

SINDICATO DOS MANEQUINS, MODELOS E RECEPCIONISTAS DE EVENTOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SIMMRE/RS, inscrito no CNPJ sob o nº 92.758.184/0001-71, neste ato representado por sua Presidente, Sra. Eliane Augusta Ferretto;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA – SINDIPROFES/RS-SC, inscrito no CNPJ sob o nº 20.528.252/0001-03, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Daniel Jardim Goudinho;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA – DA VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria profissional dos Manequins, Modelos e Recepcionistas de Eventos, bem como profissionais correlatos, com abrangência territorial no Estado do Rio Grande do Sul, aplicando-se às empresas representadas pelo sindicato patronal conveniente.

A presente norma coletiva será aplicável às relações de trabalho envolvendo os seguintes profissionais:

I – Modelo Publicitário:

Compreende o profissional que atua na divulgação de produtos, marcas, serviços ou eventos em mídia impressa, televisiva, eletrônica ou digital, utilizando o corpo ou parte dele para fins publicitários, incluindo, entre outros: modelo comercial, modelo de detalhes, modelo de editorial de moda, modelo fotográfico e modelo fotográfico de workshop.

II – Modelo Artístico:

Compreende o profissional que atua em apresentações artísticas ou produções de caráter cultural ou estético, tais como estátua viva, modelo fotográfico de nu artístico e modelo vivo.

III – Modelo de Modas:

Compreende o profissional que atua na divulgação de marcas, produtos ou serviços em desfiles, showrooms e atividades similares, incluindo manequim, modelo “fashion” e modelo de passarela.

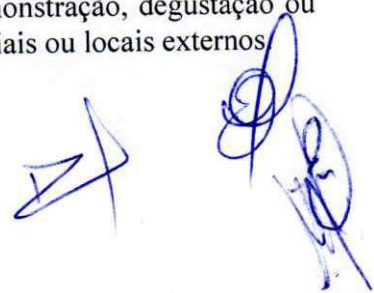
IV – Recepcionistas de Eventos e Orientadores:

Compreende o profissional que atua, de forma eventual ou não eventual, inclusive como trabalhador avulso ou temporário, com ou sem vínculo empregatício, na recepção, orientação e atendimento de pessoas físicas ou jurídicas em feiras, exposições, estandes, showrooms, congressos, palestras, seminários, shows e eventos de qualquer natureza.

V – Degustadores, Demonstradores, Panfleteiros e Promotores:

Compreende o profissional que atua, de forma eventual ou não eventual, inclusive como trabalhador avulso ou temporário, com ou sem vínculo empregatício, na divulgação, demonstração, degustação ou promoção de produtos e serviços em feiras, estandes, estabelecimentos comerciais ou locais externos

SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTO E PISO SALARIAL



CLÁUSULA TERCEIRA – DA TABELA DE CACHÊS

Fica estabelecido que a remuneração dos trabalhadores representados pelo sindicato profissional conveniente, quando contratados para prestação de serviços de caráter eventual, deverá observar os valores mínimos previstos na tabela de cachês constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único. Os valores fixados na referida tabela constituem piso mínimo remuneratório para as atividades nela descritas, sendo vedada a contratação ou pagamento em valores inferiores aos ali estipulados.

CLÁUSULA QUARTA – REMUNERAÇÃO AJUSTADA.

As condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho são as seguintes:

I – Do reajuste salarial

Fica estabelecido que, a partir da data-base da categoria profissional, fixada em 1º de março de 2026, os salários, cachês, pisos remuneratórios e demais valores de natureza econômica previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados no percentual de 5,66% (cinco vírgula sessenta e seis por cento), incidente sobre os valores vigentes em 28 de fevereiro de 2026, produzindo efeitos de forma retroativa a 1º de março de 2026.

II – Pisos salariais

a) Modelos: os(as) modelos receberão piso salarial mínimo de R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais), aos quais deverão ser acrescidos os valores relativos aos direitos de imagem, sempre que houver nova veiculação da imagem, conforme tabela constante do Anexo I da presente norma coletiva.

b) Recepcionistas de eventos e orientadores: os(as) recepcionistas e orientadores(as) receberão piso salarial mínimo de R\$ 4.400,00 (quatro mil e quatrocentos reais).

c) Degustadores, demonstradores, panfleteiros e promotores: receberão piso salarial mínimo de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais).

III – Da forma de pagamento aos profissionais sem vínculo empregatício

O profissional, quando não possuir vínculo empregatício, deverá apresentar ao contratante recibo ou RPA, contendo o número do CPF e do PIS, para fins de recolhimentos legais, não sendo de sua responsabilidade o pagamento de tributos incidentes sobre a nota fiscal eventualmente emitida pela agência ou interveniente.

IV – Da responsabilidade pelo pagamento

A agência ou interveniente responderá solidariamente pelo pagamento dos profissionais contratados, no caso de o contratante não cumprir com os valores ou datas estabelecidas.

V – Da taxa de agenciamento

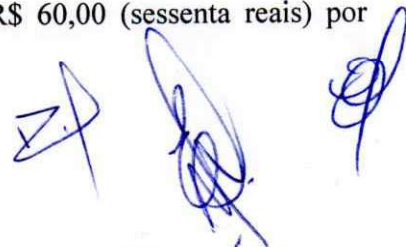
A taxa de agenciamento deverá ser acrescida aos valores constantes da tabela e não poderá ultrapassar 30% (trinta por cento) sobre o valor contratado.

VI – Das despesas de transporte e alimentação

Quando o contrato de trabalho das recepcionistas ultrapassar dois dias, as despesas de transporte e alimentação deverão ser pagas no primeiro dia do evento.

VII – Do reembolso de alimentação

O reembolso de despesas com alimentação não poderá ser inferior a R\$ 60,00 (sessenta reais) por refeição.



VIII – Do reembolso de transporte

O reembolso de despesas com transporte não poderá ser inferior a R\$ 100,00 (cem reais) por deslocamento, podendo haver complementação mediante apresentação de recibos pelo contratado.

CLÁUSULA QUINTA - DO REGISTRO DOS MODELOS PROFISSIONAIS NA SRTE

I – As partes convenientes ajustam que a contratação e o agenciamento de trabalhadores no âmbito da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ocorrer exclusivamente com profissionais devidamente registrados perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, nos termos da legislação vigente.

II – O exercício da profissão de Manequim, também denominada no mercado de trabalho como Modelo Publicitário, Modelo Artístico ou Modelo de Modas, depende de prévio registro profissional junto à SRTE, com validade em todo o território nacional, conforme dispõe a regulamentação aplicável.

Parágrafo único. O profissional deverá comprovar sua regular inscrição mediante a apresentação do registro profissional ativo, inclusive por meio de documento digital expedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sempre que solicitado pelo contratante ou pelo sindicato profissional.

CLÁUSULA SEXTA - DOS CONTRATOS DE TRABALHO

I – Modelos

A contratação de modelos poderá ocorrer mediante nota contratual nos termos da portaria 671/08 de novembro de 2021, limitada ao prazo máximo de até 7 (sete) dias consecutivos por evento ou campanha, observada a legislação aplicável.

