

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001371/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/06/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR028480/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.207361/2025-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/05/2025

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

FEDERACAO NAC DOS PUBLICITARIOS AGENC DE PUBLICIDADE, TRAB EM AGENC PROPAG, TRAB NA DISTRIB DE JOR E REV E DOS TRAB NA ADM DE EMP PROP DE JOR E REV, CNPJ n. 28.254.175/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MURILO ANTONIO DE FREITAS COUTINHO;

E  
SINDICATO DAS AGENCIAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DE S C, CNPJ n. 76.875.616/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL DE OLIVEIRA SILVA;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Comunicação e Publicidade, Trabalhadores na Distribuição de Jornais e Revistas e dos Trabalhadores na Administração de Empresas de Jornais e Revistas**, com abrangência territorial em **SC**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL:**

**Nível I - R\$ 1.520 (Hum mil, quinhentos e vinte reais)**

**Para:** Office Boy, messageiros, copeira, faxineira, auxiliares de serviços gerais e divulgador de panfletos.

**Nível II - R\$ 1.648,00 (Hum mil, seiscentos e quarenta e oito reais)**

**Para: Auxiliares de:** Produção gráfica e eletrônica, arte, atendimento, planejamento, mídia, escritório em geral, administrativo/ financeiro, pessoal e operacional, web-designers, redação, diagramação, recepcionista, Telefonista, Promotores de vendas, Degustadores, Demonstradores e Técnicos de Manutenção em Informática.

**Nível III - R\$ 2.297,00 (Dois mil, duzentos e noventa e sete reais)**

**Para: Assistentes práticos de:** Produção gráfica e eletrônica, arte, criação, redação, atendimento, planejamento, mídia, escritório em geral, administrativo/financeiro, pessoal e operacional, web-designers,

diagramador, revisor, montador, digitador, contato publicitário, colador e Pintor.

Para: Assessor de Imprensa de Propaganda e Publicidade, Programador de Internet;

#### **Nível IV - R\$ 2.349,00 (Dois mil, trezentos e quarenta e nove reais)**

**Para: Supervisores, coordenadores e gerentes de:** estúdio de Arte, mídia, administrativo/financeiro, e pessoal, produtor gráfico e eletrônico, executivos de contas, planejamento, atendimento, encarregado operacional, arte final, layoutman revisor, redator, montagem;

**Para Diretores de:** VT e de arte, operador de câmera.

#### **Nível V - R\$ 2.748,00 (Dois mil, setecentos e quarenta e oito reais)**

**Para Diretores de:** Atendimento, Planejamento, Mídia, Administrativo/Financeiro, executivo de contas, de criação, e demais diretores. Para consultor de vendas.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A empresa reajustará os salários dos seus empregados em **5,5% (cinco vírgula cinco por cento)**, sobre os salários vigentes em maio de 2024 – e, proporcionalmente, para os empregados que ingressaram nas empresas em datas posteriores.



#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE NA VIGÊNCIA DO ACORDO COMPENSAÇÃO:**

Serão compensadas as antecipações espontâneas concedidas entre o 01 de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, bem como aquelas concedidas até a data de homologação, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com exceção de reajustes individuais decorrentes de promoções, aumentos por méritos ou enquadramentos e reenquadramentos.

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

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

Fica o empregador obrigado a fornecer comprovante dos pagamentos feitos a seus empregados com a identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS COMISSÕES**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMISSIONISTA:**

Para os empregados que recebem salário fixo mais comissões, ou simplesmente comissões, as verbas rescisórias, as férias e 13º salário serão calculados com base nas médias das comissões pagas ou creditadas, inclusive repouso semanal remunerado auferido nos últimos 12 (doze) meses ou menos se for o caso de forma discriminada.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA OITAVA - VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO:

As empresas que não fornecem alimentação aos seus empregados de forma subsidiada, no local de trabalho, deverão manter convênio com empresas para fornecimento de vale-refeição ou vale-alimentação para os empregados que recebem até **R\$ 1.664,00 (mil seiscentos e sessenta e quatro reais)**, cabendo-lhes o direito de desconto num percentual máximo de 20% (vinte por cento) do valor dos vales, na forma da legislação relativa ao programa de alimentação do trabalhador – PAT.

