

deverá ser apurado, podendo ser transferido para o período seguinte, de igual duração, um saldo máximo equivalente a 80 (oitenta) horas. As horas restantes do saldo, não compensadas até o final do período, serão remuneradas como extraordinárias nos termos da presente convenção coletiva de trabalho. 28.3 - Em caso de desligamento por iniciativa da empresa, os empregados que na época do desligamento tiverem saldos positivos de horas não compensadas, receberão essas horas remuneradas como extraordinários na rescisão contratual. 8.4 - Em caso de desligamento por iniciativa do empregado, as horas por ele devidas serão descontadas na rescisão contratual. 28.5 - As horas excedentes e compensadas de acordo com os critérios desta Convenção Coletiva de Trabalho não terão caráter de extraordinários e para efeito de compensação serão computadas na base de uma por uma. 28.6 - Os saldos positivos de horas poderão ser utilizados para compensação de (pontes) de feriados prolongados em final ou início de semana. 28.7 - Se for de interesse do empregado e mediante sua expressa solicitação, os saldos positivos de horas poderão ser utilizados para as compensações em períodos adicionais às férias. 28.8 - A jornada contratual diária não deverá ultrapassar ao limite legal permitido. 28.9- Mensalmente, a empresa se obriga a apresentar ao empregado a planilha de horas trabalhadas extraordinariamente e que serão lançadas no Bando de Horas e todas as dúvidas deverão ser solucionadas antes do resgate das horas acumuladas. 28.10 - Não será considerado de acúmulo no banco de horas, o tempo gasto do pelo empregado na realização das atividades elencadas no art. 4 parágrafo 2º e seus incisos da CLT, por não considerar tempo a disposição do empregador. 29 - INTERVALO PARA REPOUOSO E REFEIÇÃO — Para os empregados da categoria profissional com jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias, as empresas poderão estabelecer, por meio de acordo individual, entre a empresa e o empregado, período de intervalo para repouso e refeição com duração mínima de 30 (trinta) minutos e máxima de 2 (duas) horas, conforme previsto no art. 611 — A da CLT, o qual não será computado na jornada de trabalho, ficando o empregado liberado do registro de ponto dos respectivos intervalos. 30 - RELÓGIO DE PONTO/SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO - É obrigatório o uso de relógio ou ponto eletrônico, para controle do horário de trabalho, independentemente do número de empregados da empresa, ficando dispensada a assinatura dos empregados, quando os mesmos utilizarem crachá eletrônico para marcação do ponto. 30.1 - As empresas que utilizam Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho que atenda integralmente a sua finalidade, registrando fielmente os horários de entrada e saída dos empregados, que não possuam qualquer denúncia de irregularidade ou ilegalidade junto ao Ministério Público do Trabalho ou Sindicato da Categoria Profissional sobre o Sistema adotado, poderá, com base na fundamentação acima, bem como no disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, que trata do reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e ainda, no artigo 2º da Portaria nº 373 de 25022011, do Ministério do Trabalho, manter, a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, sem qualquer modificação, o atual Sistema Eletrônico de Captação de Ponto. 30.2 — O Sistema Eletrônico de Controle de Jornada Alternativo não poderá admitir: I — Restrições a marcação do ponto; II — Marcação automática do ponto; III — Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; IV — Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. 30.3 -Com adoção do Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25112011, fica acordado que as empresas estarão liberadas da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto REP, previsto no artigo 31 da Portaria GM/TEM nº 1510 de 210809, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-se das penalidades previstas no artigo 28 da mesma. 31 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 3 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento. O empregado poderá também deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra e 1 (um) dia, no caso de internação de esposa ou companheira, mãe ou pai, assim como filhos, mediante comprovação do comparecimento ao hospital. Parágrafo Único - Tais ausências não serão consideradas para efeito de férias e 13º salário. 32 — FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO DE PONTO — Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão de ponto antes do final do mês, no entanto, a liquidação das horas extras realizadas ou os descontos da falta do serviço apontadas após o aludido fechamento e até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente na folha do pagamento do mês seguinte, calculadas com base no salário a que se referir tal folha de pagamento. 33 - TRABALHO EM HOME OFFICE - As Empresas poderão instituir, para parte ou totalidade de seus profissionais, o cumprimento da jornada de trabalho em regime de HOME OFFICE ou TELETRABALHO, independente de aditamento individual do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 75-A à 75-E e seus parágrafos da CLT. 33.1 - A alteração será notificada aos empregados envolvidos, através de comunicado interno ou através do endereço eletrônico (e-mail) individual do profissional. 33.2 — As empresas poderão convocar os profissionais para retornar ao cumprimento de sua jornada normal na empresa no prazo mínimo de 15 dias previsto no parágrafo 2º do art. 75-C, através de comunicado interno ou através do endereço eletrônico (e-mail) individual do