§1º A utilização da nota contratual não poderá ser empregada para descaracterizar vínculo empregatício quando presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

§2º Na hipótese de habitualidade, subordinação, pessoalidade e onerosidade, a contratação deverá observar obrigatoriamente o regime celetista.

II – Recepcionistas, orientadores, degustadores, demonstradores, panfleteiros e promotores

Os profissionais enquadrados nas funções acima deverão ser contratados mediante registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, na forma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclusive conforme as disposições introduzidas pela Lei nº 13.467/2017.

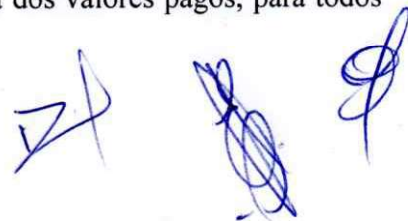
§1º Poderão ser adotadas as modalidades de contratação por prazo determinado, intermitente ou por tarefa, desde que respeitados os requisitos legais e garantidos todos os direitos trabalhistas e previdenciários.

§2º É vedada a contratação desses profissionais como autônomos ou por meio de pessoa jurídica quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

CLÁUSULA SETIMA - DA DISTINÇÃO ENTRE SERVIÇO E DIREITO DE IMAGEM

As agências, intermediadoras ou quaisquer intervenientes na contratação obrigam-se a zelar para que os valores referentes à prestação de serviços profissionais e à cessão de uso de imagem estejam expressamente discriminados, de forma clara e individualizada, no instrumento contratual firmado.

§1º A ausência de distinção entre as parcelas de natureza remuneratória e indenizatória poderá caracterizar irregularidade contratual, ensejando a requalificação jurídica dos valores pagos, para todos os efeitos legais, inclusive trabalhistas, previdenciários e fiscais.



§2º A inobservância do disposto nesta cláusula sujeitará o contrato à nulidade relativa da disposição irregular, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas nesta Convenção Coletiva e na legislação vigente.

CLÁUSULA OITAVA - DA JORNADA DE TRABALHO

I – A jornada normal de trabalho será de até 8 (oito) horas diárias, observado o limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais.

II – A duração da jornada poderá ser acrescida de até 2 (duas) horas suplementares diárias, mediante necessidade do serviço, observado o disposto na legislação vigente e nesta Convenção Coletiva.

III – Entre duas jornadas de trabalho será assegurado intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

IV – O descumprimento do intervalo interjornada previsto no inciso anterior implicará o pagamento do período suprimido com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, sem prejuízo das demais sanções legais.

V – Será assegurado ao trabalhador descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, cuja não concessão implicará pagamento em dobro, sem prejuízo do descanso devido.

VI – Nas jornadas superiores a 6 (seis) horas, será obrigatório intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas.

VII – Nas jornadas superiores a 4 (quatro) horas e iguais ou inferiores a 6 (seis) horas, será assegurado intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos para descanso.

VIII – O trabalho noturno será remunerado com adicional mínimo de 30% (trinta por cento) sobre a hora diurna, sendo considerado como tal o labor prestado entre 22h (vinte e duas horas) e 5h (cinco horas), computando-se a hora noturna como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

CLÁUSULA NONA - DOS TESTES, CASTINGS E SELEÇÕES

I – Os testes, castings e processos seletivos deverão ser previamente agendados, com indicação expressa de data e horário para comparecimento dos profissionais convocados.

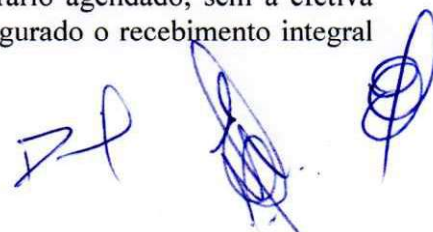
II – Os locais de realização deverão oferecer condições adequadas de infraestrutura, incluindo, no mínimo, sala de espera coberta, assentos, acesso à água potável, camarins, quando necessários, e instalações sanitárias em condições de uso e higiene.

III – Os tomadores de serviço deverão exigir, previamente à realização do teste, a comprovação de registro profissional junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE.

IV – As agências ou intermediadoras deverão encaminhar previamente aos organizadores a relação nominal dos profissionais convocados, com os respectivos horários de apresentação, a fim de assegurar a organização e fluidez do processo seletivo.

V – Fica instituído o pagamento de cachê-teste no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais), a ser quitado no momento da realização do teste, independentemente da seleção do profissional.

VI – Ultrapassado o período de 3 (três) horas de espera a partir do horário agendado, sem a efetiva realização do teste, fica facultado ao profissional retirar-se do local, assegurado o recebimento integral do cachê-teste.



VII – O profissional que comparecer após o horário previamente agendado será atendido ao final da ordem de convocação, desde que ainda haja possibilidade de realização do teste.

VIII – O organizador do teste deverá adotar medidas eficazes para racionalizar o fluxo de atendimento, minimizando o tempo de espera e evitando a permanência excessiva dos profissionais no local.

CLÁUSULA DÉCIMA – DO CUSTEIO DE DESLOCAMENTO, ALIMENTAÇÃO E HOSPEDAGEM

O contratante será responsável pelo custeio integral das despesas necessárias à execução dos serviços, incluindo deslocamento, alimentação e hospedagem, sempre que a prestação ocorrer fora do local de residência do profissional ou implicar custos adicionais.

§1º Os valores correspondentes às despesas previstas nesta cláusula deverão ser adiantados previamente ao profissional, em tempo hábil para a realização da atividade, vedada a exigência de desembolso antecipado pelo trabalhador.

§2º Alternativamente, o contratante poderá fornecer diretamente os meios necessários, tais como passagens, reservas de hospedagem e alimentação, desde que em condições adequadas e previamente informadas ao profissional.

§3º Na hipótese de adiantamento em pecúnia, o profissional deverá realizar a prestação de contas mediante apresentação de comprovantes das despesas efetuadas, observado o limite dos valores disponibilizados.

§4º Eventuais valores não utilizados deverão ser restituídos ao contratante, enquanto despesas extraordinárias, desde que previamente autorizadas, deverão ser ressarcidas.

§5º As despesas tratadas nesta cláusula possuem natureza indenizatória, não integrando a remuneração do profissional para quaisquer efeitos legais.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO TRABALHO INFANTO-JUVENIL

I – A participação de crianças e adolescentes em atividades artísticas, culturais e publicitárias deverá observar, rigorosamente, o disposto na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990) e na Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente no que se refere à proteção integral, à prioridade absoluta e à vedação de prejuízo ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social.

II – Somente será permitida a atuação de crianças e adolescentes devidamente cadastrados no CECAA – Cadastro Especial de Crianças e Adolescentes Artistas, do SIMMRE/RS, bem como mediante a competente autorização judicial, exigida pela legislação vigente.