O valor de cada vale será, a partir de 01/05/2025, de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais) por dia útil trabalhado**.

**Parágrafo único:** Aos funcionários que trabalham menos de 08 h diárias, limitado a 06h diárias, o valor do vale-refeição será proporcional às horas trabalhadas.

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

### CLÁUSULA NONA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE:

Aos empregados admitidos após 01 de maio de 2024 será assegurado aumento proporcional na base de 1/12 (um doze avos) do percentual do reajuste por mês de serviço, mas de forma a que não venham receber salários superiores aos mais antigos nas mesmas funções.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE:

O empregado que for dispensado sem justa causa, até 30 (trinta) dias antes da data-base, fará jus a indenização adicional de um mês de salário nos termos da legislação pertinente em vigor.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO:

Nos casos de Rescisão de Contrato de Trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios;

- A)** Será comunicado pela empresa, por escrito ou contra recibo, 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 e/ou no fim da jornada, ou cumprindo o horário normal nas 3 (três) semanas e sendo dispensado de cumprir a última semana;
- C)** O empregado que for dispensado sem justa causa, e que pedir demissão e comprovar oferta de novo emprego, será automaticamente dispensado de cumprir o restante do aviso prévio estipulado por lei, desde que faça a comunicação à empresa por escrito. Ocorrendo esta hipótese, não serão devidos os salários em relação ao período não trabalhado, bem como não sofrerá qualquer desconto, ressalvados casos de força maior, ficando o empregado obrigado a cumprir até 15 (quinze) dias conforme necessidade do empregador;

**D)** Fica assegurado aos integrantes da categoria profissional um aviso prévio de 30 (trinta) dias acrescidos de mais 3 (três) dias por ano de serviço para a mesma empresa.

**Parágrafo único:** Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia (indenização, pagamento) o valor correspondente aos dias restantes (não deverá ser trabalhado), sendo estes considerados como aviso prévio indenizado e tendo, desta forma, todas as incidências legais como tal, assim contando como tempo de trabalho como determina a Lei vigente.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO NA CTPS:**

As empresas anotarão na CTPS de seus empregados às funções que efetivamente exercem. As alterações decorrentes de reajustes de salários serão efetuadas sempre que o empregado solicitar.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - READMISSÃO:**

No caso de readmissão de ex-empregados para a mesma função que exercia dentro do prazo de 06 (seis) meses da admissão anterior, os mesmos não estarão sujeitos ao cumprimento do contrato de experiência.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INCENTIVO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL:**

As empresas, na medida do possível, contribuirão para o amplo aperfeiçoamento profissional de seus empregados, como participação em cursos, seminários e outros eventos de formação profissional.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADOS ESTUDANTES, PROVAS ESCOLARES E EXAME DE VESTIBULAR:**

Recomenda-se para as empregadoras que tentem, na medida do possível, liberar os empregados estudantes de sair 30 (trinta) minutos antes do horário normal de expediente caso necessite de se locomover até o colégio, para que não chegue atrasado à aula, sendo que poderá ser feito um acordo entre as partes para compensação destas horas

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE GESTANTE:**

Assegurada Estabilidade Provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias, após o término da licença maternidade.

**Parágrafo único** – Constatada a gravidez, a funcionária deverá comunicar o fato, por escrito juntando cópia do respectivo documento comprobatório, ao Departamento de Recursos Humanos/Pessoal da empresa.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR:**

Será garantido o emprego, ao empregado em idade de prestação ao serviço militar, desde a incorporação até 30 (trinta) dias após a dispensa ou desincorporação da unidade.

**ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA:**

Fica garantido o emprego e o salário ao acidentado, vitimado por acidente de trabalho, pelo mínimo de 12 (doze) meses após a cessação do auxílio acidentário ou moléstia profissional.

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APOSENTADORIA-GARANTIA DE EMPREGO:**

Fica garantido o emprego do trabalhador, durante os 12 (doze) meses que antecederem a aquisição do direito à aposentadoria, desde que tenha mais de 05 (cinco) anos de serviços prestados à mesma empresa.