profissional. 33.3 — As empresas informarão aos profissionais através de comunicados internos as normas de segurança do trabalho que o profissional deverá respeitar no desempenho de suas atividades em HOME OFFICE, o qual deverá notificar por escrito à empresa sobre qualquer ocorrência. 34 - FERIADOS - As Empresas poderão instituir para parte ou totalidade de seus profissionais o cumprimento da jornada normal de trabalho nos dias de feriados antecipados por legislação municipal ou estadual, mantendo o descanso nos dias oficiais sem considerar as antecipações. 34.1 - As horas trabalhadas nos feriados antecipados serão consideradas normais e compensadas no dia correspondente à data antecipada 35 – FERIAS - O início do período de gozo de férias será comunicado ao empregado, por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias. A remuneração das férias a que fizer jus o empregado será acrescida de 1/3 (um terço), nos termos do art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, e será paga com base na remuneração que o empregado perceberia se estivesse em serviço. Assim, se o período de gozo das férias avançar em outro mês no qual ocorrer correção ou aumento de salários, os dias que recaírem nesse mês serão pagos proporcionalmente ao salário já ajustado. A remuneração das férias deverá ser paga às vésperas do início das mesmas, conforme previsto no art.145, da CLT, e o pagamento das eventuais diferenças deverá ser efetuado juntamente com os salários do mês subsequente. 35.1 - O início das férias, coletivas ou individuais, deverá coincidir preferencialmente no primeiro dia útil da semana e não poderá coincidir com descanso semanal remunerado, feriado ou dia já compensado. 5.2 O empregado poderá optar pelo recebimento da 1ª parcela do 13º (décimo terceiro) salário no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no “caput” desta cláusula, respeitado o disposto no art. 2º da Lei n.º 4749/65. 35.3 - As empresas concederão uma indenização a todos os empregados da categoria profissional em caso de demissão sem justa causa dentro do prazo de 30 dias após o retorno das férias, quando estas forem gozadas em período único. A indenização será proporcional aos dias faltantes para completar 30 dias, e será fixada à razão de 1/30 avos sobre o salário nominal, limitado a 30 dias. Quando o trabalhador gozar de período fracionado de férias, terá o direito à indenização pelo número de dias igual ao do período gozado de férias, e o valor da indenização será equivalente ao de dias faltantes para completar o período gozado de férias, calculado à razão de 1/30 avos sobre o salário nominal. 35.4 - Fica estabelecido que as empresas que concederem férias coletivas no final do ano, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias. 35.5 — As empresas se obrigam a pagar férias proporcionais em caso de pedido de demissão por parte do empregado. 36 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO - As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados: uniformes, macacões e demais peças de vestimenta, em número suficiente e em condições de uso, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados de acordo com a receita médica, quando por elas exigidas, na prestação do serviço ou quando a atividade e a lei assim o exigirem. 37 - CAMPANHA PARA SINDICALIZAÇÃO — As empresas, em comum acordo com o Sindicato representativo da categoria, quando solicitadas, disponibilizarão local para Campanha de Sindicalização, limitado a 01 (hum) dia para divulgação e 01 (hum) dia para castramento a cada 12 (doze) meses. 38 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - Ficam liberados da obrigação de assinalar o ponto e da prestação dos serviços, sem prejuízo da remuneração, os dirigentes sindicais quando em serviço na empresa, a saber: um diretor eleito do sindicato profissional e outro da Federação respectiva. A liberação se dará de forma que os dois dirigentes não sejam empregados da mesma empresa, ficando esta desobrigada de liberar mais de um empregado. Para o cumprimento desta cláusula, o Sindicato e a Federação indicarão, por escrito, ao Sindicato da categoria econômica e às respectivas empresas, os nomes dos Diretores eleitos, beneficiados pela liberação aludida. 39 - CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL Com fundamento no art. 513 “e”, art. 8º inciso IV da Constituição Federal de 1988, Portaria nº 180 do Ministério do Trabalho e emprego, Acórdão do TST no processo nº 0000241-2013.5.02.0024, e ainda de acordo com o ENUNCIADO nº. 24/CCR (264ª Sessão Ordinária, realizada em 27/11/18 - DOU Seção 1 - 30/11/18 -págs. 262/263), do Ministério Público do Trabalho, conforme decisão da Assembleia Geral Ordinária realizada em 12/07/2023, as empresas descontarão de todos empregados, a título de Contribuição Negocial/Assistencial, a ser descontada em 2 (duas) parcelas, de acordo com os seguintes parâmetros: a) Para funcionários com remuneração até R\$ 10.000,00 (dez mil reais), de 1% (um por cento) da remuneração mensal, nos meses de setembro e dezembro de 2023. b) Para funcionários com remuneração superior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor fixo de R\$ 100,00 (cem reais), nos meses de setembro e dezembro de 2023. As empresas deverão solicitar as Guias de recolhimento desta contribuição através do e-mail do Sindicato - [sindadm@terra.com.br](mailto:sindadm@terra.com.br), PARÁGRAFO 1º.: Em caso de dispensa do empregado antes do vencimento de uma das parcelas previstas nesta cláusula, deverá a empresa quando do pagamento da rescisão contratual proceder ao respectivo desconto. PARÁGRAFO 2º.: O montante descontado deverá ser recolhido à correspondente entidade sindical até 15 dias após o efetivo desconto do empregado, sob pena de acréscimo de multa de 2% (dois por cento) para cada mês subsequente ao atraso, além de correção monetária calculada pelo índice governamental aplicável e juros de mora de 1% (um por cento) por mês de atraso, sendo que tais acréscimos não poderão ser descontados dos empregados. PARÁGRAFO 3º.:

