

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001210/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/07/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR037523/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.011020/2015-56  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/06/2015

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS, CNPJ n. 05.208.719/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOHANN;

E

SINDICATO DAS ESCOLAS DE IDIOMAS DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 05.971.618/0001-12, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). VILMAR MARQUES RAVASA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2015 a 31 de março de 2016 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em entidades culturais, de orientação e formação profissional**, com abrangência territorial em **RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Os salários mínimos profissionais da categoria, a partir de 01 de abril de 2015, vigorarão com os seguintes valores:

**A) INSTRUTOR(A) DE IDIOMAS (MENSALISTA): R\$ 2.617,12 (dois mil e seiscentos e dezessete reais e doze centavos)**, para a carga horária mensal de 220 horas;

**B) INSTRUTOR(A) DE IDIOMAS (HORISTA): R\$ 10,20 (dez reais e vinte centavos)**, que ainda deve ser acrescido do repouso remunerado, este calculado sobre a razão de 1/6 do valor hora efetivamente trabalhado pelo instrutor, considerando para este efeito mês constituído de 4,5 (quatro semanas e meia) de prestação laboral mensal.

**C) SERVIÇOS GERAIS. LIMPEZA, PORTARIA, COPA E COZINHA: R\$ 835,45 (oitocentos e trinta e cinco reais e quarenta e cinco centavos)**, para a carga horária mensal de 220 horas.

**D) AUXILIAR ADMINISTRATIVO, RECEPCIONISTA E DEMAIS EMPREGADOS DAS ÁREAS COMERCIAL E ADMINISTRATIVA: R\$ 895,00 (oitocentos e noventa e cinco reais e doze centavos)**, para uma carga horária mensal de 220 horas.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O salário dos trabalhadores em cursos e/ou escolas de idiomas será reajustado em 01 de abril de 2015 em valor equivalente a **8,50% (oito virgula cinqüenta por cento)**, a ser aplicado sobre o salário base percebido em 01 de abril de 2014

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento, o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(s) empregado(s) prejudicado(s).

A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificado o estabelecimento para, em 72 horas regularizar o pagamento em mora.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Todo trabalhador em estabelecimento de idiomas terá o direito de receber do empregador comprovantes mensais de pagamento, nos quais deverão constar as verbas percebidas e seus quantitativos com as respectivas especificações, bem como os descontos efetuados.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS**

Além dos descontos legais e dos previstos na presente convenção, o empregador poderá efetuar outros descontos em folha de pagamento, desde que expressa e individualmente autorizados pelo empregado, inclusive os referentes aos empréstimos contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17-09-2003 e Decreto nº 4.840 de 17-09-2003 – e Na rescisão do contrato de trabalho o desconto acima estipulado fica limitado à 30% no total da rescisão.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

O empregado que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 20 (vinte) dias, terá o direito de receber o pagamento de salário básico igual aquele percebido pelo empregado substituído, no período de substituição, excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

O empregado terá direito a um adicional por tempo de serviço equivalente a 3% (três por cento) do seu salário-base para cada 4 (quatro) anos de vínculo empregatício com o mesmo estabelecimento cultural de idiomas, considerando-se, inclusive, períodos descontínuos, observado o limite de 12% (doze por cento) de adicional. Ficam ressalvados os direitos dos empregados que já percebem adicional de tempo de serviço mais vantajoso do que o ora ajustado.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito até o primeiro dia útil subsequente ao término do contrato ou, nas hipóteses de ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão, sob pena de ser paga ao empregado uma multa diária, equivalente ao salário-dia, sempre que configurada mora do empregador.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EXPLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA**

Quando ocorrer despedida por justa causa, o estabelecimento de idiomas fornecerá ao empregado documento explicitando as razões do rompimento do contrato, quando solicitado, sob pena de gerar presunção de despedida imotivada.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE**

O(a) empregado(a) dispensado(a) sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que anteceder a data-base de 1.º de abril de cada exercício terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a remuneração mensal. Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projetam o contrato por mais 30 (trinta) dias, conforme súmula nº 182 do TST, sendo devido ao empregado(a) todos os direitos advindos desta projeção, considerando, ainda, que a contagem do prazo fixado se inicia no término do aviso prévio.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