**Parágrafo Único:** O empregado deverá comunicar essa condição, por escrito ao empregador, nos primeiros 30 (trinta) dias após completar o tempo de serviço necessário à obtenção do benefício, sob pena de perder o direito a garantia de emprego prevista no caput da cláusula.

**OUTRAS NORMAS DE PESSOAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA - AMAMENTAÇÃO:**

Para amamentar o filho, até que ele complete 06 (seis) meses de idade, fica assegurado à funcionária um descanso extraordinário de 01 (uma) hora durante a jornada de trabalho. Quando a saúde do filho exigir, o período de seis meses, de que trata a presente, poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, ou por acordo com o respectivo empregador.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO:**

Os termos de rescisões de contratos de trabalho poderão ser formalizados na presença do sindicato dos empregados, apenas nos casos elencados na CLT. As rescisões de contrato de trabalho terão eficácia liberatória exclusivamente em relação às verbas recebidas, não importando em qualquer restrição ao direito dos administrativos buscarem a reparação de direitos violados no curso do contrato de trabalho.

**§1º:** As empresas que optarem por formalizar rescisão juntamente ao sindicato profissional pagarão a esta entidade o valor de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais) por homologação.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS:**

Fica permitido o trabalho aos domingos e feriados, sendo que as horas trabalhadas serão pagas com o adicional de 100%, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TROCA DE FERIADOS:

Os feriados durante a vigência deste acordo poderão, através de comunicado da empresa aos funcionários, emitido no mínimo 10 dias antes da ocorrência do feriado, ser comemorados na sexta-feira da mesma semana ou na segunda-feira da semana seguinte em que ocorrem, com folga que substituirá a folga dos feriados citados que, neste caso, serão trabalhados normalmente.

**Parágrafo único:** Os feriados de Natal (25/12/2025) e Confraternização Universal (01/01/2026) serão considerados folgas remuneradas e não serão computados e debitados em férias coletivas ou parciais, e só serão computados no caso de férias integrais de 30 dias corridos.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS:

Na forma do § 2º, do artigo 59, da CLT, eventuais horas extraordinárias, logo, excedentes às jornadas pactuadas nos instrumentos individuais, limitadas, todavia, a 10 (dez) horas diárias, admitindo-se a exceção prevista no artigo 61, da CLT, serão incluídas em **Banco de Horas** para futura compensação com folga, na proporção de 1 (uma) hora de trabalho extraordinário para 1 (uma) hora de folga.

§ 1º. O saldo positivo de horas constante do banco servirá para compensar folgas previamente ajustadas entre o Empregado e a Empresa.

§ 2º. São dedutíveis também do saldo positivo de horas constante do banco, eventuais chegadas tardias ou saídas antecipadas do Empregado, desde que previamente ajustadas entre o Empregado e a Empresa.

§ 3º. A compensação com folga (§ 1º) ou dedução (§ 2º) deverá acontecer em até no máximo a cada período de 6 (seis) meses, ou seja, num ciclo que inicia em **Mai**o e encerra em **Outubro** do mesmo ano e outro que inicia em **Novembro** de um ano e encerra em **Abril** do ano seguinte.

§ 4º. Havendo saldo positivo de horas remanescentes à compensação (§ 1º) ou dedução (§ 2º) a Empresa obriga-se a remunerar tais horas ao Empregado, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), no mês base imediatamente posterior ao do fechamento do ciclo, ou na rescisão do contrato de trabalho, se for o caso (art. 59, § 3º CLT).

§ 5º. Havendo saldo negativo de horas constante do banco o desconto das horas do Empregado dar-se-á como hora normal, no mês base imediatamente posterior ao do fechamento do ciclo ou na rescisão do contrato de trabalho, se for o caso, sendo permitido à Empresa, a seu critério, parcelar o desconto ou transferir este saldo negativo para compensação em ciclo seguinte.

§ 6º. Recaindo feriado em dia de Segunda à Sexta-feira, o acréscimo de jornada além da 8ª diária exigível para compensação do dia de Sábado, não será reposta pelo Empregado. Recaindo, todavia, feriado em dia de Sábado, os acréscimos diários de jornada além da 8ª diária realizados pelo Empregado naquela semana não serão considerados como labor extraordinário nem acrescentados ao banco de horas.

