

SEEL
S

Original

Filiado à



Livro é resultado do trabalho do profissional em editora

ano XXI | edição especial | outubro de 2015 | www.seel-sp.org.br | www.facebook.com/seelsind | @SEELsind

Campanha Salarial 2015/2016



O caminho é a união e a luta sindical!

E aí, você vai deixar barato?

Princípios a gente não negocia



Fotos: Daniel Paulo/ SEEL

Nossa mesa foi composta por José Jonisete, presidente do SEEL; Ilmar Ferreira (economista e assessor do Dieese); Rogério Chaves e Márcio Carvalho, diretores do SEEL; e Camila Ikuta (Dieese)

Dia 17 de setembro aconteceu a segunda rodada do SEEL com os patrões, o Snel.

Na reunião realizada na semana anterior, de cara, dissemos para eles que, para começar o jogo do 0x0, temos que partir da reposição integral da inflação. Mas não adiantou, eles insistem em aumentar nossas perdas.

Aprendemos, ao longo da história de luta do SEEL, que nunca houve reconhecimento natural do valor do nosso trabalho. Com crise ou sem crise, o discurso é sempre o mesmo.

Para quem não acompanhou nossas notícias, vale lembrar que na primeira rodada, que aconteceu em 9 de setembro, o sindicato patronal, diante da nossa pauta, ofereceu metade, ou seja, 50% do INPC (4,94%) somente a quem recebe salários até 4 mil reais e 0% (zero!) de reposição da inflação para quem ganha acima deste valor. Além do que, não apresentaram nenhuma proposta para as outras reivindicações.

Na segunda rodada houve um discretíssimo avanço, com a apresentação de números pequeninos por parte dos patrões. Desta vez ofereceram 80% do INPC (7,9% = 197,50 reais) para quem ganha até 2.500 reais, dividindo essa “fortuna” ainda em duas parcelas, sendo 123,50 agora, e 74 daqui a seis meses.

Para salários entre 2.500 e 4 mil reais, a “superoferta” patronal traz 70% do INPC (6,9% 172,50), divididos também em duas parcelas: 123,50 agora e os outros 49 reais daqui a seis meses.

E para salários acima de 4 mil, um valor fixo de 276 reais – aqueles 6,9%, ou 70% (dois terços) da inflação que já corroeu nosso poder de compra.

E aí, trabalhadores e trabalhadoras, vocês já caíram da cadeira? Não? Então tem mais: os patrões propuseram 0% (zero!) de aumento real, 0% de reajuste no salário de ingresso, 0% para cesta e vale-refeição, 0% de reajuste na PLR. Ou seja, congelamento de todos os benefícios pelos valores do ano passado. Falar em congelamento dá arrepio na espinha.

As editoras vão congelar suas metas para os trabalhadores? Ou vão dizer que, devido à crise, precisaremos trabalhar mais? Que nota a gente poderia dar a eles? Zero? E, por fim, trouxeram outra pérola: reduzir a hora-extra de 70%, como é hoje, para 50%, conforme reza a CLT. Um dia já foi 100%, imaginam?

Aceitar reposição menor que a inflação (9,88%) é derrota certa para os trabalhadores. Não dá para ampliar o peso que a inflação já colocou sobre nossos ombros.

Propostas ridículas e absurdas que só podem nos causar indignação! Aprendemos, ao longo da história de luta do SEEL, que nunca houve reconhecimento natural do valor do nosso trabalho. Com crise ou sem crise, o discurso é sempre o mesmo.

E você, o que acha disso? Vai deixar barato? Envie suas sugestões para seel@seel-sp.org.br

Assim como é vedado a nós, trabalhadores, ingerir sobre a administração do capital dos patrões, fica difícil engolir quando tentam ingerir sobre a administração de nossos salários, a quantidade que comemos disso ou daquilo, se compramos uma geladeira nova ou velha, se viajamos para o Nordeste ou para a Praia Grande.

Cada um sabe onde melhor aplicar seus rendimentos e onde dói seu calo. Nossa pauta é fruto de uma necessidade da categoria e os salários são a nossa fonte.

Por isso, em ambas as ocasiões de negociação este ano, além da pauta propriamente dita, o SEEL reiterou dois princípios básicos e inegociáveis para a nossa entidade, expressão da voz da categoria:

Faz parte da história de luta do SEEL: nós nunca negociamos índice menor que o INPC acumulado, apesar das inúmeras crises econômicas sofridas pela classe trabalhadora.

Não aceitaremos dividir a categoria em faixas de trabalhadores de 1ª, 2ª e 3ª classes. A reposição da inflação será a mesma para todos e todas, dos menores aos maiores salários, pois o livro é resultado de trabalho coletivo. A logística tem que receber o mesmo índice de reposição que o editorial. Simples assim.

Aceitar reposição menor que a inflação (9,88%) é derrota certa para os trabalhadores. Não dá para ampliar o peso que a inflação já colocou sobre nossos ombros.

E fiação nossa categoria é outra derrota fragorosa. Pedimos muita atenção para este ponto! Se outros sindicatos fazem isso, lamentamos profundamente. Como diz o dito popular: Aqui não, violão!

SEEL
S

Original

Filiado à



Livro é resultado do trabalho do profissional em editora

ano XXI | edição especial - convenção 2014/2015 | www.seel-sp.org.br | www.facebook.com/seelsind | @SEELsind

Você conhece todas as cláusulas da sua Convenção Coletiva de Trabalho? Confira aqui a de 2014/2015.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

Número da solicitação: **MR073980/2014**
Data e horário da transmissão: **10/11/2014 às 12:00**

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Editoras de Livros Publicações Culturais e Categorias Afins do Estado de São Paulo, CNPJ nº. 62.253.612/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **José Jonisete de Oliveira**;

E **Sindicato Nacional dos Editores de Livros**, CNPJ nº. 33.591.918/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **Sonia da Cruz Machado de Moraes Jardim**;

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 setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) TRABALHADORES EM EMPRESAS EDITORAS DE LIVROS, PUBLICAÇÕES CULTURAIS E CATEGORIAS AFINS DO ESTADO DE SÃO PAULO, com abrangência territorial no estado de São Paulo/SP, com abrangência territorial em São Paulo/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado o salário normativo, mensal, a todos os empregados componentes da categoria profissional representada, no valor de R\$ 960,00 (novecentos e sessenta), de 01 de setembro de

2014 a 31 de março de 2015; com aumento para R\$1.000,00 (mil reais) a partir de 01 de abril de 2015.

Parágrafo Primeiro: Ao empregado que recebe exclusivamente comissões é garantido o salário normativo quando o total das comissões não atingir o valor referido.

Parágrafo Segundo: Para efeito de cálculo da média salarial do comissionado destinado ao pagamento do décimo terceiro salário e das férias, serão considerados os valores pagos nos últimos 06 meses de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes e as empresas que possuam quadro de pessoal organizado em carreira, na forma da Lei.

Parágrafo Quarto: Não obstante a fixação do piso salarial acima, os Estados da Federação que estejam sendo representados por sindicatos, Federações ou a Confederação e possuam salários mínimos estaduais superiores aos pisos desta cláusula deverão respeitar o de maior valor.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

Sobre os salários nominais de 31 de agosto de 2014 será aplicado, em 1º de setembro de 2014, o percentual único, total e negociado correspondente ao período de 1º de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014 de 6,9% (seis vírgula nove por cento).

CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Para os empregados admitidos após 01/09/13 (data-base), deverão ser observados os critérios seguintes:

a) ao salário nominal dos admitidos em função com paradigma será aplicado o mesmo percentual de aumento salarial concedido ao paradigma, nos termos da cláusula 1ª, desde que não se ultrapasse o menor salário nominal da função; e

b) tratando-se de função sem paradigma e para empresas constituídas após 01/09/13 serão aplicados os percentuais únicos e proporcionais ao tempo de serviço prestado após a data-base, por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, incidentes sobre o salário nominal da data da admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário nominal da função, de acordo com a seguinte tabela:

MÊS DA ADMISSÃO	PERCENTUAL DEVIDO
SETEMBRO/13	6,90%
OUTUBRO/13	6,33 %
NOVEMBRO/13	5,75%
DEZEMBRO/13	5,18%
JANEIRO/14	4,60%
FEVEREIRO/14	4,03%
MARÇO/14	3,45%
ABRIL/14	2,88%
MAIO/14	2,30%
JUNHO/14	1,15%
JULHO/14	1,15%
AGOSTO/14	0,58%

CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustes, correções, adiantamentos, antecipações, aumentos e/ou abonos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação da legislação, sentenças normativas e acordos coletivos, concedidos a partir de 01/09/13, inclusive, e até 31/08/14, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito, concedidos expressamente com esta natureza.

Pagamento de Salário/ Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

Parágrafo Único: Não se incluem nesta garantia cargos de chefia ou gerência, bem como funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício e casos de gerenciamento interno.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os salários serão pagos até o último dia útil do mês pelas empresas que não praticam qualquer tipo de adiantamento salarial. Para as demais

empresas, o prazo de pagamento permanece inalterado, isto é, prevalece o prazo legal (até o 5º dia útil do mês seguinte ao vencido).

Parágrafo Único: Sempre que o pagamento não for efetuado por depósito em conta bancária, as empresas adotarão providências que facultem o saque correspondente ou o recebimento em espécie, no mesmo dia do pagamento normal.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - FALTAS ABONADAS

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, desde que as faltas coincidam com as jornadas de trabalho, mediante comprovação:

- até 03 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, sogro ou sogra, ascendente, descendente, irmão ou irmã;
- por 01 dia útil, para internação hospitalar de cônjuge, filho ou filha, dependentes;
- até 05 dias consecutivos, para casamento;
- por 01 dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa.

Parágrafo Único: Caso a comunicação do falecimento ocorra durante a segunda metade da jornada de trabalho, esta não será computada na contagem dos 03 dias previstos no item 'a'.

CLÁUSULA DÉCIMA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 48 horas dado pelo empregado estudante, por escrito, será abonada a sua falta no dia de prova escolar obrigatória, desde que comprovada a realização desta em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 462 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além do permitido por lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, alimentos, convênios com

supermercados, planos ou convênios médico e odontológico, medicamentos, transporte, empréstimos pessoais, contribuições a associações, clubes e outras agremiações e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, será paga indenização única aos empregados com 10 ou mais anos de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, em valor equivalente ao seu último salário nominal, a ser paga no ato da rescisão ou, se continuarem com a prestação de serviço, quando dela se desligarem definitivamente.

Parágrafo Único: As empresas que mantenham plano de complementação de aposentadoria estarão isentas do pagamento desta indenização.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com 70% de acréscimo em relação à hora normal, durante o período da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, excetuadas as horas suplementares prestadas em regime de acordos de compensação de horas ou quando se tratar de compensações de “dias-pontes”.

Parágrafo Único: O aludido percentual de 70% poderá ser reduzido através de acordo direto, entre o empregado e a sua empregadora, desde que celebrado com a assistência do respectivo Sindicato dos Trabalhadores.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

Durante a vigência da presente norma coletiva, as horas trabalhadas no período noturno, compreendido entre as 22 horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte (CLT, arts. 73 e seguintes), serão remuneradas com o acréscimo de 30% em relação às horas normais diurnas.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Durante a vigência da presente, as empresas concederão ao empregado maior de 45 anos de idade e com mais de 05 anos de serviços contínuos na mesma empresa, a garantia de uma indenização especial equivalente a um salário nominal mensal do respectivo empregado beneficiário desta indenização, sem prejuízo do aviso prévio legal, no caso de dispensa sem justa causa.

Parágrafo Único: A aplicação desta cláusula não é cumulativa com a cláusula 21ª abaixo, podendo, nestes casos, o empregado optar pela que lhe for mais benéfica.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO OU AUXÍLIO-DOENÇA

Aos empregados afastados do serviço em razão de acidente de trabalho e que recebem o benefício previdenciário correspondente, as empresas complementarão o valor do benefício até o limite do salário-base que seria pago se estivessem trabalhando, durante a vigência da presente norma coletiva, a partir do 16º dia do afastamento e pelo prazo máximo de 06 meses.

Parágrafo Único: No caso de auxílio-doença, observados os mesmos critérios já mencionados, esta complementação se dará pelo prazo máximo de 02 meses.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo dos salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 01 (um) salário normativo previsto na presente norma coletiva.

Parágrafo Único: Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REEMBOLSO-CRECHE

As empresas reembolsarão suas empregadas das despesas com creche em acordo com o que segue:

Parágrafo Primeiro: Para dependentes com até 03 anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de R\$ 478,91, desde que não reembolsadas por outra fonte.

Parágrafo Segundo: Para dependentes com 03 anos e um dia até 05 anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de R\$ 319,31, desde que não reembolsadas por outra fonte.

Parágrafo Terceiro: Para dependentes com 05 anos e um dia até 06 anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de R\$ 247,72, desde que não reembolsadas por outra fonte.

Parágrafo Quarto: Se a guarda judicial do filho for concedida ao pai, este, desde que o comprovado e somente nesta hipótese, perceberá o benefício ora ajustado.

Parágrafo Quinto: O presente reembolso deverá ser efetuado conjuntamente com o pagamento mensal dos salários.

Parágrafo Sexto: A concessão do benefício contido nesta cláusula substitui o previsto nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389 da CLT, bem como na Portaria-3 296, de 03/09/86, do Ministério do Trabalho (DOU de 05/09/86).

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DAS EMPRESAS (PLR)

As partes acordam o que segue quanto à participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, XI e do art. 8º, VI, da Constituição federal, bem como da Lei 10.101, de 19/12/00, que dispõem sobre a PLR:

Parágrafo Primeiro: Para as empresas que possuíam até 100 empregados em 31/08/2014, o valor base da PLR é de R\$ 1.164,83. Para as empresas que possuíam mais de 100 empregados em 31/08/2014, o valor base da PLR é de R\$ 1.220,61. O Valor Base deverá ser reajustado conforme tabela abaixo, constante do item 5 do parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo Segundo: O recebimento da PRL é vinculado à meta abaixo especificada, a qual deve ser cumprida por cada empregado durante o período de apuração de 01/09/2014 à 31/08/2015:

- a) Faltas injustificadas
 1. Não serão consideradas faltas injustificadas as hipóteses elencadas pelo art. 473, da CLT, as expressamente previstas nesta Convenção e aquelas que forem abonadas pela política de faltas do empregador.
 2. O empregado que tiver até três faltas injustificadas durante o período de apuração terá direito ao recebimento do valor base da PLR, com acréscimo de 6,66%.
 3. O empregado que tiver de quatro a seis faltas injustificadas durante o período de apuração terá direito ao recebimento do valor base da PLR, com acréscimo de 6%.
 4. O empregado que tiver sete ou mais faltas injustificadas durante o período de apuração terá direito ao recebimento do valor base da PLR, com acréscimo de 5,67%.
 5. Tabela atualizada dos valores da PLR do período 2014/2015:

Nº empregados da PLR atual/Valor base 2014/2015	Reajuste conforme escala de metas estabelecidas pelas empresas na presente CCT		
	Até 3 faltas injustificadas 6,66%	De 4 a 6 faltas injustificadas 6%	Acima de 7 faltas injustificadas 5,67%
Até 100 empregados	R\$ 1.164,83	R\$ 1.242,41	R\$ 1.234,72
Acima de 100	R\$ 1.220,61	R\$ 1.301,90	R\$ 1.289,82

Parágrafo Terceiro: a PLR não será devida pelas empresas que já tenham implantado, estejam implantando ou venham a implantar a PLR, nos termos da Lei 10.101/2000, até 19/02/2015, ficando convalidadas, portanto, estas implantações em nível de empresas; não sendo devida, também, pelas empresas que já concederam ou venham a conceder até a mesma data (19/02/2015), qualquer reajustamento, correção, adiantamento, antecipação, aumento, abono ou gratificação, espontâneos ou compulsórios, iguais ou superiores ao valor desta PLR, sendo que, quando inferiores a tal valor, deverão ser complementados até atingir o mesmo valor, substituindo, assim, esta participação e isentando do pagamento desta PLR as empresas que efetuarem a aludida complementação.

Parágrafo Quarto: a PLR deverá ser paga em 02 parcelas; sendo a primeira com vencimento em 28/02/15, devendo ser pago 50% do valor defi-

nido na tabela acima, de acordo com o número de empregados da empresa. A segunda parcela vencerá em 31/08/2015. As empresas poderão alternativamente pagar a PLR em uma única parcela até 31/05/2015. Nas duas situações a PLR deverá ser paga observando-se o número de faltas injustificadas, conforme estipulado na tabela do item 5 do parágrafo segundo, acima.

Parágrafo Quinto: fará jus ao recebimento da PLR os empregados com contrato em vigor em 01/07/2014 e que foram admitidos antes de 01/01/2014;

Parágrafo Sexto: a PLR será paga aos empregados afastados do trabalho na(s) mesma(s) data(s) do pagamento dos demais empregados, desde que o seu retorno ao trabalho haja ocorrido até 01/07/14, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

Parágrafo Sétimo: no tocante aos empregados admitidos durante o período de 01/01/14, inclusive, a 31/12/14, inclusive, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias;

Parágrafo Oitavo: os empregados demitidos até 01/07/14, inclusive, não receberão a participação ora estipulada.

Parágrafo Nono: as empresas obrigadas pela presente norma a pagar a PLR deverão comunicar ao Sindicato dos Trabalhadores, por escrito, a data na qual foi efetuado o pagamento, em até 10 dias úteis, citando os beneficiários.

Parágrafo Décimo: As empresas que se encontrem em dificuldades que as impossibilitem de cumprir a presente cláusula, poderão negociar a PLR com o Sindicato dos Trabalhadores, de forma a torná-la menos onerosa, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação e do pagamento.

Parágrafo Décimo Primeiro: A presente cláusula implica na transação do objeto e desistência de processos de dissídios coletivos relacionados com a participação dos empregados nos lucros

e/ou resultados das empresas (PLR).

Parágrafo Décimo Segundo: sobre os valores pagos a título de PLR, as empresas descontarão de cada empregado e em favor do Sindicato dos Trabalhadores, a título de contribuição participativa, o percentual de 5% (cinco por cento), observado o limite total e máximo de R\$ 69,26 (somando-se os descontos de ambas as parcelas), por empregado, devendo recolhê-lo em até 05 dias úteis após o mês da competência dos descontos, diretamente ao beneficiário ou à conta bancária por este indicada.

Excluem-se desta contribuição os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como liberais que exerçam opção na forma da Lei. As empresas fornecerão, no prazo de 15 dias, contados da data do recolhimento da contribuição, ao Sindicato dos Trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos seus empregados.

Parágrafo Décimo Terceiro: Quaisquer dúvidas, divergências, controvérsias, esclarecimentos ou litígios, seja qual for a sua natureza, inclusive de ordem econômica, administrativa ou judicial a respeito da contribuição prevista nesta cláusula, deverão ser tratados direta e exclusivamente com o Sindicato dos Trabalhadores, único beneficiário da aludida contribuição, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela mesma, estando isento o Sindicato Patronal signatário da presente, bem como as empresas por ele representadas, de qualquer parcela desta responsabilidade.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE REFEIÇÃO

O percentual de reajuste do valor do vale-refeição será de 6,35% (INPC) mais 1,5% (aumento real) sobre o valor pago pelo empregador em 31/08/2014, resultando no valor de R\$ 15,53 (quinze reais e cinquenta e três centavos) nas seguintes condições:

Parágrafo Primeiro: O vale refeição é de fornecimento obrigatório para as empresas que em 31/08/2014 já o concediam e para as empresas que contavam com mais de 50 (cinquenta) empregados em 31/08/2014.

Parágrafo Segundo: As empresas que já tenham concedido reajuste espontâneo entre 01/09/2013 e 31/08/2014, inclusive, no entanto, em valor inferior aos 6,35% (INPC) somado aos 1,5% (aumento real), deverão somente complementar o reajuste espontâneo com o percentual restante, atingindo, assim, o percentual ora estipulado.

Parágrafo Terceiro: As partes acordam que o benefício de Vale Refeição não possui natureza salarial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA ALIMENTAÇÃO

Todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva que percebam na data de 01/09/2014, remuneração igual ou inferior a 04 (quatro) pisos normativos da categoria em seu valor principal (Cláusula 5ª) terão direito ao recebimento de uma CESTA ALIMENTAÇÃO mensal no valor máximo de R\$ 85,00 (setenta e cinco reais).

Parágrafo Primeiro: As empresas que já concedem CESTA ALIMENTAÇÃO para os empregados que ganham até 04 (quatro) pisos normativos, em valor inferior ao estipulado no caput desta cláusula deverão complementá-los até este valor.

Parágrafo Segundo: As empresas que já concedem o referido benefício em valores maiores do que R\$ 85,00 (setenta e cinco reais), deverão reajustá-los aplicando o percentual de reajuste estipulado que será de 6,35% (INPC).

Parágrafo Terceiro: As empresas que tenham aderido ao Programa de Amparo ao Trabalhador (PAT) limitar-se-ão a deduzir do empregado o teto permitido pelo programa.

Parágrafo Quarto: As partes acordam que o benefício de CESTA ALIMENTAÇÃO não possui natureza salarial.

Relações de Trabalho/ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO À GESTANTE

Durante a vigência da presente, as empresas concederão à empregada gestante garantia de emprego e salário até 90 dias após o término do afastamento legal (licença de 120 dias), salvo nos casos de mútuo acordo (com a assistência da entidade sindical representativa da categoria profissional), rescisões por justa causa e pedidos de demissão.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO POR SERVIÇO MILITAR

As empresas concederão garantia de emprego ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar obrigatório, desde o alistamento e até 60 dias após a ocorrência de baixa, ou expedição de certificado de reservista, ou dispensa de incorporação. Esta cláusula não se aplica aos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão, por mútuo acordo e contrato por prazo determinado (inclusive de experiência).

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

As empresas concederão garantia de emprego ao(à) trabalhador(a) que se encontre a 02 ou menos anos da aquisição ao direito à aposentadoria prevista na Lei, considerando-se os limites legais estabelecidos, desde que o empregado conte com no mínimo 05 anos de serviços contínuos na mesma empresa à época de se valer do benefício, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, de rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo, pedido de demissão e contrato por prazo determinado (inclusive de experiência).

Parágrafo Primeiro: Para obtenção desta garantia, o trabalhador deverá informar a empresa por escrito, encontrar-se no período de pré-aposentadoria, comprovando tal condição em 90 dias, a serem contados a partir do dia em que tiver início a presente estabilidade.

Parágrafo Segundo: Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a presente garantia.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE APÓS O GOZO DE FÉRIAS

Todos os empregados que retornarem do gozo de férias, independente do número de dias gozados, terão direito a estabilidade na função pelo período de 30 (trinta) dias após o seu retorno.

Parágrafo único: O empregado poderá gozar de mais de um período de férias, porém a aludida estabilidade de 30 (trinta) dias, a que se refere o caput desta cláusula, ficará restrita a um único período, excetuados os casos de férias coletivas.

Jornada de Trabalho/ Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO DOS SÁBADOS

As empresas que optarem pelo regime da compensação da jornada de trabalho aos sábados, inclusive no tocante aos menores e mulheres, ficam autorizadas a fazê-lo, observadas as seguintes condições:

- As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana;
- Caberá à empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo com os seus empregados, fixar a jornada de trabalho, para efeito da compensação total ou parcial do expediente aos sábados;
- Têm-se por cumpridas, consequentemente, todas as exigências da Lei, sem quaisquer outras formalidades, respeitados os critérios legais de proteção ao trabalho do menor e as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas, levando-se o termo respectivo a registro no Ministério do Trabalho e Emprego, instruído com cópia da presente norma coletiva.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DIAS-PONTES

As empresas poderão liberar os trabalhadores em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através da compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.

Saúde e Segurança do Trabalhador Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - VESTUÁRIO E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As empresas que estabelecerem a obrigatoriedade do uso de uniformes pelos seus empregados deverão fornecê-los gratuitamente.

Parágrafo Único: As empresas também fornecerão gratuitamente todos os EPIs (equipamentos de proteção individual) necessários ao desenvolvimento da prestação de serviços, de acordo com a legislação em vigor.

CIPA/Composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES DE CIPAS

As empresas obrigadas ao cumprimento da NR-5 convocarão eleições para CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes), com antecedência mínima de 40 dias antes do término do mandato anterior, dando publicidade a tal ato através de comunicados afixados nos qua-

dro de avisos das mesmas empresas, comunicados estes cujas cópias deverão ser enviadas ao Sindicato dos Trabalhadores dentro de 15 dias daquela convocação.

Parágrafo Primeiro: No prazo máximo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se os eleitos.

Parágrafo Segundo: O não cumprimento do disposto nesta cláusula, por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser convocada e realizada no prazo improrrogável de 30 dias.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VALIDADE DE ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS

Ao serviço médico ou odontológico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio ou contrato, compete abonar os primeiros 15 dias de ausência ao trabalho.

Parágrafo Único: No caso de não haver serviço médico ou odontológico na empresa, nem por ela mantido mediante convênio ou contrato, serão válidos, para o mesmo fim, atestados médicos ou odontológicos expedidos pela Previdência Social, ou atestados fornecidos por médicos ou dentistas de entidades oficiais (repartições públicas) ou atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade de profissionais do Sindicato dos Trabalhadores, sempre nesta ordem de menção e preferência.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO MÉDICO

As empresas com mais de 10 empregados, excetuadas aquelas que já mantêm assistência médica em condições mais favoráveis, obrigam-se a firmar convênio médico ao qual o empregado se vinculará somente por sua livre vontade.

Parágrafo Primeiro: O empregado que optar pelo convênio ingressará no plano básico e terá descontado mensalmente em folha de pagamento o equivalente a 3,0% do seu salário nominal, limitado a 50% do valor correspondente à mensalidade do plano básico.

Parágrafo Segundo: O benefício ora ajustado é limitado, exclusivamente, ao empregado da empresa, não abrangendo em nenhuma hipótese qualquer outra pessoa, inclusive os seus familiares ou dependentes legais.

Parágrafo Terceiro: A eventual inclusão de familiares ou dependentes legais terá seu custo integralmente pago pelo empregado, autorizado o respectivo desconto da importância total da sua remuneração mensal.

Relações Sindicais Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização

dos trabalhadores abrangidos por esta norma, as empresas com mais de 20 empregados permitirão a entrada de diretor do Sindicato dos Trabalhadores, legal e comprovadamente eleito, duas vezes, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, em data, local e horário apropriados, escolhidos previamente pelas partes, de comum acordo, sindicalização esta a ser desenvolvida no recinto das empresas, fora do ambiente da produção, em lugar de fácil acesso aos trabalhadores.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DO LOCAL DE TRABALHO

Fica assegurada liberdade de acesso às empresas, para os diretores legal e comprovadamente eleitos para o Sindicato dos Trabalhadores, nas circunstâncias estabelecidas em prévio entendimento entre a direção das empresas e da entidade sindical profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão a afixação de avisos do Sindicato dos Trabalhadores, em local visível, para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja ou depreciativa e, sempre, sob a responsabilidade pessoal dos dirigentes sindicais.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas considerarão como faltas justificadas dos diretores legal e comprovadamente eleitos para o Sindicato dos Trabalhadores, sem prejuízo da remuneração respectiva, férias legais ou 13º salário, a ausência por 40 horas ou 5 dias de trabalho por mês (o que for mais vantajoso ao empregado), para exercer atividades sindicais, mediante prévio aviso, por escrito, ao empregador.

Parágrafo Primeiro: Para as empresas que tiverem mais de um empregado legal e comprovadamente eleito para a Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores, a concessão estabelecida nesta cláusula será de forma alternada, não podendo, assim, mais de um diretor se ausentar concomitantemente nos mesmos dias, exceto para participação em 01 reunião ordinária da Diretoria, por mês.

Parágrafo Segundo: A fim de levar a cabo o bom entendimento entre as partes e para preservar o respeito pelas atividades da empresa, o Sindicato dos Trabalhadores, considerando as discussões havidas durante as negociações, se compromete a encaminhar às empresas, nas quais haja diretor representante dos trabalhadores, no prazo de 10 dias úteis decorrido da assinatura do presente acordo coletivo, um calendário das reuniões ordinárias. Outrossim, se compromete a administrar, levando em consideração o bom senso, as solicitações de dispensa para as demais ati-

vidades sindicais dos seus diretores, efetuando tais solicitações com a máxima antecedência possível, visando não prejudicar os trabalhos internos das empresas.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO/RECEBIMENTO DE MENSALIDADES SINDICAIS E RELAÇÕES DE CONTRIBUIÇÕES

As empresas com mais de 05 empregados descontarão, da respectiva folha de pagamento, as mensalidades devidas ao Sindicato dos Trabalhadores, desde que formalmente autorizadas pelo empregado, e recolherão ao beneficiário a importância descontada a este título, no prazo máximo de 10 dias subsequentes ao desconto, nos termos da CLT (art. 545).

Parágrafo Único: As empresas deverão remeter ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 15 dias úteis contados da data de recolhimento, em caráter confidencial e mediante recibo, relação contendo os nomes dos contribuintes e os respectivos valores das contribuições.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

De conformidade com o aprovado na Assembleia Geral da Categoria Profissional, as empresas procederão ao desconto no salário dos empregados abrangidos por esta convenção, associados ou não, a título de Contribuição Assistencial Profissional, no importe de 6% (seis por cento) do salário já majorado, com repasse até 10 (dez) dias após o desconto à entidade Sindical Profissional, em 03 (três) parcelas de 2% (dois por cento) cada uma nos meses de fevereiro, abril e junho de 2015, acompanhados da relação nominal dos empregados contribuintes.

Parágrafo Primeiro: Fica garantido ao trabalhador o amplo direito de oposição aos descontos, que poderá ser exercido de forma individual e mediante protocolo de carta de próprio punho, em 03 vias, na sede da entidade sindical dos trabalhadores.

Parágrafo Segundo: A oposição ao desconto poderá ser manifestada no dia 10, inclusive, ao dia 20 inclusive, dos meses nos quais serão efetuados os referidos descontos, obrigando-se o empregado a enviar uma via da carta de oposição à empresa mediante protocolo, no prazo de 48 horas, a partir do dia seguinte ao do seu recebimento pela entidade citada.

Parágrafo Terceiro: As partes não incentivarão nem criarão obstáculos à oposição ao desconto da contribuição.

Parágrafo Quarto: Quaisquer dúvidas, divergências, controvérsias, esclarecimentos ou litígios, seja qual for a sua natureza, inclusive de ordem econômica, administrativa ou judicial, a respeito da contribuição prevista nesta cláusula deverão ser tratados direta e exclusivamente com o Sindicato dos Trabalhadores único beneficiário da aludida contribuição, o que assume toda e qualquer responsabilidade pela mesma, estando isento o Sindicato Patronal signatário da presente, bem como as empresas por ele representadas, de qualquer parcela desta responsabilidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CON-

TRIBUIÇÃO SINDICAL: RECOLHIMENTO E RELAÇÃO NOMINAL DOS CONTRIBUINTES

As empresas remeterão relação nominal dos empregados contribuintes, em cumprimento à Portaria 3.233 de 29/12/83, do Ministério do Trabalho e Emprego, no prazo de 10 dias após o desconto da contribuição sindical, especificando a função, o salário percebido no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido.

Parágrafo Único: As empresas se obrigam a encaminhar ao Sindicato dos Trabalhadores cópia da guia do respectivo recolhimento junto à CEF.

Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIFICULDADES ECONÔMICAS

As empresas que comprovadamente se encontrem em dificuldades financeiras que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão negociar tais cláusulas com o Sindicato dos Trabalhadores, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXTENSÃO DESTA CONVENÇÃO

As normas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho aplicam-se, também, sem quaisquer restrições, a todos os empregados de empresas públicas, sociedades de economia mista, autarquias e fundações, contratados nos termos da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

Fica estipulada multa no valor de 5,0% do salário normativo fixado nesta Convenção Coletiva de Trabalho em caso de descumprimento das obrigações de fazer, revertendo sempre a favor da parte prejudicada. A multa aqui prevista não se aplica às cláusulas para as quais a legislação já estabeleça penalidades ou àquelas que, nesta norma, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelos arts. 873 e ss. da CLT.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO

As partes comprometem-se a observar as condições ora pactuadas, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta norma e na legislação vigente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos na presente, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROCESSOS DE AUTOMAÇÃO

As empresas que adotarem processos de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção através de sistemas automáticos ou máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para estes novos métodos de trabalho, visando melhorar a sua qualificação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RECOMENDAÇÕES

Recomenda-se às empresas e/ou trabalhadores a fiel observância das Normas Regulamentadoras (NRs) aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e vigentes que dispõem sobre segurança, higiene e medicina do trabalho.

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, as partes assinam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

São Paulo, 1º de Setembro de 2014.

JOSE JONISETE DE OLIVEIRA SILVA
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESA EDITORA DE LIVROS PUBLICAÇÕES CULTURAIS E CATEGORIA AFINS DO ESTADO DE SÃO PAULO

MARCOS DA VEIGA PEREIRA
Presidente

SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS

Categoria está com o SEEL

Nosso sindicato tem recebido inúmeras mensagens de apoio e de incentivo à nossa postura nas reuniões da Rodada de Negociações 2015/2016. Os trabalhadores sabem que apenas a união fará a diferença neste momento em que lutamos para manter nossos direitos e não pagar a conta da crise. Confira abaixo algumas mensagens que nós recebemos e nossa resposta aos companheiros:

“Embora tenhamos conhecimento que a crise está aqui ao nosso lado, todos estão sofrendo. Compreendendo o lado do empregador, porém é preciso compreender o lado do funcionário: os impostos aumentam, a alimentação aumenta, o custo de vida água, luz, telefone e todo o gasto aumentou. Como

ficamos? Infelizmente, com essa negociação, ocorrerá uma insatisfação. A qualidade da mão de obra será afetada, o empregado ficará endividado porque não conseguirá se manter. E quer algo que tire o sono de qualquer pessoa é dívida e família passando necessidade. Apoio o SEEL. Precisamos de um acordo bom para ambas as partes. Não apoio a classificação!”

L.J.

SEEL: O companheiro tem toda a razão: quer mais desassossego para o trabalhador do que não conseguir pagar as contas de sua família? Acreditamos que a luta sindical é para defender sempre os direitos da categoria. Queremos apenas o que é nosso de direito!

“Concordo com todo o posicio-

namento do SEEL, principalmente no que diz respeito ao não faturamento da categoria, pois, como disse, todos contribuem igualmente para o livro, seja o que ganha um salário mínimo, seja o que ganha 7 mil reais.”

B.C.

SEEL: O trabalho de produção do livro é fruto coletivo. Desde as pessoas que atuam no chão de fábrica até os editores, todos contribuam para que o conhecimento se concretize nas páginas de um livro. É por isso que todos devem ter os mesmos direitos.

“Sou sindicalizado a vocês há muitos anos, então posso me sentir a vontade para dizer e ou perguntar. E vocês vão deixar barato? Nós, funcionários, temos vínculos com a empresa e temos muito medo

de perdermos nossos empregos, principalmente nessa época de crise. Posso dizer por mim: às vezes temos vontade de fazer diversas ações, inclusive greve, mas nos sentimos muito desprotegidos. No caso de tal atitude, acho que deveriam nos proteger mais e ou nos ajudar a tomar mais atitudes drásticas com o sindicato patronal. Nos ajude a fazer algo que os façam respeitar os funcionários de forma digna”

R.

SEEL: O companheiro pode ter segurança de colocar todas as suas preocupações. O SEEL existe há 55 anos para defender os interesses de toda a categoria. É direito do trabalhador realizar uma greve, quando esta é decidida pela maioria em assembleia. A legislação assegura tal direito. Entendemos a sua preocupação e repudiamos qualquer assédio ou retaliação. Estamos alerta.

Em época de crise, não seremos nós a pagar a conta

Para contribuir nas negociações para a Rodada de Negociações 2015/2016 junto ao SNEL, o DIEESE preparou um levantamento do o setor com informações importantes sobre os números relacionados à edição de livros. E adivinhem companheiros: o cenário não está tão nebuloso para o mercado como os patrões insistem em choramingar nas negociações.

Apesar de, em 2014 terem sido vendidos aproximadamente 435 milhões de exemplares de livros, 44 milhões a menos que em 2013, o preço médio nominal do livro vendido, por exemplo, apresentou crescimento em 2014, chegando a R\$ 12,41. Em 2013, esse valor era de R\$ 11,17. O que contribui no equilíbrio desta balança. No acumulado do período de 2012 a 2014,

o setor acumulou crescimento no faturamento de 11,80% em termos nominais, e 0,66% em termos reais. São dados do DIEESE que nos ajuda a manter nosso posicionamento nas negociações: nenhum direito a menos.

Confira abaixo a tabela do DIEESE que mostra o reajuste necessário para repor as perdas salariais dos últimos 12 meses:

Mês/Ano	Salário Nominal		ICV-DIEESE		Salário Real	Perda Mensal	INPC-IBGE		Salário Real	Perda Mensal
	Reajuste	Índice	Mensal	Índice			Mensal	Índice		
set-14	0,00%	100,00	0,23%	100,23	99,77	-0,23%	0,49%	100,49	99,51	-0,49%
out-14	0,00%	100,00	0,50%	100,73	99,28	-0,72%	0,38%	100,87	99,14	-0,86%
nov-14	0,00%	100,00	0,52%	101,26	98,76	-1,24%	0,53%	101,41	98,61	-1,39%
dez-14	0,00%	100,00	0,52%	101,78	98,25	-1,75%	0,62%	102,04	98,01	-1,99%
jan-15	0,00%	100,00	2,25%	104,08	96,08	-3,92%	1,48%	103,55	96,58	-3,42%
fev-15	0,00%	100,00	1,40%	105,54	94,75	-5,25%	1,16%	104,75	95,47	-4,53%
mar-15	0,00%	100,00	1,26%	106,87	93,57	-6,43%	1,51%	106,33	94,05	-5,95%
abr-15	0,00%	100,00	0,55%	107,45	93,06	-6,94%	0,71%	107,08	93,39	-6,61%
mai-15	0,00%	100,00	0,57%	108,06	92,54	-7,46%	0,99%	108,14	92,47	-7,53%
jun-15	0,00%	100,00	0,81%	108,94	91,79	-8,21%	0,77%	108,98	91,76	-8,24%
jul-15	0,00%	100,00	0,95%	109,98	90,93	-9,07%	0,58%	109,61	91,23	-8,77%
ago-15	0,00%	100,00	0,06%	110,05	90,87	-9,13%	0,25%	109,88	91,01	-8,99%
Reajuste										
Necessário em 1 de setembro de 15			10,05%				9,88%			

Fonte: DIEESE e IBGE

Elaboração: DIEESE, ERSP – Escritório Regional São Paulo

Nossa pauta

1. Recuperação do INPC integral para toda a categoria: reajuste já dos 9,88% da inflação acumulada.
2. Aumento real de 1,5% .
3. Reajuste do vale-refeição para, no mínimo, R\$ 30.
4. Reajuste da cesta básica (cesta-alimentação ou vale-alimentação) no valor de R\$ 150.
5. Reajuste de piso salarial para R\$ 1.350.
6. PLR: R\$ 1.500 para empresas com até 50 funcionários e R\$ 1.900 para empresas acima de 51 funcionários.
7. Adicional noturno de 50% em relação às horas normais.
8. Inclusão do pai para reembolso de auxílio-creche.
9. Garantia de acesso às empresas para pesquisa de interesse dos trabalhadores.
10. Investimento das empresas em atualização e requalificação profissional.

Luta sindical perde um valoroso companheiro



Foto: Daniel Paulo/ SEEL

Roberto Sugeyama, o Japa, assessorou a diretoria do SEEL nas negociações de 2013.

É com pesar que recebemos, em 15 de setembro, a notícia do falecimento do companheiro Roberto Sugeyama, mais conhecido no meio sindical como Japa.

Por muitos anos, ele atuou com muita dedicação em um trabalho

intenso no Dieese, onde acompanhava muitas negociações com os patrões, colaborando com inúmeros sindicatos de trabalhadores.

A tarefa do Japa era fazer com que os trabalhadores, explorados pelo capital, se apropriassem correta-

mente da economia em favor de sua luta.

Para isso, traduzia estas por vezes difíceis explicações, em uma linguagem popular, com ironia fina, fazendo da economia e conjuntura política instrumentos de transfor-

mação em prol de todos nós, trabalhadores.

O companheiro Japa marcava sua posição, tinha lado e sempre dedicou sua vida ao coletivo. São incontáveis os beneficiados por seu trabalho: categorias, sindicatos com negociações complexas em meio às crises e trabalhadores sob pressão de seus patrões.

A tarefa do Japa era fazer com que os trabalhadores, explorados pelo capital, se apropriassem corretamente da economia em favor de sua luta.

Em nome de todo o Seel, enviamos aqui nosso agradecimento especial e carinhoso ao Japa e manifestamos nossa solidariedade aos seus familiares. Seu exemplo de luta e de postura ficará para sempre entre nós. Japa, presente!

Japa, presente!

Expediente

Original - Órgão de divulgação do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Editoras de Livros, Publicações Culturais e Categorias Afins do Estado de São Paulo.

www.seel-sp.org.br

www.facebook.com/seel.sindicato

twitter.com/SEELsind

Jornalista Responsável

Christiane Gomes

MTB 033133

Produção Editorial

Departamento de Comunicação do SEEL

Projeto Gráfico

Editora Cosmos

Tiragem

5 mil exemplares

SEEL - Presidente: José Jonisete de Oliveira Silva. Vice-Presidente: Daniel Paulo F. Lima. Diretor-Tesoureiro:

Douglas Cerqueira. Secretário Geral: Márcio José de Carvalho. Secretário de Formação e Comunicação: Rogério Chaves. Secretário de Sindicalização: José de Arimar A. de Souza. Secretário de Saúde e Meio Ambiente: Manoel Severino S. Filho. Secretário de Cultura, Esporte e Lazer: Leandro Júlio R. Dias. Suplentes da Diretoria: Renata Alves P. Santos, Alex Rodrigo Freire, Julio César de S. Bellini, José Canário da Silva, Elvis Nascimento da Rocha, Anísio Alves dos Santos, Ricardo Xavier Nogueira, Roberto Marques dos Santos. Diretores de Base: Neri Emilio Stein. Conselho Fiscal: Martha Lúcia M. Sanches, Edival Andrade de Oliveira.

Endereço: Rua Dr. Pinto Ferraz, 120 - Vila Mariana - CEP 04117-040 - SP Tel./fax: (11) 5572-5725 e 5908-8230.

Inscreva seu time até 12 de novembro
Informações: leandro@seel-sp.org.br

Lazer, Esporte e Cultura

3º Festival de Futebol Society do SEEL

2015

SLEC - Secretaria de Lazer, Esporte e Cultura do SEEL

A promotional graphic for the 3rd SEEL Soccer Festival 2015. It features a blue background with silhouettes of soccer players and a golden trophy in the center. The text is in white and yellow.