Os empregados poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto pelo respectivo empregador. O fato de o empregador dispensar o empregado durante turno laboral e o curso se estender além deste, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de **180 (cento e oitenta) dias**, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas), deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

A apuração e liquidação do saldo de horas serão realizadas ao final de cada semestre. O semestre será considerado no período de 01 de março a 31 de agosto e de 01 de setembro a 28 de fevereiro. No final do semestre, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os

adicionais previstos em lei. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem. O prazo para pagamento do saldo do banco de horas será na folha de pagamento subsequente ao fechamento do semestre (05 de outubro e 05 de abril), respectivamente.

Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante que comprovando a sua situação escolar, bem como da empregada lactante, até que o filho complete 06 (seis) meses de idade, em ambos os casos a proibição fica condicionada a manifestação, por escrito, do desinteresse na referida prorrogação.

Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso do trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

As partes destacam expressamente que no caso dos instrutores horistas, a carga horária poderá variar, mensalmente, de acordo com o número de turmas oferecidas pelo estabelecimento e aceitas pelo empregado, desde que fique garantido um mínimo de 30% (trinta por cento) da média da carga horária dos últimos 12 (doze) meses.

As partes estabelecem, ainda, no caso específico dos instrutores de idiomas, a possibilidade de que o intervalo intrajornada seja superior a 2 h (duas horas), considerando o interesse do próprio instrutor em ministrar aulas em turnos diversos.

É permitido ao empregado horista o registro de jornada com conferência e assinatura quinzenal

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EXAMES ESCOLARES**

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

A critério do estabelecimento, contudo, as ausências decorrentes de exames poderão ser compensadas, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador, o qual deve ser realizado, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após o retorno ao trabalho:

<b>MOTIVOS</b>	<b>Número de dias</b>
Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos	2 dias corridos,
Casamento ou escritura de união estável	5 dias corridos,
Nascimento de filho – para o pai	5 dias corridos,
Doação de sangue	1 dia por ano,
Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos,
Falecimento de familiares (avós e sogros)	2 dias corridos,
Doença	segundo atestado médico,

Acidente do Trabalho (Guia CAT)	segundo atestado médico,
Comparecimento em Juízo Juízo,	segundo comprovante emitido pelo
Vestibular e exames escolares	nos dias de provas,

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSTRUTORES HORISTAS**

É permitido ao empregador manter em seu quadro funcional, simultaneamente, instrutores contratados na modalidade de horista e mensalista, desde que respeitado o piso da categoria.

Fica facultada a possibilidade do empregador, desde que com a concordância expressa do empregado, alterar o módulo de contratação do trabalhador, de horista para mensalista, desde que assegurado o piso salarial e de que a jornada de trabalho contratada corresponda, no mínimo, a média de horas laboradas nos últimos 12 (doze) meses.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MATERIAL NECESSÁRIO PARA A EXECUÇÃO DAS TAREFAS**

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME**

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação é encargo do empregado, que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que estiver, sem qualquer ônus para o empregado.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ELEIÇÕES NAS CIPA'S**

O empregador deverá comunicar ao ente sindical profissional, em cuja base territorial tiver a sua sede, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da realização das eleições para a administração da "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA", a fim de que este motive os seus associados a dela participarem.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES CLÍNICOS NA ADMISSÃO E DISPENSA**

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão e dispensa de empregado, serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

Os atestados ou comprovantes de comparecimento médicos ou odontológicos, emitidos pelo SUS, pela área médica/odontológica dos SENALBAs, bem como aqueles emitidos por profissionais de empresas

médicas/odontológicas que mantêm convênio com as entidades empregadoras, são considerados válidos para justificar a ausência do(a) empregado(a) ao trabalho.

