

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA OS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ARTES FOTOGRAFICAS COM DATA BASE EM NOVEMBRO/2022, APROVADA NA AGE DO CONSELHO DE REPRESENTANTES REALIZADA EM 15/04/2022.

EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ARTES FOTOGRAFICAS

SALARIO NORMATIVO

Fica assegurado o salário normativo (**piso salarial**) no valor de **R\$ 1.721,40** (um mil setecentos e vinte e um reais e quarenta centavos), (exemplificativamente: fotógrafos, reveladores, laboratoristas, impressores fotográficos, operadores e editores de vídeo, câmera-man, operadores de mini-labs, ampliadores, balconistas, recepcionistas, caixa, fotocopiadores, demonstradores, contatos, operadores de cabines fotográficas, operadores de microfilmagem, montadores de álbuns fotográficos, editor de imagens, marketing em arte fotográfica, pessoal administrativo em geral, auxiliares, pessoal de limpeza e similares dos relacionados).

REAJUSTE SALARIAL

A empresa reajustará os salários dos seus empregados a partir de 1º de novembro de 2022 em quantia equivalente a **12%** (doze por cento) índice esse negociado para suprir a inflação existente no período revisando e aumento real de salários, o qual será aplicado sobre os salários devidos em novembro de 2021. Após estes cálculos, que indicarão o novo salário, serão compensados todos os reajustamentos e antecipações espontâneas ou obrigatórias, havidas no período de 01.11.2021 a 31.10.2022, sendo o resultado final destas operações, o salário-básico devido a partir de 01.11.2022. O empregado admitido após 01.11.2021, terá o seu salário reajustado na proporção do período por ele trabalhado.

REDUÇÃO SALARIAL

Quando a jornada de trabalho for reduzida por iniciativa da empresa, deverá ser mantido o pagamento da maior remuneração percebida pelo empregado, salvo acordo mútuo entre todos os empregados da empresa e esta, celebrado com a assistência do FITEDECA/RS-SC.

13.º SALARIO-EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

O empregado que ficar afastado do trabalho percebendo "auxílio-doença" ou "auxílio enfermidade", por período de até 6 (seis) meses, no mesmo ano, perceberá da empresa o pagamento do 13º Salário proporcional ao período efetivamente trabalhado.

13º SALÁRIO - MULTA

Fica estabelecida a multa de 1 (um) dia de salário por dia de atraso, em favor do empregado, a ser paga pela empresa que efetuar o pagamento do 13º. Salário após

o dia 20 (vinte) de dezembro do respectivo ano, desde que sem motivo justificado para o fato.

QUEBRA DE CAIXA

A empresa pagará ao seu empregado que exerça a função de “caixa” ou “tesoureiro”, o adicional de 10% (dez por cento) do seu salário, mensalmente, não sendo esta vantagem computável para efeitos salariais ou previdenciários.

PROMOÇÃO

Sempre que o empregado for promovido ou transferido de cargo ou função, a empresa conceder-lhe-á aumento salarial condizente.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

A empresa pagará, ao seu empregado, o adicional de 5% (cinco por cento) sobre o salário base para cada período de 5 (cinco) anos de trabalho que ele lhe prestar, no sentido de permitir a valorização do trabalho como condição de dignidade humana e integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa.

VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A empresa obriga-se a fornecer ao seu empregado, vale ou ticket refeição/alimentação instituído pelo Programa de Alimentação do Trabalhador/PAT (Lei 6.321/76), na quantidade de um por dia de trabalho efetivo, no valor mínimo de **R\$ 25,20** (vinte e cinco reais e vinte centavos), não integrando o salário nominal, para qualquer fim, nem sendo esta indenização computável para efeitos salariais ou previdenciários.

CRECHE

A empresa se não mantiver creche de forma direta ou conveniada, pagará à sua empregada mãe o auxílio mensal em valor equivalente 1/10 (um décimo) do salário profissional dessa empregada por filho até 6 (seis) anos de idade, independente de comprovação de despesas, não sendo esta vantagem computável para efeitos salariais ou previdenciários.

SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa contratará, para o seu empregado, seguro de vida em grupo, por morte acidental e invalidez permanente, no valor mínimo de R\$ 6.900,00 (seis mil e novecentos reais), reajustáveis anualmente desde a data-base, pelos índices de variação do INPC/IBGE, sem excluir a indenização a que está sujeita, quando incorrer em dolo ou em culpa.

