
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM CURSOS E/OU
ESCOLAS DE IDIOMAS

Período de vigência:
01-04-2026 até 31-03-2027

F ESENALBA/RS – FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, estabelecida na av. Dr. Carlos Barbosa, nº 608, Medianeira (cep 90880-000), nesta Capital, inscrita no CNPJ sob nº 05.208.719/0001-36, neste ato representado por seu Presidente, sr. ANTONIO JOHANN, brasileiro, casado, advogado, inscrito no CPF/MF sob o nº 078.119.500-49, residente e domiciliado nesta Capital/RS; e

S INDIOMAS/RS – SINDICATO DAS ESCOLAS DE IDIOMAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, entidade sindical com sede na cidade de Porto Alegre/RS, inscrito no CNPJ sob nº 05.971.618/0001-12, neste ato representado por sua Presidenta, sra. MARIA ESTER ZUANAZZI, brasileira, inscrita no CPF/MF sob nº 459.094.151-15, residente e domiciliada em Santa Maria/RS. O Registro Sindical foi obtido em 2002, através do processo MTE nº 6010.002232/2002-54;

Cláusula 1ª. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre os trabalhadores em Escolas de Idiomas do Estado do Rio Grande do Sul e seus respectivos empregadores, a exceção do município de Caxias do Sul.



CCT - FESNALBA | SINDIOMAS
2026/2027

Capítulo I- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

❖ PISO SALARIAL

Cláusula 3ª. SALÁRIO NORMATIVO

Os salários mínimos profissionais da categoria, a partir de **01 de abril de 2026**, vigorarão com os seguintes valores:

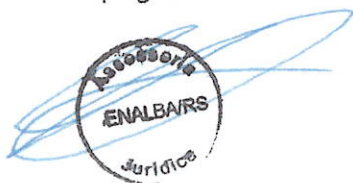
- I. **INSTRUTOR(A) DE IDIOMAS (REGIME MENSALISTA):** R\$ 4.538,48 (quatro mil, quinhentos e trinta e oito reais e quarenta e oito centavos) para a carga horária mensal de 220 horas;
- II. **INSTRUTOR(A) DE IDIOMAS (REGIME HORISTA):** R\$ 17,69 (dezessete reais e sessenta e nove centavos), que ainda 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.
- III. **INSTRUTOR(A) DE IDIOMAS (REGIME HORISTA):** R\$ 8,36 (oito reais e trinta e seis centavos), a título de valor diferenciado, em atividades envolvendo exclusivamente treinamentos, cursos e formação profissional, a pedido do empregador e como condição para o desempenho da própria atividade profissional.
- IV. **SERVIÇOS GERAIS, LIMPEZA, PORTARIA, COPA E COZINHA:** R\$ 1.681,07 (um mil, seiscentos e oitenta e um reais e sete centavos) para a carga horária mensal de 220 horas.
- V. **AUXILIAR ADMINISTRATIVO, RECEPCIONISTA, E DEMAIS TRABALHADORES DAS ÁREAS COMERCIAL E ADMINISTRATIVA:** R\$ 1.737,10 (um mil, setecentos e trinta e sete reais e dez centavos) para uma carga horária mensal de 220 horas.

§1º. Fica garantido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior a 220h (duzentos e vinte horas) mensais o salário normativo proporcional ao tempo de trabalho, segundo o valor mínimo previsto na presente cláusula.

§2º. Em regime transitório e excepcional, ante as dificuldades enfrentadas pelo setor econômico no ano vencido, fica estabelecido o salário normativo para admissões ocorridas a partir de 01 de maio de 2026 de **INSTRUTOR(A) DE IDIOMAS EM REGIME MENSALISTA** na razão de **R\$ 3.574,73 (três mil, quinhentos e setenta e quatro reais e setenta e três centavos)** para a carga horária de 220 (duzentos e vinte) horas mensais e desde que seja garantida uma carga horária mínima mensal de 110 (cento e dez) horas, sendo devido o pagamento proporcional do salário.

