

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000869/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/05/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027477/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.006538/2017-30
DATA DO PROTOCOLO: 15/05/2017

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 Presidente, Sr(a). HIPERIDES FERREIRA DE MELLO;

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 2017 a 31 de março de 2018 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 - SALÁRIO NORMATIVO

Os salários mínimos profissionais da categoria, a partir de 01 de abril de 2017, vigorarão com os seguintes valores:

INSTRUTOR(A) DE IDIOMAS (MENSALISTA): R\$ 3.020,29 (três mil e vinte reais e vinte e nove centavos), para a carga horária mensal de 220 horas;

INSTRUTOR(A) DE IDIOMAS (HORISTA): R\$ 11,77 (onze reais e setenta e sete 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.

SERVIÇOS GERAIS. LIMPEZA, PORTARIA, COPA E COZINHA: R\$ 964,15 (novecentos e sessenta e

quatro reais e quinze centavos), para a carga horária mensal de 220 horas.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO, RECEPCIONISTA E DEMAIS EMPREGADOS DAS ÁREAS COMERCIAL E ADMINISTRATIVA: R\$ 1.032,87 (um mil e trinta e dois reais e oitenta e sete centavos), para uma carga horária mensal de 220 horas.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

O salário dos trabalhadores em cursos e/ou escolas de idiomas será reajustado em 01 de abril de 2016 em valor equivalente a **5% (cinco por cento)**, a ser aplicado sobre o salário base percebido a partir de 01 de setembro de 2016.

O correspondente percentual de reajuste será aplicado sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a FESENALBA/RS e o SINDIOMAS/RS no ano de 2016 (Processo MTE-SRTE-RS nº 46218.008274/2016-78) compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período revisando.

Fica perfeitamente esclarecido que as majorações salariais ora pactuadas o foram de forma transacional.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE SALARIAL

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.

CLÁUSULA SEXTA - PRAZO E FORMA 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.

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 aprovados em Assembleia de sua categoria profissional.

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 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

13º Salário

CLÁUSULA NONA - 13º SALÁRIO NO AUXILIO DOENÇA

Os empregadores pagarão o 13º Salário (Gratificação de Natal) do respectivo exercício pelo período em que o(a) empregado(a) estiver de auxílio-doença até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, inclusive.

O benefício previsto nesta cláusula, se já usufruído em pelo menos uma vez pelo empregado, somente poderá ser novamente concedido ao respectivo empregado na ocorrência de novo fato gerador (doença), que implique, ao final, na concessão de novo benefício de auxílio doença.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO ESPECIAL

Fica facultado ao empregador, segundo o valor que lhe aprouver, desde que de forma equânime, gratificar os trabalhadores nos seus dias de aniversário, bem como no final de ano, independente da Gratificação Natalina.

A gratificação ora prevista possui caráter indenizatório, como forma de compensar o tempo de serviço e a dedicação posta no trabalho, não tendo, portanto, natureza salarial e incidência em FGTS e Previdência Social.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 e vice-versa, 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EXPLICITAÇÃO 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

No ato do pagamento das verbas rescisórias, o empregador deverá entregar, para ter direito a assistência sindical, os seguintes documentos:

Carta de Preposto com poderes específicos para representar a empresa no ato da homologação;

Apresentação da carta-aviso (aviso prévio);

Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias, segundo o modelo de TRCT previsto no anexo I da portaria nº 1.057, de 06 de julho de 2012, do MTE (**HOMOLOGNET**), acompanhado do Termo de Homologação, em 05 vias, consoante anexo VII da mesma portaria, **obrigatória a partir de 31/01/2013**, sob pena de não ser realizado o ato de assistência sindical;

Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado;

Guias de Recolhimentos (GR) do FGTS e de Contribuição Social, prevista no art. 1º, da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, devidos na vigência do contrato de trabalho;

Comprovante de pagamento, na rescisão sem justa causa, da indenização do FGTS, na alíquota de 40% (quarenta por cento), e da Contribuição Social, na alíquota de 10% (dez por cento), incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos;

Relação de Empregados (RE) e o extrato do FGTS atualizado;

CTPS do empregado devidamente atualizada;

Seguro-desemprego - CD;

Exame médico demissional na forma do inciso 7.1, da NR-7 - Exame Médico, com a redação dada pela Portaria n.º SSMT 12, de 06.06.83 (Portaria n.º 3214 de 08.06.78) e Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP do empregado exposto e/ou sujeito a agentes nocivos, químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou a integridade física, para fins de concessão de aposentadoria especial, segundo determinação da Instrução Normativa INSS/DC nº 78, de 16/07/2002 (DOU de 18/07/02), art. 188, inciso VI;

Será obrigatória a apresentação da “Chave de Conectividade”, atualizada, relativa ao FGTS, fornecida pela Caixa Econômica Federal.