ANOTAÇÕES DA FUNÇÃO NA CTPS

A empresa anotará na CTPS do seu empregado, as funções efetivamente exercidas por ele no seu estabelecimento, conforme a “Classificação Nacional de Atividades Economicas/CNAE (74200-01)”.

DEVOLUÇÃO DA CTPS

A empresa deverá devolver a CTPS do seu empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, da data em que a receber para proceder às anotações devidas.

COMPROVAÇÃO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

Recomenda-se à empresa e aos empregados, fornecerem-se reciprocamente, recibos de entrega de documentos.

AVISO PRÉVIO – CONDIÇÕES

TEMPO DE SERVIÇO - Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011 - A empresa concederá aviso prévio que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho/CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30(trinta) dias aos empregados que contêm até 1(um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo Único - Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60(sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

DISPENSA - A empresa dispensará o seu empregado do cumprimento do aviso prévio, quando ele, no seu curso, obtiver novo emprego.

REDUÇÃO - No início do cumprimento do aviso prévio o empregado optará pela redução da jornada diária, no seu início ou no seu término, ou pela redução do tempo total do aviso prévio.

COMUNICAÇÃO - A dispensa do empregado de comparecimento à empresa, no decorrer do aviso prévio, deverá ser anotada na comunicação do aviso.

SUSPENSÃO - O aviso prévio será suspenso se, durante o seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto, após a alta.

FALTA GRAVE - A empresa fará constar na comunicação do aviso de dispensa a falta grave que motivar a demissão por justa causa.

ALTERAÇÕES - Durante o cumprimento do aviso prévio ficam vedadas as alterações contratuais, salvo no caso de reversão ao cargo anterior, se o empregado for exercente de cargo de confiança.

CURSOS E REUNIÕES

Os cursos ou reuniões promovidos pela empresa, com o comparecimento obrigatório do empregado, serão realizados durante a jornada normal de trabalho e, excedendo esta, as horas correspondentes serão remuneradas como extraordinárias.

CLÁUSULA DECIMA SEXTA - MULTAS

O descumprimento de cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho ocasionará multa equivalente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo regional, (grupo três) desde que inexistente na legislação multa específica e em valor maior, a favor da parte prejudicada (empregado ou FITEDECA/RS-SC).

Parágrafo Único – Se empresa não cadastrar o seu empregado no PIS, até 1 (um) ano após a sua admissão ou omitir o seu nome na RAIS, até esse mesmo prazo, sofrerá multa no valor de 1 (um) salário mínimo regional (grupo três) que reverterá a favor do empregado prejudicado.

UNIFORME

Sempre que a empresa exigir que o empregado use uniforme, deverá fornecê-lo gratuitamente.

ESTABILIDADES

ESTABILIDADE NO EMPREGO

GESTANTE A empresa garantirá emprego e/ou salário à sua empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto.

SERVICO MILITAR - A empresa garantirá emprego ou salário ao seu empregado que ficar afastado do serviço para a prestação do serviço militar obrigatório, desde o seu efetivo engajamento e até 60 (sessenta) dias após a baixa.

PRÉ-APOSENTADORIA - Todo empregado com no mínimo 5 anos ou mais de contrato, que estiver, no máximo, a 02 (dois) anos da aposentadoria por tempo de contribuição, proporcional ou integral, ou ainda por idade, gozará de estabilidade no emprego até a data da aquisição do direito à aposentadoria.

Parágrafo 1º - O empregado que não informar e comprovar, por escrito, ao empregador a aquisição do seu direito à estabilidade no prazo de 90 (noventa) dias, a contar do momento em que adquirir o direito, perderá a garantia instituída nesta cláusula.

Parágrafo 2º - O empregado que não requerer a sua aposentadoria no prazo de 90 (noventa) dias a contar do momento em que adquirir o direito perderá a garantia instituída nesta cláusula.

Parágrafo 3º - O empregado poderá exercer a prerrogativa que lhe assegura esta cláusula uma única vez.