§3º. Aos empregados que recebem salário superior ao piso normativo ora fixado é devida a incidência do índice de reajustamento salarial fixado pela presente convenção coletiva de trabalho, segundo reza a cláusula quarta.

§4º. As diferenças salariais decorrentes da majoração do piso salarial pactuado na presente cláusula deverão ser pagas até o salário de julho de 2026.



Cláusula 4ª. ADMISSÃO DE INSTRUTORES SEM EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Como forma de fomentar a inserção de novos profissionais no mercado de trabalho, bem como incentivar que os cursos e/ou escolas de idiomas possam investir na formação e contratação de seus próprios alunos para serem instrutores, as partes ora pactuam um valor diferenciado de remuneração na razão de **R\$ 2.146,72 (dois mil, cento e quarenta e seis reais e setenta e dois centavos)** mensais para a carga horária de 220hs aos instrutores MENSALISTAS ou de **R\$ 8,37 (oito reais e trinta 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 HORISTA, considerando para este efeito, o mês constituído de 4,5 (quatro semanas e meia) de prestação laboral mensal.

§1º. O trabalhador contratado sob a égide do presente dispositivo deverá ser identificado em sua ocupação como Instrutor Mensalista Junior ou Instrutor Horista Junior.

§2º. Os convenientes expressamente pactuam condições claras e objetivas para que o empregador possa contratar o trabalhador, segundo o salário normativo ora estabelecido, sob pena de nulidade do ato e necessária observância dos valores entabulados na cláusula 3ª retro:

- I. O instrutor não deve possuir experiência profissional formal prévia na atividade de instrutor de idiomas; E/OU
- II. O profissional ter sido formado pela própria empregadora, ter sido beneficiário de treinamento específico ou bolsa de estudos e ser seu primeiro vínculo na condição de instrutor de idiomas.

§3º. Fica garantido uma carga horária mínima inicial de 20h mensais para o empregado contratado sob tal modalidade.

§4º. O empregado poderá ser considerado sem experiência profissional, fazendo jus ao piso salarial fixado na presente cláusula, pelo período máximo de 2 (dois) anos, sendo que, a partir de então, lhe será devido o mesmo salário que os demais profissionais.

❖ REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

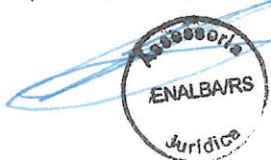
Cláusula 5ª. REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários dos trabalhadores em cursos e/ou escolas de idiomas serão reajustados em **1º de abril de 2026**, em percentual equivalente a **3,77% (três inteiros e setenta e sete centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a FESENALBA/RS e o SINDIOMAS/RS no ano de 2025 (Processo ME-SRTE-RS nº 10264.204081/2025-34 – MR 025999/2025) compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 02/04/2025 até 31/03/2026.

❖ PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

Cláusula 6ª. 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 7ª. 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).

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

❖ DESCONTOS SALARIAIS

Cláusula 8ª. 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.

§ único. 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 9ª. 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.

Capítulo II- GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

❖ 13º SALÁRIO

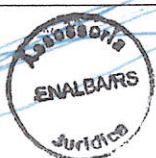
Cláusula 10ª. 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO DOENÇA

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.

§ único. 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.

❖ GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E OUTRAS GRATIFICAÇÕES

Cláusula 11ª. 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.

§ único. 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 12ª. 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.

❖ AUXÍLIO TRANSPORTE

Cláusula 13ª. RESSARCIMENTO DE COMBUSTÍVEL

Havendo a concordância do empregado, e pelo prazo de vigência deste instrumento normativo, o empregador está autorizado a substituir o vale-transporte pelo ressarcimento de combustível, mediante pagamento em dinheiro ou transferência bancária.

§1º. O ressarcimento referido no caput desta cláusula possui caráter indenizatório, já que concedida ao trabalhador como ferramenta de trabalho e não como remuneração pelos serviços prestados, razão pela qual tais valores não integram o salário para qualquer fim.