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato dos Trabalhadores no prazo de 30 (trinta) dias após o desconto cópia da Guia de recolhimento acompanhada da relação dos profissionais, informando o valor do referido desconto. PARÁGRAFO 4º.: Fica garantido o direito de oposição ao desconto da Contribuição prevista nesta Cláusula, que deverá ser exercido da seguinte forma: o empregado deverá comparecer, pessoalmente, no sindicato, na Avenida Rio Branco, 320 — 5º andar, cj. 54- centro — São Paulo/SP, no horário das 9:00 às 11:00 h ou das 13:30 às 15:00 horas munido obrigatoriamente de um documento atualizado, com foto, e CTPS ou documento que comprove ser da categoria e apresentar carta redigida de próprio punho, em 02 (duas) vias, para formalizar a oposição, no período de 11 a 21 de setembro de 2023, e entregar a cópia do documento protocolado pelo Sindicato a seu empregador até o dia 22/09/2023.

40 - CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS - Havendo divergência ou conflitos decorrentes da aplicação das normas estabelecidas nesta Convenção, as partes deverão emendar esforços no sentido de resolvê-los diretamente através da conciliação, ficando assegurada a constituição, em cada empresa, de comissão paritária com a finalidade de buscar a composição amigável na solução do conflito. Persistindo o impasse, caberá, então, ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em última instância, decidir as eventuais controvérsias.

41 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO - No caso de descumprimento, por parte das empresas, das obrigações constantes da presente Convenção, estas ficarão obrigadas a pagar multa equivalente a 1 (um) piso salarial da categoria, por infração cometida, e não por empregado, que será revertida em favor do Sindicato Profissional.

41.1 - Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já contenham sanções específicas.

42 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO — CESTA BÁSICA - A cada trabalhador com carga horária integral na empresa, será fornecida, até o dia 20 de cada mês, uma cesta básica, no valor mínimo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), ou em espécie, conforme discriminação abaixo, podendo ser alterada desde que não implique na sua qualidade e peso;

42.1 - Aqueles que trabalharem em horário reduzido, terão direito a uma cesta básica proporcional.