Parágrafo 4º - Havendo divergência entre o empregado e seu empregador quanto à contagem do tempo de contribuição para aquisição do direito aos benefícios mencionados no caput, será concedido um prazo adicional de 30 (trinta) dias para que o trabalhador obtenha documentação oficial hábil para a desejada comprovação.

FORNECIMENTOS OBRIGATORIOS

A empresa fornecerá ao seu empregado:

RECIBO - Recibo ou envelope de pagamento, no ato do pagamento dos salários, discriminando os pagamentos e descontos efetuados, devendo constar o número de horas normais e extras trabalhadas, o montante de vendas sobre as quais incidam as comissões e percentagens, bem como o valor a ser recolhido ao FGTS.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS - Relação de Salários de Contribuições, quando do término do contrato de trabalho, durante o período trabalhado e até 36 (trinta e seis) meses, conforme formulário oficial da Previdência Social.

IMPOSTO DE RENDA - Informe Anual de Rendimentos para fins de Imposto de Renda, desde que requerido pelo empregado.

INTERVALOS

Se a empresa conceder, ao seu empregado, intervalo para lanches de até 15 (quinze) minutos, estes serão computados como tempo de serviço na jornada diária.

ATRASOS AO SERVIÇO

A empresa não descontará o repouso semanal remunerado ou feriado, do empregado que se apresentar ao serviço com atraso e que for autorizado a trabalhar nessa oportunidade.

ABONO DE PONTO

A empresa abonará o ponto ao seu empregado, não lhe descontando as faltas ao serviço, para:

PROVAS ESCOLARES - Em dias de realização de provas escolares, desde que comunicado à empresa, com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

INTERNACÃO HOSPITALAR - No caso de internação hospitalar do cônjuge ou de filho menor de 12 (doze) anos de idade ou inválido, mediante comprovação médica, nos termos do presente deste Acordo, limitado a cinco (cinco) dias por ano.

GESTANTE - No caso da empregada gestante, por consulta médica, mediante comprovação, nos termos do presente deste Acordo ou apresentação de carteira de gestante, devidamente anotada pela repartição de saúde.

ATESTADOS MEDICOS/ODONTOLOGICOS

A empresa aceitará, para todos os efeitos, atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos por profissionais do INSS ou conveniados com este ou com o FITEDECA/RS-SC, mediante recibo ou protocolo.

HORAS EXTRA

A empresa pagará ao empregado que laborar além da sua jornada normal de trabalho, o adicional de 50% (cinquenta por cento), para as 2 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento), para as demais, adicional este sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro - As horas extras despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, deverão ser pagas com a aplicação dos percentuais estabelecidos no “caput” desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Sempre que ocorrer a prorrogação da jornada de trabalho em período igual ou superior a 2 (duas) horas, a empresa fica obrigada a fornecer lanche ao empregado em labor extraordinário, no equivalente a 1% (um por cento), no mínimo, do salário mensal do respectivo empregado, limitado a R\$ 25,20 (vinte e cinco reais e vinte centavos).

PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata no art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente a 02(duas) horas por dia, respeitada a seguinte sistemática:

O número máximo de horas a serem compensados dentro do respectivo mês será de 30 (trinta) horas por trabalhador.

As horas excedentes ao limite previsto no item anterior serão pagas como extras e acrescidas do adicional previsto nesta Convenção.

A empresa que se utilizar da compensação deverá adotar controle de ponto da carga horária do empregado.

A compensação dar-se-á sempre de segunda-feira a sábado.

PRAZO PARA O PAGAMENTO DAS FÉRIAS

A empresa pagará a remuneração das férias do seu empregado até 2 (dois) dias antes do seu início.

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A empresa manterá no seu estabelecimento:

ASSENTOS - Nos locais de trabalho, para uso dos empregados que tenham por atividade o atendimento ao público, nos termos da Portaria nº. 3214, de 8-6-1978, do Ministério do Trabalho.

LOCAL PARA REFEIÇÕES - Desde que não dispensem seus empregados pelo período necessário para fazerem lanches ou refeições, devendo ser o local apropriado e em condições de higiene para tal fim.

LIVRO PONTO - Ou cartão mecanizado, com a obrigatoriedade do empregado registrar a sua presença ao trabalho com horário de início, intervalos e encerramento da jornada de trabalho, bem como de eventual trabalho extraordinário.