III – Do valor total da remuneração auferida pelo trabalho artístico, no mínimo 50% (cinquenta por cento) deverá ser obrigatoriamente depositado em conta bancária de titularidade do menor, com movimentação condicionada às regras legais aplicáveis, visando à proteção de seu patrimônio.

IV – Os contratantes obrigam-se a respeitar integralmente a rotina escolar, garantindo a frequência às atividades educacionais, bem como a observância de jornadas, horários e condições de trabalho compatíveis com a idade e o desenvolvimento do menor, vedada qualquer forma de exploração ou prejuízo educacional.

V – Fica assegurado às crianças e adolescentes o recebimento de cachê em igualdade de condições com os trabalhadores adultos que exerçam a mesma função, conforme valores estabelecidos em tabela aprovada pela entidade sindical profissional.



VI – A atividade de agenciamento e intermediação deverá observar o limite máximo de 30% (trinta por cento) sobre o valor do cachê, vedada a cobrança de quaisquer valores adicionais que onerem indevidamente o menor ou seus responsáveis legais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO AGENCIAMENTO E DA REGULARIDADE PROFISSIONAL

As agências, intermediadoras ou quaisquer intervenientes somente poderão agenciar ou intermediar a contratação de profissionais devidamente registrados junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, nos termos da legislação vigente.

§1º A comprovação do registro profissional deverá ser exigida previamente à contratação, mediante apresentação de documento válido, físico ou digital, expedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§2º As agências e intermediadoras deverão observar as normas coletivas vigentes, bem como orientar os profissionais quanto aos seus direitos e deveres no âmbito desta Convenção Coletiva.

§3º A exigência de regularidade sindical observará o direito de oposição e a legislação aplicável, sendo vedada qualquer forma de impedimento ao exercício profissional por motivo exclusivamente relacionado à contribuição sindical.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS CONTRATAÇÕES INTERESTADUAIS OU INTERNACIONAIS

I – Na contratação de modelos oriundos de outros Estados da Federação, bem como de profissionais estrangeiros domiciliados no exterior, será devida contribuição negocial no percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor total do contrato firmado.

II – A contribuição prevista no inciso anterior possui natureza negocial e será destinada ao custeio das atividades de representação, fiscalização e organização da categoria profissional, nos termos da legislação vigente.

III – O valor arrecadado será partilhado da seguinte forma, SIMMRE/RS – 5% (cinco por cento), SINDIPROFES/RS – 5% (cinco por cento).

IV – O recolhimento deverá ser efetuado com antecedência mínima de 10 (dez) dias da realização do evento, mediante depósito em conta indicada pelas entidades sindicais convenientes.

V – O não recolhimento da contribuição no prazo estipulado sujeitará o contratante às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva, sem prejuízo da cobrança judicial do valor devido.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA- DA DOCUMENTAÇÃO DO DEPÓSITO

O comprovante de recolhimento deverá ser acompanhado de cópia do contrato ou documento equivalente, contendo, no mínimo, nome do(s) profissional(is), função exercida, data(s) do evento, quantidade de profissionais contratados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

As entidades sindicais convenientes comprometem-se a promover cursos de capacitação, aperfeiçoamento e formação profissional destinados aos trabalhadores da categoria, visando à qualificação, valorização profissional e melhoria das condições de inserção no mercado de trabalho.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO



CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA ANOTAÇÃO NA CTPS (RECEPCIONISTAS DE EVENTOS E SIMILARES)

As empresas contratantes obrigam-se a proceder à anotação correta e fiel na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS de seus empregados, consignando a função efetivamente exercida, inclusive quando se tratar de recepcionista de eventos, bem como seus desdobramentos e atividades correlatas.

§1º A anotação deverá refletir a real atividade desempenhada pelo trabalhador, sendo vedada a utilização de denominações genéricas ou divergentes que possam descaracterizar a função exercida.

§2º Na hipótese de exercício de múltiplas atividades, deverá ser registrada a função preponderante ou, quando cabível, as funções acumuladas, observadas as disposições legais e convencionais aplicáveis.

§3º O descumprimento do disposto nesta cláusula sujeitará o empregador às penalidades previstas na legislação vigente e nesta Convenção Coletiva, sem prejuízo da retificação das anotações e do pagamento de eventuais diferenças decorrentes do enquadramento correto.

CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA – DO TRABALHO PERSONALÍSSIMO

As atividades desempenhadas pelos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho possuem natureza personalíssima, exigindo a prestação direta dos serviços pelo próprio profissional contratado, em razão das características inerentes às funções exercidas.

§1º Em razão da natureza personalíssima da prestação, fica vedada a substituição, cessão ou delegação da atividade a terceiros, sem prévia anuência do contratante e observância das disposições legais e convencionais aplicáveis.

§2º É vedada a contratação dos profissionais abrangidos por esta Convenção Coletiva por meio de Microempreendedor Individual – MEI, ou por quaisquer outras formas de intermediação que tenham por finalidade fraudar ou desvirtuar a relação de trabalho, especialmente quando presentes os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT.

§3º Fica vedado o agenciamento, recrutamento, seleção ou contratação de pessoas físicas não regularmente habilitadas para o exercício da atividade de modelo, inclusive por meio de redes sociais, plataformas digitais ou quaisquer outros meios eletrônicos, em desacordo com a legislação vigente.

§4º É igualmente vedado o agenciamento ou intermediação de profissionais por pessoas físicas ou jurídicas que não estejam regularmente constituídas e autorizadas para o exercício da atividade de agência de modelos, nos termos da legislação aplicável.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS PENALIDADES

O descumprimento de quaisquer das disposições previstas na cláusula décima sétima, sujeitará a parte infratora ao pagamento de multa equivalente a 5 (cinco) pisos salariais da categoria, por infração e por trabalhador prejudicado, sem prejuízo da aplicação das demais penalidades previstas na legislação vigente e nesta Convenção Coletiva.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR E CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DA IMPLEMENTAÇÃO DE CÓDIGO DE CONDUTA E PROTEÇÃO CONTRA VIOLÊNCIA E CONSTRANGITO.



Em conformidade com a Lei nº 14.786/2023, conhecida como Lei “Não é Não”, as partes signatárias comprometem-se a adotar e implementar Código de Conduta voltado à prevenção e ao combate a quaisquer formas de assédio, constrangimento, discriminação ou violência de gênero no ambiente de trabalho, em especial nos locais de realização de eventos.

§1º O Código de Conduta deverá conter diretrizes claras e objetivas destinadas a coibir práticas abusivas, assegurando a integridade física, moral e psicológica das trabalhadoras e trabalhadores, bem como estabelecer procedimentos eficazes para o recebimento, apuração e encaminhamento de denúncias, com garantia de sigilo, proteção contra retaliações e aplicação das medidas disciplinares cabíveis.

§2º As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão assegurar a ampla divulgação do Código de Conduta, inclusive por meios físicos ou digitais, bem como promover orientação e treinamento básico dos trabalhadores quanto às normas de prevenção ao assédio e à violência.