É vedada às entidades negar o recebimento de atestados médicos, sob o fundamento de inexistência de CID's, haja vista que aos médicos é vedada a identificação da doença, forte no art. 15 do decreto nº 20.391/32; alínea "c" do art. 35 da Lei 5.991/73, bem como no Parecer nº 19/88 do Conselho Federal de Medicina, salvo com a autorização expressa do paciente, o que não fica ora convencionado.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO**

O SINDIOMAS/RS em parceria com a FESENALBA/RS incentivará as empresas na promoção de palestras sobre o tema "Assédio Moral" e "Acidente do Trabalho (típica e ocupacional)", bem como na adoção de campanhas e atividades informativas e preventivas sobre o tema.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - QUADROS DE AVISOS**

A FESENALBA/RS, o SINDIOMAS/RS e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe operária da vida sindical, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS AOS CURSOS E/OU ESCOLAS DE IDIOMAS**

É assegurado o acesso dos dirigentes sindicais da Federação e/ou do sindicato profissional aos cursos e/ou escolas de idiomas, mediante prévio aviso e autorização.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DIRETORES SINDICAIS**

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores da FESENALBA/RS e/ou dos sindicatos de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DELEGADO SINDICAL**

Na entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados associados do sindicato da respectiva base territorial, os trabalhadores poderão eleger entre si, em processo realizado pelo competente órgão de classe, 1 (um) delegado sindical por Empregador, o qual terá mandato de 1 (um) ano a contar da sua eleição e posse, e estabilidade provisória no emprego por mais 1 (um) ano após o término do mandato, desde que comunicado por escrito pela entidade sindical profissional à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

O empregador deverá fornecer ao SINDIOMAS e a FESENALBA/RS cópia da RELAÇÃO DE EMPREGADOS (RE) do mês de MARÇO de cada ano até o dia 20 de agosto, para fins de controle e estudo das categorias que os respectivos sindicatos representam. O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento dos salários pagos no mês de MARÇO anterior a vigência desta Convenção, para os respectivos Sindicatos.

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDIOMAS/RS

Os empregadores, associados ou não, recolherão a Contribuição Assistencial para o SINDIOMAS-RS, conforme Tabela Progressiva abaixo, de acordo com a Faixa da Folha de Pagamento de seus empregados INSTRUTORES e EMPREGADOS EM GERAL, a partir de JULHO de 2015, já reajustada pela presente Convenção, em 2 (duas) parcelas. A primeira parcela deverá ser paga até o dia 15 (quinze) de julho de 2015 e a segunda parcela até o dia 15 (quinze) de setembro de 2015.

O recolhimento instituído no caput da presente Cláusula constitui ônus do empregador e o não pagamento no prazo estipulado acarretará à empresa uma multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês sobre a importância devida.

O empregador que não possuir empregados recolherá a contribuição mínima em parcela única, conforme o valor da Tabela abaixo, com vencimento em 15/08/2015.

#### Tabela Progressiva para

Contribuição Assistencial Patronal 2015

	<b>Faixa de Valor da Folha de pagamento JULHO/2015</b>	<b>Valor da Parcela a Pagar</b>	<b>Número de Parcelas</b>	<b>Vencimentos das Parcelas</b>
Faixa 1	não possui empregados	R\$ 175,00	Única	15/08/2015
Faixa 2	R\$ 0,00 do Piso até R\$ 5.000,00	R\$ 200,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 100,00 15/09/2015 - R\$ 100,00
Faixa 3	de R\$ 5.001,00 até R\$ 10.000,00	R\$ 300,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 150,00 15/09/2015 - R\$ 150,00
Faixa 4	de R\$ 10.001,00 até R\$ 15.000,00	R\$ 500,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 250,00 15/09/2015 - R\$ 250,00
Faixa 5	de R\$ 15.001,00 até R\$ 20.000,00	R\$ 700,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 350,00 15/09/2015 - R\$ 350,00
Faixa 6	de R\$ 20.001,00 até R\$ 25.000,00	R\$ 900,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 450,00 15/09/2015 - R\$ 450,00
Faixa 7	de R\$ 25.001,00 até R\$ 30.000,00	R\$ 1.100,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 550,00 15/09/2015 - R\$ 550,00
Faixa 8	de R\$ 30.001,00 até R\$ 35.000,00	R\$ 1.300,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 650,00 15/09/2015 - R\$ 650,00
Faixa 9	de R\$ 35.001,00 até R\$ 40.000,00	R\$ 1.500,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 750,00 15/09/2015 - R\$ 750,00
Faixa 10	de R\$ 40.001,00 até R\$ 45.000,00	R\$ 1.700,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 850,00 15/09/2015 - R\$ 850,00
Faixa 11	de R\$ 45.001,00 até R\$ 50.000,00	R\$ 1.900,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 950,00 15/09/2015 - R\$ 950,00
Faixa 12	de R\$ 50.001,00 até R\$ 55.000,00	R\$ 2.100,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 1.050,00 15/09/2015 - R\$ 1.050,00