§ 7º. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas (art. 59-B, parágrafo único, da CLT).

§ 8º. Aos Empregados que realizam trabalho em regime de tempo parcial (art. 58-A, da CLT) aplicam-se as regras previstas nesta cláusula.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA:

Para jornada superior a seis horas diárias, as empresas e empregados poderão estabelecer, por comum acordo, e em função da necessidade de serviço, intervalos intrajornada (horários de almoço) de trinta minutos até duas horas. Da mesma forma, poderão pactuar intervalo intrajornada flexível eventual, por solicitação expressa da empresa em função da necessidade de serviço, imediatamente compensado no fim da jornada do dia, que será diminuído em tempo igual ao trabalhado no intervalo intrajornada.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS:

O empregado que estiver no gozo regular de férias e vier a ser convocado para prestação de serviços inadiáveis, terá garantido remuneração equivalente a, pelo menos, 3 (três) horas de trabalho, com acréscimo dos percentuais de horas em 100% (cem por cento), salvo em caso de força maior.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO

É o trabalho prestado **preponderantemente** fora de dependência do empregador (normalmente na residência do empregado) usando telemática = TELECOMUNICAÇÃO + INFORMÁTICA.

**Parágrafo Primeiro** - O comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença não descaracteriza o teletrabalho.

**Parágrafo Segundo** - O empregado poderá migrar para teletrabalho, desde que haja mútuo acordo.

**Parágrafo Terceiro** - O empregador tem o direito de fazer retornar o empregado de teletrabalho para o regime presencial, mas deve observar o prazo **de 5 dias para transição**.

**Parágrafo Quarto** –O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções ergonômicas a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

I - O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

**Parágrafo Quinto** - Teletrabalhador não tem limite de jornada, e, portanto, não faz jus a hora extra - **CLT, art. 62, III;**

II – Em relação ao subsídio de alimentação, este somente será devido quando o empregado se desloca às instalações da empresa.

**Parágrafo Sexto** – As Partes deverão pactuar as regras de teletrabalho através de Acordo expresso, sob a forma de Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS:

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com descanso semanal remunerado, feriados, dia já compensado, último dia útil da semana, segunda-feira, terça e quarta-feira de carnaval e os dias 24, 25 e 31 de dezembro e 1 de janeiro, salvo acordo escrito entre as partes.

**Parágrafo único:** Empresas e empregados adotarão o novo sistema de férias previsto na lei nº 13.467/2017, sempre que assim desejarem, conforme estabelecido na mesma: “Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles

não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE:**

O nascimento de filho havido com esposa ou companheira assegurará ao empregado o direito a uma licença remunerada nos 5 (cinco) dias corridos subseqüentes ao parto.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO:**

Serão fornecidos gratuitamente aos empregados, conforme exigidos por lei, todos os equipamentos de proteção individual, bem como uniformes, caso exigido pelo empregador, somente para empresas que não sejam no segmento de Agências de publicidade.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS:**

As empresas que não tiverem serviços médicos próprios ou conveniados reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais que prestam serviços ao sindicato, ou do INSS.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INCLUSÃO SOCIAL DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE):**

Na medida de suas possibilidades, as empresas promoverão a admissão de pessoas portadoras de deficiência física (PCD) em funções comparativas.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ANUIDADE SOCIAL EMPREGADORES:**

As agências associadas de Propaganda do Estado de Santa Catarina deverão recolher uma contribuição a título de anuidade social, correspondente a 01 (um) salário mínimo vigente, que será dividida em 03 (três) parcelas, através de cobrança bancária com vencimento em 25 de setembro, 25 de outubro e 25 de novembro. Para as agências não associadas, estas deverão recolher a importância de 01 (um) salário mínimo a título de Anuidade Social, diretamente na Secretaria do Sindicato Patronal, em guia própria fornecida pela entidade sindical representativa, que será remetida posteriormente. Caso o recolhimento não seja efetuado, nos prazos pré-fixados será acrescida ao valor principal multa equivalente a 10% (dez por cento) e juros de mora de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao mês.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL:**



As empresas que compõem a categoria abrangida pela presente Convenção Coletiva, filiadas ou não, para terem direito a usufruir dos benefícios e condições previstos no presente Instrumento Coletivo deverão recolher ao Sindicato das Agências de Propaganda do Estado de Santa Catarina a Contribuição, no valor de R\$ 299,00 (duzentos e noventa e nove reais) para as agências filiadas e de R\$ 449,00 (quatrocentos e quarenta e nove reais) para as agências não filiadas.