§3º O descumprimento das disposições previstas nesta cláusula sujeitará o infrator às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva e na legislação vigente, sem prejuízo da responsabilização civil, trabalhista e penal cabível.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – DO TRABALHO DECENTE

As entidades sindicais convenientes comprometem-se a promover, no âmbito das relações de trabalho abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, os princípios do trabalho decente, compreendidos como a garantia de condições de trabalho dignas, seguras e saudáveis, o respeito à dignidade da pessoa humana, à igualdade de oportunidades e de tratamento, à não discriminação, à liberdade sindical, à valorização do trabalho humano e ao fortalecimento do diálogo social, em consonância com os princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

CLÁUSULA VIGESIMA PRIMEIRA – DA MAQUIAGEM

As empresas, agências ou contratantes que exigirem a utilização de maquiagem para o desempenho das atividades de empregados, manequins, modelos ou recepcionistas de eventos deverão fornecer, obrigatoriamente, todo o material necessário à sua aplicação, observando a adequação à tez, às características individuais e às condições de saúde do trabalhador ou da trabalhadora.

§1º O fornecimento do material deverá atender a padrões mínimos de qualidade, higiene e segurança, sendo vedada a utilização de produtos inadequados ou que possam comprometer a saúde ou integridade do profissional.

§2º O disposto nesta cláusula aplica-se igualmente aos casos em que a maquiagem seja exigida como padrão estético, figurino, caracterização ou identidade visual do evento ou campanha.

§3º O fornecimento do material referido no caput não poderá, em nenhuma hipótese, gerar custos, descontos ou qualquer forma de ônus ao trabalhador, constituindo obrigação exclusiva da empresa, agência ou contratante.

DISPOSIÇÕES GERAIS, DA APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DA AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual das entidades sindicais profissional e patronal para promover, perante a Justiça do Trabalho, ações de cumprimento e demais medidas judiciais cabíveis, visando à observância das cláusulas previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho,



independentemente da apresentação de relação nominal de substituídos, de autorização individual ou de mandato específico destes.

§1º A legitimidade prevista no caput decorre da substituição processual assegurada às entidades sindicais pelo artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, podendo ser exercida na defesa dos direitos e interesses coletivos, individuais homogêneos ou individuais da categoria representada.

§2º A atuação sindical poderá abranger todas as fases do processo, inclusive liquidação e execução, sendo facultado às entidades sindicais promover a cobrança de valores devidos em favor dos trabalhadores substituídos.

§3º A ausência de identificação individual dos substituídos na fase de conhecimento não impede a apuração e individualização dos créditos na fase de liquidação e execução.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DAS PENALIDADES

O descumprimento de quaisquer das cláusulas previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho sujeitará a parte infratora ao pagamento de multa, observada a natureza da obrigação violada, ressalvadas as cláusulas que já possuam penalidade específica.

I – Cláusulas econômicas: multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial normativo da categoria, por evento e por trabalhador prejudicado, revertida em favor do empregado.

II – Cláusulas sociais: multa correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial normativo da categoria, por empregado prejudicado, revertida em favor do trabalhador.

III – Cláusulas obrigacionais: multa correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial normativo da categoria, por infração, revertida em favor da parte prejudicada, podendo ser o empregado, o empregador ou a entidade sindical.

§1º Para os fins desta cláusula, consideram-se:

a) cláusulas econômicas aquelas que envolvam pagamento de valores, remuneração, adicionais ou benefícios de natureza pecuniária;

b) cláusulas sociais aquelas relativas às condições de trabalho, saúde, segurança, jornada e demais direitos não diretamente pecuniários;

c) cláusulas obrigacionais aquelas que estabeleçam deveres entre as partes convenientes ou obrigações de fazer e não fazer.

§2º A multa será devida independentemente de comprovação de prejuízo, possuindo caráter punitivo e pedagógico.

§3º Em caso de reincidência, a multa será aplicada em dobro.

§4º A aplicação das penalidades previstas nesta cláusula não afasta o direito da parte prejudicada de pleitear a reparação integral dos prejuízos sofridos, nem o ajuizamento de ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, na forma da legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DO ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO

Considera-se trabalho noturno aquele realizado no período compreendido entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte.

§1º O trabalho prestado nesse período será remunerado com adicional mínimo de 30% (trinta por cento), incidente sobre os valores previstos na tabela de cachês constante do anexo desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º O adicional noturno será devido sempre que a prestação de serviços ocorrer, ainda que parcialmente, no período considerado noturno, incidindo proporcionalmente sobre as horas efetivamente trabalhadas nesse intervalo.

§3º Para os trabalhadores contratados sob o regime celetista, aplica-se, ainda, a redução ficta da hora noturna, computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, nos termos da legislação vigente.

§4º O adicional noturno previsto nesta cláusula será devido independentemente da forma de contratação do profissional, inclusive em contratações por cachê, tarefa ou evento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DA AGENCIAMENTO IRREGULAR E DA ATUAÇÃO EM MEIOS DIGITAIS

Fica vedado o agenciamento, recrutamento, seleção ou contratação de pessoas físicas não regularmente habilitadas para o exercício da atividade de modelo, inclusive por meio de redes sociais, plataformas digitais ou quaisquer outros serviços de internet, em desacordo com a legislação vigente.

§1º É igualmente vedado o agenciamento, recrutamento, seleção ou intermediação de profissionais para o exercício da atividade de modelo por pessoas físicas ou jurídicas que não estejam regularmente constituídas e autorizadas para atuar como agência de modelos, nos termos da legislação aplicável.

§2º A vedação prevista nesta cláusula não impede a divulgação de oportunidades de trabalho por meios digitais, desde que a intermediação e contratação sejam realizadas por agentes regularmente habilitados e em conformidade com a legislação vigente.

§3º A empresa, agência ou pessoa física que descumprir quaisquer das disposições previstas nesta cláusula ficará sujeita ao pagamento de multa equivalente a 5 (cinco) pisos salariais da categoria, por infração e por profissional prejudicado, sem prejuízo da aplicação das demais sanções administrativas e judiciais cabíveis.

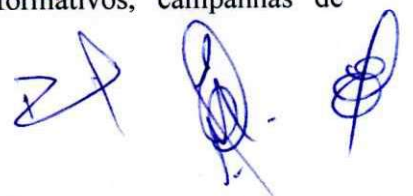
§4º O valor das multas previstas nesta cláusula reverterá em favor do trabalhador prejudicado, competindo ao sindicato profissional promover a sua apuração, cobrança administrativa ou judicial e posterior repasse ao respectivo beneficiário.

§5º Para fins de cumprimento do disposto, poderá o sindicato profissional notificar extrajudicialmente o infrator, constituindo-o em mora, bem como promover a competente ação de cobrança ou execução, considerando o presente instrumento coletivo como título executivo extrajudicial, nos termos do artigo 784, inciso IV, do Código de Processo Civil.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DO ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

Fica assegurado ao sindicato profissional o livre acesso aos locais de trabalho dos integrantes da categoria por ele representada, com a finalidade de verificar as condições de trabalho, fiscalizar o cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, da legislação trabalhista aplicável, bem como das normas de saúde e segurança do trabalho.