§2º. Fica autorizada, também, o ressarcimento de combustível por meio de cartão de benefício instituído pelo empregador, mantendo nesse caso, o caráter indenizatório da vantagem.

§3º. Em qualquer hipótese, o montante a ser ressarcido terá por base o valor dispendido pela empresa por cada trabalhador a título de vale transporte.

§4º. Os empregados que optaram por não receber vale-transporte não podem exigir do empregador o ressarcimento do combustível, já que a iniciativa para a substituição é sempre do empregador (ainda que dependa da concordância do empregado).

❖ AUXÍLIO SAÚDE

Cláusula 14ª. PLANO DE SAÚDE

É facultado ao empregador instituir plano de saúde para seus empregados, observados os termos de contrato a ser firmado com empresa que preste serviço desta natureza.

§1º. Os empregados que optarem por participar do plano de saúde obrigatoriamente deverão participar do custeio mensal, observados os termos do contrato firmado pelo empregador com a operadora do plano de saúde.



§2º. Aqueles empregados atualmente vinculados a planos de saúde poderão optar por aquele que vier a ser instituído pelo empregador, observadas as condições e os benefícios deste último.

§3º. Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, em convênio mantido pela entidade sindical, em qualquer de suas unidades.

§4º. Os empregados contribuintes poderão, ainda, aderir a alguma das modalidades de plano de saúde hospitalar/ambulatorial oferecidas pela entidade sindical.

§5º. Os convenientes expressamente esclarecem que este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

Cláusula 15ª. PLANO ODONTOLÓGICO

As empresas poderão contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, plano odontológico, podendo, ainda, custear plano odontológico oferecido pela entidade sindical.

§1º. Neste caso, os empregados poderão optar, individualmente, pela contratação do referido plano, assumindo o custeio do valor mensal ajustado, o qual será descontado mensalmente em folha de pagamento pela empresa estipulante.

§2º. Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social.

§3º. Estabelecem as partes que este benefício não terá natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração dos empregados para qualquer efeito, não sendo base de cálculo para as contribuições previdenciárias, fiscais ou depósitos do FGTS.

Capítulo III- CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

❖ NORMAS DE ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

Cláusula 16ª. INSTRUTORES HORISTAS

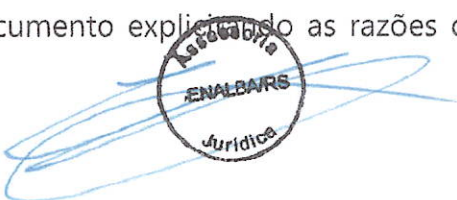
É permitido ao empregador manter em seu quadro funcional, simultaneamente, instrutores contratados na modalidade de horista e mensalista, desde que respeitado o piso da categoria.

§ único. 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 17ª. EXPLICITAÇÃO DA JUSTA CAUSA

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



gerar presunção de despedida imotivada.

Cláusula 18ª. PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito até o decimo dia, contado da data de notificação da extinção contratual, sob pena de ser paga ao empregado uma multa diária, equivalente ao salário-dia, sempre que configurada mora do empregador.

Cláusula 19ª. ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Em observância a natural hipossuficiência da relação de emprego, os convenientes estabelecem expressamente o direito do empregado(a), que tenha vínculo de emprego de no mínimo 1(um) ano com o curso e/ou escola de idiomas, em ter acesso ao ato de assistência e homologação sindical de sua rescisão contratual, desde que pagante da contribuição sindical.

§ único. As instituições deverão apresentar no ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais a relação de documentos elencados no site da entidade sindical.

Cláusula 20ª. 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.

§ único. 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.

❖ AVISO PRÉVIO

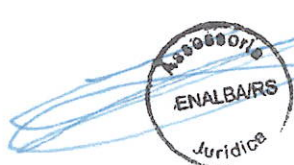
Cláusula 21ª. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado que tiver seu contrato resiliado por iniciativa do empregador e sem justa causa, que comprovar a obtenção de novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do período de aviso prévio.