No caso do(a) empregado(a) receber remuneração variável (horas extras, adicional noturno, comissões, etc.), o empregador deverá elaborar no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, no mínimo em 3 (três) vias, demonstrativo destas parcelas pagas nos últimos 12 (doze) meses para demonstrar o cálculo das integrações feitas no salário do(a) empregado(a).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE

O(a) empregado(a) dispensado(a) sem justa causa cujo término do contrato, independente de sua duração,

ocorrer 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 período tanto de aviso prévio trabalhado como de indenizado conta como tempo de serviço para todos os fins, conforme súmula nº 182 do TST, sendo devido ao empregado(a) todos os direitos advindos desta projeção. Assim, será devida a indenização prevista na presente cláusula, se o termo final do aviso prévio, indenizado ou trabalhado, de 30 dias ou mais, ocorre dentro dos 30 (trinta) dias da data-base.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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
Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 máximo de 10h (dez) horas diárias.

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 NONA - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

Os atestados ou comprovantes de comparecimento médicos ou odontológicos, emitidos pelo SUS, pela área médica/odontológica da entidade sindical ou seus conveniados, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ao retorno ao trabalho:

	MOTIVOS	Nº DE DIAS
I -	Falecimento de cônjuge	5 dias corridos
II -	Falecimento de pais, filhos e irmãos	2 dias corridos
III -	Casamento ou escritura de união estável	5 dias corridos
IV -	Nascimento de filho (para o pai)	5 dias corridos
V -	Doação de Sangue	1 dia por ano
VI -	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
VII -	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
VIII -	Doença	Segundo atestado médico
IX -	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
X -	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
XI -	Vestibular e exames escolares	Dias de prova

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MATERIAL DE TRABALHO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

O empregador deve permitir que o(a) empregado(a) coloque ou retire referido uniforme durante a jornada de trabalho.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - DELEGADO SINDICAL

Na entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados 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 NONA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

As entidades sindicais, 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS AOS CURSOS E/OU ESCOLAS DE IDIOMAS

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDIOMAS/RS

Todas as empresas de Ensino de Idiomas recolherão a Contribuição Assistencial Patronal ao SINDIOMAS - Sindicato das Escolas de Idiomas do Estado do RS, **equivalente a 3,9% (três vírgula nove por cento) da folha de pagamento já ajustada pela presente convenção**, com vencimento até o dia 15.06.2017, referente aos trabalhadores da categoria profissional dos INSTRUTORES e EMPREGADOS EM GERAL, representados na sua totalidade da base territorial abrangida pela Federação dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social e de Orientação e Formação Profissional no Estado do RS – FESENALBA/RS.

A empresa de ensino de idiomas que não possuir empregados recolherá a Contribuição Assistencial Patronal mínima de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) com o mesmo vencimento.

O recolhimento instituído na presente cláusula constitui ônus da empresa representada pelo SINDIOMAS e o não pagamento no vencimento acarretará uma multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) no mês sobre a importância devida.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 Convenção Coletiva de Trabalho, em 02 (duas) parcelas de 1/30 (um trinta avos) cada, nas folhas de pagamento dos meses de maio e novembro de 2017.

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 junho de 2017 e 15 (quinze) de dezembro de 2017, respectivamente.

Fica assegurado o direito dos empregados representados de, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do 3º (terceiro) dia após a realização da assembleia geral de trabalhadores que apreciar o texto da presente convenção, 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 escrito, 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 QUARTA - 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 geral e Instrutores de Cursos e/ou Escolas de Idiomas no Estado do Rio Grande do Sul, as quais são representadas pelo “Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Rio

Grande do Sul”, já qualificado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a entidade sindical Profissional 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 15/04/2018, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho fica automaticamente autorizado a instauração do competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho, independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

ANTONIO JOHANN

Presidente

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

HIPERIDES FERREIRA DE MELLO

Presidente

SINDICATO DAS ESCOLAS DE IDIOMAS DO RIO GRANDE DO SUL

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

ata assembleia [Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.