

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007/2008

### SINDICATO DAS EMPRESAS DE PUBLICIDADE EXTERNA DO ESTADO DO PARANÁ – SEPEX- Pr.

### SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE PUBLICIDADE DO ESTADO DO PARANÁ - STEP

#### **01 – VIGÊNCIA**

Vigência, iniciando-se em 01 de outubro de 2007 e término em 30 de setembro de 2008.

#### **02 – CATEGORIAS ABRANGIDAS:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a categoria econômica de prestação de serviço de publicidade externa, empregados e profissionais na área de: *Outdoor (cartazes e placas) anúncios, mensagens e sinais visuais, Outbus (anúncios em ônibus), anúncios em caminhões, táxis, trem, metrô, container, navios, Placas e Painéis iluminados ou não, Luminosos Frontais e traseiros (Frontback) Eletrônicos; Billboard; Faixas; Banners; Letreiros, faixas, Serigrafia, Plotagem impressa e de recorte, Impressão de formatos especiais para outdoor em papel ou Lona, Anúncios Internos/Externos (Banheiros/Elevadores/Clubes, Eventos esportivos, shopping e assemelhados) usados como Mídia Exterior, Sinalização de Transito/Vertical e Horizontal/ Placas de Identificação de Veículos, Sinalização de Segurança Mobiliário Urbano, e todas as atividades conexas, congêneres e similares*” no estado do Paraná.

#### **03 - REAJUSTE SALARIAL**

Os empregados abrangidos por esta convenção terão seus salários reajustados sobre os salários de Outubro/2.006, já corrigidos pela Convenção anterior, no seguinte percentual, considerando-se o acumulado do INPC – IBGE de outubro de 2006 a setembro 2007, mais aumento real:

- **Salários até R\$ 1.000,00 o percentual de 8 % ( oito por cento )**
- **Salários acima de R\$ 1.000,01 o percentual 6% ( seis por cento )**

Os aumentos serão aplicados para todos os empregados, independente da data de admissão, ressalvados os contratados para o período de experiência. Após o vencimento da experiência, os salários serão equiparados aos demais na função.

**Reajuste de 8% ( oito por cento )**

<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>PERCENTUAL</b>	<b>FATOR MULTIPLICADOR</b>
Outubro /06	8%	1,08
Novembro/06	6,7%	1,067
Dezembro/06	5,6%	1,056
Janeiro/07	4,7%	1,047
Fevereiro/07	4%	1,040
Março/07	3,3%	1,033
Abril/07	2,8%	1,028
Mai/07	2,4%	1,024
Junho/07	2%	1,020
Julho/07	1,7%	1,017
Agosto/07	1,4%	1,014
Setembro/07	1,2%	1,012

**Reajuste de 6% ( seis por cento )**

<b>MÊS DE ADMISSÃO</b>	<b>PERCENTUAL</b>	<b>FATOR MULTIPLICADOR</b>
Outubro /06	6%	1,0600
Novembro/06	5,5%	1,0550
Dezembro/06	5,0%	1,0500
Janeiro/07	4,5%	1,0450
Fevereiro/07	4,0%	1,0400
Março/07	3,5%	1,0350
Abril/07	3,0%	1,0300
Mai/07	2,5%	1,0250
Junho/07	2,0%	1,0200
Julho/07	1,5%	1,0150
Agosto/07	1,0%	1,0100
Setembro/07	0,5%	1,0050

**04 – PISO SALARIAL (SALÁRIO DE INGRESSO)**

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais mínimos de ingresso:

Assessor Externo, Contínuo (oficce boy), Zeladora, Faxineiro (a), Copeira, Porteiro/Vigia e Auxiliar de Serviços Gerais .....**Salário Mínimo Nacional vigente**

Recepcionista, secretária, assistente administrativo, auxiliar de escritório e auxiliares gerais: dep. Pessoal/Financeiro e RH, Auxiliar Jurídico, Almojarife/comprador.....**R\$ 430,38**

