

Presidente

Solange Caetano

Secretaria Geral

Elaine Leoni

Secretaria de Finanças

Josefa Bezerra do Vale

Secretaria de Assuntos Jurídicos

Ana Lúcia Firmino

Secretaria de Comunicação e Imprensa

Natanael Costa

Conselho Fiscal

Anuska Schneider

Péricles Batista

José Alberto Milhazes

Ivonildes Ferreira

Rodrigo Romão

Ricardo F. Campos

O Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo (SEESP), constituído em 1979, teve sua carta sindical publicada no Diário Oficial da União em 12/12/1985, o que lhe conferiu o direito de representar todos(as) os(as) enfermeiros(as), de forma individual e/ou coletiva. É a única Entidade de classe que pode, legalmente, atuar em prol dos 102 mil enfermeiros existentes atualmente no Estado de São Paulo.

Nasceu a partir da necessidade de organização política da categoria para reivindicar valorização e reconhecimento, melhoria nas condições de trabalho e de vida dos profissionais.

É uma Entidade que luta e defende os Enfermeiros (as), promovendo o crescimento técnico-científico, social e político, acreditando na necessidade de ocupar os espaços de poder e representação que a categoria faz jus. É uma organização forte e representativa, com autonomia para intermediar e negociar conflitos

entre profissionais, patrões e o Governo.

Todo ano, na data base, em 1º de setembro, celebramos as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), com o objetivo de manter os direitos conquistados e viabilizar novas conquistas. Zela pelas condições dignas – físicas e mentais – de trabalho através de mesas na Superintendência Regional do Trabalho e/ou no Ministério Público do Trabalho, no intuito de garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte dos empregadores e gestores, bem como a manutenção de um ambiente de trabalho saudável.

Nesse cenário, a participação e o interesse dos profissionais associados são fundamentais para a evolução do Sindicato e da categoria.

O compromisso do SEESP é atuar para que o Enfermeiro(a) seja um profissional reconhecido por sua excelência no cuidado, em todos os níveis de atendimento e valorizado por seu desempenho.

O SEESP dissemina conhecimento, oferece cursos e treinamentos, para que todos tenham oportunidade de participar ativamente das decisões políticas, econômicas e sociais que envolvem o exercício da profissão. A responsabilidade de manter o Sindicato forte é de todos e a categoria deve reconhecer a instituição que a representa, incentivando os profissionais a se filiarem. O que intensifica a luta e possibilita que novas conquistas sejam alcançadas em prol dos enfermeiros e da saúde do País.

Leva a política de que é necessário a promoção da união da categoria por entendermos que somente assim iremos alcançar a representativa que merecemos perante a sociedade.

Procure o SEESP, conheça suas ações e propósitos.

Fortaleça sua categoria!!!





O Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo (SEESP) vem construindo ao longo dos anos uma trajetória de lutas e vitórias, sempre pensando em conquistar benefícios para os Enfermeiros, visando condições dignas e justas de trabalho.

O combate a prática de assédio moral, precarização do trabalho, terceirização e violência doméstica, por exemplo, são temas que o SEESP discute de forma ativa e constante para evitar que os profissionais padeçam e, conseqüentemente, prejudiquem aqueles que estão à sua volta, seja sua equipe, seus familiares ou pacientes.

A regulamentação da jornada de trabalho para os profissionais de Enfermagem em 30 horas semanais também é uma contenda que o Sindicato enfrenta há anos com a finalidade de garantir qualidade de vida aos profissionais, permitir que tenham tempo para se dedicar a capacitação e lazer. Além disso, a probabilidade

de cometerem erros durante a assistência ao paciente/cliente é menor, pois longos períodos de trabalho diminuem o nível de atenção e pioram o cansaço. Isso acarreta em prejuízo para o profissional, que não realizará suas atividades com perfeição; para o empregador/gestor haverá o benefício, pois deixará de gastar com indenizações e afastamentos por doença; e o paciente/cliente que terá uma assistência com mais qualidade.

Este não é um trabalho fácil. É fundamental a participação ativa da categoria nas atividades e mobilizações da Entidade. Somente assim, a enfermagem será valorizada como realmente merece.

A responsabilidade de manter o Sindicato forte é de todos os envolvidos, e a categoria deve reconhecer o SEESP como a entidade legítima para representá-lo. É necessário que os Enfermeiros incentivem os colegas de profissão

a se filiarem, o que, conseqüentemente, intensifica a luta e possibilita que novas conquistas sejam alcançadas com mais facilidade em prol não apenas dos enfermeiros, mas de toda a saúde brasileira.

O crescimento desse trabalho está ligado diretamente a união da categoria. Lembremos que muitas vezes o Sindicato só toma conhecimento de que determinado empregador está descumprindo as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) ou a lei quando o profissional nos relata através de denúncias ou ao participar de reuniões, assembleias e outras atividades desenvolvidas pela Entidade.

O SEESP não tem acesso compulsório ao Enfermeiro. Precisamos de autorização para entrar nas instituições de saúde, o que nem sempre é permitido.

O Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo negocia com diversos sindicatos

patronais firmando, anualmente, as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), que asseguram, aos profissionais, direitos adicionais aos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e uma vez firmadas, devem obrigatoriamente ser cumpridas pelos empregadores. Entre as cláusulas deste documento estão: piso salarial, reajuste, auxílio-creche, hora-extra, adicional noturno, etc.

O Sindicato também proporciona aos seus associados o atendimento jurídico gratuito em causas trabalhistas, contagem de tempo de serviço efeitos de aposentadoria, defesa ética e criminal, desde que relacionada ao trabalho. É por intermédio do Departamento Jurídico que são movidas ações coletivas e individuais sem custo adicional, ou seja, o profissional associado não terá que pagar os honorários advocatícios. Uma enorme vantagem para aqueles que querem lutar por seus direitos.

Preocupado em manter o profissional

atualizado e também sabendo da importância de momentos de lazer, a Entidade mantém convênios com universidades, que possuem cursos de graduação, pós-graduação e especialização, bem como, parcerias com colônias de férias, parques em todo o país. Há também opções de empréstimos, convênios médicos, odontológicos e seguros. E esses benefícios são ampliados aos dependentes dos associados (filhos, cônjuge, companheiro (a), pais).

Para desfrutar de tudo isso basta se associar ao SEESP. Confira mais informações neste guia.

Participe! Colabore para o fortalecimento do Sindicato que o representa com todo empenho.

Sindicalize-se: Fortaleça seu Sindicato.

Essa luta é sua. Essa luta é nossa.

Solange Aparecida Caetano
Presidente



- Convenções Coletivas de Trabalho
- Aposentadoria Especial para os servidores públicos
- Implantação de mesas municipais de negociação permanente
- Ações de educação e socialização

- Combate ao assédio moral
- Combate a discriminação de raça, gênero e orientação sexual
- Combate a violência doméstica
- Combate as falsas cooperativas
- Isonomia salarial na capital e no interior
- Plano de Cargos, Carreiras e Salários
- Aprovação do PL 2.295/00 - 30 horas semanais
- Aprovação do PL 4.924/09 - piso salarial nacional



DIREITOS TRABALHISTAS

ABANDONO DE EMPREGO

Caracteriza-se o abandono de emprego pela ausência injustificada do empregado, por um prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias. Findo esse prazo, a empresa deverá notificar o empregado para que compareça ao trabalho, através de Carta Registrada (AR), edital em jornal de veiculação normal (quando o empregado estiver em local incerto e não sabido), pessoalmente ou via cartório com comprovante de entrega. Caso não obtenha resposta no prazo determinado pela empresa, esta poderá efetuar a rescisão automática do contrato de trabalho. (Art. 482, alínea I, CLT)

ABONO DE FÉRIAS

Também conhecido como abono pecuniário, é a conversão em dinheiro, de 1/3 (um terço) dos dias de férias a que o empregado tem direito, ainda que estas sejam indenizadas (Art.143

da CLT). Opção ao empregado, independente da concordância do empregador, desde que requerido por escrito, no prazo de até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo (cada 12 meses de trabalho, o empregado adquire o direito ao gozo de férias). O mesmo deverá ser pago juntamente com a remuneração das férias, até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição das férias.

ABONO DE NATAL (13º SALÁRIO)

O décimo terceiro salário é um direito garantido pelo Art. 7º da Constituição Federal de 1988. Consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano.

O pagamento é realizado em 02 (duas) parcelas, sendo que a primeira pode ser paga até 30 de novembro ou por ocasião das férias (caso solicitado) e a segunda, até 20 de dezembro.



ACIDENTE DE TRABALHO

É aquele que o empregado sofre no local de trabalho ou em virtude dele, bem como no percurso entre a sua residência e a empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, ou ainda morte. As doenças do trabalho equiparam-se aos acidentes de trabalho. Estão caracterizados nos Artigos 19, 20 e 21 da Lei nº 8.213/91. Quando ocorre o acidente de trabalho deve-se emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) que é o documento que informa ao INSS que o trabalhador sofreu acidente de trabalho ou suspeita-se que tenha adquirido uma doença de trabalho. A empresa tem obrigação de emitir a CAT em caso de ocorrência de acidente de trabalho ou suspeita médica de doença do trabalho, devendo ser preenchida pelo setor de Recursos Humanos da empresa. Caso ela não o faça, o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu, ou ainda, qualquer autoridade pública

podem comunicar o acidente à Previdência Social, conforme Artigo 22 da Lei 8213/1991. A lei não fala em prazos para o trabalhador, mas para a empresa, que tem prazo de um dia útil após o dia do acidente para emitir a CAT, podendo ser multada, caso não o faça.



ACÓRDÃO

Recebe essa denominação o julgamento proferido pelos tribunais. Os julgados recebem este nome por serem proferidos de forma colegiada e refletirem o acordo de mais de um julgador. No caso dos sindicatos os acórdãos são proferidos normalmente quando dos dissídios coletivos.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade está previsto no Art. 192 da CLT. Considera-se como atividade insalubre toda a ocupação que coloca o empregado em contato com produtos ou locais suscetíveis de provocar dano à saúde. A comprovação da existência de insalubridade, inclusive quanto ao seu grau (mínimo, médio e máximo) é feita através de laudo de inspeção do local de trabalho, realizada por engenheiro, químico e médico do trabalho, do Ministério do Trabalho, ou então de serviços contratados por especialistas particulares. Quando há insalubridade e periculosidade cumulativamente, o empregado não recebe os dois adicionais, devendo optar apenas por uma (§ 2º, art. 193 da CLT). As atividades insalubres são previstas em Lei (Portaria 3.214/78). O adicional de insalubridade pode ser em grau mínimo (10%), médio (20%) e máximo (40%), conforme o grau enquadrado, calculados sobre o valor do salário mínimo nacional.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade está previsto no Art. 193 da CLT, nas Portarias nº 3.214/78 e 518/03 do MTb/GM e na Lei nº 12.740/12. São consideradas atividades perigosas quando o empregado trabalha em contato com explosivos, inflamáveis, energia elétrica, radiações ionizantes ou sob risco de violência, conforme descrito nos anexos da NR 16. No caso dos enfermeiros, a periculosidade mais comum é decorrente da exposição a radiações ionizantes (quando realizados exames de raio-x nos pacientes). O valor do adicional de periculosidade será o salário do empregado acrescido de 30%, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.



ADICIONAL NOTURNO

Trabalho realizado no horário compreendido entre as 22h e as 5h do dia seguinte, com remuneração superior a do diurno com um acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento). Pelas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas pelo SEESP*, esse percentual varia de 20% a 40%. A hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos e para quem continua trabalhando após as 5h ocorre a prorrogação do horário noturno, devendo ser pago o respectivo até o final da jornada, conforme Súmula nº 60 do TST e Art. 73 da CLT. A razão deste adicional é compensar o maior desgaste físico natural do trabalhador, em horário normalmente destinado ao repouso.

*consulte a CCT que rege a sua instituição.



WE'VE GOT THE

POWER!

making a difference.



Center for Financial and Business Innovation

WHERE FIN
MEETS INNOVATION

TO
BOSS

#CFNU



JUNE 1-5
1 à 5 JUIN

2015

UT EST

SIBLE!

ce qu'il faut

ADVERTÊNCIA

Pena disciplinar aplicada ao empregado quando do cometimento de alguma falta grave. Poderá ser escrito (com descrição do ato faltoso) ou de forma oral. Quando reiteradas, podem levar à aplicação da pena suspensão do empregado e a demissão por justa causa. Deve ser aplicada de imediato, exceto quando a falta cometida requeira apuração de fatos e das responsabilidades para se punir.

AF-ASTAMENTO POR DOENÇA

Ausências ao trabalho justificadas mediante atestado médico.

O trabalhador terá direito ao benefício previdenciário de auxílio doença (espécie 31) ou acidente de trabalho (espécie 91) que é o benefício concedido ao servidor impedido de trabalhar por motivo de doença ou acidente, por um período superior a 15 dias consecutivos,

ou intercalados dentro de 60 dias, com o mesmo CID ou CIDs relacionados. Para concessão de Auxílio Doença é necessária a comprovação da incapacidade em exame realizado pela perícia médica da Previdência Social. O valor do benefício corresponderá a 91% do salário do segurado, sempre limitado ao teto do INSS (média dos 80 maiores salários de contribuição) e substituirá o salário do trabalhador enquanto ele estiver incapacitado para exercer sua atividade.



ALTERAÇÃO CONTRATUAL

É a modificação feita no texto de um contrato ou simplesmente em alguma de suas cláusulas, alterando ou modificando o seu conteúdo. A lei proíbe que o empregador altere unilateralmente (sem concordância do trabalhador) o contrato de trabalho (Art. 468 da CLT). Toda e qualquer alteração, inclusive a de interesse do empregado, somente será válida se não causar prejuízo ao empregado.

Toda alteração contratual deve ser homologada pelo Sindicato.

AMAMENTAÇÃO

A empregada mulher, até que seu filho complete 6 (seis) meses de idade, terá direito a dois descansos, de meia hora cada, destinados à amamentação. Em casos excepcionais, quando a saúde da criança exigir, o período de seis meses poderá ser prorrogado, a critério da autoridade competente.

APOSENTADORIA ESPECIAL

A aposentadoria especial é um benefício que visa garantir ao trabalhador uma compensação pelo desgaste resultante do tempo de serviço prestado por 25 (vinte e cinco) anos em condições prejudiciais à sua saúde submetido a exposição a agentes nocivos. A comprovação é feita através do Perfil Profissiográfico

Previdenciário (PPP), fornecido pelo empregador. É devida para quem trabalha com exposição a ruído, calor e/ou com exposição a produto químico ou biológico, entre outros.



ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma espécie de violência moral praticada contra o empregado por seu superior, colegas de mesma hierarquia ou subordinados. O assédio moral é toda conduta abusiva, de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à dignidade ou a integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do trabalhador no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante o exercício de suas funções. Existem várias leis estaduais e municipais coibindo a prática do assédio moral nas instituições públicas, mas nenhuma ainda para o setor privado.

ATESTADO MÉDICO

É o documento fornecido por médico ao empregado para justificar a falta ao trabalho. Devem constar os dias de afastamento, a assinatura do médico, a data em que foi expedido e o número do registro do médico no órgão profissional.

ALXÍLIO MATERNIDADE

Benefício pago pelo INSS no período pré e pós-parto, por um período de 120 dias. A Lei 11.770 de 09/09/2008, prevê incentivo fiscal (redução de impostos) para as empresas do setor privado que aderirem à prorrogação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias. Durante este período, a mulher terá direito aos salários integrais e, quando variável, calculado sobre a média dos últimos 6 (seis) meses de trabalho (Art. 393 da CLT). O período de licença é o mesmo em caso de parto prematuro ou filho por adoção.

AVISO DE FÉRIAS

É a comunicação feita pelo empregador ao empregado de que entrará em gozo de férias a partir de determinada data (Art. 135 da CLT). A comunicação deverá ser feita por escrito, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Sendo que o valor das férias deve ser pago em até dois dias antes de seu início. A ocasião em que as férias serão gozadas será determinada pelo empregador, após consulta à pessoa empregada. Para fixar a ocasião do período de gozo das férias serão levadas em conta as necessidades do trabalho e as possibilidades de repouso e diversão ao alcance da pessoa empregada. Uma vez marcada sua data é vedado ao empregador modificá-la sem a anuência do empregado.



estamos de
Férias

**AVISO PRÉVIO**

É a comunicação do empregador ao empregado, ou vice-versa, de sua decisão de que dará fim ao contrato de trabalho por tempo indeterminado entre ambos. O aviso prévio indenizado tem duração mínima de 30 dias (Art. 7, XXI, da CF), mais três dias a cada ano laborado. O Art. 489 da CLT informa que o empregado terá redução de duas horas diárias ou poderá faltar sete dias seguidos para conseguir novo emprego, quando for dispensado sem justa causa.

Quando pedir demissão, o empregado deve trabalhar o tempo do aviso prévio ou requerer a sua dispensa de trabalho. Caso não trabalhe ou não seja dispensado dele, terá o valor do período equivalente descontado de seus haveres da rescisão contratual. Se o empregado comprovar a obtenção de novo emprego no curso do aviso prévio trabalhado, poderá requerer dispensa de cumprimento do tempo restante.

No caso dos Enfermeiros é necessário consultar as Convenções Coletivas instituídas com os

Sindicatos patronais que possuem cláusulas mais benéficas.

BANCO DE HORAS

É a possibilidade de compensação de horas extras trabalhadas em situações atípicas, com a concessão de folgas pelas horas correspondentes, ao invés do respectivo pagamento, conforme previsão do Art. 59, parágrafos 2 e 3 da CLT. Para sua validade, não basta o mero ajuste individual entre o empregador e o empregado, pois a lei exige autorização por convenção ou acordo coletivo de trabalho. As horas acumuladas no banco de horas após um ano devem ser compensadas ou paga como horas extras de acordo com os percentuais existentes em cada Convenções Coletivas de Trabalho firmadas pelo SEESP.







Mobilização no Vão Livre do MASP em prol do PL 2.295/00

CÁLCULO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Alguns cálculos simples podem ser realizados para a conferência dos valores pagos pelo empregador.

Hora Extra: salário base + insalubridade/periculosidade + adicionais existentes, dividido pela carga horária mensal e multiplicado pelo percentual (90%,100%, etc) x o número mensal de horas extras.

Insalubridade: é devida nos percentuais de 20% ou 40% para os trabalhadores de enfermagem, calculados sobre o salário mínimo nacional.

Adicional Noturno: aplicar o percentual instituído em Convenção Coletiva de Trabalho que pode ser de 40% ou 50%, dependendo da instituição(privada ou filantrópica) sobre a hora noturna a partir das 22h até o final da jornada. Lembrar que a hora noturna tem duração de 52 minutos e 30 segundos, por tanto duração menor que a hora normal.



CARTERA DE TRABALHO

É o documento fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego onde ficam registrados todos os períodos em que a pessoa trabalhou. A empresa tem a obrigação legal de proceder as anotações na em 48 horas. Além das anotações iniciais do contrato de trabalho, deve ainda anotar o recolhimento anual da contribuição sindical descontada, gozo de férias, ocorrência de eventuais acidentes de trabalho, promoção, etc. Também quando da aposentadoria, o tempo de serviço será verificado na CTPS. É de extrema importância mantê-la sempre atualizada e conservada.

CELESTISTA

É o empregado que possui o contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Este regime é o utilizado pelo setor privado, mas pode também ser o escolhido para o setor

público, sendo que o ingresso neste caso é por meio de concurso público. Após a Emenda Constitucional 19, o poder público que antes só podia contratar pelo regime estatutário, passou a ter o direito de admitir seus trabalhadores através desta modalidade, podendo inclusive demiti-los de forma mais fácil, uma vez que somente os estatutários gozam de estabilidade.



É uma comissão constituída por representantes indicados pelo empregador e membros eleitos pelos trabalhadores, de forma paritária, que tem a finalidade de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a torna-lo compatível permanentemente com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. O prazo do mandato da CIPA é de um ano e os representantes dos empregados gozam de estabilidade até um ano após o término do mandato.

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Possibilidade de aumento da jornada de trabalho, em número não excedente a duas horas diárias, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, ou mediante Convenção Coletiva de Trabalho, não configurando hora extra. O total de horas trabalhadas na semana não poderá ser superior a 44 horas e, no mês, 220 horas.

**CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja

finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado, bem como, se o empregado se adapta à estrutura hierárquica e às condições de trabalho a que estará subordinado. Tem duração máxima de 90 dias, podendo ser renovado uma única vez dentro deste período, por ex. duração de 45 dias e renovado por mais 45. Após o prazo estipulado para a experiência, sem a ocorrência da rescisão, o contrato de trabalho passa automaticamente a ser por prazo indeterminado.

No caso de servidores públicos, concursados pelo regime estatutário, temos o estágio ou período probatório, que se equipara ao período de experiência do contrato celetista, não podendo ultrapassar 03 anos, fim do qual o servidor adquire estabilidade.



CONTRATO DE TRABALHO

É o acordo, escrito ou verbal, realizado entre o empregado e empregador, onde são ajustadas

as condições, como a função, a jornada de trabalho, o salário e demais obrigações das partes. Aos contratos de trabalho, verbais ou escritos, incidem as normais trabalhistas vigentes (da CLT e/ou das CCTs) sempre prevalecendo a previsão mais benéfica ao empregado. No caso de funcionários públicos e/ou servidores públicos a publicação da nomeação em diário oficial substitui o contrato de trabalho.

COOPERATIVADOS & COOPERADOS

É a união de um grupo de pessoas com o objetivo de crescimento conjunto, para um fim comum de obterem recompensa dos serviços mútuos prestados. O trabalhador que aderir à Cooperativa e, por estatuto da mesma, adquirir o status de cooperado, não é caracterizado como empregado, conforme CLT, art. 442, adiante reproduzido: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus

associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquelas”.

Todos são patrões e todos devem mandar na cooperativa, inclusive participando em assembleias. Normalmente o que acontece na prática é que os cooperados não participam de nada, não sabem de nada, nunca foram a uma reunião ou tem conhecimento do estatuto da cooperativa. São as ditas cooperativas fraudulentas.

Não podem estar presents nenhuma das características do contrato de trabalho como se o cooperado empregado fosse como:

1. Pessoalidade: a prestação do serviço tem que ser atividade pessoal, não podendo esta mandar outra pessoa em seu lugar para desempenhar as atividades trabalhistas;
2. Onerosidade: o trabalhador recebe salário em troca do exercício das suas funções. Há obrigação de remunerar, há troca de sacrifícios e vantagens contratuais. O cooperado recebe pro labore e não salário, que é a divisão dos lucros da cooperativas

- de acordo com suas cotas;
3. Trato Sucessivo: o contrato possui execução continuada, não se esgotam no tempo. Ex: Terá direito às férias se trabalhou durante doze meses. As verbas devidas pelo empregador vencem continuamente, parcela a parcela; o cooperado não tem direito a férias, pois ele é dono do negócio ;
 4. Subordinação: é o poder de direção do empregador e o dever de obediência do empregado. Ou seja o trabalhador recebe ordem de alguém. O cooperado não pode receber ordens.

Se estiverem presentes algum destes requisitos haverá caracterização de contrato de trabalho e vincula empregatício.



DESCANSO REMUNERADO

É assegurado a todo o empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, para os que exercem sua jornada em horário e dias

fixos durante a semana. Aos que exercem sua jornada em regime de 12 x 36 horas, o descanso remunerado é de uma ou duas folgas mensais, conforme CCT.

DESCONTOS SALARIAIS

É proibido ao empregador realizar qualquer desconto unilateral nos salários do empregado (Art. 462 da CLT), a não ser que seja autorizado por ele, por lei, dissídio e/ou CCT, bem como adiantamentos. O empregador não poderá descontar os danos causados pelo empregado com a quebra de materiais e/ou instrumentos necessários ao trabalho, a não ser que o trabalhador tenha agido com dolo.

DEMISSÃO INDIRETA

É a justa causa contra o empregador. O Art. 483 da CLT dá direito ao empregado de rescindir o

contrato de trabalho quando o empregador cometer faltas graves e/ou descumprir direitos trabalhistas básicos, como atraso de salários. Neste caso, o empregado deverá comunicar o empregador e ajuizar ação reclamatória trabalhista, perante a Justiça do Trabalho para que seja declarada a despedida indireta, com o consequente pagamento das verbas rescisórias. O empregado poderá optar se continuará ou não prestando serviços até a decisão judicial.

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

É quando o empregador demite o empregado porque este cometeu ato que viola o seu dever funcional, descumpre obrigação a que estava sujeito por força de lei ou de contrato. Os casos que autorizam a justa causa estão expressos na lei (Art. 482 da CLT).







Marcha das Margaridas em Brasília

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

É ato decorrente da vontade do empregador, independente de motivação ou da concordância do empregado. A empresa deverá pagar as verbas rescisórias nos seguintes prazos:

1. *Se for desligado com aviso prévio indenizado* – até 10 dias da data do desligamento (art. 477, §6, “b” da CLT). Exemplo: demissão dia 08/02/2013 – pagamento dia 18/02/2013. Observe que a contagem ocorre a partir do dia seguinte ao desligamento, independente se sábado, domingo ou feriado.
2. *Se for desligado com aviso prévio trabalhado* – até o próximo dia útil do término do aviso.

São assegurados os seguintes direitos aos empregados dispensados sem justa causa:

1. *Antes de 1 ano de contrato:* Aviso Prévio, 13º Normal, 13º Indenizado (reflexo do aviso prévio), Férias Proporcionais, Férias - adicional 1/3, Saldo de salário, Indenização

especial (1 mês de remuneração se a dispensa ocorrer no mês que antecede a data base da categoria) (Lei 6.708/79 e 7.238/84), Vantagens da categoria coletiva, FGTS 8% - pago em guia específica, FGTS 40% - pago em guia específica, FGTS – código de saque no TRCT para levantamento dos valores de FGTS, Emissão da Guia de Seguro Desemprego.



DEMITIDO

2. *Depois de 1 ano de contrato: Aviso Prévio, 13º Normal, 13º Indenizado (reflexo do aviso prévio), Férias Vencidas, Férias Proporcionais, Férias - adicional 1/3, Saldo de salário, Indenização especial (1 mês de remuneração se a dispensa ocorrer no mês que antecede a data base da categoria) (Lei 6.708/79 e 7.238/84), Vantagens da categoria coletiva, FGTS 8% - pago em guia específica, FGTS 40% - pago em guia específica.*

DIREITOS ADQUIRIDOS

É espécie de direito definitivamente incorporado ao patrimônio jurídico do titular (empregado), já consumado ou não , porém exigível na via jurisdicional, se não cumprido voluntariamente pelo obrigado (empregador). São as vantagens adquiridas pela categoria profissional quando concedidos de forma espontânea e por um determinado período de tempo, que se incorporam ao contrato de trabalho, não podendo ser alteradas e/ou suprimidas. Os direitos alcançados por força de instrumentos normativos não se incorporam ao contrato de trabalho.

DISSÍDIO COLETIVO

São ações propostas na Justiça do Trabalho por pessoas jurídicas (Sindicatos, Federações ou Confederações de trabalhadores ou de empregadores) para solucionar questões

que não puderam ser solucionadas pela negociação coletiva direta entre trabalhadores e empregadores.

É ajuizado frente ao Tribunal Regional do Trabalho - TRT que irá decidir quais cláusulas da pauta de reivindicação dos trabalhadores será reconhecida perante a justiça como direito da categoria até a próxima data base, que no caso dos Enfermeiros do Estado de São Paulo é 1º de setembro.



DURAÇÃO DO TRABALHO

A jornada de trabalho máxima, estipulada em lei, será de 44 horas semanais e 220 horas mensais. A categoria dos enfermeiros usualmente realiza jornadas de 36 horas semanais e 180 mensais, porém existem vários municípios no Estado que já aprovaram a jornada de 30 horas semanais e 120 mensais. Esta jornada também é praticada no Estado para os Enfermeiros que são servidores públicos. Atualmente, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 2.295/00

dispõe que a jornada seja regulamentada em 30 horas semanais para todos os profissionais de enfermagem, lembrando a jornada de trabalho para o setor privado somente pode ser regulamentada em 30 horas através de CCT ou Lei Federal.

EMPREGADOR

É a pessoa física ou jurídica (empresa) que utiliza, dirige e assalaria os serviços de alguém, em virtude de contrato de trabalho. Conforme o setor do Direito, temos o empregador privado e público, sendo que o setor público também pode concursar pelo regime celetista, mas geralmente o faz de forma estatutária.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

Equipamentos utilizados pelo empregado contra possíveis riscos ameaçadores a sua saúde ou

segurança durante o exercício de determinadas atividades. Podem ser de uso individual ou de uso coletivo. O ônus de tal proteção é sempre do empregador e ele poderá exigir o uso por parte dos empregados sempre que fornecer. A recusa injustificada do empregado no uso dos equipamentos de proteção fornecidos pode ensejar punição disciplinar.



EQUIPARAÇÃO SALARIAL

É devido salário igual para aqueles empregados que realizem a mesma função em mesma carga horária, prestados ao mesmo empregador, na mesma localidade, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, desde que não tenham tempo inferior a dois anos na mesma função ou melhor produtividade ou perfeição técnica (Art. 461 da CLT). Tal regra não autoriza a diferenciação de salário por tempo de experiência na função ou na profissão, a exemplo de algumas condições, como a dos chamados trainees, atribuídas muitas vezes de forma irregular a

jovens profissionais recém-formados ou que estejam formados há, no máximo, quatro anos ou em um curso de graduação. A equiparação salarial demanda uma série de requisitos:

1. Identidade de função: não se deve confundir função com cargo, já que há empregados com o mesmo cargo e funções diferentes.
2. Que o serviço seja de igual valor: é aquele prestado com igual produtividade e a mesma perfeição técnica.
3. Que o serviço seja prestado ao mesmo empregador, conceituado pelo art. 2º, da CLT.
4. Que o serviço seja prestado na mesma localidade: compreende o mesmo município, já que as condições locais podem influir no desnivelamento da remuneração.
5. Que não haja diferença do tempo de serviço entre os empregados da mesma função superior a dois anos- se o tempo de serviço na função for superior a dois anos, impossibilita a equiparação.

ESTABILIDADE

É a garantia do emprego, assegurada aos empregados detentores de condição especial, que consiste na impossibilidade jurídica de serem demitidos a menos que cometam falta grave (justa causa). As estabilidades provisórias mais conhecidas são : do dirigente sindical (Art. 543, 3, da CLT), dirigente da CIPA (Art. 10 Inciso II, do ABCT, da CF), gestantes e acometidos de acidentes de trabalho (Art. 118 da Lei nº 8.213/91). Estabilidade permanente são as adquiridas pelos servidores públicos após decorrido o estágio probatório.

ESTÁGIO

Conjunto das atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada

na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino. Na Legislação Brasileira, o estágio de estudantes é regido pela Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008 e não configura relação de emprego. Ainda que não possuam os direitos trabalhistas, os estagiários possuem alguns direitos, como o recebimento de uma bolsa (se estipulado), o cumprimento de uma carga horária prefixada, e a realização de seguro obrigatório contra acidentes além de 30 dias remunerados de recesso após 1 ano de estágio. Pela facilidade na contratação de um estagiário, e pela completa ausência de encargos sociais, o estágio, por muitas vezes, é utilizado como meio para o trabalho informal.



EXAMES MÉDICOS

É obrigatório exames médicos ocupacionais na admissão, na demissão, periodicamente (de acordo com a função realizada), de retorno

de função e mudança de função. Os custos dos exames são sempre de responsabilidade do empregador. A realização destes tem por finalidade a redução do absenteísmo motivado por doenças, a redução de acidentes potencialmente graves e a garantia de melhor desempenho das funções por parte do trabalhador. As condições e procedimentos deverão ser realizados de acordo com as disposições contidas na NR 7.

Os exames médicos periódicos são:

1. Admissional - deverá ser realizado antes que o trabalhador inicie suas atividades no emprego.
2. Periódico - deverá ser realizado de acordo com os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados:
 - a) para trabalhadores expostos a riscos ou às situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos:
 - cada ano ou a intervalos menores, a

- critério do médico do trabalho, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho;
- de acordo com a periodicidade especificada no Anexo n.º 6 da NR 15, para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas;
- b) para os demais trabalhadores:
- anual, quando menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 45 (quarenta e cinco) anos de idade;
 - a cada dois anos, para os trabalhadores entre 18 (dezoito) anos e 45 (quarenta e cinco) anos de idade.
3. De retorno ao trabalho - deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho do trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.
4. De mudança de função - deverá ser realizado por mudança de função e a qualquer alteração de atividade, posto

de trabalho ou de setor que implique a exposição do trabalhador a risco diferente daquele a que estava exposto antes da mudança.

5. Demissional - no exame médico demissional será obrigatoriamente realizada até a data da homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de:

- 135 (centro e trinta e cinco) dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4;
- 90 (noventa) dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR 4.

Para cada exame médico realizado, o médico deverá emitir o Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, em 2 (duas) vias:

- A primeira via do ASO ficará arquivada no local de trabalho do trabalhador, inclusive frente de trabalho ou canteiro de obras, à disposição da fiscalização do trabalho;
- A segunda via do ASO será obrigatoriamente entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira via.





FALTAS

É quando o trabalhador não está em um lugar onde se poderia ou deveria estar cumprindo suas funções. Temos duas modalidades de falta que são as justificadas e as injustificadas.

As faltas justificadas não podem ser descontadas do salário do empregado. A lei estipula determinadas situações que se configuram como faltas justificadas. Por exemplo: falecimento, casamento, doação de sangue (Art. 473 da CLT). As faltas que não se enquadram na disposição legal ou não são justificadas podem ser descontadas do salário do empregado. As faltas injustificadas são aquelas que serão descontadas dos vencimentos mensais, quando não há a apresentação de documento que comprove sua legitimidade. Estas acarretam em prejuízo nos benefícios (13º, férias, prêmio assiduidade, etc.)



FÉRIAS

É um direito daquele trabalhador que laborou durante o período de 12 meses consecutivos, denominado período aquisitivo, de gozar 30 dias de descanso. O objetivo das férias é de conceder ao trabalhador um justo e reparador descanso. Este período de descanso é pago pela empresa, acrescido de 1/3 do valor devido (abono de férias). Quando o empregado tiver faltado mais de cinco dias, o período de férias será menor (Art. 130 da CLT). As férias poderão, em casos excepcionais, serem fracionadas em dois períodos, sendo que um destes não poderá ser inferior a 10 dias. Perderá o direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- a) deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;
- b) permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- c) deixar de trabalhar, com percepção do salário por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da

empresa, devendo o órgão local do Ministério do Trabalho ser comunicado, com antecedência mínima de 15 dias, das datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicar nos mesmos termos, o sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixar aviso nos respectivos locais de trabalho; e d) tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos. A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social. O início das férias não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, conforme CCT do SEESP. Uma vez comunicado ao trabalhador o período do gozo de férias, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa, e ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados (Precedente Normativo TST nº 116).

As férias também podem ser concedidas de forma coletiva, quando toda a empresa para de trabalhar ou apenas alguns setores.

FGTS - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

A partir da Constituição Federal de 1988, todo empregado é optante do sistema do FGTS. O empregador deposita mensalmente 8% da remuneração do empregado (sem lhe descontar este valor) em uma conta vinculada na Caixa Econômica Federal. Quando o empregado é demitido, sem justa causa, tem direito ao recebimento da multa de 40% sobre aqueles depósitos e a retirar os valores que estão depositados na sua conta.

GRATIFICAÇÕES

De forma geral, a gratificação nada mais é do que um pagamento feito por liberalidade

do empregador, como meio de agradecer ou reconhecer os serviços prestados ou ainda como recompensá-lo pelo tempo de serviço prestado à empresa onde trabalha. Além disso, a gratificação também pode ser ajustada, nos parâmetros da lei ou por meio de documento coletivo sindical, obrigando ao empregador que se efetive o pagamento. O pagamento das gratificações de forma habitual, ensejam que os valores pagos, são incorporados ao salário, ou seja, segundo entendimento, após três meses. Além disso, as gratificações/bonificações integram o salário do empregado (férias, 13º salário, entre outros), sujeitando-se à incidência dos encargos sociais, como: INSS e FGTS. As gratificações mais comuns são a gratificação de Natal e a gratificação por tempo de serviço. A gratificação de função, quando percebida por 10 anos seguidos, ou mais, incorpora-se ao salário do empregado, ainda que ele deixe de exercê-la.



É a cessação coletiva e voluntária do trabalho com o propósito de obter benefícios, como aumento de salário, melhoria de condições de trabalho ou direitos trabalhistas, ou para evitar a perda de benefícios. Pode ser total ou parcial, como forma dos trabalhadores pressionarem o empregador. É regulada pela Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que determina que a greve só poderá decretada após frustrada negociação coletiva. A paralisação tem que ser aprovada por assembleia geral, deve ser pacífica e é obrigatória a notificação do empregador com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, conforme estabelecida em lei. Os empregados não podem ser demitidos e o empregador não pode contratar outros empregados no período da greve. A regulamentação da greve no serviço público no Brasil avança para a partir da decisão recente do STF de estender, “no que couber”, a lei de greve no setor privado para o setor público.

Porém, ainda carece de lei infraconstitucional que determine a forma e a legalidade da mesma para este setor.



HORAS EXTRAS

São todas as horas que excederam a jornada máxima semanal e/ou diária prevista no contrato ou na lei. Devem ser pagas com adicional de 50% de acordo com a CLT ou no percentual previsto nas normas coletivas da categoria profissional firmada pelo Sindicato de Trabalhadores com o Sindicato Patronal. Para os enfermeiros, o percentual varia de 50%, 100% e 120%, conforme base territorial de abrangência da norma coletiva e se realizada em dias normais da semana ou em descansos remunerados.



HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho nada mais e do que os

marcos de início e fim de um dia de trabalho. Deverá constar em quadro a ser afixado em local de fácil acesso, sendo que para os estabelecimentos com mais de 10 empregados é obrigatório a anotação da hora de entrada e de saída, em registros manuais, mecânicos ou eletrônicos.



Horas “in itinere” significam “no itinerário”, definida como sendo aquelas utilizadas pelo empregado para se locomover até o local de trabalho, em condução fornecida pelo empregador, quando este for de difícil acesso ou quando não houver transporte público regular, sendo essas horas computáveis na jornada de trabalho.



SEESP

SEESP

SINDICATO DOS

CVT



S ENFERMEIROS DO ESTADO DE SÃO

SEM ENFERMEIRA E ENFERMEIRO NÃO SE FAZ SAÚDE

SEESP

DOS ENFER

Stand do SEESP no Simpósio Internacional de
Estomaterapia do Noroeste Paulista

INTERVALOS

Intervalo intrajornada é o descanso concedido dentro da própria jornada de trabalho, o qual se destina à recomposição física do trabalhador, por intermédio da alimentação. Nos trabalhos contínuos, cuja duração exceda 6 (seis) horas, será garantido um intervalo, para repouso e alimentação de, no mínimo, uma hora. Tal intervalo poderá ter a duração máxima de 2 (duas) horas. Nos trabalhos com duração de 4 (quatro) e 6 (seis) horas, será garantido um intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos. A não-concessão dos referidos intervalos implica no pagamento dos mesmos como horas extras (Art. 71 da CLT).

Já o intervalo interjornada é aquele que ocorre entre uma jornada e outra de trabalho em conformidade com o artigo 66, da CLT, ou seja, entre duas jornadas deverá haver o descanso mínimo de onze horas de descanso.





LIVRO DE REGISTRO

O livro de registro dos empregados é documento obrigatório do empregador (podendo ser adotado livro, fichas ou sistema eletrônico), com todos os dados relativos a admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do empregado.



MENOR

Menor de idade é aquele que ainda não tem condição legal para a atribuição da plena capacidade de ação, em que a pessoa necessita ter adquirido uma maturidade intelectual e física suficiente para ter vontade válida para operar alguns atos da vida civil. Jovens entre 14 e 16 anos só podem ser empregados como aprendizes. Se o trabalho for noturno, insalubre ou perigoso, a idade mínima é de 18 anos

completas e em regra geral é a de proibição de prorrogação da jornada de trabalho do menor.



MORA SALARIAL

Ato do empregador que consiste no pagamento dos salários fora do prazo legal, ou seja, depois do quinto dia útil do mês ou da data afixada em instrumento normativo. Os enfermeiros contam com previsão de multa pela mora salarial em diversos acordos e convenções normativas, na base de 1/30 de salário por dia de atraso.



CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é o instrumento de caráter normativo, firmado entre Sindicato Profissional e Sindicato Patronal, na data base da categoria, com duração de 01 (um) ano e deve conter cláusulas que determinem direitos mais amplos que os contidos em lei

(mais benéfica). Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é o instrumento normativo, firmado entre Sindicato Profissional e Empresas, instituindo cláusulas mais benéficas que as existentes na CCT, normalmente com duração de 01(um) e podem ser estabelecidas a qualquer tempo. O SEESP tem, atualmente, 14 convenções coletivas de trabalho (CCTs) firmadas, além dos acordos diretos com as instituições.



O pedido de demissão é um ato unilateral e demonstra a vontade do empregado de não mais trabalhar para o seu empregador. O pedido de demissão do empregado com um ano ou mais de trabalho deverá ser homologado no respectivo sindicato profissional.



SEESP





PISO NORMATIVO

É o mesmo que salário profissional e tratasse do menor valor que uma empresa pode pagar para um empregado de determinada categoria profissional. Este valor é definido normalmente em Convenção Coletiva de Trabalho negociado entre sindicatos profissional e patronal, mas há algumas categorias que tem piso salarial definido na Constituição Federal.

PRESCRIÇÃO DO DIREITO DE AÇÃO

É um meio de liberar uma das partes de uma obrigação, em razão do transcurso do tempo. O trabalhador pode ajuizar ação de reclamação trabalhista contra a empresa no prazo de 02 (dois) anos, contados do término do seu contrato de trabalho, reivindicando o direito dos últimos 05 (cinco) anos. Se não entrar na Justiça do Trabalho nesses dois anos, os direitos decorrentes daquele contrato de trabalho

prescrevem, não podendo mais ser objeto de ação judicial.

PROFISSIONAL LIBERAL

É aquele legalmente habilitado a prestar serviços de natureza técnico-científica, de cunho profissional, com a liberdade de execução que lhe é assegurada pelos princípios normativos de sua profissão, independentemente do vínculo da prestação de serviço e possuem registro nos Conselhos de Profissão. Os trabalhadores chamados profissionais liberais exercem atividades como empregados, empregadores ou, ainda, por conta própria (autônomo), sem relação de emprego com a contratante.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Rescisão de contrato significa anulação ou cancelamento do contrato por algum motivo

específico. A rescisão do contrato ocorre geralmente quando há uma lesão contratual, ou seja, quando há o descumprimento de alguma cláusula pelas partes envolvidas. O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) é um modelo de documento obrigatório para a empresa onde consta todos os valores a receber garantidos por lei ao trabalhador, bem como os devidos descontos e deve ser apresentado no ato da homologação da demissão do trabalhador, devendo os valores serem conferido pelo homologador, inclusive quanto ao cumprimento da CCT.



REALISTES SALARIAS

É um percentual que visa a elevar o salário do trabalhador com base na variação do custo de vida em relação a preços de mercado e aos índices de inflação. Via de regra, os reajustes são repassados uma vez por ano, conforme data base da categoria (no caso do SEESP, a data-base é 1º de setembro). Todo o reajuste salarial

deve ser registrado na CTPS do trabalhador. Contudo, somente as antecipações podem ser compensadas por ocasião da aplicação dos reajustes coletivos, jamais os aumentos espontâneos ou as promoções poderão ser objeto de compensações. Pode ser em forma de mera reposição da inflação do período da data-base e/ou pode ser também em forma de aumento salarial, quando é acrescido ao salário um ganho real no poder de compra dele.

REDUÇÃO SALARIAL

Ato de diminuir o valor recebido pelo empregado a título de salário. A Constituição Federal proíbe a redução de salários, garantindo a irredutibilidade salarial. A lei, entretanto, possibilita a redução em casos de força maior, devidamente comprovados.



REINTEGRAÇÃO

Consiste em devolver ao empregado o vínculo de emprego que lhe foi tirado pelo abuso de poder da empresa e com ele, todas as garantias contratuais havidas antes da demissão. O empregado estável que for demitido poderá ser reintegrado através do ajuizamento de reclamação trabalhista. A reintegração torna nula a rescisão contratual realizada indevidamente pelo empregador.

RELAÇÃO DE EMPREGO

É uma espécie de relação de trabalho. A relação de emprego tem natureza contratual exatamente porque é gerada pelo contrato de trabalho. Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) a pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b)

a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços do empregador.

RELAÇÃO DE TRABALHO

As relações de trabalho são os vínculos que se estabelecem no âmbito do trabalho. De uma forma geral, fazem referência às relações entre o trabalho/a mão-de-obra (que presta o trabalhador) e o capital (pago pela entidade empregadora) no âmbito do processo de produção. Esta centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano em troca de um valor pecuniário.



REMUNERAÇÃO

É o salário acrescido de tudo mais que o empregado recebe do empregador (horas extras, adicional de insalubridade, comissões, etc).

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

É a responsabilidade em que o tomador e o prestador de serviços se obrigam em condições de igualdade, como se cada um fosse o devedor principal. Decorre de previsão contratual ou de lei. Exemplo: indenizações por acidentes de trabalho sofrido por empregado terceirizado.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

Está prevista na Súmula 331 do TST e entende-se como a responsabilidade daquele que é

obrigado a complementar o que o causador do dano (ou débito) não foi capaz de arcar sozinho. Deve haver ordem na cobrança da dívida. Exemplo: dever dos órgãos públicos que terceirizam os serviços em relação aos créditos trabalhistas dos empregados.



Considera-se salário o valor registrado na Carteira de Trabalho e o valor contratado. O salário é regido pela CLT, sendo estabelecido na Constituição Federal que o mesmo não poderá sofrer redução, salvo previsão em acordo coletivo. Com base nele é que são calculadas todas as demais parcelas da remuneração. Devem ser pagos em períodos máximos de um mês. A data limite para pagamento do salário é o 5º dia útil subsequente ao do vencimento de acordo com o Art. 459, § único da CLT. Lembrar que: I) na contagem dos dias será incluído o sábado excluindo-se o domingo e feriado, inclusive municipal; II) quando empregador

utilizar o sistema bancário para o pagamento dos salários os valores deverão estar à disposição do empregado o mais tardar, até o quinto dia útil; III) quando o pagamento for efetuado através de cheque, deve ser assegurado ao empregado: a) horário que permita o desconto imediato do cheque; b) transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo; IV) o pagamento estipulado por quinzena ou semana, deve ser efetuado, até o quinto dia após o vencimento.



SALÁRIO COMPLESSIVO

É aquele que não discrimina as parcelas às quais dá quitação, consistindo na fixação de uma importância, com a finalidade de remunerar vários institutos adicionais sem possibilidade de verificar-se se a remuneração cobre todos os direitos e suas naturais oscilações como por exemplo: salário, hora extra, férias, etc. Tal prática é proibida por lei.

SALÁRIO FAMÍLIA

Valor pago sob a forma de uma quota percentual, conforme o salário recebido pelo empregado, por filho menor de 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade. O empregado deverá requerer o benefício comprovando o nascimento do filho através de certidão de nascimento. De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 19, de 10/01/2014, o valor do salário família será de R\$ 35,00 por filho até 14 anos de idade incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 682,50. Para quem recebe de R\$ 682,51 até R \$1.025,81, o valor do benefício será de R\$ 24,66.

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Denominação dada ao salário recebido pelo empregado que estiver substituindo um colega que recebe valor superior ao seu. O referido salário deve corresponder ao salário do

substituído (Súmula nº 159 do TST).



SALÁRIO UTILIDADE

O salário-utilidade é também chamado de salário in natura. É considerado como toda parcela, bem ou vantagem fornecida pelo empregador como gratificação pelo trabalho desenvolvido ou pelo cargo ocupado pelo empregado, como por exemplo: alimentação, transporte, habitação, etc. Visam a melhoria da condição social, do acesso à melhoria da qualidade de vida. Exemplo: plano de saúde, vale-alimentação e auxílio educação.



SEGURO DESEMPREGO

O seguro desemprego é um benefício concedido ao trabalhador demitido, sem justa causa, que além dos outros requisitos: é preciso trabalhar por 12 meses para pedir pela primeira vez, e por 9 para pedir a segunda. Para solicitar a

terceira vez, é preciso trabalhar por seis meses. O benefício é concedido por período fixado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, cujo número máximo das parcelas varia conforme o tempo de contrato assinado na CTPS. O valor varia de acordo com a faixa salarial do empregado, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo.



Período em que o empregado que, a distância e submetido a controle patronal por meio de instrumentos telemáticos ou informatizados, embora sem trabalhar, permanece em regime de plantão ou equivalente, ficando à disposição do empregador mediante escala específica, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. De acordo com a RESOLUÇÃO COFEN Nº 438/2012 é vedado ao enfermeiro assistencial trabalhar em regime de sobreaviso, salvo se o regime for instituído para cobrir eventuais faltas de profissionais da escala de serviço.





Ato de Outorga do Prêmio Anna Nery em Praia Grande

SUSPENSÃO DISCIPLINAR

Pena disciplinar aplicada ao empregado quando do cometimento de alguma falta grave. Tal pena poderá gerar a aplicação da justa causa, em caso de reincidência do ato faltoso.

TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

É a contratação indireta de um empregado, feita através de uma empresa prestadora de mão de obra ou por uma pessoa física (profissional autônomo), para realizar determinados serviços, desde que não relacionados as suas atividades-fim sem a existência dos elementos caracterizados da relação de emprego. Consideramos como Atividade-fim a atividade que identifica a área de uma empresa, na qual são desenvolvidas processos de trabalho que dão característica evidente às ações que por definição constituem o objetivo para o qual a empresa foi criada. E como Atividade-meio

aquela que diz respeito à atividade secundária da empresa, isto é, não se referindo à sua própria atividade normal, como serviço de limpeza, de alimentação de funcionários, vigilância, etc. Quando a contratação for para a atividade-fim, tem-se terceirização ilegal de mão de obra.

TRABALHADOR AUTÔNOMO

Trabalhador que exerce função autônoma, sem qualquer vinculação a um empregador, sem obedecer aos requisitos de habitualidade, subordinação, salário e determinação de horário. Não é regido pela CLT e não possui os direitos trabalhistas dos empregados.

TRANSFERÊNCIA

A transferência se caracteriza pela mudança de domicílio. Nos termos da legislação civil, domicílio é o lugar onde a pessoa reside com

âmbito definitivo. A mudança do local de trabalho que não acarrete mudança de domicílio não configura transferência, mas simples deslocamento do empregado. A transferência é permitida se o empregado concordar e/ou houver extinção do estabelecimento. Quando o empregado for transferido provisoriamente para outra localidade o empregador deverá pagar um adicional de 25% sobre o seu salário.



Vales concedidos ao empregado para pagamento do deslocamento ao trabalho por meio de transporte coletivo público. O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente



à parcela que exceder à 6% do seu salário base.



PARCERIAS & BENEFÍCIOS

*Guia de vantagens para
associados e dependentes*

SEESP
SINDICATO DOS ENFERMEIROS
DO ESTADO DE SÃO PAULO
MEMBRO DE **CSSE**





EDUCAÇÃO



Universidade Anhanguera

www.anhanguera.com

Desconto de 5%

(11) 4435-8899



Universidade Anhembi Morumbi

portal.anhembi.br

Desconto de 10% a 20%
em graduação e pós



Centro Universitário Barão de Mauá (Ribeirão Preto)

www.baraodemaua.br

Desconto de 30%



Universidade Cruzeiro do Sul

www.cruzeirodosul.edu.br

Desconto de 10% na
graduação e 20% na pós



Faculdade Pitágoras

www.faculdadepitagoras.com.br

Desconto de 15% à 30%



Faculdade Eduvale (Avaré)

www.eduvaleavare.com.br

Desconto de 20% nas mensalidades



Centro Universitário Italo Brasileiro

italo.com.br

Desconto de 20% na graduação e 15% na pós



Famesp

faculdadefamesp.com.br

Desconto de 15% a 70% de desconto (entre matrícula e mensalidades)



Faculdades Integradas de Bauru

www.fibbauru.br

De acordo com a tabela



Uniararas (Araras)

www.uniararas.br

Desconto de 10% desconto nas mensalidades



Instituto de Ensino Superior de Bauru

www.uniesp.edu.br/iesb/

Desconto de 25% sobre os materiais



Mackenzie

www.mackenzie.br

Desconto de 10% a 25% nas mensalidades



Faculdade Sumaré

www.sumare.edu.br

Bolsas de estudos e descontos acordo com tabela



Universidade Gama Filho

www.posugf.com.br

Desconto de 10% nas mensalidades (desconto até a conclusão do curso)



Universidade Mogi das Cruzes

www.umc.br

Desconto de acordo com tabela para graduação



Centro Universitário de Araras

www.unar.edu.br/

Desconto de 10% nas mensalidades



Universidade de Guarulhos

www.ung.br

Desc. de 20% na graduação
e 10% na pós graduação



Unicastelo

www.unicastelo.br

Desconto de 10% nas
mensalidades de
graduação e pós graduação



Unicid

www.unicid.br

Desconto de 10% na
graduação e 20% na pós
graduação e extensão



Unimonte

www.unimonte.br

Desconto de 15% nas
mensalidades



Faculdade Ingá (Botucatu)

uningabotucatu.com.br

Desconto de 10% nas mensalidades



Uninove

www.uninove.br

Desconto de 10% na graduação e EAD, 15% na pós e 10% na docência



UNIP

www.unip.br

Desconto de 5% na graduação e 10% no ensino presencial interativo e pós



Universidade de Santo Amaro

www.unisa.br

Desconto de 10% a 59% de acordo com a tabela



Universidade Santa Cecília

www.unisanta.br

Desconto de 10% na graduação e pós



UniSant'Anna

www.unisantanna.br

Desconto de 50% de bolsa educacional na primeira matrícula.



Universidade Ibirapuera

www.ibirapuera.br

Desconto de 25% nas graduação, tecnólogos e pós graduação



Universidade Municipal de São Caetano do Sul

www.uscs.edu.br

Desconto de 10% nas mensalidades



Universidade Estácio de Sá

portal.estacio.br

Desconto de 10% nas mensalidades



Colégio Pop (São José do Rio Preto)

www.colegiopop.com.br

Desconto de 15% a 20% nas mensalidades



Colégio Preve Objetivo (Bauru)

grupopreve.com.br

Desconto de 25% a 30% nas mensalidades



Colégio Sussurana

www.colegiosussurana.com.br

Desconto de 25% na matrícula e 20% nas mensalidades



Eschola.com (Rib. Preto)

www.eschola.com

Desc. de 20% nas mensalidades
e isenção de matrícula



Faculdade e Colégio Paschoal Dantas

www.colegiopaschoaldantas.com.br

Desconto de 30%



Liceu Santista (Santos)

www.liceusantista.com.br

Desconto de 20% nos
cursos de ensino médio e
técnicos



Colégio Objetivo

www.objetivosauade.com.br

Desconto de 20% nos
cursos de período integral
(exceto berçário)



Colégio Pequenos Pensadores

Desconto de 8% para o 1º filho e 5% para o 2º filho



SindEscola

(11) 3115-1532

Desconto de 20% a 50% de acordo com o tipo de curso



Colégio Projeção

www.colegioprojecao.com.br

Desconto de 50% nos cursos do berçário ao ensino fundamental II



Casa Branca Idiomas (Santos)

www.casabrancaidiomas.com.br

Desconto de 20% na matrícula e mensalidades



CCAA (Ribeirão Preto)

www.ccaa.com.br

Desconto de 50% nos
CURSOS



Centro de Cultura de Idiomas

www.ccidomas.com.br

Descontos especiais de
acordo com a tabela



Instituto Cimas

www.institutocimas.com.br

Descontos de 10%



Circuito Escola Técnica (Santos)

www.circuitoescola.com.br

Descontos de 30% nas
mensalidades



Classic English (Sorocaba)
www.circuitoescola.com.br
 Descontos de 20%



CNA (São Paulo, Santos, Ribeirão Preto e Piracicaba)
www.cna.com.br
 Desconto de 10% a 30% de acordo com a unidade



Deca Cursos
www.decacursos.com.br
 Desconto de acordo com a tabela



DSC Assessoria de Educação Continuada em Nutrição
www.nutricaoclinica.com.br
 Desc. de 20% na especialização e 10% na extensão



Escola Técnica Congonhas

escolatecnicacongonghas.
com.br

Desconto de 15%



Fisk (Unidade Vila Mariana)

www.fisk.com.br

Desconto de 10% nas turmas
personalizadas
e 20% nas turmas regulares



IBRAPE

www.ibrape.com.br/
novoSite

Desconto de 10% sobre os
valores dos cursos



Instituto Mix

www.institutomix.com.br

Desconto sobre os
produtos oferecidos



IPOG

Instituto de Pós Graduação

www.ipog.edu.br

Desconto de R\$130,00
mensal na pontualidade



Linkin' Vip Idiomas

[www.vipidiomas.com.br/
site](http://www.vipidiomas.com.br/site)

Desconto de 30%



CEBRAC (Bauru)

www.cebrac.com.br

Desconto de 30% nos cursos
individuais e R\$45,00 nos
cursos normais



**Bergenline English School
(Ribeirão Preto)**

www.bergenline.com.br

Desconto de 10% nas mens.
+ isenção de matrícula



Microcamp (Bauru, Sorocaba e São Paulo - Jabaquara)
www.microcamp.com.br
Desconto de até 50%



New World Cursos e Treinamentos
www.nwtidiomas.com.br
Desconto de 20%



Paidós Educação (Valinhos)
(19) 3308-2206 e (19) 3308-2205
Desconto de 10%



People Cursos de Computação (Sorocaba)
www.people.com.br
Desconto de 5% a 30% sobre os cursos



**S.O.S. Computadores
(Ribeirão Preto)**

www.sos.com.br

Desconto de 20% nos cursos



Unyleya

www.unyleya.com.br

Desconto de acordo com
a tabela



Wizard (Ribeirão Preto e Santos)

www.wizard.com.br

Desconto de 20% a 60%
de acordo com a unidade



Yázigí Internexus (Bauru)

www.yazigi.com.br

Desconto de 10% em
todos os cursos



Yes!

yescursodeidiomas.com.br
Desc. de 100% na matrícula,
50% nas mensalidades



EACON (Santos)

www.eaconsantos.com
Desconto de 15% nas
mensalidades



AVM Faculdades Integradas

<http://www.avm.edu.br/>
Desconto de acordo com
a tabela



MGR Marketing, Formação e Eventos

www.mgr-marketing.com
Desconto de 15%



ANUNCIE **AQUI**

É preciso ser visto para ser lembrado

SEESP

Nossos parceiros ganham desconto nos anúncios em todos os canais de publicidade do sindicato.

Anuncie no SEESP:
(11)2858-9500
imprensa@seesp.com.br

Associados, caso não encontre o serviço que deseja, nos indique a empresa e faremos contato!

parceria@seesp.com.br





LAZER



**Associação dos Servidores
do Departamento de
Águas e Energia Elétrica**
www.adaee.com.br



ASSOFEF (Mongaguá)
assosef.org.br
Tabela de valores
diferenciados e
parcelamento da estadia



Banstur
www.banstur.com.br
Sete diárias gratuitas para
3 pessoas (ver condições e
valores de pagamento)



Club de Férias
www.clubdeferias.com.br
Diárias em hotéis,
pousadas, entre outros,
nos valores tabelados



TNT Turismo

www.tntviagens.com.br

Desconto de 5% a 15%



Hotel Fazenda Solar das Andorinhas (Mogi Mirim)

www.hotelfazendasolar-dasandorinhas.com

Desconto de 10% a 20%



Pousada Marambaia (São Sebastião)

www.pousadamarambaia.com.br

Desconto de 5% a 20%



Parque O Mundo da Xuxa

www.omundodaxuxa.com.br

Desconto de 15% nos ingressos individuais



Planet Turismo

www.planetturismo.com.br

Desconto de 5% nos produtos turísticos



Porto X (Pousada LGBT)

portox.com.br

Desconto de 15% nas estadias e 10% em feriados prolongados



Pousada Aqui é ParaTi

www.aquieparati.com.br

Desconto de 10% em serviços



Pousada Villa Harmonia

www.pousadavillaharmonia.com.br

Desconto de 20% sobre as tarifas (todos os períodos)



Total Turismo

www.total.tur.br/empresa.asp

Descontos de 2% a 3% em passagens e pacotes





SAÚDE



Adapto Morumbi
Aparelhos Auditivos
www.adaptomorumbi.com.br



Adriana Silveira Biem
(11) 4193-8016
Desconto de 40% na
psicoterapia e orientação
vocacional



Berenice Padilha
(11) 5594-5658
Desconto de 30% nas
sessões em atendimento
individual



C.T.C Genese
www.ctcgenese.com.br
Desconto sobre os exames
realizados de
acordo com a tabela



Carlos Augusto da Silva

(11) 3331-9480

Desconto de 50% em sessões terapêuticas



Consultório Odontológico

Dr. Alexandre Oliveira e

Karina Freitas

(11) 3234-3004

Desconto de 5% a 15%



Droga Raia

www.drogoraia.com.br

Desconto de acordo com a tabela



Einstein Imagens Médicas (Santos)

(13) 2127-7000

Desconto de 20% sobre o valor de tabela particular



Equilibrius

www.taichichuan.com.br

20% nas sessões e mensalidades

Fabiana Corrêa de Siqueira
(11) 2841-3024



Fabiana Corrêa de Siqueira

Desconto de 20% em consultas de nutrição

Flávia de Castro dos Santos Franquelin
(11) 3022-5674



Flávia de Castro dos Santos Franquelin

(11) 3022-5674

Desconto de 50%



Fundação Veritas (Bauru)

www.fveritas.com.br

Preços diferenciados em serviços odontológicos, saúde e farmácia



Gabriela Prado

(11) 95488-0238

40% em psicoterapia, 20%
arteterapia individual,
20% workshop



Giovanna Lucy Machado

(12) 3631-6006

Desconto de 40% sobre a
tabela



Giuglietta Karina Simão

(11) 6177-0222

Desconto de 30% no
atendimento



Implant Service

(11) 2857-0861

Desconto de 30% sobre a
tabela vigente



Instituto Conceive

www.conceive.com.br

Desconto de 10% sobre a tabela vigente



Instituto Paulista de Quiropraxia

www.ipquiropraxia.com.br

Desconto de 20% sobre a tabela vigente

Izabel A. Salomão Cypriano

(11)9284-1476



Izabel Ap. Salomão Cypriano

(11) 99284-1476

Desconto de 25% no atendimento

Karen Castro Reglero

(11) 5589-3358



Karen Castro Reglero

(11) 5589-3358

Desconto de 15% em atendimentos psicoterapeuta

**Letícia de Souza Andrade**

(13) 3028-4337

Desconto de 30% na
tabela da sessão avulsa

**Lilian Garcia de Paula**

(11) 3804-4240

Desconto de 40% nas
sessões

**L'azuli Estética e Saúde**

www.lazuli.com.br

Desconto de 10% na
prestação de serviços

**Qualicorp**

www.qualicorp.com.br



Marcos D'iorio

(16) 3636-6262

Desconto de 40% nas sessões de análise



Multi Bucal (Rib. Preto)

www.multibucal.com.br

Mensal por titular R\$14,80

/ com dep. R\$14,30 / + 2

dep. R\$13,80 por pessoa



Nancy Fatigati Bastos

(11) 5051-0763

Desconto de 50% em serviços de nutrição



Ophthal (Ribeirão Preto)

www.ophthal.com.br

Descontos em consultas e exames em oftalmologia e otorrinolaringologia



**Farmácia Específica
(Bauru)**

www.specifica.com.br

Descontos de 10% à vista



Pró-Corpo Estética

procorpoestetica.com.br

Descontos de 5% a 20% nos procedimentos de cirurgia plástica e medicinal



Radiocentro - Instituto de Tecnologia

www.radiocentro.com.br

Desconto de 20% a 30% de acordo com a tabela



Solidente

www.solidente.com.br

Desconto de 50% nos tratamentos de acordo com tabela particular



Sorridents

sorridents-dentista.com
Desconto de acordo com
a tabela



Thalita Lacerda Nobre (Santos)

(13) 3224-3528
Desconto de 20% por
sessão



Via Humana Espaço Consciência e Desenvolvimento

www.viahumana.com.br
Desconto de 38%



Top Doctors

www.topdoctors.com.br
Desconto de acordo com
a tabela



Uniodonto

uniodonto.com.br
Facilidades em planos
odontológicos

Fernanda Maria de Oliveira
(16)3011-8728



Fernanda Maria de Oliveira (Rib. Preto)

(16) 3011-8728
Desconto sobre avaliação
e 30% no atendimento

ODONTOLOGIA



DR. OSVALDO BUENO B. NETO
(13)3234-3700

Osvaldo Bueno B. Neto

(13) 3234-3700
Desconto de 65%
nos procedimentos e
atendimento



Mirtes do Rosário Esteves Carneiro

(11) 98108-5021
Desconto de 25% no valor
vigente





SERVIÇOS



Academia Garima Augusta

www.garimaaugusta.com.br

Desconto de 10%



APLUB

www.aplub.com.br

Aquisição de planos de pensão, pecúlio, renda mensal por invalidez temporária



Belaqua Academia (Ribeirão Preto)

Desconto de 10%



Branco Inverso (Ribeirão Preto)

www.brancoinverso.com.br

Desconto de 5% a 10% nos produtos



Cheque Teatro

www.chequeteatro.com.br

Desconto de 20% a 50%
para acompanhantes



Compra Certa

www.compracerta.com.br

Desconto de 10%



Dan Inn Hotel

www.daninnhotel.com.br

Desconto nas
hospedagens



Dante Maron Consultoria

www.dantemaron.com.br

Desconto de 10% sobre os
atendimentos de locações
de salas



Guaraná Club Academia

guaranaclubacademia.

blogspot.com.br

Desconto de 10%



Jaime Imóveis (Peruíbe)

www.jaime.com.br

Desconto sobre os valores normais de venda a terceiros



Jalovi Livraria (Bauru)

www.jalovi.com.br

Desconto de 10% nos livros de enfermagem, 15% para pagamento à vista



Le Blanc a Moda em Branco

www.

leblancmodaembranco.com.br

Desconto de 10% a 20%



Mara Santos Danças
www.marasantosdancas.com.br

Desconto de 25%



Minc Seguros
www.mincseguros.com.br
 Desconto de 10% a 30%



Mongeral Argon Seguros e Previdência (Santos)
www.mongeralaegon.com.br
 Desconto e vantagens em planos de seguro



Ótica Diniz (Ribeirão Preto)
www.oticasdiniz.com.br
 Desconto de 15% a 25%



Serben

clubserben.com.br

Descontos especiais em produtos



Studio NG Pilates

www.ngpilates.com.br

Descontos de 40% nas mensalidades de aula de pilates



SummitChase Consultoria em Seguros

www.summitchase.com.br

Descontos de 20%



Cemitério Parque dos Pinheiros

www.cemiterioparque.com.br

Descontos nas aquisições de concessão de jazigo



Clipés

www.clinicaclipes.com.br
Descontos de 10% a 15%
em consultas e cursos



Mercado dos Óculos

www.mercadaodosoculos.com.br
Desconto de 15% no óculos
de grau e 10% no solar

EXPEDIENTE

Jornalista Responsável

Vanessa Riboldi - MTb 58.463/SP

Redação

Vanessa Riboldi

Janderson Difanti

Arte

Janderson Difanti

Diagramação

Vanessa Riboldi

Assessoria Gráfica

Thyl Produção Gráfica

Tiragem

2.000 exemplares

1ª Edição - 2015



DISQUE CÂMARA



0800 619 619

O Disque Câmara é uma das melhores e mais importantes ferramentas para a participação popular na aprovação ou rejeição de projetos de Lei. Ligue e participe. **Exercite sua cidadania!**

SINDICALIZE-SE

FORTALEÇA SEU SINDICATO

SEESP

SINDICATO DOS ENFERMEIROS
DO ESTADO DE SÃO PAULO

FILIADO À



www.seesp.com.br

Acesse nosso site e conheça mais as ações do SEESP.
Informe-se sobre seus direitos e conheça os benefícios de ser um associado.