Faixa 13	acima de R\$ 55.000,00	R\$ 2.300,00	2 parcelas	15/07/2015 - R\$ 1.150,00 15/09/2015 - R\$ 1.150,00
----------	---------------------------	--------------	------------	--

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DE INCLUSÃO SOCIAL À FESENALBA/RS**

Por decisão assemblear e com lastro no estatuto da entidade de classe superior, ficam os empregadores representados pelo SINDIOMAS/RS, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, a título de Contribuição de Inclusão Social devida a **FESENALBA/RS**, quantia equivalente a 2/30 (dois trinta avos) da remuneração já reajustada pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 02 (duas) parcelas de 1/30 (um trinta avos) cada, nas folhas de pagamento dos meses de julho e novembro de 2015.

O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida a **FESENALBA/RS** deverá ser efetuado em guia própria fornecida pela Federação e com vencimento até o dia 15 (quinze) de agosto de 2015 e 15 (quinze) de dezembro de 2015, respectivamente.

Fica assegurado o direito dos empregados representados de, no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir da data do registro e arquivamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, manifestarem, por escrito, perante a **FESENALBA/RS** a sua oposição ao pagamento da presente Contribuição de Inclusão Social.

A manifestação de oposição deve ser apresentada por correspondência escrita, de próprio punho, constando o nome e CPF do empregado, a razão social e o CNPJ do empregador, devidamente assinada pelo emitente.

A carta de oposição possui caráter pessoal e intransferível e deve ser entregue pessoalmente, mediante apresentação de documento de identificação, com foto, na sede da **FESENALBA**.

Nas localidades onde não existam **FESENALBA/RS** é permitido o envio da correspondência de oposição para a Avenida Dr. Carlos Barbosa, nº 926, cidade de Porto Alegre/RS, através de AR (Aviso de Recebimento) emitido pelos Correios, servindo este AR como comprovante de entrega e protocolo.

Cabe ao empregado apresentar ao empregador a correspondência de oposição, devidamente protocolada pela **FESENALBA/RS**, a fim de coibir o respectivo desconto em folha de pagamento.

O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos da Contribuição de Inclusão Social devida à **FESENALBA/RS**, nos prazos fixados, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor da federação profissional.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CATEGORIAS ABRANGIDAS**

Categoria econômica: Os "Cursos e/ou Escolas de Idiomas" existentes no Estado do Rio Grande do Sul, as quais são representadas pelo "Sindicato das Escolas de Idiomas do Estado do Rio Grande do Sul", já qualificado.

Categoria Profissional: Os "empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional" e, em especial, os empregados e Instrutores em Cursos e/ou Escolas de Idiomas no Estado do Rio Grande do Sul

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**



Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a FESENALBA/RS se obriga a formular proposta para o SINDIOMAS-RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 15.04.2016 inclusive na fase administrativa perante a Delegacia Regional do Trabalho.

Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho, o Sindicato Profissional ficará, automaticamente, autorizado a instaurar o competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre os SENALBAS e o SINDIOMAS, a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Os empregadores e o SINDIOMAS/RS deverão expor a seus empregados, no quadro de avisos, cópias das convenções coletivas de trabalhos firmados com o sindicato profissional e com a FESENALBA/RS.

**ANTONIO JOHANN  
PRESIDENTE**

**FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS**

**VILMAR MARQUES RAVASA  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO DAS ESCOLAS DE IDIOMAS DO RIO GRANDE DO SUL**