§1º. No caso de pedido de demissão, para que o empregado não sofra desconto do período do aviso prévio, deverá cumprir, se assim solicitado pelo empregador, pelo menos 15 (quinze) dias.

§2º. Nestes casos, e observado os termos do parágrafo primeiro, terá o empregado direito a satisfação dos dias já trabalhados e dos demais direitos rescisórios sem qualquer prejuízo, no prazo previsto na cláusula 18ª e sob pena do pagamento da multa ali inserida.

Capítulo IV- RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES



❖ QUALIFICAÇÃO / FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 22ª. 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.

❖ ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Cláusula 23ª. ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

O (a) empregado (a) que contar mais de 05 (cinco) anos no emprego e que comunicar ao seu empregador, obrigatoriamente, por escrito, que falta 18 meses (um ano e meio) para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial mediante inquérito. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado.

Capítulo V- JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

❖ JORNADA DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO

Cláusula 24ª. 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.

§1º. O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas), deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

§2º. 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.

§3º. 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.

§4º. 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.



§5º. 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.

§6º. 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.

§7º. 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.

§8º. É permitido ao empregado horista o registro de jornada com conferência e assinatura quinzenal.

Cláusula 25ª. JORNADA EXTRA E VALOR HORA DIFERENCIADO EM TURMAS COM ATÉ 5 ALUNOS

De modo a compatibilizar interesses mútuos de ordem econômica e social, com vistas a proporcionar ao instrutor um aumento de renda, ao mesmo tempo que pretende fomentar a atividade empresarial, estipulam as partes um valor hora diferenciado para turmas com até 5 (cinco) alunos na razão de, no mínimo, **R\$ 10,74 (dez reais e setenta e quatro centavos).**

§1º. A contratação de turmas pelo valor hora acima estipulado dependerá, em qualquer hipótese, da concordância do instrutor.

§2º. A oferta da turma ao instrutor deverá ser realizada por escrito, ficando facultado ao empregado expressamente recusar ou aceitar a atividade, sem que isso signifique falta grave ou traga qualquer espécie de discriminação ao profissional.

§3º. O ajuste excepcional, fixando valor diferenciado, aceito pelo empregado, será válido apenas se chancelado pelos sindicatos representativos, segundo os critérios que entenderem necessários e de acordo com formulário disponibilizado pelas entidades.

§4º. Pactuam os convenientes que o registro do número de estudantes matriculados no primeiro dia de aula será a base para a oferta da turma e respectivo pagamento durante o semestre letivo.

Cláusula 26ª. TELETRABALHO (HOME OFFICE)

Poderão empregador e empregado(a), de comum acordo, optar pela modalidade temporária de teletrabalho (home office), de forma integral, ou híbrida (parte presencial e parte home office) mediante Aditivo Contratual Individual e Provisório.



A stylized handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop and a vertical stroke.

§1º. A alteração de que trata o *caput* será notificada ao empregado(a) com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§2º. Na hipótese de o empregado(a) não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho (home office), o empregador deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato, bem como pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

§3º. A carga horária desenvolvida na modalidade temporária de teletrabalho (home office) será considerada como jornada de trabalho efetivamente cumprida, não podendo ser objeto de compensação futura.

❖ FALTAS

Cláusula 27ª. 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.

§ único. 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 28ª. EXAMES ESCOLARES

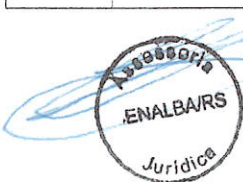
São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro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

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

Cláusula 29ª. 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	6 dias uteis



II -	Falecimento de pais, filhos e irmãos	6 dias uteis
III -	Casamento ou escritura de união estável	5 dias uteis
IV -	Nascimento de filho (para o pai)	7 dias uteis
V -	Doação de Sangue	2 dias 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
XII -	Acompanhar filho (até 12 anos) ao médico	3 dias por semestre
XIII -	Acompanhar filho em hospitalização	44 horas por ano
XIV -	Acompanhar cônjuge/companheiro hospitalizado	3 dias uteis por ano

§ único. Os empregados terão direito, ainda, a uma folga remunerada pelo dia do seu aniversário, que deverá ocorrer preferencialmente dentro do respectivo mês, a critério do empregador; mas poderá, mediante acordo individual firmado entre empregado e empregador, ser usufruído em outro mês, quando do aproveitamento de um feriado ponte e/ou dias de ponto facultativo.