Instalador colador de cartaz, montador de painel, carpinteiro, pintor, roteirista, repositor.....**R\$ 460,08**

Adesivador, envelopador, componedor, sing maker, manutenção, cadastrador de vias e logradouro públicos, operador de postagem e limpeza .....**R\$ 505,44**

Eletricista, soldador/montador, serralheiro, funileiro/montador, impressor serigráfico, pintor decorador, letrista. ....**R\$505,44**

Técnico em informática, técnico em designer, técnico em geoprocessamento, designer, estúdio, layout man, produtor gráfico, operador (a) de controle máster, Monitor(a), administrador de rede Junior e outras funções técnicas .....**R\$ 548,64**

Motorista instalador de painel, motorista colador de cartaz, motorista roteirista, motorista operador de postagem e limpeza e motoboy vistoriador ou cadastrador.....**R\$ 548,64**

Chefia de departamento, supervisores administrativo e financeiro, coordenador operacional, vendedor, consultor comercial, atendimento, assessor comercial.....**R\$ 648,16**

Gerente Comercial, Gerente Administrativo e Financeiro, Gerente Operacional e outros cargos de gerentes.....**R\$ 712,80**

#### **05 – INSALUBRIDADE**

As empresas com atividade interna de pinturas de painéis, produção de lonas e cartazes, serralheria, colas industrializadas, soldas, eletricidade, funilaria, trabalhos em andaimes, paredes ou manuseio constante de tintas, deverão fornecer os EPIS necessários à atividade, tais como luvas, protetor auricular, cinto de segurança, capacete, botas, óculos e máscaras, para todos os seus empregados exercentes da atividade, nos termos da Norma Regulamentadora NR-15, aprovada pela Portaria 3.214/78, itens 15.4 e 15.4.1 b.

Na ausência dos EPIS deverão pagar à título de insalubridade o percentual de 40%, 20% ou 10% do salário mínimo, dependendo do grau de insalubridade existente, nos termos da Norma Regulamentadora NR-15, aprovada pela Portaria 3.214/78, itens 15.2; 15.2.1; 15.2.2; 15.2.3.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas providenciarão, até 60 (sessenta) dias após a assinatura da presente convenção, a elaboração e o encaminhamento de laudo técnico relativo à insalubridade ao Sindicato Profissional, sendo que as empresas que deixarem de providenciar ou encaminhar referido laudo incidirão na penalidade prevista para o descumprimento desta Convenção, em sua cláusula 42, multa esta devida para cada empregado.

#### **06 – MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA**

As empresas garantirão aos seus empregados o direito fundamental de prestar serviços em ambientes de trabalho seguros e higiênicos, sem riscos de exposição a doenças e/ou acidentes, garantindo aos empregados equipamentos de segurança conforme previsto em lei de segurança do trabalho e de uso obrigatório.

#### **07 – DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica assegurada aos empregados integrantes das Categorias abrangidas pela presente, uma jornada de trabalho nunca superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Serão admitidos os acordos para compensação de horas ou prorrogação da jornada de trabalho, desde que devidamente homologados pelo Sindicato Profissional.

### **08– ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. O trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriados terá a incidência de 100% (cem por cento) sobre a hora a normal, salvo se houver banco de horas ou acordo para compensação, assinado com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

### **09 – ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será pago com adicional de 20% (vinte por cento), pelos serviços prestados entre as 22:00 horas e 05:00 horas, sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

### **10 – ANTECIPAÇÃO QUINZENAL**

A empregadora poderá conceder um adiantamento de até 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração básica do empregado, cujo pagamento deverá dar-se até o dia 20 (vinte) de cada mês.

### **11 – DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, as empresas ficam autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salários, dos valores relativos associação de empregados, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, tratamento odontológico, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que seja assegurada a livre adesão do empregado a estes benefícios e que os descontos sejam por ele autorizados expressamente.