ELEIÇÃO DE CIPA

A empresa comunicará expressamente a FITEDECA/RS-SC, até 30 (trinta) dias antes da realização, a eleição de sua CIPA, facultando a FITEDECA/RS-SC a sua supervisão.

ACESSO DA ENTIDADE SINDICAL À EMPRESA

A empresa permitirá que a FITEDECA/RS-SC distribua boletins, jornais e comunicações de interesse da categoria profissional, sem enfoques políticos partidários e conteúdos contrários aos interesses da empresa, mediante autorização específica da empresa.

Parágrafo Único - A empresa permitirá a divulgação, em quadro de avisos, com acesso aos empregados, de editais, avisos, comunicados, notícias sindicais, editados pela FITEDECA/RS-SC, sem enfoques político-partidários e conteúdo contrário aos interesses da empresa, mediante autorização específica da empresa.

ABONO DE PONTO AOS SINDICALISTAS

A empresa abonará o ponto do seu empregado que exerça o mandato de dirigente da FITEDECA/RS-SC, até o máximo de 1 (uma) falta por mês e 12 (doze) faltas por ano.

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

A FITEDECA/RS-SC poderá agir como substitutos processual de todos os integrantes da categoria por ela representadas e abrangidas pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho/ACT, independentemente da outorga de procurações e do fato do empregado/empregador substituído por não ser a ela associado.

COTA DE CUSTEIO SINDICAL

A empresa descontará dos seus empregados beneficiados por este ato normativo e pertencentes à categoria profissional, ora representados pela FITEDECA/RS-SC, a

titulo de Cota de Custeio Sindical com fundamento na Constituição Federal, art. 8º, incisos III e IV, art. 611/612 da CLT, Sumula 86 do TRT4 e segundo decisões tomadas em Assembleia Geral Extraordinária pelos colaboradores realizada nas respectivas empresas aprovado ou não o presente ato normativo e autorizando ou não a empresa a descontar e repassar à FITEDECA/RS-SC quantia equivalente a 2/30 (dois trinta avos) da remuneração já reajustada pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, sendo 1/30 (um trinta avos) na folha de pagamento do mês de novembro/2022 e 1/30 (um trinta avos) sobre a remuneração vigente na folha de pagamento do mês de dezembro/2022.

Paragrafo Primeiro - O valor do desconto deverá ser depositado “exclusivamente” em agencia bancaria constante da guia respectiva, em modelo padrão (www.fitedecarssc.org.br) estabelecido pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura/CNTEEC.

Paragrafo Segundo - A Cota de Custeio Sindical não poderá ser recolhida diretamente nos caixas da Federação, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido a CNTEEC.

Paragrafo Terceiro - O compartilhamento do total da Cota será efetuado na proporção de 93% (noventa e três por cento) para a Federação dos Trabalhadores e 7% (sete por cento) para a Confederação dos Trabalhadores.

Paragrafo Quarto - O valor da Cota de Custeio Sindical reverterá em prol das campanhas salariais e manutenção do custeio financeiro do Plano do Sistema Confederativo.

Paragrafo Quinto - O Recolhimento fora de prazo mencionado nesta clausula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

PREVALENCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES

As cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas pela empresa ao seu empregado, as quais deverão ser mantidas.

REAVALIAÇÃO SALARIAL

As cláusulas do presente termo poderão ser reavaliadas pelas partes, de comum acordo, a qualquer tempo, passando a vigorar a partir do mês seguinte à reavaliação.

CONCILIAÇÃO DAS DIVERGENCIAS

As controvérsias resultantes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas perante a Egrégia Justiça do Trabalho/RS.

DIREITOS E DEVERES

Além das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais ou coletivos das partes convenientes e dos membros das categorias representadas, serão regidos pela “Consolidação das Leis do Trabalho”, legislação complementar, “Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS” e “Programa de Integração Social - PIS”.

PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o Sindicato Profissional se obriga a formular proposta para a empresa, com base da prorrogação, renúncia ou revogação parcial ou total do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

As negociações previstas na cláusula anterior deverão ultimar-se até a data de 15 (quinze) de outubro de 2023, inclusive na fase administrativa, junto às Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

ULTRATIVIDADE - As cláusulas normativas deste Acordo Coletivo de Trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.