§1º O acesso de dirigentes sindicais e assessores da entidade profissional será destinado à realização de atividades de natureza sindical, incluindo a entrega de materiais informativos, campanhas de sindicalização e demais ações institucionais da entidade representativa.



§2º O ingresso nos estabelecimentos deverá ocorrer em horários razoáveis e compatíveis com a atividade econômica desenvolvida, mediante prévia comunicação ao empregador ou responsável pelo local, de forma a não comprometer o regular funcionamento das atividades.

§3º O acesso será gratuito, sendo vedada qualquer forma de restrição injustificada ao exercício da atividade sindical, ressalvadas as normas internas de segurança e identificação.

§4º O sindicato poderá, mediante concordância do empregador, utilizar espaços adequados para a realização de atendimentos, reuniões ou orientações aos trabalhadores, inclusive em locais de realização de eventos.

§5º O descumprimento do disposto nesta cláusula sujeitará a parte infratora às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA – DOS CONTRATOS DE AGENCIAMENTO

As empresas que mantiverem contratos de agenciamento com modelos, recepcionistas de eventos e profissionais similares, na condição de trabalhadores autônomos, pessoas físicas ou jurídicas, deverão encaminhar ao sindicato da categoria econômica cópia do respectivo contrato de agenciamento, para fins de registro, controle e ciência, observado o disposto na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§1º O envio dos contratos deverá ocorrer em prazo razoável, preferencialmente até 10 (dez) dias contados da sua formalização, podendo ser realizado por meio físico ou eletrônico.

§2º O tratamento dos dados constantes dos contratos deverá observar a legislação vigente de proteção de dados pessoais, especialmente a Lei nº 13.709/2018 (LGPD), sendo vedada a utilização das informações para finalidade diversa daquela prevista nesta cláusula.

§3º A ausência de encaminhamento do contrato ao sindicato não convalida eventuais irregularidades na contratação, nem afasta a aplicação das penalidades previstas nesta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DO REGISTRO DE AGENTE

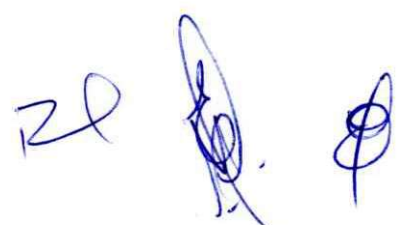
As empresas que exerçam a atividade de agenciamento dos profissionais abrangidos por esta Convenção Coletiva deverão promover o competente registro junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul – SRTE/RS, nos termos da legislação vigente, mantendo a regularidade de sua atuação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo prazo de 01 (um) ano, contado a partir da data-base da categoria, produzindo efeitos durante todo o seu período de validade.

§1º As cláusulas e condições estabelecidas neste instrumento coletivo integrarão os contratos individuais de trabalho durante o prazo de sua vigência, não se incorporando de forma definitiva após o seu término, salvo nova pactuação coletiva.

§2º As disposições constantes desta Convenção Coletiva somente poderão ser modificadas, revisadas, denunciadas ou revogadas mediante nova negociação coletiva entre as entidades convenientes, observadas as disposições legais aplicáveis.



§3º A revisão, denúncia ou revogação das condições ora pactuadas dependerá de deliberação e aprovação em Assembleia Geral das entidades convenientes, especialmente convocada para esse fim, nos termos de seus respectivos estatutos.

§4º Até o término de sua vigência, permanecem obrigatórias e plenamente exigíveis todas as cláusulas previstas neste instrumento coletivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DAS PENALIDADES

O descumprimento de quaisquer das disposições previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho sujeitará a parte infratora à aplicação das penalidades previstas nesta cláusula, ressalvadas aquelas que já possuam cominação específica.

§1º A empresa ou parte infratora que violar qualquer das disposições previstas neste instrumento coletivo ficará sujeita ao pagamento de multa equivalente a 05 (cinco) pisos salariais da categoria, por infração cometida, sem prejuízo das demais penalidades previstas nesta Convenção Coletiva e na legislação vigente.

§2º A multa será devida independentemente de comprovação de prejuízo, possuindo caráter punitivo e pedagógico.

§3º A aplicação da multa não exime a parte infratora do cumprimento da obrigação principal, nem do pagamento de eventuais diferenças salariais, indenizações ou reparações decorrentes do descumprimento.

§4º Serão consideradas nulas de pleno direito quaisquer disposições inseridas em contratos individuais de trabalho que contrariem as normas estabelecidas neste instrumento coletivo, ressalvada a hipótese de condição mais benéfica ao trabalhador, que prevalecerá.

§5º A multa prevista nesta cláusula será revertida em favor do empregado prejudicado ou, tratando-se de infração de natureza coletiva, em favor da entidade sindical profissional, conforme a natureza da irregularidade.

§6º Em caso de reincidência, a multa será aplicada em dobro.

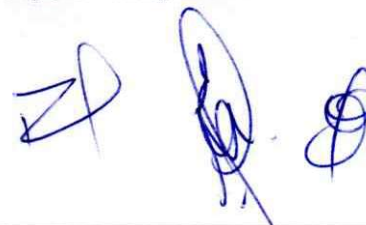
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL APÓS A CONTRATAÇÃO

Após confirmada a contratação, os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho não poderão sofrer redução de sua remuneração em razão de eventual diminuição da jornada de trabalho, devendo ser mantido o valor originalmente ajustado, em observância ao princípio da irredutibilidade salarial, previsto no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal.

§1º A eventual alteração da jornada de trabalho somente poderá ocorrer mediante ajuste entre as partes, vedada qualquer redução do valor da remuneração previamente pactuada.

§2º Na hipótese de modificação das condições inicialmente ajustadas que implique redução da jornada contratada, permanecerá íntegro o valor da remuneração originalmente acordada, independentemente do número de horas efetivamente trabalhadas.

§3º Qualquer ajuste que resulte, direta ou indiretamente, em diminuição da remuneração será considerado nulo de pleno direito, assegurada ao trabalhador a percepção integral dos valores originalmente pactuados.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Sempre que os profissionais abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho forem convocados para a prestação de serviços em domingos ou feriados, farão jus ao recebimento de remuneração com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor do cachê ou da remuneração base ajustada, conforme tabela constante neste instrumento coletivo.

§1º O adicional previsto no caput será aplicado inclusive nas hipóteses de contratação por tarefa, evento ou diária, incidindo sobre o valor integral pactuado para a atividade.

§2º O pagamento do adicional deverá ocorrer juntamente com a remuneração correspondente ao serviço prestado, observadas as condições estabelecidas neste instrumento coletivo.

§3º O disposto nesta cláusula aplica-se independentemente da forma de contratação do profissional, sendo devido sempre que a prestação de serviços ocorrer em domingos ou feriados, ainda que haja ajuste prévio ou concordância do profissional.

