

ATA DA ASSEMBLÉIA ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA E VIRTUAL DO SINDICATO DOS  
EMPREGADOS DA ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS PROPRIETÁRIAS DE JORNAIS E  
REVISTAS DE SÃO PAULO REALIZADA DIA 12 DE JULHO DE 2023 - 17: 00 HORAS —  
CAMPANHA SALARIAL 2023/2024

Aos 12 (doze) dias do mês de julho, do ano de dois mil e vinte e três (12/07/2023) às 17:00h horas, realizou-se uma Assembleia Geral Ordinária e Virtual, do Sindicato dos Empregados da Administração das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas de São Paulo, sito a Av. Rio Branco nº 320, 5º andar conj. 54, e os empregados da área administrativa de jornais e revistas da Capital de São Paulo, para discussão e votação sobre as propostas a serem apresentada ao Sindicato Patronal relativamente ao período 2023/2024, através do Google Meet – link <https://meet.google.com/knf-qutk-ksn>, com a seguinte ordem do dia: a) Leitura, discussão e votação sobre propostas para a Convenção Coletiva de Trabalho referente ao período de 01 de Agosto de 2023 á 31 de Julho de 2024 b) Discussão e votação sobre autorização e forma de cobrança de uma Contribuição Negocial, a ser fixada pela Assembleia Geral, nos termos do , alínea "e" 513, da Consolidação das leis do trabalho e autorização no processo TRT/SP nº 0000241- 66.2013.5.02.0024; c) Outorga de plenos poderes à Diretoria do Sindicato, no sentido de firmar um acordo com o respetivos Sindicato Patronal ou, na impossibilidade de uma composição amigável, ingressar com as medidas judiciais cabíveis. Aberto os trabalhos o Presidente da entidade, Esny Aparecido Ledesma, portador do CPF: 040.109.858-36, assumindo o cargo de Presidente da Assembleia convidou a mim, Marsal Ladeira Mazucato, portador do CPF 264.377.848-06, para secretariá-lo, com a concordância dos demais presentes. Se apresentando como novo presidente da entidade, cumprimentou a todos os companheiros, expôs sua intenção de bem dirigir a entidade e trabalhar para melhoria dos benefícios da categoria, e estar sempre pronto para atender a todas as necessidades dos companheiros, quando solicitado e se fizer necessário. Apresentou as reivindicações, solicitando ao sr. Secretário que fizesse a leitura da Pauta de Reivindicações: 1 - VIGENCIA E DATA BASE —As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de agosto de 2023 a 31 de julho de 2024 e a data base para 1º de agosto. 1.1 — As Empresas se obrigam a observar o disposto no Art. 5º da Constituição Federal de 1988, que cogita da igualdade. Ou seja, os critérios adotados para os aumentos salariais da parte administrativa, são os mesmos das demais categorias do mesmo grupo econômico. 2 — ABRANGE NCIA — A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos Empregados da Administração das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas estabelecidas no Município de São Paulo, com abrangência territorial em São Paulo / SP. 3 - SALÁRIO NORMATIVO - Para os empregados da categoria profissional, fica instituído um salário normativo, a partir de 01 de agosto de 2023 no valor de R\$ 1.550,00 (hum mil quinhentos e cinquenta reais) mensais, para a jornada de 220 horas; R\$ 56,40 (cinquenta e reais e quarenta) por dia; R\$ 7,05 (sete reais e quinze centavos) por hora. Parágrafo 1º - Se durante vigência desta norma coletiva, o Governo do Estado de São Paulo conceder um reajuste ou fixar novo valor para o piso salarial estadual, fica garantido aos trabalhadores da categoria profissional representada por esta entidade sindical, o piso. Considerar — se —a sempre a primeira faixa do piso Estadual. 4 - REAJUSTE SALARIAL - Concessão de reajuste salarial, a todos os empregados da parte administrativa representados por este Sindicato, a partir de 1º de agosto de 2023 — inflação do período de 1º agosto de 2022 a 31 de julho de 2023 (1/08/2022 a 31/07/2023) mais um aumento real na proporção de 5%, sobre os salários reajustados em 1º de dezembro de 2022, para fazer frente a inflação real e as perdas salariais ocorridas no ano anterior. 5 - COMPENSAÇÕES - Serão compensados ainda, no reajuste previsto na Cláusula 4a, as antecipações salariais concedidas a partir de 01 de agosto de 2022, exceto os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, termino de aprendizagem, transferência de cargo, função ou estabelecimento, comissionamento e os que tiverem natureza de aumento real. 6 - ÉPOCA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS - Os salários deverão ser pagos até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao vencido, ou no dia útil imediatamente anterior, se este cair em sábado, domingo ou feriado. 