42.2 - O desconto do empregado poderá ser de até 20% (vinte por cento), do seu custo, conforme determinação legal.

42.3 - O benefício de que trata esta cláusula não terá natureza salarial, e nem se incorporará à remuneração do empregado para qualquer efeito.

42.4 - As empresas que vierem a implantar o referido benefício, poderão utilizar-se dos incentivos fiscais previstos no PAT (programa de alimentação do trabalhador) do Ministério do Trabalho.

42.5 - O trabalhador que tiver 2 (duas) faltas injustificadas, no mês, perderá os benefícios desta cláusula.

42.6 — Ficam desobrigadas as empresas que fornecem alimentação ou ticket refeição: 5 pacotes de 1 kg de açúcar refinado; 02 pacotes de 5 Kg de arroz agulhinha Tipo 1; 1 pacote de 200 gr de biscoito recheado; 2 pacotes de café torrado e moído; 1 pacote de 500 gr de farinha de mandioca; 2 pacotes de 1 kg de farinha de trigo especial; 3 pacotes de 1 kg de feijão carioca novo; 1 pacote de 500 gr de fubá mimoso; 3 pacotes de 500 gr de macarrão espaguete; 4 latas de 900 ml de óleo de soja; 1 lata de 300 gr de extrato de tomate; 1 pacote de 1 kg de sal refinado 1 lata de 700 gr de goiabada massa; 1 lata de 130 gr de sardinha em óleo; 1 copo de 300 gr de tempero completo.

43 - AUXÍLIO REFEIÇÃO - As empresas que concedem aos seus empregados auxílio refeição ficam obrigadas a proceder o reajuste pelo índice da inflação do período, facultado excepcionalmente o seu pagamento em dinheiro, podendo ser utilizado o critério de valores por faixa salarial.

43.1 - Os tíquetes ou vales refeição, deverão ser concedidos juntamente com o pagamento de salário mensal.

43.2 - O valor do desconto sob esse título não poderá exceder a 30% do custo do benefício.

44 — REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA — As empresas abrangidas por esta convenção e que se enquadrarem no art. 510 — A da CLT, quando da realização do processo eleitoral para formação da comissão de representante dos empregados, ficam obrigadas a comunicar o Sindicato dos Empregados da Administração das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas de São Paulo, a data de início do referido processo.

44.1 — A comissão de empregados eleita não poderá negociar condições gerais de trabalho dos empregados representados por este sindicato, com a empresa.

44.2 - Findo o processo eleitoral, no prazo de 10 (dez) dias, deverá a empresa encaminhar ao sindicato cópia de toda documentação do processo eleitoral.

44 - 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. Deu-se início aos debates, tratando, primeiramente, do reajuste salarial. Houve a proposta de aplicação da inflação mais 3% de aumento real, outra da inflação mais 5%, e após calorosa discussão, decidiu a assembleia, por uma proposta de 5% para todos os empregados, de forma linear. Colocado em votação o Plano de Participação nos Lucros e Resultados, houve uma grande divergência, chegando-se ao final, num consenso de se solicitar um PLR no valor de R\$ 950,00 A Assembleia, também decidiu por reivindicar a extensão do auxílio creche para homens. O Presidente colocou em votação a contribuição negocial/assistencial, nos mesmos moldes dos anos anteriores, o que foi aprovado por unanimidade. Quanto as demais cláusulas, ficou acertado, por votação unânime, que as cláusulas sociais devem permanecer inalteradas, à exceção do auxílio creche e as deveriam ser corrigidas pelo índice de reajuste concedido. Também foi decidido que o sindicato irá insistir na inclusão do VR ou VA na CCT. Franqueada a palavra aos participantes, não houve interesse em fazer uso da mesma, o presidente da sessão se comprometeu a enviar as propostas, como aprovadas, ao

Sindicato Patronal, para apreciação e, assim que houvesse uma contraproposta, esta será submetida a nova assembleia. Dada a palavra aos participantes, ninguém quis fazer uso da mesma, e nada mais havendo a ser tratado, o Presidente da mesa deu por encerrados os trabalhos e determinou a lavratura da presente ata, que vai por mim assinada (Marsal Ladeira Mazucato) e pelo Presidente da Entidade (Esny Aparecido Ledesma) São Paul 12 de julho de 2023.