§4º O adicional previsto nesta cláusula não poderá ser compensado, absorvido ou previamente incluído no valor do cachê ou da remuneração pactuada, devendo ser destacado de forma expressa no pagamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – DO CONTROLE DE JORNADA

Ficam as empresas organizadoras e responsáveis por feiras e eventos obrigadas a realizar o controle da jornada de trabalho das recepcionistas e profissionais similares contratados, devendo constar, no mínimo, os seguintes registros, horário de início da jornada de trabalho, horário de início e término do intervalo intrajornada, horário de reinício das atividades, horário de término da jornada, registro de eventuais horas extraordinárias.

§1º O controle de jornada deverá ser realizado por meio de ponto eletrônico, observadas as disposições legais aplicáveis, devendo os registros refletir fielmente a jornada efetivamente cumprida pelo trabalhador.

§2º O empregador deverá disponibilizar ao trabalhador, ao final da prestação de serviços ou mediante solicitação, cópia dos registros de jornada, por ponto eletrônico, para fins de conferência e comprovação.

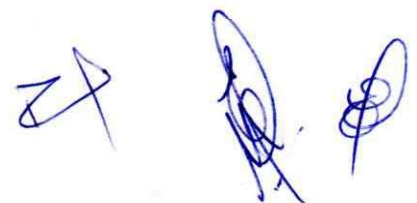
§3º A ausência de controle de jornada, ou a sua realização de forma irregular, presumirá verdadeira a jornada alegada pelo trabalhador, invertendo-se o ônus da prova em favor deste, sem prejuízo das demais penalidades cabíveis.

§4º O descumprimento da obrigação prevista nesta cláusula sujeitará a empresa infratora ao pagamento de multa equivalente a 100% (cem por cento) do valor do cachê do respectivo profissional, por evento, revertida em favor do trabalhador prejudicado.

§5º A multa prevista no parágrafo anterior será aplicada sem prejuízo do pagamento das horas eventualmente sonegadas, devidamente acrescidas dos adicionais legais ou convencionais cabíveis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DA COMUNICAÇÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa deverá ser comunicado formalmente, por escrito, mediante entrega de documento com contra-recibo, no qual conste a descrição detalhada da falta grave que lhe é imputada.



§1º A comunicação deverá especificar, de forma clara e objetiva, a conduta considerada faltosa, bem como o enquadramento legal correspondente, vedadas alegações genéricas ou imprecisas.

§2º É vedada qualquer anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS que faça referência à justa causa aplicada, devendo constar apenas a data de desligamento, nos termos da legislação vigente.

§3º O descumprimento do disposto nesta cláusula poderá ensejar a descaracterização da justa causa, com a consequente conversão da dispensa em sem justa causa, sem prejuízo das demais medidas legais cabíveis.

§4º Na ausência de comunicação formal ou na hipótese de descrição insuficiente da falta grave, presumir-se-á inválida a dispensa por justa causa, competindo ao empregador o ônus de comprovar a regularidade do ato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DO FORNECIMENTO DE UNIFORMES E DAS CONDIÇÕES DE VESTIMENTA

As empresas que exigirem o uso de uniformes ou trajes padronizados por parte das recepcionistas ou profissionais similares ficam obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos trabalhadores contratados, sendo vedada qualquer cobrança, desconto ou transferência de custos ao profissional.

§1º Os uniformes ou trajes exigidos deverão respeitar os princípios de dignidade da pessoa humana, pudor e decoro, preservando a integridade moral, física e a imagem do trabalhador, sendo vedada a imposição de vestimentas que possam expor o profissional a situações constrangedoras ou vexatórias.

§2º Fica vedada a exigência de uniformes, trajes ou padrões estéticos que atentem contra a integridade física ou moral do trabalhador, ou que não sejam compatíveis com as condições adequadas de saúde e segurança no trabalho.

§3º É vedada a obrigatoriedade de utilização de calçados com salto superior a 7 (sete) centímetros, ainda que como parte do uniforme, salvo mediante concordância expressa do trabalhador e desde que não haja prejuízo à sua saúde, segurança ou ergonomia.

§4º O descumprimento das disposições previstas nesta cláusula sujeitará a empresa infratora ao pagamento de multa equivalente a 01 (um) piso salarial da categoria, por infração e por trabalhador prejudicado, revertida em favor do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DOS ATESTADOS MÉDICOS

As empresas reconhecerão, para todos os efeitos legais, os atestados médicos e odontológicos apresentados pelos trabalhadores, desde que emitidos por profissionais legalmente habilitados, na forma da legislação vigente.

§1º Serão considerados válidos, dentre outros, os atestados expedidos por profissionais vinculados à entidade sindical profissional, profissionais credenciados por convênios médicos, profissionais vinculados a planos de saúde, profissionais integrantes da rede pública de saúde.

§2º Os atestados deverão conter, no mínimo, identificação do profissional emitente, número de registro no respectivo conselho de classe, data de emissão e período de afastamento recomendado, sendo vedada a exigência de informações relativas ao diagnóstico, salvo por determinação legal.

§3º O atestado deverá ser apresentado pelo trabalhador no prazo previsto em norma interna da empresa ou, na sua ausência, em prazo razoável, considerando as circunstâncias do caso concreto.



§4º A apresentação de atestado médico ou odontológico válido justificará a ausência do trabalhador, sendo vedada a aplicação de penalidades disciplinares ou descontos salariais indevidos.

§5º A recusa injustificada de atestado válido sujeitará o empregador às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva, sem prejuízo das medidas legais cabíveis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - DO PRAZO E DAS CONDIÇÕES PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO

Quando da rescisão do contrato de trabalho, as empresas deverão proceder ao pagamento das verbas rescisórias e à entrega dos documentos pertinentes, bem como às anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho, nos termos do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§1º O prazo previsto no caput aplica-se a todas as modalidades de rescisão contratual, inclusive nos casos de aviso prévio trabalhado, indenizado ou dispensado.

§2º A inobservância do prazo previsto nesta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT, equivalente a 1 (um) salário do empregado, sem prejuízo das demais penalidades cabíveis.

§3º Não será devida a multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT quando o atraso decorrer, comprovadamente, de culpa exclusiva do empregado, especialmente nos casos em que, o empregado não comparecer ao local, data e horário previamente designados para a quitação, o empregado, comparecendo, recusar-se injustificadamente a receber os valores devidos.

§4º Na hipótese de impossibilidade de comparecimento do empregado, a empresa poderá comprovar a tentativa de pagamento mediante depósito bancário das verbas rescisórias ou outra forma legalmente admitida, desde que dentro do prazo legal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA-PATERNIDADE

Fica assegurada aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho a concessão de licença-paternidade de 20 (vinte) dias, sem prejuízo da remuneração, observadas as disposições legais vigentes.

§1º A licença-paternidade terá início a partir do nascimento do(a) filho(a).

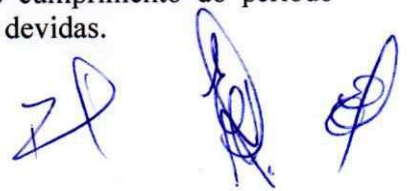
§2º Nos casos em que o recém-nascido ou a mãe permanecerem internados em estabelecimento hospitalar por período superior ao parto, a contagem da licença-paternidade poderá iniciar-se a partir da alta hospitalar do último a receber alta, garantindo-se ao empregado o efetivo convívio familiar e os cuidados iniciais com a criança.