Capítulo VI- SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

❖ CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

Cláusula 30ª. 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 31ª. MATERIAL DE TRABALHO

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

❖ UNIFORME

Cláusula 32ª. 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.

§ único. O empregador deve permitir que o(a) empregado(a) coloque ou retire referido uniforme



durante a jornada de trabalho.

❖ COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Cláusula 33ª. ELEIÇÕES DAS 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 34ª. 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.

Capítulo VII-RELAÇÕES SINDICAIS

❖ ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 35ª. 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 36ª. 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.

❖ REPRESENTANTE SINDICAL

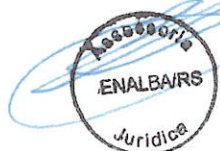
Cláusula 37ª. DIRETORES SINDICAIS

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 38ª. 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



Cláusula 39ª. ACESSO ÀS INFORMAÇÕES PROFISSIONAIS / PATRONAIS

O empregador deverá obrigatoriamente fornecer ao sindicato profissional da base territorial em que tenha sede ou à FESENALBA/RS e ao SINDIOMAS/RS, mediante protocolo, até o **5º dia útil do mês de agosto/2026**, cópia do resumo da folha de pagamento dos empregados ora representados relativo a competência do mês de **julho de 2026**, bem como relatório contendo os dados do corpo funcional (nome, CPF, endereço residencial, CEP, e-mail e telefone de contato).

§1º. Em sendo atribuição Constitucional da entidade sindical a defesa e representação da categoria profissional, as informações são imprescindíveis para o livre exercício regular do direito a que lhe é atribuído, estando em perfeita sintonia com hipótese prevista no artigo 7º da LGPD.

§2º. A entidade sindical profissional signatária, ao receber os dados, se compromete a utilizá-los com a única finalidade de conhecer e informar a categoria, realizando o devido tratamento dos dados, nos termos da LGPD, não os repassando para nenhum outro agente ou utilizando-o para finalidade diversa.

§3º. O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 3% (três por cento) do total da folha de pagamento dos salários do mês de julho de 2026.

❖ CUSTEIO SINDICAL

Cláusula 40ª. CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PROFISSIONAL – CONTRIBUIÇÃO À FESENALBA

Na forma do art. 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, em conformidade com a tese firmada no Tema 935 do Supremo Tribunal Federal, em harmonia com a Súmula nº 86 do TRT-4 e com as diretrizes constantes da Nota Técnica nº 09/2024 da CONALIS, bem como em estrita observância aos princípios constitucionais da liberdade sindical, da autonomia privada coletiva e da função social da negociação coletiva, e considerando deliberação assemblear regularmente convocada, amplamente publicizada e democraticamente realizada — com participação assegurada a filiados e não filiados —, fica instituída a Contribuição de Inclusão Social em favor da FESENALBA/RS.

A contribuição ora instituída encontra fundamento direto na atuação efetiva da entidade sindical na condução do processo negocial coletivo, responsável pela obtenção, manutenção e ampliação de direitos de natureza econômica e social, os quais irradiam efeitos indistintamente sobre todos os integrantes da categoria profissional, independentemente de filiação. Tais benefícios compreendem, entre outros, reajustes remuneratórios, preservação do poder aquisitivo, melhorias nas condições de trabalho, garantias normativas e mecanismos de proteção coletiva, cuja fruição é universal no âmbito da categoria, evidenciando a existência de vantagem concreta, mensurável e difusa.