6.1 - Desde que o empregado conte 15(quinze) dias de serviços, prestados no mês calendário, as empresas concederão adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento) dos salários em vigor. Tal adiantamento será compensado por ocasião do pagamento dos salários do mesmo mês e deverá ser concedido, no máximo, até o 20º (vigésimo) dia do mês de trabalho. 6.2 - Quando o empregador utilizar o sistema bancário para pagamento dos salários (crédito em conta corrente), os valores deverão estar à disposição do empregado até a data prevista nesta cláusula. 6.3 - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes, ressalvado o disposto nos artigos 501 a 504 da CLT. 7 — CÁLCULO PARA PAGAMENTO DAS PARCELAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS -

A média das horas extras incidirá, necessariamente, no pagamento das férias, gratificação natalina, descanso semanal remunerado, bem como para o cálculo das verbas da rescisão do contrato de trabalho.

7.1 - Para fins de apuração da referida média, considerar-se-ão as horas extras prestadas no período aquisitivo, divididas por 12 meses, ou por período inferior se for o caso, tendo por base o salário hora do mês de quitação. 7.2 - Quando se tratar de empregado que perceba salário fixo mais comissões, ou simplesmente comissões e prêmios mensais ou semestrais, o cálculo para pagamento das verbas rescisórias, incluindo-se férias e 13º salário, será feito com base nos valores recebidos nos últimos 12 meses, ou menos se for o caso. 8 - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO - A falta do pagamento dos salários nos prazos desta convenção implicará em multa diária revertida em favor do trabalhador, no valor de 1/60 (um sessenta avos) do salário nominal para os primeiros 15(quinze) dias de atraso, e de 1/30 (um trinta avos) do salário nominal a partir do 16º dia de atraso, limitado o valor da multa ao valor de 1(um) salário nominal. 8.1 - O disposto no "caput" não se aplicará se o atraso decorrer de paralisação dos serviços bancários, acontecimentos fortuitos ou motivo de força maior. 8.2 - O disposto nesta cláusula também se aplica no caso de atraso no pagamento do 13º salário e férias. 9 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO - Fica garantido ao empregado admitido para função de outro dispensado, igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens de natureza pessoal. 9.1 - Em relação aos casos de substituição por motivo de licença, férias, afastamentos, remoções ou transferências, aplica-se a norma do Enunciado 159 do TST. 10 - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS - As empresas que por ocasião da assinatura da presente convenção já tenham fechado as respectivas folhas de pagamento, contemplando reajustes e vantagens inferiores aos aqui convencionados, ficam obrigadas a efetuar o pagamento das diferenças na Folha de pagamento do mês subsequente ao da assinatura do acordo/convenção coletiva. 11 - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO - Fica permitido as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho o desconto em folha de pagamento, de seguro de vida em grupo, alimentação, medicamentos, convênios com assistência médica e/ou odontológica, clube / agremiações, previdência privada e cooperativa de crédito ou outros benefícios e descontos, quando expressamente autorizados pelo empregado. 12 - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE - Aos empregados admitidos após a data-base será assegurado aumento proporcional, ou seja, 1/12 (um doze avos) do percentual do reajuste da Cláusula 1 por mês de serviço, mas de forma a que não venham a perceber salários superiores aos mais antigos nas mesmas funções. 13 - HORAS EXTRAS/PONTE - As duas primeiras horas extraordinárias diárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário hora normal e a partir de terceira hora extraordinária diária, serão remuneradas com acréscimo de 60% (oitenta por cento) sobre o salário hora normal. 13.1 - Os domingos e feriados trabalhados sem a respectiva folga compensatória deverão ser remunerados como se fossem horas extras, porém com um acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do feriado ou descanso semanal correspondente. Se o trabalho for noturno o cálculo será feito sobre o valor da hora corrigida com o adicional. 