### **12- VALE REFEIÇÃO OU VALE ALIMENTAÇÃO OU CESTA BÁSICA OU VALE COMPRA**

As empresas concederão aos seus empregados Vale Refeição ou Vale Alimentação, no valor mínimo de R\$ 6,00 (seis reais) por dia de trabalho, na Capital, e R\$-5,00 (cinco reais ) no interior, sob a forma de tíquetes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Exclui-se da obrigatoriedade do caput desta Cláusula, as empresas que fornecem refeição daria a seus funcionários;

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** O empregado deve optar entre Vale Refeição ou Vale Alimentação, ou ainda receber o valor integral do mês em Cesta Básica ou em Vale Compra que, neste caso, (Cesta Básica ou Vale Compra) é fixado em R\$ 132,00 (cento trinta e dois reais), comunicando ao Departamento pessoal da empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.-** Ficam ressalvadas as situações mais vantajosas.

**PARÁGRAFO QUARTO.-** Fica estabelecido o desconto máximo de 10% (dez) por cento sobre o Vale Refeição ou Vale Alimentação em folha de pagamento

### **13 - SEGURO DE VIDA**

As empresas devem formalizar em favor de seus empregados Seguro de Vida em Grupo, o qual dará um capital segurado médio por funcionário de R\$11.212,18 (onze mil e duzentos e doze reais e dezoito centavos), em caso de morte natural e invalidez por doença/ acidente de trabalho. E de R\$22.424,37 (vinte e dois mil quatrocentos e vinte e quatro reais e trinta e sete centavos) em caso de morte acidental.

#### **14- AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de morte do empregado, será pago ao cônjuge o valor equivalente a 3 (três) salários mínimos, a título de auxílio funeral. Na falta do cônjuge, este pagamento far-se-á aos filhos.

#### **15- RECIBOS DE SALÁRIOS**

Nos recibos, comprovantes de pagamentos e contracheques, deverão constar o nome da empresa, a especificação de cada parcela paga, desconto efetuado e os valores do recolhimento do FGTS.

#### **16 - FÉRIAS**

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com o descanso semanal, feriado, dia já compensado ou último dia útil da semana.

Parágrafo Primeiro - O período das férias do empregado estudante coincidirá com o de suas férias escolares.

Parágrafo Segundo - Aos empregados demitidos ou que pedirem demissão, com mais de 06 (seis) meses de prestação de serviço, as férias serão pagas, na forma proporcional à razão de 1/12 por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 14 dias.

Parágrafo Terceiro - As férias serão pagas com o adicional de 1/3, independentemente de serem gozadas ou indenizadas.

Parágrafo Quarto - O empregado tem o direito de converter um terço do período que faz jus (30 dias) em abono pecuniário. O valor do abono pecuniário equivale a valor igual ao da remuneração que lhe seria devida, para tanto o abono deve ser requerido pelo empregado até 15 dias antes do término do período aquisitivo, ficando após esse prazo, a critério do empregador sua concessão.

#### **17 – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Os empregados abrangidos por esta convenção poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de sua remuneração pelos seguintes motivos:

- a) por 2 (dois) dias em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;
- b) por 3 (três) dias em virtude de casamento;
- c) o pai, por 5 (cinco) dias corridos em caso de nascimento de filho(a).

**Parágrafo primeiro** - Além das hipóteses previstas em lei, o empregado poderá deixar ainda de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes condições:

a) Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do(a) empregado(a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente, através de atestado médico e no máximo 3 (três) vezes em cada 12 (doze) meses.

b) Os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais vinculados às Entidades Sindicais, serão obrigatoriamente reconhecidos pelos empregadores.

c) Os atestados médicos que comprovem faltas justificadas ao serviço, sejam de médicos do Sistema Único de Saúde, de convênios, particulares e ou profissionais do sindicato laboral, deverão ser entregues na empresa em 24:00 (vinte e quatro horas) a contar da falta ao serviço.

**Parágrafo Segundo** - Os atestados entregues após este prazo não terão eficácia para justificar a falta ao serviço, salvo comprovada força maior ou caso fortuito.