Para fins de evidenciar a correlação entre custeio e resultado coletivo, considera-se que:

- I. o processo negocial foi precedido de levantamento de demandas da categoria, com registro formal de pautas e reivindicações;
- II. as cláusulas pactuadas refletem ganhos reais ou manutenção de patamares normativos em cenário econômico adverso, passíveis de verificação objetiva;



- III. a atuação sindical compreende, além da negociação, o acompanhamento da execução das normas coletivas, a mediação de conflitos e a promoção de mecanismos de proteção coletiva;
- IV. os efeitos econômicos e sociais das cláusulas negociadas podem ser aferidos por comparação entre períodos normativos, evidenciando evolução ou preservação de direitos;
- V. a estrutura sindical mobilizada para tais resultados demanda custeio proporcional e equitativo entre os beneficiários.

Nesse contexto, a contribuição se qualifica como instrumento legítimo de financiamento da atividade negocial e de equalização dos encargos entre todos aqueles que usufruem dos resultados obtidos, evitando a assimetria decorrente do benefício individual sem a correspondente participação no custeio coletivo, em consonância com o princípio da solidariedade e da vedação ao enriquecimento sem causa.

Ficam, portanto, os empregadores obrigados a proceder ao desconto da referida contribuição de todos os empregados beneficiados pelo presente instrumento coletivo, ressalvados exclusivamente aqueles que exercerem, de forma válida, regular e individual, o direito de oposição, nos termos desta cláusula, conferindo-se ao presente instrumento eficácia de título executivo extrajudicial.

§1º. O desconto corresponderá ao percentual de **2% (dois por cento)** sobre a remuneração dos meses de **julho de 2026 e novembro de 2026**, observando-se a proporcionalidade com a extensão dos benefícios auferidos e com a periodicidade da atuação negocial.

§2º. O recolhimento dos valores descontados deverá ser efetuado pelos empregadores em favor da FESENALBA/RS, mediante guia própria fornecida pela entidade sindical, com vencimento em 20/08/2026 e 15/12/2026, respectivamente, devendo o empregador, previamente ao vencimento, informar os valores arrecadados por meio do endereço eletrônico **fesenalba@gmail.com**. O inadimplimento ou retenção indevida dos valores caracteriza descumprimento de obrigação legal e convencional.

§3º. O recolhimento efetuado fora do prazo implicará a incidência de multa de 2% (dois por cento), acrescida de juros moratórios de 0,033% ao dia.

§4º. O desconto e o respectivo repasse constituem obrigação exclusiva do empregador, que responderá integralmente por sua correta execução. A omissão implicará a assunção direta do encargo pelo empregador, vedada a compensação posterior.

§5º. Em observância à liberdade individual de associação e à vedação de compulsoriedade indevida, assegura-se ao empregado o direito de oposição ao desconto, desde que exercido de forma consciente, individual, inequívoca e livre de interferência externa, no período de 29/06/2026 a 10/07/2026. A manifestação deverá ser formalizada por escrito de próprio punho; com identificação completa do interessado (nome, CPF, telefone e e-mail); com indicação da razão social e CNPJ do empregador e mediante entrega pessoal pelo próprio empregado no endereço indicado (3º andar



– salão de eventos da Av. Dr. Carlos Barbosa, nº 608, Porto Alegre/RS). Os requisitos visam assegurar a autenticidade da manifestação e a rastreabilidade do exercício do direito, resguardando a higidez da vontade individual.

§6º. Excepcionalmente, aos empregados residentes em localidades sem sede sindical, admite-se o envio de correspondência individual, às expensas do interessado, mediante carta registrada com aviso de recebimento físico (AR), vedadas formas coletivas ou digitais, devendo ser observado o prazo estabelecido para a postagem.

§7º. É vedada qualquer prática que configure interferência patronal na livre manifestação de vontade do empregado, inclusive estímulo à oposição coletiva ou padronizada, sob pena de caracterização de conduta antissindical e não recebimento do manifesto.

§8º. O empregado admitido após o prazo previsto poderá exercer o direito de oposição no prazo de até 10 (dez) dias contados do início do vínculo empregatício, mediante comprovação formal.

§9º. Caberá exclusivamente ao empregado comprovar perante o empregador o exercício regular do direito de oposição, mediante apresentação de protocolo emitido pela entidade sindical.

Cláusula 41ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDIOMAS/RS

Conforme definido em Assembleia Geral da categoria, as escolas de idiomas representadas pelo SINDIOMAS/RS deverão recolher em favor da entidade a importância de **R\$ 338,00 (trezentos e trinta e oito reais)** até 10 de junho de 2026.

§1º. Os **associados** da entidade em dia com a contribuição associativa deverão recolher o valor de R\$ 226,00 (duzentos e vinte e seis reais) até 10 de junho de 2026.

§2º. Os boletos para o pagamento das parcelas serão enviados para as escolas de idiomas pelo e-mail que consta no cadastro da entidade. As escolas de idiomas que não receberem o boleto deverão solicita-lo ao Sindicato através do e-mail sindiomas@sindiomas-rs.com.br.

§3º. O não pagamento no prazo estipulado acarretará uma multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês sobre a importância devida.

§4º. Fica assegurado às empresas integrantes da categoria econômica o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial prevista nesta cláusula, nos termos da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. A oposição deverá ser manifestada de forma expressa, por escrito, e encaminhada ao sindicato patronal através do e-mail sindiomasrs@gmail.com no prazo de até 10 (dez) dias contados da publicação do instrumento coletivo ou da ciência inequívoca da cobrança.

❖ OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE A RELAÇÃO ENTRE SINDICATOS E EMPRESAS

Cláusula 42ª. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PARA A RESOLUÇÃO DE IMPASSES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



As entidades sindicais acordantes estipulam, por meio da presente cláusula, a criação de uma Comissão de Conciliação. A mencionada comissão será integrada por um representante da diretoria de cada entidade e um assessor jurídico de cada entidade, além das partes envolvidas.

§1º. A comissão poderá ser convocada tanto pelo(s) empregado(s) como pelo empregador, mediante solicitação formal ao seu sindicato respectivo e será instaurada apenas se as partes interessadas, empregado e empregador, estiverem em dia com suas obrigações contributivas, lhes sendo facultado o adimplemento imediato dos débitos.

§2º. Feita a solicitação, o sindicato poderá, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, informar a outra entidade, para que entre em contato com o seu(s) representado(s), e, de comum acordo, agendem reunião de negociação, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

§3º. A reunião de negociação poderá ser realizada de maneira presencial ou virtual, tendo em vistas as recomendações de distanciamento social existentes.

§4º. Atingindo a comissão seu objetivo de conciliação, deverá ser lavrado e assinado um TERMO DE ACORDO (COLETIVO OU INDIVIDUAL) que terá caráter contratual entre as partes (empregado e empregador) e natureza de "acordo extrajudicial", que, por decisão das partes, poderá ou não contar com homologação judicial, nos termos do artigo 855-B da CLT.

§5º. O empregado poderá ajuizar diretamente ação de qualquer natureza em relação a seu empregador, não estando seu direito de demandar em juízo condicionado a qualquer avaliação por parte da comissão criada na presente cláusula.

Capítulo VIII- DISPOSIÇÕES GERAIS

❖ APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Cláusula 43ª. 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.

❖ RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Cláusula 44ª. 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.

§1º. As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 30/05/2027, inclusive



na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

§2º. Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho fica automaticamente autorizada a instauração do competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho, independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

❖ OUTRAS DISPOSIÇÕES

Cláusula 45ª. 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 46ª. 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.

Porto Alegre/RS, 08 de maio de 2026.



ANTONIO JOHANN
Presidente da FESENALBA/RS

MARIA ESTER ZUANAZZI
Presidente do SINDIOMAS/RS

Documento assinado digitalmente
MARIA ESTER ZUANAZZI
Data: 19/05/2026 20:52:52-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