**Parágrafo único:** A contribuição empresarial deverá ser recolhida junto à entidade bancária, por boleto próprio, a ser fornecido pelo SINAPRO/SC através do site institucional ([www.sinaprosc.com.br](http://www.sinaprosc.com.br)) ou por meio de guia gerada pela entidade bancária, no mês de agosto de cada exercício” aprovado em AGE em 14/05/2025, legalmente convocada através do ND digital no dia 09/05/2025, no link <https://ndmais.com.br/publicacoes-legais>

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:**

Fica instituída e considera-se válida a contribuição assistencial, a ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura desse Acordo, no caso na folha do mês de Julho, referente ao salário do mês de Junho 2025, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador, na forma dos parágrafos seguintes.

**§ 1º** - O trabalhador deverá ser informado pela Empresa acerca da realização do desconto da contribuição, mencionada no caput dessa cláusula

**§ 2º** – O empregado poderá enviar ao Sindicato Profissional - por e-mail ([fenap\\_publicitarios@yahoo.com.br](mailto:fenap_publicitarios@yahoo.com.br)), INDIVIDUALMENTE, com cópia para empresa, com a sua qualificação, assinatura legível e de PRÓPRIO PUNHO, sua expressa oposição, no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da ciência da informação supra, ou seja, imediatamente subsequente à data de assinatura desse Acordo.

**§ 3º** – É obrigatório copiar/apresentar à Empresa o comprovante de oposição enviada ao Sindicato, sob pena de aceitação do desconto.

O empregado deverá copiar a empresa na carta de oposição remetida ao Sindicato, pois será ela que fará o desconto na folha de pagamento e o repasse para a FENAP, sob pena de aceitação do mesmo. – A FENAP NÃO RESPONDERÁ O E-MAIL DA CARTA DE OPOSIÇÃO.

**§ 4º** – Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados ao Sindicato apresentarem o seu direito de oposição por escrito, podendo, apenas esclarecer eventuais dúvidas sobre o assunto para os seus empregados.

**§ 5º** – Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores que apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

**§ 6º**- O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 50% (cinquenta por cento) de um único salário-dia vigente do trabalhador.

**§ 7º**– A empresa deverá descontar do empregado e depositar na conta corrente da FENAP, Conta 33467-3, Agência 6196, Banco ITAÚ (341) – CNPJ nº 28.254.175/0001-44.

**§ 8º**- As empresas remeterão à FENAP, através do e-mail: [fenap\\_publicitarios@yahoo.com.br](mailto:fenap_publicitarios@yahoo.com.br), após o recolhimento, relação nominal dos empregados, bem como cópia do recibo do depósito realizado. Dúvida, pode entrar em contato no (21) 99172-3093.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE AFIXAÇÃO:**

O Sindicato e a Federação deverão dar visibilidade ao presente instrumento em pelo menos um canal de suas mídias sociais ou, se for o caso, em sua sede física. Já, as empresas compreendidas na base territorial desta Convenção deverão disponibilizar aos seus colaboradores cópia do referido instrumento.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORO:**

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção, inclusive eventual divergência jurídica quanto à competência para ajuizamento de ações de cobrança das contribuições de empregados e empregadores, ambas as partes elegem, de comum acordo, a Justiça do Trabalho de Florianópolis-SC como foro competente para solucionar tais litígios.

}

**MURILO ANTONIO DE FREITAS COUTINHO  
PRESIDENTE  
FEDERACAO NAC DOS PUBLICITARIOS AGENC DE PUBLICIDADE, TRAB EM AGENC PROPAG, TRAB NA DISTRIB  
DE JOR E REV E DOS TRAB NA ADM DE EMP PROP DE JOR E REV**

**DANIEL DE OLIVEIRA SILVA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS AGENCIAS DE PROPAGANDA DO ESTADO DE S C**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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