## **18 – GARANTIA DE EMPREGO -GESTANTE**

Garantia provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença - maternidade.

## **19 – HORÁRIO DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica vetada a prorrogação do horário de trabalho do empregado estudante, salvo se comprovada a real necessidade da prorrogação, mesmo assim, se tal prorrogação vier em prejuízo do horário escolar, não será permitida a sua prorrogação.

## **20 – FORMULÁRIOS SOBRE PREVIDÊNCIA**

As empresas deverão preencher os formulários, da competência da empresa, exigidos pela Previdência Social para concessão de quaisquer benefícios devidos, tais como: aposentadoria (inclusive especial), auxílio - doença, acidente do trabalho, auxílio - natalidade, abono de permanência, entregando-os ao empregado interessado no prazo de 10 (dez) dias, a contar do pedido.

## **21 – AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, e se será cumprido ou indenizado;
- b) a redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no art. 488 da CLT será utilizada, à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada.
- c) na hipótese de dispensa do aviso prévio pelo empregador, o prazo para pagamento dos haveres legais será de 10 (dez) dias a contar da notificação da dispensa;

## **22 – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

O empregado com mais de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa e que estiver a 12 (doze) meses da data de aposentadoria, considerada em seu nível mínimo, terá garantia de emprego, até a concessão da aposentadoria, ressalvada a ocorrência de justa causa.

## **23 – ESTAGIÁRIOS**

A contratação de Estagiários só poderá ser feita através de convênios com entidades específicas ou instituição de ensino, ou outros legalmente habilitados, obedecendo ao período estabelecido por estes órgãos. Ao final do estágio havendo vagas disponíveis a empresa poderá contratar os estagiários.

## **24 – VALE TRANSPORTE**

As empresas concederão o Vale Transporte de acordo com as expressas disposições da Lei 7.418/85, assim como pelas alterações da Lei 7.619/87, junto ao decreto nº 95.247/87 e portaria do Ministério do Trabalho 865/95, mantendo a determinação do parágrafo único do artigo 5º da referida Lei 7.418/85, que prevê a ajuda de custo equivalente ao que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário base.

## **25- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Fica instituída nos termos do artigo 513, alínea “e” da CLT, segundo a forma afixada pela Assembléia Geral dos Trabalhadores, Taxa Assistencial no valor de 4% (quatro por cento), a ser descontada do salário dos empregados, sobre o valor do pagamento do mês de outubro/2007, atualizado nos termos da Cláusula Terceira, devendo os empregadores efetuar o desconto de seus empregados, sob pena de responderem pelos mesmos. O Repasse deverá ser feito até 30/11/2007 em guias próprias fornecidas pelo STEP – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Publicidade do Estado do Paraná. Fornecer também até 30/11/07 a relação nominal dos funcionários contendo função, salário e valor recolhido de cada funcionário, encaminhar por e-mail [sind.pub@terra.com.br](mailto:sind.pub@terra.com.br) ou por correio para Rua José Loureiro 211, sala 05 Cep. 80.010.140 Curitiba – Pr.

**Parágrafo primeiro:** O trabalhador que não concordar com o desconto da Contribuição Assistencial ao STEP deverá assinar carta de próprio punho, na sede do Sindicato, na presença de representante sindical, manifestando a sua não concordância.

**Parágrafo segundo:** Como autoriza o artigo 613 da CLT, o empregado ou empregador que descumprir as obrigações deste instrumento pagará multa equivalente a um salário mínimo, em favor da parte prejudicada.

## **26- CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PATRONAL**

Conforme deliberação da Assembléia Geral que aprovou esta convenção, fica instituída uma contribuição a ser paga pelos empregadores, em favor do Sindicato Patronal de 4 % (quatro por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de outubro/07, que deverá ser recolhida até o dia 30 de novembro de 2007, em guias próprias fornecidas pelo SEPEX – Sindicato das Empresas de Publicidade Externa do Paraná.