§3º Para ter direito à prorrogação da licença, quando exigido pela legislação vigente, o empregado deverá comprovar participação em programa ou atividade orientada à paternidade responsável.

§4º Aplicam-se à presente cláusula as alterações legislativas e entendimentos vinculantes dos Tribunais Superiores que venham a ampliar os direitos relacionados à licença-paternidade durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOME - DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado sem justa causa que, durante o período de cumprimento do aviso prévio trabalhado, comprovar a obtenção de novo emprego ficará dispensado do cumprimento do período restante do aviso, sem prejuízo do recebimento integral das verbas rescisórias devidas.



§1º Aplica-se o disposto no caput ao empregado que solicitar desligamento por iniciativa própria, quando comprovar a obtenção de novo emprego, hipótese em que ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, sendo vedado ao empregador proceder ao desconto do período correspondente.

§2º Para fins de aplicação desta cláusula, o empregado deverá apresentar comprovação formal da obtenção de novo emprego, por meio de declaração do novo empregador, contrato de trabalho ou documento equivalente.

§3º A dispensa do cumprimento do aviso prévio, em qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, não implicará qualquer prejuízo ao trabalhador, sendo vedado o desconto do período não trabalhado.

§4º O pagamento das verbas rescisórias deverá observar os prazos legais e convencionais aplicáveis, sendo o eventual descumprimento sujeito às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva e na legislação vigente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DOS CURSOS, TREINAMENTOS E REUNIÕES

Os cursos, treinamentos e reuniões promovidos pelas empresas contratantes, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados, preferencialmente, dentro da jornada de trabalho contratada.

§1º Na hipótese de realização fora da jornada habitual, o período correspondente será considerado tempo à disposição do empregador, nos termos do artigo 4º da CLT, devendo ser remunerado como hora extraordinária, com os adicionais previstos em lei ou neste instrumento coletivo.

§2º O tempo despendido com deslocamento para participação em cursos, treinamentos ou reuniões obrigatórias, quando realizados em local diverso daquele habitual de trabalho, será igualmente computado como tempo à disposição do empregador.

§3º Quando a participação implicar deslocamento, alimentação, hospedagem ou quaisquer despesas adicionais, estas deverão ser custeadas integralmente pelo empregador, vedada qualquer transferência de ônus ao trabalhador.

§4º A ausência injustificada do empregado em atividades obrigatórias poderá ensejar aplicação de medidas disciplinares, desde que previamente comunicada a obrigatoriedade da participação.

§5º A não observância do disposto nesta cláusula sujeitará o empregador às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva, sem prejuízo do pagamento das horas correspondentes e dos adicionais devidos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – DO EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado designado para substituir outro trabalhador fará jus ao mesmo salário do empregado substituído, enquanto perdurar a substituição, desde que passe a exercer integralmente as funções do substituído, ainda que de forma não exclusiva.

§1º O disposto no caput aplica-se às substituições de caráter não eventual, inclusive nas hipóteses de afastamento por férias, licenças, afastamentos previdenciários ou qualquer outra causa que implique a substituição temporária do titular da função.

§2º A diferença salarial será devida desde o início da substituição, independentemente de ajuste prévio, não podendo ser suprimida ou reduzida durante o período em que perdurar a substituição.

§3º Encerrado o período de substituição, o empregado retornará à sua função de origem, com a remuneração anteriormente percebida, salvo se houver promoção, reenquadramento ou alteração contratual formalmente ajustada entre as partes.



§4º O descumprimento do disposto nesta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento das diferenças salariais devidas, com os reflexos legais e convencionais cabíveis, sem prejuízo das penalidades previstas nesta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DOS DIREITOS E DEVERES

Além das disposições constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os direitos e deveres individuais e coletivos das partes convenientes e dos trabalhadores por elas representados serão regidos pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e pela legislação complementar aplicável.

§1º Na hipótese de conflito entre normas legais, contratuais ou convencionais, prevalecerá a condição mais favorável ao trabalhador, considerada em seu conjunto, observado o princípio da norma mais benéfica e os limites estabelecidos na legislação vigente.

§2º As disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho prevalecerão sobre a lei quando expressamente autorizadas pela legislação trabalhista, nos termos dos artigos 611-A e 611-B da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA CERTIFICAÇÃO DE REGULARIDADE SOCIAL(CeOS)

Os sindicatos signatários instituem, em conjunto, a Certificação de Regularidade de Obrigações Sociais – CeOS, com a finalidade de reconhecer e certificar as empresas que atuam em conformidade com as obrigações trabalhistas, previdenciárias e sociais no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul.

§1º A certificação terá caráter facultativo e por objetivo estimular a regularidade das relações de trabalho, promover boas práticas empresariais e valorizar as empresas que observem a legislação trabalhista, previdenciária e as normas coletivas da categoria.

§2º Os critérios, procedimentos e requisitos para obtenção, manutenção e eventual suspensão ou cancelamento da Certificação CeOS serão definidos pelos sindicatos signatários no prazo de até 90 (noventa) dias, contados da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§3º A certificação poderá ser concedida às empresas que comprovarem o cumprimento das obrigações previstas nesta Convenção Coletiva, na legislação aplicável e nas demais normas pertinentes à categoria, mediante avaliação documental e, quando necessário, fiscalização.

§4º A utilização da certificação pela empresa ficará condicionada à sua validade e regularidade, sendo vedada sua divulgação em caso de descumprimento das condições que ensejaram sua concessão.

§5º A Certificação CeOS não substitui a fiscalização sindical ou estatal, nem afasta a aplicação de penalidades em caso de descumprimento das normas legais ou convencionais.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Os empregadores integrantes da categoria econômica representada pelo SINDIPROFES/RS-SC – Sindicato das Empresas de Promoção, Organização e Montagem de Feiras, Congressos e Eventos dos Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina contribuirão com a Contribuição Assistencial Negocial Patronal, destinada ao custeio das atividades sindicais decorrentes da negociação coletiva.



§1º A contribuição instituída nesta cláusula decorre do processo negocial coletivo e possui fundamento na autonomia coletiva das partes, observada a legislação vigente e os entendimentos aplicáveis.

§2º O recolhimento da contribuição deverá ser realizado mediante transferência via PIX para conta da Caixa Econômica Federal, utilizando a chave CNPJ nº 20.528.252/0001-03, devendo a empresa identificar, no campo de descrição, o nome empresarial e o respectivo CNPJ.

§3º Alternativamente, as empresas poderão solicitar a emissão de boleto bancário junto ao sindicato patronal, por meio do e-mail: sindiprofes.contribuicao@gmail.com

§4º A contribuição será devida em parcela única, no mês de implantação desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se os valores fixados de acordo com o porte da empresa.

§5º O recolhimento deverá ser efetuado até o primeiro dia útil subsequente ao registro da presente Convenção Coletiva no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

§6º O empregador que deixar de proceder ao recolhimento no prazo estabelecido ficará sujeito ao pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, correção monetária pelo índice IGP-M ou outro que venha a substituí-lo.