13.2 - As empresas fornecerão lanches aos seus empregados quando deles se utilizarem para serviços extraordinários que excederem de 2 (duas) horas. 13.3 - Poderá ser compensado o trabalho em dias úteis intercalados com fins de semana e feriados, de forma a que os empregados tenham um descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e os empregados, e as horas compensadas não poderão ser consideradas horas extras. 13.4 - As empresas poderão, desde que haja concordância do empregado, compensar esses dias no período de férias. 14- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - Respeitados todos os acordos já firmados individualmente, a participação nos lucros ou resultados será efetivada pelas empresas mediante um dos procedimentos a seguir descritos para cumprimento ao disposto no artigo 2º da Lei 10.101, de 19/12/2000 e Lei nº 12.832, de 20/06/2013; 14.1 - Constituição da comissão até 31.10.2023. Efetivação do acordo até 31.12.2023, para estabelecer a forma e participação referente ao exercício de 2023; no caso de opção pela formação de uma comissão, nos termos do inciso do referido artigo; ou 14.2 — Pagamento a todos os empregados do valor base de R\$ 980,00 (novecentos reais), respeitando a proporcionalidade prevista no item "VI" desta cláusula, a ser efetuado até o pagamento do mês de setembro/2024; para os profissionais demitidos no período de janeiro a agosto 2024, o pagamento deverá ocorrer junto com as verbas rescisórias. 14.3 - o pagamento de que trata o item "14.2" será devido aos empregados, que durante o ano de 2023, tenham trabalhado por um período mínimo de 06 (seis) meses, na proporção de 1/12 por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias. 14.4- O pagamento, também, será devido aos empregados que se encontrarem afastados por motivo de acidente de trabalho, auxílio doença, desde que durante o ano de 2023 tenham trabalhado por um período mínimo de 06 (seis) meses, na proporção de 1/12 por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. 14.5 - As empresas que tenham implantado programa próprio de metas e resultados, bem como aquelas que estiverem comprometidas com negociações em andamento e que vierem a implantá-lo, com a participação da entidade sindical profissional e nos termos da lei em vigor, até 31/12/2023, contemplando os resultados de 2023, ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula. 14.6 - Para o pagamento efetivo dos valores previstos no item II, desta cláusula, serão levados em consideração indicadores de assiduidade individual

por empregado, no ano de 2023 nas seguintes condições: -até 5 faltas injustificadas no ano = 100% do valor previsto; de 6 a 10 faltas injustificadas no ano = 80% do valor previsto; de 11 a 15 faltas injustificadas no ano = 60% do valor previsto mais de 15 faltas injustificadas no ano = 0% do valor previsto. 14.7 — Esta participação não compõe a remuneração, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade. 15 - VALE TRANSPORTE - Em cumprimento às disposições da Lei n.º 7418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei n.º 7619, de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto n.º 95247, de 16/11/87, as empresas concederão aos seus empregados o vale-transporte. 16 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO- DOENÇA - Aos empregados em gozo de auxílio-doença concedido pela Previdência Social, as empresas pagarão, no período contado entre o 16º e 90º, uma complementação salarial correspondente à diferença entre o que pagar a Previdência Social e o salário fixo do empregado, anotado em Carteira Profissional. Os 90 (noventa) dias de afastamento serão computados, para efeito de 13º salário, como de trabalho efetivo. 16.1 - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, as empresas pagarão o seu salário entre o 16º e o 90º dia de afastamento. 16.2 - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento salarial imediatamente posterior. 16.3 - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer quando do pagamento dos salários dos demais empregados. 17 - AUXÍLIO FUNERAL - Em caso de falecimento de empregado, as empresas pagarão à viúva habilitada perante a Previdência Social, ou na falta desta, aos sucessores do falecido devidamente habilitados perante o INSS, uma indenização no valor de 2 (dois) salários nominais em caso de morte natural e 3 (três) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho. 17.1 - O pagamento de que trata esta cláusula será feito juntamente com as verbas rescisórias que constarem no Termo de Quitação do Contrato de Trabalho. 17.2 - Ficam excluídas das obrigações desta cláusula as empresas que mantêm seguro de vida aos seus empregados, desde que a indenização securitária seja igual ou superior aos valores acima previstos. 18 - BERÇÁRIO, CRECHES E CONVÊNIOS - Na forma estabelecida pelo art. 389 da CLT e seus incisos, as empresas em que trabalharem pelo menos 30 mulheres de 16 ou mais anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos, no período de amamentação, ou manterão convênio substitutivo com entidades especializadas. 18.1 - Nas empresas que não possuírem creches, até a efetivação das mesmas, a mulher trabalhadora terá todos os meios e condições necessários ao aleitamento, sem qualquer prejuízo das horas despendidas para tal necessidade. 18.2 - O não atendimento da cláusula acima no prazo máximo de 6 (seis) meses da vigência da presente Convenção importará no pagamento de um auxílio creche mensal no valor de R\$ 620,00 ( seiscentos e vinte reais), para profissionais com jornada de 220 horas, por filho até 6 (seis) anos de idade, auxílio este, porém, limitado às despesas reais efetivamente comprovadas; o valor estabelecido neste parágrafo será pago mensalmente mediante apresentação do recibo de despesas. 18.3 — Para as trabalhadoras contratadas com jornada inferior a 220 horas, fica facultado as empresas o pagamento proporcional do valor estabelecido no parágrafo 2º, ficando excluído deste parágrafo as trabalhadoras cuja jornada inferior esteja prevista em lei. 18.4 — Terá direito ao valor mencionado nos parágrafos 2º e 3º a trabalhadora, que apresentar, a empresa, o recibo de pagamento e comprovante de recolhimento do INSS da babá devidamente registrada em CTPS. 19 - CONVÊNIO MÉDICO - As empresas que mantêm ou vierem a implantar convênio médico com participação dos empregados nos custos, deverão assegurar-lhes o direito de optar individualmente pela sua inclusão ou não no convênio. As empresas que assim procederem, proporcionará aos seus ex-empregados afastados definitivamente por aposentadoria facilidade para sua continuidade no Plano. 20- INDENIZAÇÃO POR MOTIVO DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ — No caso de afastamento por aposentadoria por invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, e se ocorrer rescisão contratual, por iniciativa do empregado ou da empresa, sempre com assistência do Sindicato profissional, a empresa pagará ao empregado um valor correspondente a 2 (dois) salários nominais. Caso o afastamento seja decorrente de doença ou acidente do trabalho, o valor será correspondente 3 (três) salários nominais. 21 - DISPENSA POR FALTA GRAVE - O empregado dispensado sob a alegação de falta grave deverá ser avisado, por escrito, dos motivos fáticos determinantes da mesma, sob pena de, na falta do cumprimento dessa obrigação, presumir-se dispensa imotivada. 22 - AVISO PRÉVIO - A dispensa do empregado será sempre comunicada por escrito, mediante carta certificada e entregue ao trabalhador contra recibo, iniciando-se o período de aviso prévio no dia imediatamente seguinte. A carta deverá esclarecer se o empregado deverá ou não estar à disposição da empresa durante o período de aviso prévio. Se a carta nada esclarecer sobre o trabalho do pré-avisado, o mesmo ficará dispensado de comparecer aos serviços durante o período do aviso prévio. 22.1 - Quando o aviso prévio for concedido no último dia útil da semana, a contagem do tempo começará a fluir a partir do primeiro dia útil da semana subsequente. 22.2 - Quando a empresa exigir o trabalho no curso do aviso prévio, o empregado fará a opção pela redução diária de 2 (duas) horas ou de 7 (sete) dias consecutivos, comunicando ao empregador, por escrito a sua opção. Em caso de aviso prévio trabalhado, o cumprimento estará limitado a trinta dias. 22.3 - Os empregados que

contarem com 5 (cinco) ou mais anos de serviço na empresa, e tiverem idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos no dia da comunicação da dispensa, e forem demitidos sem justa causa, terão direito a aviso prévio adicional correspondente a um dia por ano de serviço na empresa a partir dos 45 (quarenta e cinco) anos de idade, com limite de 15 (quinze) dias, conforme exemplificado na tabela abaixo. Em caso de aviso prévio trabalhado, o cumprimento estará limitado a 30 (trinta) dias.

Tempo de casa	Idade no desligamento	Aviso prévio legal	Aviso prévio adicional	Aviso prévio total
5 anos	45 anos	45 dias	0	45 dias
5 anos	46 anos	45 dias	1 dias	46 dias
5 anos	50 anos	45 dias	5 dias	50 dias
5 anos	55 anos	45 dias	5 dias	50 dias
10 anos	50 anos	60 dias	5 dias	65 dias
10 anos	60 anos	60 dias	10 dias	70 dias
15 anos	50 anos	75 dias	5 dias	80 dias
15 anos	55 anos	75 dias	10 dias	85 dias
15 anos	60 anos	75 dias	15 dias	90 dias
15 anos	65 anos	75 dias	15 dias	90 dias
18 anos	65 anos	84 dias	15 dias	99 dias
20 anos	65 anos	90 dias	15 dias	105 dias

23 - CARTA DE REFERÊNCIA - As empresas deverão conceder de referência ao trabalhador dispensados sem justa causa, sempre que solicitada, bem como deverão informar os cursos concluídos pelo trabalhador solicitante, desde que a prova de frequência e conclusão destes constem de seus registros e realizados da vigência do contrato de trabalho. 24 - ESTABILIDADE DA GESTANTE - A empregada gestante desfrutará de estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 150 (cento e cinquenta) dias após o parto. Ficam excluídas dessa vantagem as empregadas em período de experiência ou com contratos por prazo determinado, ou aquelas dispensadas por justa causa devidamente comprovada. 24.1 - Poderá haver acordo para a rescisão do contrato de trabalho, com a assistência do Sindicato. 24.2 — Após os 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, as empregadas poderão gozar de um acréscimo no período de afastamento de até 02 (duas) semanas, mediante atestado médico, conforme prescreve o artigo 392, parágrafo 2º, da CLT. 25 - SERVIÇO MILITAR - O empregado em idade de prestação de Serviço Militar não poderá ser dispensado dos serviços pela empresa, salvo nos casos de prática de falta grave, extinção de contrato por prazo determinado e mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do Sindicato Profissional. 25.1 - A garantia aqui estabelecida vigora desde o alistamento para o Serviço Militar Obrigatório até a data da incorporação, permanecendo, uma vez cumprida a obrigação do Serviço Militar, pelo prazo de 90 (noventa) dias contados da baixa daquele serviço, sem prejuízo do aviso previsto na CLT. A garantia fica eliminada, na hipótese de adiamento ou prorrogação da incorporação. 25.2 - As empresas não poderão utilizar a garantia acima para dedução de gozo de férias. 26 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA - Aos empregados com 8 (oito) ou mais anos de serviço na mesma empresa e que obtenham dentro de 1 (um) ano, nos termos da lei previdenciária, Aposentadoria Especial ou por Tempo de Serviço, fica assegurada a permanência no emprego durante o período de 1 (um) ano. 26.1 - Os empregados que tenham de 6 (seis) a 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa, com direito a Aposentadoria Especial ou por Tempo de Serviço, a configurar-se dentro de 6 (seis) meses, também terão direito de permanência no emprego durante aqueles 6 (seis) meses. 26.2 - Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo para obtê-la, no caso de aposentadoria simples, e 60 (sessenta) dias, no caso de aposentadoria especial, contados a partir da notificação da dispensa. 26.3 - O empregado terá direito a 2 (dois) dias úteis por mês, durante os últimos 60 (sessenta) dias, para tratar da documentação da aposentadoria, sem prejuízo dos seus vencimentos normais. 26.4 - A partir do mês em que adquirir o direito às garantias mencionadas no "caput" e parágrafo 1º, o empregado deverá notificar a empresa no prazo de até 60 (sessenta) dias. 27 - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS - Fica garantida, com as alterações apresentadas na presente Convenção, a manutenção de todas as condições mais favoráveis concedidas por liberalidade das empresas, ressalvado o disposto nos arts. 501 a 504 da CLT. 28 - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS – As empresas convenientes poderão implementar o sistema de flexibilização da jornada de trabalho e banco de horas nos termos da lei 960098, obedecendo aos seguintes critérios: 28.1 - As horas trabalhadas a mais ou a menos em relação a jornada contratual serão compensadas no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data base. 28.2 - No final do período estabelecido no item anterior, o saldo de horas