**Parágrafo Primeiro:** Fica convencionado o pagamento da contribuição mínima de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) a ser pago pela empresa ao sindicato patronal.

**Parágrafo Segundo:** Como autoriza o artigo 613 da CLT, o empregado ou empregador que descumprir as obrigações deste instrumento pagará multa equivalente a um salário mínimo, em favor da parte prejudicada.

## **27 – COMPROVAÇÃO DE QUITAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES SINDICAIS**

Para a participação em concorrências públicas, obtenção de alvarás, homologações de rescisão de contrato de trabalho junto ao STEP, as empresas deverão comprovar a quitação de suas obrigações junto ao SEPEX-PR e STEP.

## **28 –FUNDO PARA DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL**

As empresas recolherão mensalmente às suas expensas, diretamente as duas entidades de classe uma taxa fixa de R\$ 27,00 (vinte e sete reais) a cada sindicato a título de participação de um fundo para desenvolvimento das seguintes ações:

Atividades conjuntas para desenvolvimento de ações que promovam a atividade

Atividades conjuntas de educação e qualificação profissional

Atividades conjuntas de assistência social aos trabalhadores

**Parágrafo Primeiro:** Os boletos mensais serão encaminhados as empresas juntamente com a convenção coletiva e deveram ser pagas no final de cada mês.

**Parágrafo Segundo:** Como autoriza o artigo 613 da CLT, o empregado ou empregador que descumprir as obrigações deste instrumento pagará multa equivalente a um salário mínimo, em favor da parte prejudicada.

## **29- ACORDO COLETIVO**

Fica permitida a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Individual entre a entidade sindical dos empregados e empresas para compensação e ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições constitucionais e constatada a ausência de débitos junto aos Sindicatos Patronal e dos Empregados

**Parágrafo Primeiro** - Ficam autorizados Acordos Coletivos de Trabalho entre as empresas e o STEP, visando alterar ou modificar quaisquer cláusulas desta convenção, mediante as seguintes condições:

- a) anuência expressa do SEPEX.
- b) inexistência de débitos junto ao SEPEX e ao STEP.

**Parágrafo Segundo** - A homologação do Acordo Coletivo de Trabalho somente será válida mediante a apresentação das certidões negativas de débitos emitidas pelas entidades sindicais convenientes.

## **30 – ATIVIDADES SINDICAIS**

- a) Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas permitirão a afixação de cartazes, editais e distribuição de boletins informativos, em locais de fácil acesso aos trabalhadores.
- b) Durante a vigência da presente Convenção, será concedida a dispensa dos dirigentes sindicais eleitos e no máximo de dois por empresa, pertencentes ao Sindicato Profissional conveniente, por meio período (4 horas) uma vez por semana, sob forma de rodízio, sem prejuízo de seus salários, repouso semanal remunerado e férias.
- c) Os dirigentes sindicais, assim definidos na Consolidação das Leis do Trabalho, poderão adentrar nas empresas, mediante prévia autorização dos empregadores, devendo o horário ser antecipadamente estabelecido por estes.

## **31 – INCENTIVO Á FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas poderão contribuir para o aperfeiçoamento profissional de seus empregados que manifestem interesse na participação em cursos, seminários e outros eventos de formação profissional.

**Parágrafo Único.** - A empresa poderá subsidiar o evento no todo ou parte dos custos.

## **32 – BANCO DE HORAS**

Em conformidade com o art. 59, da CLT esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece que a duração normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a duas horas por dia.

**Parágrafo Primeiro** - Fica dispensado do acréscimo de salário, o excesso de horas em um dia se for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que exceda no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas não seja ultrapassado o limite máximo de dez horas semanais.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

**Parágrafo Terceiro** - As disposições acima mencionadas sobre o Banco de Horas, terão eficácia após prévio requerimento feito pela empresa interessada, protocolado e homologado junto aos sindicatos convenientes.

## **33– REGISTRO DE FUNÇÃO**

As empresas obrigam-se a registrar na CTPS a função que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as alterações, inclusive de salário.

### **34- PROMOÇÃO**

Toda promoção será acompanhada de um aumento real de salário e não deve ser descontada do reajuste previsto na cláusula 01, registrando tal aumento e função na CTPS.

### **35 – TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes práticos operacionais não pode ultrapassar a 01 (um) dia.

### **36 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Será vedada a utilização de contrato de experiência, quando da readmissão do empregado para exercer função equivalente à que anteriormente exercia, mesmo que tenha trabalhado a título de serviço temporário pelo menos 90 (noventa) dias.

### **37 – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES**

De acordo com a Ementa número 04, baixada pela Secretaria das Relações de Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço número 01, de 17/06/99, fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto à entidade sindical laboral. Entretanto, para que ocorra, a empresa deverá exibir o comprovante de pagamento das contribuições sindical, assistencial.

### **38 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Conforme disposto no art. 9º da Lei 7238/84, se a despedida sem justa causa ocorrer nos 30 (trinta) dias que antecedem a data - base de reajuste salarial, o empregado terá direito a mais um salário a título de indenização.

### **39 – RENEGOCIAÇÃO SALARIAL**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alterações substanciais das condições de trabalho e salário, as partes reunir-se-ão para examinar seus efeitos e adotarem medidas que julguem necessárias.

### **40 – COMISSIONADOS**

Para os empregados que recebem salário fixo mais comissões, ou simplesmente comissões, as verbas rescisórias, as férias, o auxílio doença e o auxílio maternidade serão calculados com base na média das comissões pagas ou creditadas, inclusive repouso semanal remunerado e prêmio, auferidos nos últimos doze meses, ou menos, se for o caso. O mesmo critério será adotado para o pagamento do 13º salário considerando-se, porém, o período do ano correspondente. Nas verbas rescisórias serão incluídos, também, o auxílio maternidade e o auxílio doença. Excluem-se neste caso os autônomos que prestam serviços através de empresas e ou a mais de uma empresa, registrados ou não no conselho competente (CORE).

### **41- INTERVALO PARA LANCHES**

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que adotam tal critério, serão computados como tempo serviço na jornada de emprego.

**42– UNIFORMES**

O empregador que exigir o uso de uniformes fornecerá gratuitamente ao empregado, o mínimo de duas unidades ao ano, apresentadas para reposição aqueles destinados à substituição ou devolvidos por ocasião da rescisão contratual, ficando certo de que a guarda e conservação dos mesmos ocorrerá por conta do empregado, enquanto detentor.

**43 – PRESTADORES DE SERVIÇOS, COMISSIONADOS OU FREE LANCE**

Para os trabalhadores que estejam nesta situação também e garantidas todas as prerrogativas previstas nesta convenção coletiva de trabalho desde que preste serviço exclusivo em uma única empresa.

**44– MULTA PELO DESCUMPRIMENTO**

Como autoriza o artigo 613 da CLT, o empregado ou empregador que descumprir as obrigações deste instrumento pagará multa equivalente a um salário mínimo, em favor da parte prejudicada.

**45 – FORO**

Fica eleito o foro da sede do sindicato profissional, para dirimir conflitos oriundos da presente Convenção Coletiva do Trabalho.

Curitiba, 01 de Outubro de 2007.

**Rubens do Nascimento Júnior**

CPF: 551.946.809-53

Presidente Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Publicidade do Estado do Paraná

CNPJ: 76.258.466/0001-53

**Romerson José Fraiz Faco**

CPF: 573.842.319-49

Presidente Sindicato Empresas de Publicidade Externas do Estado do Paraná - SEPEX – Pr

CNPJ: 05.475.725/0001-50

**Jésum Ivano Baggio**

CPF 051.102.208-59

OAB/SP 82.336

**Bruno Pedalino**

CPF 199.102.829-68

OAB/PR 09.392