§7º O envio do comprovante de pagamento é de responsabilidade da empresa, devendo ser encaminhado ao sindicato patronal por meio do e-mail indicado, sendo considerado válido após confirmação de recebimento.

§8º Fica assegurado ao empregador o direito de oposição à presente contribuição, a ser exercido no prazo de até 10 (dez) dias contados do registro da Convenção Coletiva de Trabalho, mediante manifestação formal dirigida ao sindicato patronal, nos termos a serem por este regulamentados.

§9º A presente contribuição encontra respaldo na jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal e na Nota Técnica CONALIS nº 09/2024 do Ministério Público do Trabalho, que reconhecem a legitimidade das contribuições assistenciais instituídas por negociação coletiva, desde que assegurado o direito de oposição.

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

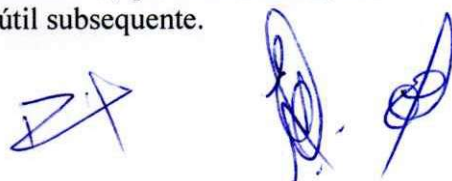
PORTE DA EMPRESA	FATURAMENTO ANUAL	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
Empresas de Grande Porte	Acima de R\$ 4.800.000,00	R\$ 3.000,00
EPP – Empresas de Pequeno Porte	De R\$ 360.000,00 até R\$ 4.800.000,00	R\$ 810,00
ME – Microempresas	Até R\$ 360.000,00	R\$ 585,00
MEI – Microempreendedor Individual	Até R\$ 81.000,00	R\$ 243,00
Centros de Eventos Públicos ou Privados	—	R\$ 2.000,00

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES (SIMMRE/RS)

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional representada pelo SIMMRE/RS– Sindicato dos Manequins, Modelos e Recepcionistas de Eventos do Estado do Rio Grande do Sul, beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, contribuirão a título de Contribuição Assistencial, destinada ao custeio das atividades sindicais decorrentes da negociação coletiva.

§1º A contribuição assistencial foi aprovada em Assembleia Geral da categoria profissional, realizada na base territorial do sindicato, com fundamento no artigo 8º, incisos III e IV, da Constituição Federal, bem como no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§2º A contribuição será fixada no valor total de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por trabalhador, com vencimento no até 10º (décimo) dia do mês de abril, ou no primeiro dia útil subsequente.



§3º Os empregadores ficam responsáveis por efetuar o desconto da contribuição assistencial na folha de pagamento dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva, promovendo o respectivo repasse à entidade sindical profissional, nos prazos e condições por esta estabelecidos.

§4º Fica assegurado aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, nos termos da legislação vigente e da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

§5º A oposição poderá ser manifestada por meio de declaração individual do trabalhador, apresentada ao sindicato profissional ou ao empregador, por escrito ou por meio eletrônico, contendo sua identificação e manifestação inequívoca de recusa ao desconto.

§6º O prazo para exercício do direito de oposição será de até 10 (dez) dias corridos, contados da data de registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

§7º O sindicato profissional deverá dar ampla publicidade às formas de exercício do direito de oposição, inclusive por meios digitais, assegurando sua efetividade.

§8º O exercício do direito de oposição não poderá implicar qualquer forma de restrição de direitos, discriminação ou prejuízo ao trabalhador.

§9º Compete ao trabalhador comunicar ao empregador, quando for o caso, a formalização de sua oposição, a fim de impedir a realização do desconto.

§10º O sindicato profissional poderá manter registro das manifestações de oposição exclusivamente para fins de controle interno, vedada a divulgação indevida de dados pessoais, observada a legislação de proteção de dados.

§11º Em caso de mora ou inadimplência, total ou parcial, no repasse das contribuições descontadas, incidirá, multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, correção monetária pelo índice IGP-M (FGV) ou outro que venha a substituí-lo, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

As partes convenientes, bem como as empresas representadas por este instrumento coletivo, comprometem-se a atuar em conformidade com a Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), observando os princípios da finalidade, adequação, necessidade, segurança, transparência e prevenção, bem como as orientações dos órgãos reguladores competentes.

§1º O tratamento de dados pessoais dos trabalhadores deverá observar as bases legais previstas no artigo 7º da LGPD, especialmente aquelas relacionadas ao cumprimento de obrigação legal ou regulatória, à execução do contrato de trabalho e ao exercício regular de direitos, não se limitando ao consentimento do titular.

§2º Os dados pessoais não poderão ser divulgados ou compartilhados com terceiros, salvo quando necessário ao cumprimento de obrigações legais, contratuais ou regulatórias, ou mediante base legal válida, observados os princípios da necessidade e da finalidade.

§3º Fica autorizado o compartilhamento interno de dados pessoais no âmbito da empresa, restrito aos setores que necessitem dessas informações para o desempenho de suas funções, tais como recursos humanos, contabilidade, financeiro e áreas administrativas correlatas.

§4º Os dados pessoais poderão ser compartilhados com a entidade sindical profissional, quando necessário à fiscalização do cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho ou à defesa de direitos da categoria, observadas as bases legais aplicáveis e as medidas de segurança adequadas.



§5º O tratamento de dados pessoais deverá ser realizado com a adoção de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados contra acessos não autorizados, vazamentos, perda, destruição ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.

§6º As empresas deverão disponibilizar canal de atendimento aos titulares de dados, por meio do qual será possível exercer os direitos previstos na LGPD, tais como confirmação de tratamento, acesso, correção, anonimização, bloqueio ou eliminação de dados, quando cabível.

§7º As empresas deverão indicar Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais (Data Protection Officer – DPO), cuja identificação e formas de contato deverão ser disponibilizadas aos titulares de dados.

§8º As partes convenientes comprometem-se, por si e por seus dirigentes, empregados e prestadores de serviços, a manter sigilo e confidencialidade sobre os dados pessoais tratados em razão desta Convenção Coletiva, respondendo por eventuais violações nos termos da legislação vigente.

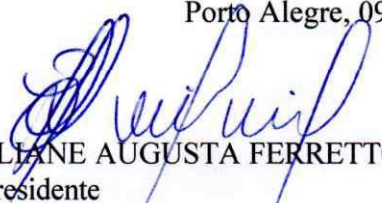
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA – DO REGISTRO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho será registrada no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§1º O presente instrumento coletivo entrará em vigor na data de seu registro, produzindo efeitos retroativos à data-base da categoria, conforme pactuado entre as partes.

§2º A ausência de registro impede a produção de efeitos perante terceiros, sem prejuízo da obrigação das partes signatárias de promoverem o seu regular arquivamento no órgão competente.

Porto Alegre, 09 de julho de 2026.



ELIANE AUGUSTA FERRETTO

Presidente

SINDICATO DOS MANEQUINS, MODELOS E RECEPCIONISTAS DE EVENTOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL



DANIEL JARDIM GOUDINHO

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA



ELIANE MARIA GARCIA

Diretora Administrativa e Financeira

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA