

CONEXÃO **SEESP**

Edição 40



40 Anos

QUATRO DÉCADAS DE DEDICAÇÃO
À VALORIZAÇÃO DA CATEGORIA

Enfermagem se aprende com prática e presença. Ensino à distância não nos representa!

O Decreto número 12.456/2025, que regulamenta a Nova Política de Educação a Distância, foi assinado pelo então presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, ao lado do ministro de Estado da Educação, Camilo Santana, e confirmou o que há anos defendemos com veemência: os cursos de Enfermagem devem ser 100% presenciais. A decisão marca um avanço histórico na valorização da nossa profissão e na proteção da saúde da população brasileira.

O anúncio estabelece um novo marco regulatório para o ensino superior no país, determinando que cursos das áreas



Elaine Leoni - Presidente do SEESP

que lidam diretamente com a vida — como Enfermagem — sejam ofertados exclusivamente na modalidade presencial. A decisão se baseia na centralidade das atividades práticas, nos laboratórios e nos estágios supervisionados, elementos essenciais à formação de qualidade, e que não podem ser substituídos pelo ensino a distância.

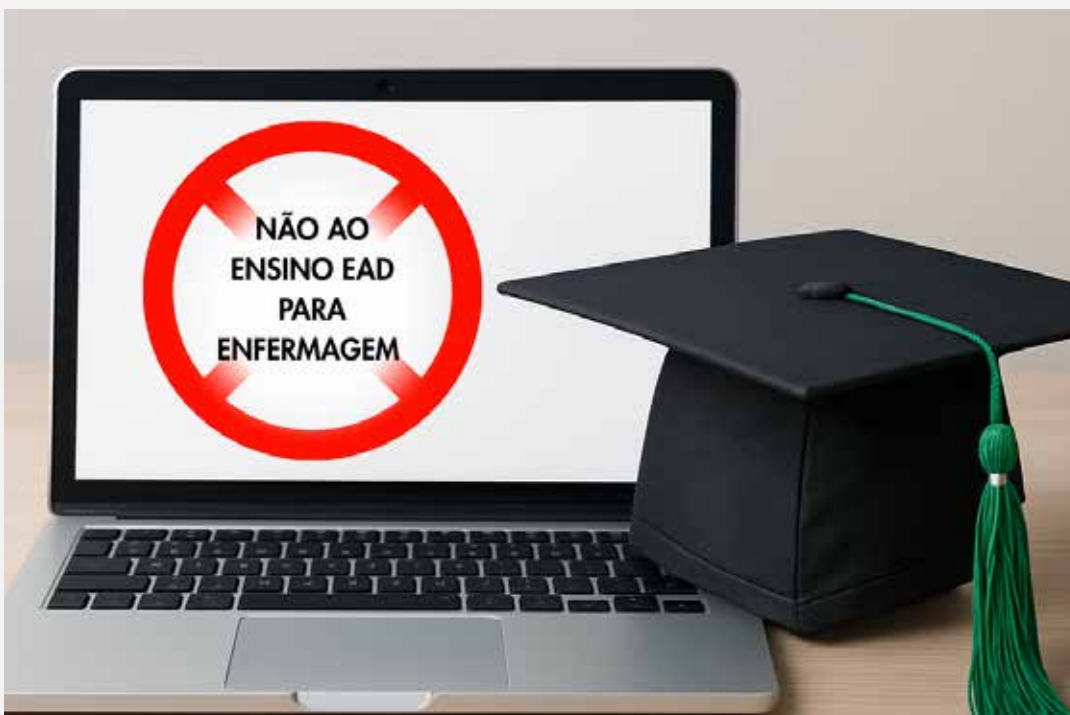
O Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo (SEESP) sempre esteve na linha de frente dessa luta. Não se trata de resistência ao avanço tecnológico ou ao acesso à educação, mas sim da defesa inegociável da excelência acadêmica.

Cuidar de pessoas exige contato físico, presença constante para observar sintomas, verificar sinais vitais, o que ajudará as avaliações sistêmicas, assim coordenar os cuidados. Para isso, é indispensável uma visão global apurada, aliada a um sólido aporte teórico-científico aplicado na prática diária. Permitir que a formação acadêmica de enfermagem ocorra a distância significa comprometer o grau de ensino, desvalorizar não só a profissão de Docente mas também a atuação das/os Enfermeiras/os, além de colocar em risco a segurança na assistência direta ao paciente.

O Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) escancara o fracasso desse modelo: de 692 cursos EaD avaliados na área da saúde, apenas 1,3% atingiram nota máxima. Mais de 500 tiveram desempenho insatisfatório. Isso é um alerta grave sobre a precarização do ensino e seus impactos no cuidado à população.

Hoje, este decreto representa uma vitória para o atendimento humanizado, pondo fim à lógica mercantilista que, em nome do lucro, sacrificou por um período a qualificação profissional. Este marco é resultado da mobilização incansável de sindicatos, conselhos profissionais, entidades estudantis e da sociedade civil organizada.

Sindicalize-se ao SEESP e fortaleça quem está sempre presente na defesa de uma educação de excelência, da profissão que escolhemos com orgulho e da vida de cada pessoa que cuidamos.



SUMÁRIO

2 – Editorial – Enfermagem se aprende com prática e presença. Ensino à distância não nos representa!

3 – 40 anos de SEESP

4 – Proteção legal para Enfermeiras grávidas e lactantes: conheça seus direitos!

4.1 – Sala de repouso é direito da enfermagem: você tem esse espaço garantido no seu local de trabalho?

5 – Entenda como funciona a campanha salarial

6 – Sindicatos patronais que negociam a pauta salarial com o SEESP:

7 – Conheça as principais questões relacionadas às campanhas salariais

8 – A falácia da gestão por aplicativo na enfermagem

9 – A gestão por organizações sociais de saúde em São Paulo: Impactos nas relações de trabalho

10 – PEC 19/2024: piso salarial e jornada de 30 horas para profissionais de enfermagem

11 – O papel essencial do setor jurídico sindical

12 – Entenda o transtorno do espectro autista (TEA)

13 – Entrevista

14 – Violência contra Enfermeiras(os): um crime que precisa parar!

15 – Somando forças à ISP na luta internacional pelos serviços públicos

16 – Representatividade que fortalece a categoria: diretores do SEESP ocupam cargos estratégicos em instâncias nacionais e internacionais

17 – SEESP marca presença na 69ª sessão da Comissão da ONU sobre o Estatuto da Mulher, em Nova York

18 – Pela igualdade de gênero, novas políticas devem ser implementadas!

19 – Vantagens de ser Sócia e Sócio

EXPEDIENTE

A **Conexão SEESP** é uma revista semestral produzida pelo Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo (SEESP).

Elaine Leoni

Presidente

Péricles Cristiano Batista Flores

Vice-presidente

Solange Aparecida Caetano

1ª Secretária-Geral

Anuska Santana

2ª Tesouraria

Adilton Dorival Leite

Secretaria de Imprensa e Comunicação

Ana Lúcia Firmino

Secretaria da Mulher Trabalhadora

Ivonildes Ferreira

Secretaria de Assuntos de Aposentado.

Jornalista Responsável: **Letícia Wolski**, Estagiária: **Khadija Ferraz**, Estagiário: **Kaique Tani**, Revisão: **Anuska Santana**

Endereço: Rua José Vicente de Azevedo, 33 - Vila Mariana - São Paulo-SP.
CEP 04139-030, (11) 2858-9500 / (11) 98909-4104
presidencia@seesp.com.br

Redes sociais:

Site: www.seesp.com.br

Facebook: /seesponline

Instagram: @enfermeirossp

Tiktok: @enfermeirossp

40 anos de SEESP: a voz e a resistência das(os) Enfermeiras(os) paulistas

Em 2025, o Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo (SEESP) celebra 40 anos de dedicação à valorização profissional, à defesa dos direitos e ao fortalecimento das(os) Enfermeiras(os) paulistas. Desde sua origem, em 1979, com a criação da Associação Profissional de Enfermeiros (APEESP), até a conquista da Carta Sindical em 1985, o SEESP é símbolo de união, resistência e compromisso coletivo.

Para a presidente do SEESP, Elaine Leoni, este marco representa mais que uma comemoração:

“O SEESP nasceu do sonho e da coragem de Enfermeiras e Enfermeiros que acreditaram na força da organização coletiva. Quatro décadas depois, seguimos com o mesmo propósito — defender nossa categoria com garra, responsabilidade e esperança”.

Ao longo desses anos, o sindicato consolidou avanços fundamentais, como o reconhecimento da profissão, melhorias nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) e Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), políticas de equidade de gênero e ampliação das condições laborais. Esteve presente em lutas históricas — como a jornada de 30 horas semanais, a aprovação do Piso Salarial Nacional da Enfermagem, em 2022, e agora na defesa da PEC 19/2024 — marcos que reafirmam a importância da mobilização permanente.

O vice-presidente Péricles Batista

destaca o papel transformador do sindicato nas negociações e no diálogo com os empregadores:

“Esses 40 anos mostram que a luta vale a pena. Cada cláusula conquistada, cada direito garantido em convenção coletiva, representa mais dignidade e reconhecimento para quem dedica a vida ao cuidado. O SEESP é, acima de tudo, a voz ativa de Enfermeiras e Enfermeiros.”

Durante a pandemia de Covid-19, o SEESP reafirmou seu compromisso com a defesa da vida e dos direitos dos profissionais, atuando com firmeza e solidariedade em um dos períodos mais desafiadores da história da saúde.

A secretária-geral Solange Caetano reforça a importância de olhar para o futuro com esperança e união:

“Celebrar 40 anos é também renovar compromissos. O SEESP seguirá presente nas lutas que ainda virão, defendendo condições de trabalho mais humanas, valorização profissional e igualdade de oportunidades. O valor da nossa profissão será construído com coragem, diálogo e coletividade.”

O SEESP celebra seu legado com orgulho e olha para frente com confiança. Mantém firme sua missão de representar, proteger e fortalecer as(os) Enfermeiras(os) de São Paulo, acreditando que o cuidado, a dignidade e o reconhecimento profissional são pilares essenciais para uma sociedade mais justa, solidária e igualitária.



DIREITOS TRABALHISTAS

Proteção legal para Enfermeiras grávidas e lactantes: Conheça seus direitos!

O artigo 394-A da CLT assegura proteção às trabalhadoras gestantes e lactantes contra exposição a ambientes insalubres, determinando que, se não houver realocação compatível em condições adequadas, no ambiente laboral a empresa deve manter integralmente sua remuneração, incluindo o adicional de insalubridade.

Na Enfermagem, a exposição a agentes nocivos é constante, incluindo infecções hospitalares, produtos químicos, substâncias biológicas e radiação, representando riscos à saúde. Durante a gestação, esses fatores podem afetar tanto a mãe quanto o desenvolvimento do bebê, e, na amamentação, substâncias perigosas podem



ser transmitidas ao recém-nascido pelo leite materno. Diante desse cenário, a presidente do SEESP, Elaine Leoni, reforça:

“Assegurar o bem-estar das Enfermeiras grávidas e lactantes é uma prioridade inegociável. A proteção legal não resguarda apenas a saúde das profissionais, mas também o futuro da sociedade.”

O SEESP reforça a importância de que todas as Enfermeiras conheçam seus direitos e se sintam fortalecidas para reivindicá-los.

Sala de repouso é direito da Enfermagem: você tem esse espaço garantido no seu local de trabalho?

A lei nº 14.602/2023 estabelece a obrigatoriedade que as instituições de saúde, sejam elas públicas ou privadas, assegurem espaços de repouso exclusivos para os profissionais de Enfermagem. Na legislação, estão estabelecidas condições mínimas para garantir a qualidade do local, como ambientes arejados, mobiliário adequado e confortável, controle de temperatura e ruído, banheiros apropriados e área proporcional ao número de trabalhadores em serviço e etc.

O SEESP tem feito uma marcação cerrada para garantir que as instituições de saúde cumpram a lei e garantam o descanso digno das/os Enfermeiras/os

por meio de ações junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT), especialmente a partir de denúncias recebidas. Em muitos casos, isso resulta na abertura de inquéritos que apuram irregularidades e exigem a correção imediata.

Trata-se de uma questão de saúde ocupacional que afeta diretamente a segurança da assistência prestada à população, já que o descanso é essencial para a revitalização do profissional. No entanto, ainda é frequente que trabalhadores sejam obrigados a

repousar em locais inadequados, como corredores, salas administrativas ou espaços sem a infraestrutura necessária.

Em caso de dúvidas ou situações de descumprimento da lei, procure o sindicato: juridico@seesp.com.br. Informação é proteção!



CAMPANHA SALARIAL

Entenda como funciona a Campanha Salarial!



O QUE É PAUTA DE REIVINDICAÇÕES?

Ao longo do ano, o SEESP coleta sugestões da categoria por meio de seus canais oficiais. Essas contribuições embasam a elaboração da pauta de reivindicações, que é deliberada em Assembleia Geral com os trabalhadores. Após a aprovação, o corpo jurídico do sindicato envia o documento aos sindicatos patronais, iniciando as negociações.

O QUE É DATA-BASE?

É o termo utilizado para definir o período em que se iniciam oficialmente as negociações entre os sindicatos dos trabalhadores e os sindicatos patronais, sobre salários e condições de trabalho da categoria profissional. Para as/os Enfermeiras/os do estado de São Paulo, a data-base é fixada em 1º de setembro.

O QUE É A CAMPANHA SALARIAL?

É o período em que o sindicato leva para os grupos patronais as reivindicações dos trabalhadores. Além das cláusulas econômicas, estarão no centro das negociações as cláusulas sociais. O SEESP conduz a Campanha Salarial com responsabilidade, transparência e compromisso com a categoria. O processo referente ao período 2025/2026 está em andamento e exige cautela, articulação política e respeito à legislação vigente. As

pautas também são distribuídas aos trabalhadores, para conhecimento geral.



Entre os fatores que impactam estão o cenário econômico e a resistência dos sindicatos patronais em atender às reivindicações pois, mesmo reconhecendo a importância da categoria, muitas instituições priorizam seus próprios interesses financeiros.

Diante disso, o SEESP reafirma seu compromisso com Enfermeiras/os e destaca a importância da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), instrumento

fundamental para assegurar direitos que atendem às particularidades da profissão. Fruto da mobilização e da luta sindical, a CCT promove a valorização e oferece segurança jurídica.

Para Anuska Santana, diretora do SEESP: "Neste momento, mais do que nunca, é hora de sair da zona de conforto e participar ativamente. Entender os desafios enfrentados é o primeiro passo para conquistar e manter nossos direitos. Filie-se ao SEESP e contribua para escrever a sua história junto com a categoria!"


Participe das discussões que moldarão nosso futuro! Todos somos responsáveis por contribuir para que as melhorias e mudanças aconteçam.

Acesse a pauta na íntegra, escaneie o QR CODE.



CAMPANHA SALARIAL

Sindicatos patronais que negociam a pauta salarial com o SEESP:

 SEESP está atualmente em processo de negociação das Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) com 18 sindicatos patronais. Por isso, é fundamental que você, Enfermeira/o, conheça a CCT que regula sua instituição de trabalho. Fique atenta/o: verifique se todas as cláusulas estão sendo cumpridas na prática e se os direitos conquistados estão devidamente refletidos no seu holerite. Ao identificar qualquer irregularidade, entre em contato com o SEESP. Assim, poderemos adotar as medidas necessárias para garantir a manutenção e o avanço dos seus direitos. Confira abaixo:

1) SINDHOSP — Sindicato dos Hospitais, Clínicas, Casas de Saúde, Laboratórios de Pesquisas e Análises Clínicas e Demais Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado de São Paulo;

2) SINDMOGI — Sindicato dos Hospitais, Clínicas, Casas de Saúde, Laboratórios de Pesquisas e Análises Clínicas e Demais Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Mogi das Cruzes;

3) SINDSUZANO — Sindicato dos Hospitais, Clínicas, Casas de Saúde, Laboratórios de Pesquisas e Análises Clínicas e Demais Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Suzano;

4) SINDJUNDIAÍ — Sindicato dos Hospitais, Clínicas, Casas de Saúde, Laboratórios de Pesquisas e Análises Clínicas e Demais Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Jundiaí;

5) SINDRIBEIRÃO — Sindicato dos Hospitais, Clínicas, Casas de Saúde, Laboratórios de Pesquisas e Análises Clínicas e Demais Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Ribeirão Preto e Região;

6) SINDHOSPRU — Sindicato dos Hospitais, Clínicas, Casas de Saúde, Laboratórios de Pesquisas e Análises Clínicas e Demais Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Presidente Prudente e Região;

7) SINDHOSFIL-SP — Sindicato das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos do Estado de São Paulo;

8) SINDHOSFIL-VP — Sindicato das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos do Vale do Paraíba, Litoral Norte e Alta Mantiqueira;

9) SINDHOSFIL- LINOESP — Sindicato das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos da Baixada Santista, e Litoral Norte e Sul;

10) SINDHOSFIL- RP — Sindicato das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos de Ribeirão Preto e Região;

11) SINDHOSFIL- PP — Sindicato das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos de Presidente Prudente e Região;

12) SINBFIR- SP — Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas do Estado de São Paulo;

13) SINBFIR ARARAQUARA — Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas de Araraquara e Região;

14) SINBFIR SÃO JOSÉ DO RIO PRETO — Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas de São José do Rio Preto e Região;

15) SINBFIR RIBEIRÃO PRETO — Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas de Ribeirão Preto e Região;

16) SINAMGE — Sindicato Nacional das Empresas de Medicina de Grupo;

17) SINDIHCLOR — Sindicato dos Hospitais, Clínicas, Casas de Saúde, Laboratórios de Pesquisas e Análises Clínicas de Osasco e Região;

18) SINCOOMED — Sindicato Nacional das Cooperativas de Serviços Médicos.

E/ou seus representantes legais e demais Sindicatos Patronais que o SEESP vier a negociar.

CAMPANHA SALARIAL

Conheça as Principais Questões Relacionadas às Campanhas Salariais



QUAL É A DIFERENÇA ENTRE ACORDO COLETIVO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO?

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é um instrumento de negociação firmado entre o SEESP e uma empresa específica, estabelecendo condições de trabalho exclusivas para as/os Enfermeiras/os daquela instituição. É construído a partir de uma pauta de reivindicações previamente debatida com a categoria e, uma vez aprovada, passa a ser amparado pela atual legislação trabalhista.

Já a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é mais abrangente, firmado entre o SEESP e os sindicatos patronais, que representam as empresas associadas. Estabele-

ce condições de trabalho válidas para a categoria de acordo com o segmento de atuação. Constitui, ainda, uma das fontes do Direito do Trabalho, conforme previsto no artigo 1º do Código do Trabalho (CT).

A vigência é, em geral, anual, mas alguns acordos coletivos de benefícios sociais podem durar até dois anos.

O QUE É DISSÍDIO COLETIVO?

Ocorre quando as negociações entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal não alcançam um consenso. O impasse pode ser levado à Justiça do Trabalho, que irá analisar e julgar o conflito. O SEESP pode, em determinadas circunstâncias, protocolar o dissídio coletivo, total ou parcial, junto ao

Tribunal Regional do Trabalho (TRT), conforme a base territorial da negociação.

É importante destacar que os processos de dissídio coletivo podem levar **anos para serem concluídos** além disso o tribunal pode entender que não há motivo para julgar o pedido pleiteado pelo sindicato e **extinguir o processo** por isso buscamos concluir as negociações evitando prolongadas disputas judiciais.

O QUE É CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E POR QUE ELA É IMPORTANTE?

Prevista na CCT e amparada pelo artigo 8º da Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Contribuição Assistencial financia diversas ações, entre elas:

- Campanhas salariais e negociações coletivas;
- Serviços administrativos e jurídicos;
- Fiscalizações e perícias físicas e contábeis;
- Organização de cursos, congressos e encontros sindicais;
- Ações estratégicas de mobilização e comunicação.

VOCÊ SABE O QUE É E COMO FUNCIONA O DIREITO DE OPOSIÇÃO E POR QUE AFETA A CATEGORIA?

Para exercer, a/o Enfermeira/o deve redigir uma carta de próprio punho, em duas vias, dentro do prazo previsto na CCT. O Sindicato protocola as duas, ficando com uma, enquanto a outra deve ser entregue à empresa. Ao apresentar a carta de oposição, a/o profissional enfraquece a luta coletiva, reduz o poder de negociação e abre espaço para retrocessos.



PRECARIZAÇÃO EM SÉRIE

A falácia da gestão por aplicativo na Enfermagem

“Profissionais certos, no momento certo!” Esse é o slogan de uma das muitas empresas que vêm se expandindo no Brasil ao oferecer plantões de Enfermagem por meio de plataformas digitais. Inspiradas no modelo dos aplicativos de transporte, esses recursos prometem agilidade, inovação e liberdade de escolha, vendendo como solução moderna para velhos problemas: a escassez de profissionais, a sobrecarga e o caos nas escalas de plantão.

Contudo, por trás do discurso sedutor, esconde-se uma realidade perigosa: a precarização acelerada das relações de trabalho na Enfermagem. Esse sistema, tem atraído tanto instituições de saúde quanto os trabalhadores em busca de complementação de renda.

É fundamental, portanto, levantar uma pergunta central: quem se responsabiliza por erros e/ou intercorrências durante plantões intermediados por aplicativos? Como garantir direitos trabalhista sem vínculos empregatícios?

Será a empresa, que apenas intermedeia a conexão? A instituição contratante, que terceiriza a gestão? Ou a/o Enfermeira/o, que assume o plantão sem contrato formal, sem conhecer a equipe, a rotina, os protocolos ou mesmo os equipamentos disponíveis?

A resposta costuma ser cruelmente óbvia: toda a responsabilidade recai sobre o profissional, que, ironicamente, é o único elo dessa cadeia sem respaldo legal ou proteção trabalhista, o único que terá perdas a curto, médio e longo prazo.

A ausência de regulamentação específica sobre esse tipo de vínculo agrava ainda mais o cenário. Embora não haja dados oficiais sobre a quantidade de usuários e instituições de saúde que aderiram a esse modelo, as estimativas divulgadas pelas próprias plataformas escancaram a dimensão do problema e revelam o quanto essa prática vem se consolidando de forma silenciosa e sem debate público.

SEM CONTRATO, SEM DIREITOS, SEM PROTEÇÃO!

De acordo com a legislação brasileira, o exercício da Enfermagem deve ocorrer mediante vínculo formal de trabalho. Essa exigência não é meramente burocrática, é uma ga-

rantia de acesso a direitos fundamentais como:

- Salário digno e regular;
- 13º salário;
- Férias remuneradas;
- FGTS e INSS;
- Licença maternidade ou paternidade;
- Estabilidade em caso de adoecimento ou acidente de trabalho;
- Amparo jurídico e previdenciário em situações de risco, entre outros.

Mais do que uma escolha individual, a adesão a aplicativos de plantão representa um perigo estrutural. Esse modelo transforma profissionais em prestadores autônomos sem estabilidade ou supervisão, prejudica a continuidade do cuidado, aumenta a rotatividade e coloca em risco a segurança do paciente. Além de causar danos mentais, esse modelo torna o profissional dependente e ansioso, preso à dinâmica acelerada de ofertas e à constante necessidade de checar o aplicativo em busca de vagas ou serviços. Trata-se de uma flexibilização perigosa que normaliza a informalidade e a mercantilização da saúde.

O SEESP ALERTA: ISSO NÃO É INOVAÇÃO — É PRECARIZAÇÃO!

O Sindicato não reconhece esse modelo de contratação como legítimo e o denuncia como mais uma forma de degradação profissional. Não podemos permitir que a lógica do lucro se sobreponha à dignidade e sobrevivência de quem cuida.



PRECARIZAÇÃO EM SÉRIE

A gestão por Organizações Sociais de Saúde em São Paulo: Impactos nas relações de trabalho

Adotado em larga escala na rede Municipal de Saúde de São Paulo desde 2007, o modelo de gestão por meio de Organizações Sociais (OSs) tem sido alvo constante de críticas. Inicialmente visando modernizar a administração hospitalar e ampliar a eficiência do Sistema Único de Saúde (SUS), revela uma face preocupante: a precarização das relações de trabalho, especialmente no exercício da enfermagem.

OSs são entidades privadas sem fins lucrativos que firmam contratos de gestão com o poder público, legalmente respaldadas em São Paulo (Lei nº 14.132/2006 e Decreto nº 47.012/2006). Contudo, a terceirização avança desregulada e sem mecanismos eficazes de fiscalização e controle social no serviço público. No SEESP, o setor jurídico tem recebido inúmeras denúncias envolvendo unidades administradas por OSs. Entre as principais irregularidades, destacam-se:

- **Supressão do Intervalo Intrajornada**

Redução do horário de almoço, sendo obrigadas/os a cumprir pausas menores do que o tempo mínimo determinado por lei (art. 71 da CLT).

- **Pagamento Indevido do Adicional de Insalubridade**

Mesmo em situações que justificariam



a concessão do grau máximo de insalubridade (40%), ignora-se o laudo técnico exigido pela NR-15.

- **Descumprimento do Piso Salarial**

Remuneração abaixo do piso salarial estabelecido por lei e por Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), ferindo direitos da categoria.

- **Jornada de Trabalho Excessiva**

Profissionais atuando além do limite previsto em contrato e enfrentando dificuldades para receber as horas extras devidas.

O adoecimento da categoria, aliado à instabilidade e insegurança jurídica, provoca estresse, esgotamento, afastamentos e acúmulo de vínculos para garantir renda, enquanto a constante troca de OSs gera demissões e prejudica a continuidade da assistência.

QUARTEIRIZAÇÃO: O DESMONTE SILENCIOSO DA CLT

Uma das práticas mais nocivas associadas a esse modelo é a quarterização: a Secretaria de Estado da Saúde firma contratos com OSs que, por sua vez, terceirizam novamente a força de trabalho por meio de cooperativas. Nesses casos, os profissionais são contratados como “sócios-cotistas”, numa tentativa de mascarar a relação empregatícia e burlar a legislação trabalhista.

Embora atuem como celetistas, muitos profissionais não têm acesso a direitos trabalhistas, como férias, 13º, FGTS e adicional noturno. Essa prática fragiliza a profissão, estimula a informalidade e transfere às/aos Enfermeiras/os riscos jurídicos e financeiros, inclusive com possibilidade de penhora de bens. Assim, a saúde passa a ser tratada como meta, e não como direito.

O Sindicato orienta que Enfermeiras/os denunciem essa prática, procurem o apoio jurídico do SEESP e fortaleçam a luta coletiva, além de proteger a si próprio.

VALORIZAÇÃO JÁ

PEC 19/2024:

Piso Salarial e Jornada de 30 Horas para Profissionais de Enfermagem

A PEC 19/2024, de autoria da senadora Eliziane Gama (PSD-MA), visa valorizar os profissionais de enfermagem ao estabelecer um piso salarial para uma jornada de 30 horas semanais, permitindo aumento de horas com remuneração proporcional ao piso estabelecido.



A Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda desde 1977 um limite de 30 horas semanais de trabalho. No Brasil, essa pauta voltou à tona na 12ª Conferência de Saúde em 2003. E a PEC 19/2024 busca retomar essa ideia, valorizando o piso salarial e ampliando a remuneração dos profissionais garantindo melhores condições de trabalho e maior reconhecimento a quem sustenta a base do sistema de saúde brasileiro.

Em Campinas, o SEESP obteve uma moção de apoio à Enfermagem, proposta pelo vereador Gustavo Petta (PCdoB), defendendo o piso salarial e alertando sobre a sobrecarga de trabalho. A moção também apoia a aprovação da PEC 19, visto que muitos ainda não cumprem a nacional Lei nº 14.434/2022 do piso salarial.

O diretor do SEESP, Adilton Dorival Leite, ressaltou que a enfermagem não vive um “conto de fadas”, mas sim a dura realidade de uma carreira exercida por

“pessoas de carne e osso” que merecem reconhecimento e remuneração justa, e não apenas o título de “heróis e heroínas”.

O estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), “Estimativas de Impacto da Aplicação do Piso Nacional da Enfermagem para a Jornada de 30 Horas Semanais – PEC nº 19/2024”, mostra que a implementação do piso salarial é financeiramente viável. O impacto médio anual adicional seria de apenas 2,16%, um custo baixo diante da importância da enfermagem para a qualidade e eficiência dos serviços de saúde, públicos e privados.



Escaneie o
QR CODE da
pesquisa.



Para Elaine Leoni, presidente do SEESP, a aprovação da PEC 19 é de extrema importância para que os profissionais, especialmente as/os Enfermeiras/os, possam exercer suas atividades laborais com dignidade e respeito, considerando as particularidades da profissão.



COLUNA DO FÓRUM NACIONAL DA ENFERMAGEM



O Fórum Nacional da Enfermagem foi criado para fortalecer a luta pela valorização profissional da categoria. Fundado em 8 de junho de 2011, reúne importantes entidades representativas da enfermagem brasileira, como a Federação Nacional dos Enfermeiros (FNE), o Conselho Federal de Enfermagem (Cofen), a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) e a Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn), entre outras.

Desde então, o Fórum tem se destacado na mobilização política e social, promovendo campanhas, debates e ações em defesa de projetos e leis de interesse da categoria. Entre as pautas prioritárias está a PEC 19/2024, que representa um passo decisivo para consolidar conquistas históricas e assegurar melhores condições de trabalho. Acompanhe as atualizações, participe das mobilizações e fortaleça essa luta.



VALORIZAÇÃO JÁ

O Papel Essencial do Setor Jurídico Sindical

Em um cenário de constantes transformações no mundo do trabalho, o sindicato emerge como instituição fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores. No coração dessa estrutura protetora, encontra-se o setor jurídico sindical, área estratégica que se dedica incansavelmente à garantia e manutenção dos direitos trabalhistas. Sua atuação vai além da representação em litígios, abrangendo prevenção, negociação e fiscalização, assegurando também que a voz do trabalhador seja ouvida e seus direitos respeitados.

No SEESP a atuação envolve tanto a defesa individual quanto a coletiva, oferecendo suporte legal às/ aos Enfermeiras/os em diversas situações. No âmbito individual, atua em casos sociais e financeiros, tais como demissões, cálculos de verbas rescisórias, horas extras, assédio moral e questões de saúde e segurança no trabalho.

Coletivamente, propõe ações ci-

vis públicas, participa de negociações com empregadores e fiscaliza o cumprimento da legislação. De forma preventiva inclui pareceres, orientações e treinamentos, evitando abusos para garantir ambiente de trabalho seguro e sustentável.

As Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) e Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) representam marcos fundamentais na garantia de direitos que podem superar a CLT. A CCT é celebrada entre sindicatos de trabalhadores e empregadores, enquanto o ACT é firmado diretamente com as empresas. O setor jurídico assessoria todas as etapas das negociações, desde a elaboração de pautas, minuta de acordo e até a redação final dos documentos. Essas normas podem incluir reajustes salariais, jornada diferenciada, PLR, benefícios de saúde e outras condições específicas, materializando a força da categoria organizada.

A legislação trabalhista brasileira é complexa e está em constante atu-

alização. Para o trabalhador comum, compreender todas as nuances é tarefa quase impossível. A proteção legal especializada oferecida pelo sindicato torna-se inestimável, pois a desinformação pode levar a perdas significativas, tanto financeiras quanto de benefícios. O setor jurídico sindical atua como farol orientador, esclarecendo dúvidas e propiciando amparo contra arbitrariedades. Essa proteção é preventiva, educacional e estratégica, empoderando o trabalhador com conhecimento e segurança.

O corpo jurídico sindical é o coração pulsante da defesa de questões trabalhistas. Sua participação multifacetada é pilar insubstituível na construção de ambiente de trabalho justo para manter direitos adquiridos e avançar em novas frentes, a participação ativa é essencial, pois juntos, trabalhadores e sindicato, fortalecem e constroem um futuro em que dignidade e o respeito são a base das relações de trabalho.



Entenda o Transtorno do Espectro Autista (TEA)

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição neurológica do desenvolvimento que influencia a maneira como a pessoa percebe o mundo, se comunica, interage socialmente e se comporta.

Entre os principais sinais do TEA estão o hiperfoco em determinados temas, hipersensibilidade sensorial, dificuldades na fala ou na linguagem não verbal, comportamentos repetitivos e interesses restritos. É importante reforçar que o autismo não é uma doença. Portanto, não se trata de algo a ser “curado”, mas sim compreendido, respeitado e apoiado.

Desde 2012, o Brasil conta com a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, instituída pela Lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana. A legislação assegura direitos fundamentais às pessoas neurodivergentes, promovendo inclusão e cidadania.

A condição afeta milhões de pessoas em todo o mundo. No Brasil, de acordo com o Censo 2022 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 2,4 milhões de pessoas declararam ter o diagnóstico.

HÁ TRÊS NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO DO TEA:

Nível 1 (Leve): Envolve dificuldades em interações sociais e na comunicação, embora a pessoa consiga manter certa autonomia nas atividades do dia a dia. Pode haver dificuldades em iniciar ou manter conversas e em interpretar regras sociais implícitas, mas com apoio direcionado, a adaptação é possível.

Nível 2 (Moderado): Necessitam de suporte mais consistente. A comunicação verbal pode ser limitada e há maior dificuldade em lidar com mudanças e ambientes específicos.

Nível 3 (Severo): Caracteriza-se por limitações significativas na comunicação e na interação social. A fala pode ser mínima ou inexistente, e há uma necessidade intensa de apoio em praticamente todas as esferas da vida.



O QUE LEVA AO DESENVOLVIMENTO DO TEA?

Pesquisas apontam uma combinação de fatores genéticos e ambientais no desencadeamento do TEA. Um estudo realizado em 2022 pelo Hospital para Crianças Doentes (SickKids), no Canadá, identificou 134 genes associados ao autismo. A pesquisa reforça que, embora o transtorno tenha origem genética, ele nem sempre é hereditário, evidenciando a necessidade de mais estudos acerca da temática.

A/o Enfermeira/o desempenha papel fundamental no cuidado de pessoas com essa condição, atuando tanto na promoção da saúde quanto no atendimento individualizado, respeitando as particularidades de cada paciente. Esse cuidado também se estende à família, que precisa de uma rede de apoio para lidar com possíveis crises e comportamentos, sempre com empatia, paciência e afeto. Além disso, contribui de forma significativa para a identificação da neurodivergência, fortalecendo o acolhimento e o acompanhamento contínuo.

Embora as características do TEA geralmente se manifestem ainda na infância, nem todos os casos são identificados precocemente. Um dos maiores desafios está justamente no diagnóstico em adultos. Portanto, ampliar o conhecimento sobre o transtorno em todas as faixas etárias e assegurar o acesso ao diagnóstico e ao acompanhamento especializado, são passos essenciais para construir uma sociedade mais inclusiva e bem-informada. No mercado de trabalho, a inclusão de pessoas com autismo apresenta tanto desafios quanto potencialidades. No entanto, a persistência da discriminação e do estigma em torno da condição, ainda representa um obstáculo significativo à inserção desses profissionais.

ENTREVISTA

Autismo e Enfermagem: A importância da inclusão da neurodiversidade no mercado de trabalho

A convite do SEESP, o Enfermeiro Roberto Xavier de Araújo, autista e defensor da inclusão de pessoas neurodivergentes na área da saúde, concedeu uma entrevista marcante, na qual compartilhou sua trajetória e relatou como foi receber o diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA) aos 48 anos.

Após iniciar sua investigação diagnóstica em agosto de 2024, Roberto buscou acompanhamento especializado e passou por uma série de avaliações. Em janeiro de 2025, recebeu os laudos conclusivos de TEA e Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), emitidos por um psiquiatra e uma equipe multidisciplinar.

Desde então, passou a dedicar-se à disseminação de informações sobre neurodiversidade, não apenas na área da saúde, mas também em diferentes contextos sociais, profissionais e educacionais. Seu propósito tem sido contribuir para a construção de ambientes mais inclusivos, onde o respeito às diferenças e a valorização das singularidades de cada pessoa sejam pilares fundamentais.

Em entrevista, Roberto revela que já percebia olhares e julgamentos por parte da equipe em seu ambiente laboral, em relação ao seu comportamento, que por muitas vezes era mal compreendido.

“Tentava me adaptar, me parecer com as pessoas típicas”, mas, entendeu que esse esforço o afastava de sua própria essência.

Além disso, relatou que diversas características já estavam presentes desde a infância. Entretanto, ele afirma que elas não comprometem seu dia a dia como Enfermeiro, empresário e professor.

Roberto, descreve esse momento como um divisor de águas:

“Receber o diagnóstico foi libertador. Não foi um fim, está sendo o começo.”

O Enfermeiro destaca que o autismo, especialmente entre profissionais da saúde, ainda é invisibilizado. Após apresentar seu laudo médico à instituição onde atua, algumas iniciativas de apoio foram sugeridas — como a transferência para outro setor — em uma tentativa de colaborar com sua adaptação. No entanto, ele pontua que, apesar das boas intenções, esse tipo de medida nem sempre considera a complexidade envolvida na inclusão de pessoas autistas. Para ele, a verdadeira inclusão vai além de ajustes pontuais: exige um olhar individualizado, empático e contínuo.

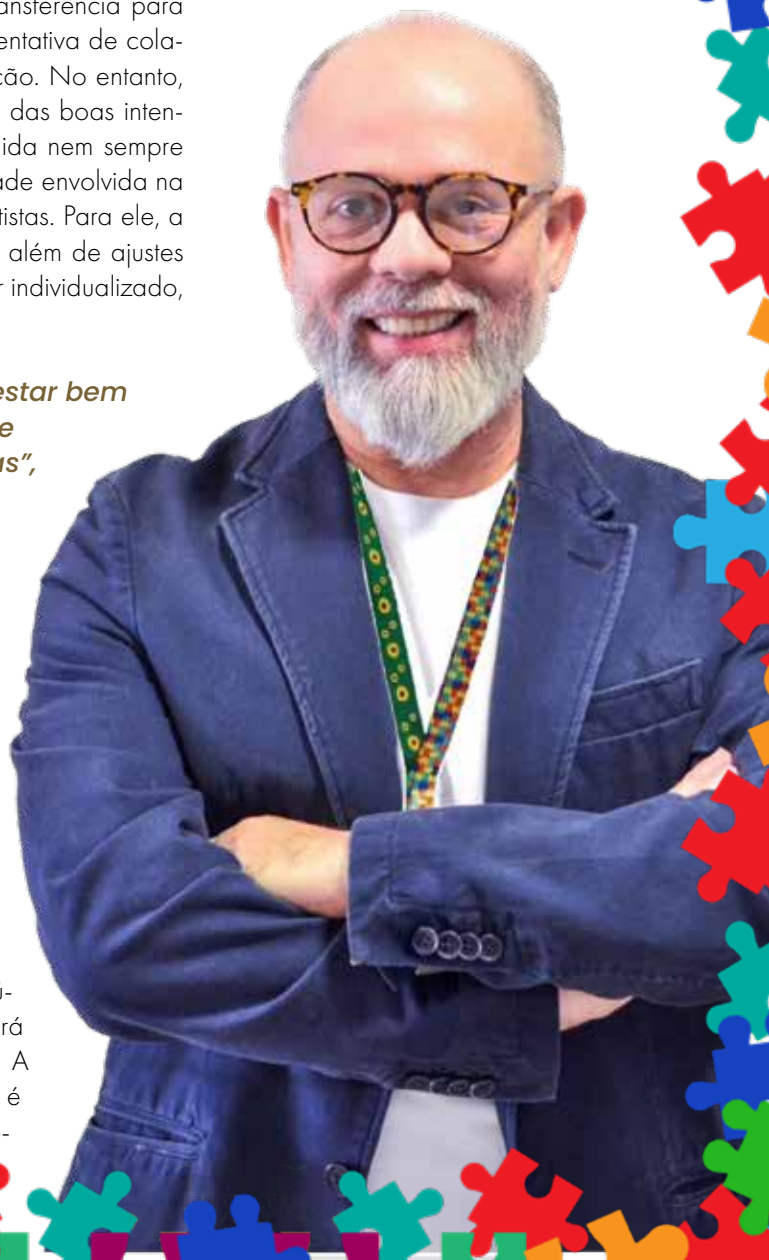
“Precisamos estar bem para cuidar de outras pessoas”, afirma.

Atualmente, ele se dedica à promoção da inclusão, da conscientização e ao incentivo a pesquisas sobre o autismo em sua área de atuação e apesar dos obstáculos, se fortaleceu. Motivado por sua vivência, ele está em fase de abertura do Instituto Roberto Araújo Integra TEA, que terá abrangência nacional. A missão da organização é promover inclusão, aco-

lhimento, diagnóstico e apoio a pessoas autistas de todo o Brasil.

PARA SABER MAIS:

Araújo se disponibiliza para realizar palestras, rodas de conversa e ações formativas em instituições públicas e privadas, de maneira totalmente gratuita. Interessados em saber mais ou agendar uma atividade podem entrar em contato pelo e-mail: robertoaraujoatipico@gmail.com ou pelo WhatsApp: (11) 98902-6498.



VALORIZAÇÃO JÁ

Violência Contra Enfermeiras(os): Um Crime que Precisa Parar!

Ao longo dos anos, casos de violência contra Enfermeiras/os têm se tornado cada vez mais frequentes no Brasil. Em 2002, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu o tema como uma preocupação global de saúde pública.

Episódios de agressões físicas e verbais são situações enfrentadas diariamente e refletem diretamente na qualidade do atendimento prestado à população, uma vez que um trabalhador desrespeitado ou emocionalmente abalado tem mais dificuldades para exercer suas atribuições com a atenção e empatia necessária.

Com isso, em maio de 2025, foi aprovado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei (PL) n.º 6749/2016, que altera o Código Penal (Decreto-Lei n.º 2.848/1940) para classificar como crime hediondo (de maior gravidade) os atos violentos cometidos contra profissionais da saúde durante o exercício de sua função ou em razão dela, aumentando o tempo de pena a ser cumprido.

De acordo com a pesquisa “Sondagem Sobre a Violência Vivenciada Pelo Enfermeiro no Ambiente Laboral: Público e Privado”, realizada pelo Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo (SEESP), 100% dos participantes relataram já ter vivenciado algum tipo de comportamento abusivo em seu ambiente laboral, o que evidencia ainda mais a importância da criação de políticas públicas semelhantes a essa.

Com a aprovação do PL, a reclusão para casos de homicídios passará de 6

a 20 anos para 12 a 30 anos. Além disso, ele passa a considerar como crime o constrangimento por meio de violência

e impõe consequências mais sérias para os agressores, visando gerar um ambiente com maior proteção e mais respeito.

Apesar dos avanços legislativos, muitas instituições ainda carecem de protocolos específicos para antecipar e lidar com essas situações. É necessário que todos se comprometam com ações educativas, medidas de segurança e acolhimento às vítimas.

A presidente do SEESP, Elaine Leoni, ressalta: “A integridade e a segurança no ambiente laboral são valores que devem ser protegidos a todo custo. Estamos à disposição para acolher denúncias e oferecer orientações jurídicas. Tolerância zero às agressões contra Enfermeiras e Enfermeiros!”

O sindicato continuará acompanhando de perto a tramitação do PL, que atualmente está em análise no Senado Federal aguardando as próximas etapas. Com a aprovação, ele será encaminhado para o então presidente da República, que tem o poder de sancioná-lo, transformando-o em lei.

Sua implementação representará uma resposta concreta e será uma conquista histórica para

a categoria, considerando que, além de trazer mais proteção e tranquilidade, dialoga diretamente com a nossa luta por valorização, respeito e condições laborais dignas.

Valorizar quem cuida da saúde da população é uma responsabilidade coletiva.

Segurança no trabalho não é um privilégio, é um direito. Junte-se a nós nessa luta!

Sempre que necessário, entre em contato: presidencia@seesp.com.br / (11) 2858-9500.



ou graves ameaças, com pena que pode ser de 3 meses a 1 ano de detenção.

Quanto ao crime de lesão corporal, a pena também foi ampliada: a reclusão de 2 a 5 anos aumentou de um terço para dois terços se o delito for de natureza grave, gravíssima ou seguido de morte. Isso significa que, agora, uma condenação que inicialmente era de 5 anos, pode se tornar uma de 8 anos e 4 meses, conforme a gravidade do caso.

Além de ser uma medida punitiva, o projeto é uma forma de ação preventiva

LUTA E REPRESENTAÇÃO SOCIAL

Somando forças à ISP na luta internacional pelos serviços públicos

A **ISP** é a sigla para **Internacional de Serviços Públicos** — em inglês, Public Services International (PSI). Trata-se de uma federação sindical que representa **mais de 30 milhões de trabalhadoras e trabalhadores do setor público** em cerca de 150 países.

O QUE A ISP FAZ?

Atua em defesa de serviços públicos de qualidade, universais e acessíveis, combatendo a precarização do trabalho e promovendo justiça social, igualdade de gênero e respeito à diversidade, além de oferecer apoio político e técnico às entidades filiadas.

O SEESP filiou-se à ISP por compartilhar os mesmos princípios, como a valorização do trabalho e a saúde enquanto bem humano fundamental. A associação fortalece a

Elaine Leoni, presidente do SEESP, é coordenadora do Comitê LGBTQIAPN+ Brasil e se dedica de forma incansável à defesa dos direitos da categoria, com foco na inclusão e no respeito à diversidade. Seu trabalho se destaca na construção de cláusulas específicas nas CCTs, garantindo que as demandas da comunidade sejam contempladas nos processos de negociação.



O cargo de Coordenadora do Comitê de Meio Ambiente é ocupado por **Solange Caetano**, secretária-geral do SEESP, Enfermeira e advogada. Sua atuação envolve articular as pautas ambientais com a defesa dos serviços públicos. Além disso, está como presidente da Federação

de Saúde Interamérica da ISP, representando o comitê em espaços internacionais, fortalecendo a integração entre trabalhadores, movimentos sociais e governos na construção de políticas ambientais justas e democráticas.

Ana Firmino, diretora do Comitê das Mulheres, lidera ações pela igualdade de gênero e equiparação salarial, destacando a necessidade de reconhecer, sob uma perspectiva interseccional, levando em conta que a categoria é composta majoritariamente por mulheres, os desafios enfrentados pelas trabalhadoras,

como a dupla jornada entre trabalho e responsabilidades domésticas.



No Comitê de Raça, temos a representação da diretora **Ivonildes Ferreira**, que aborda questões étnico-raciais, levando em consideração que grande parte da enfermagem no Brasil é composta por pessoas negras, que enfrentam desigualdades históricas e estruturais.

Já o Comitê da Juventude conta com a participação do diretor **Patrick Perosso**, que contribui com uma nova visão ideológica e política, representando uma geração mais jovem de profissionais, fortalecendo a construção de um sindicalismo renovado, que dialoga com as transformações no mundo do trabalho e nas formas de organização coletiva.

Com essas representações, o SEESP reafirma seu compromisso com uma **categoria plural, combativa e socialmente comprometida**, que reconhece e valoriza a diversidade presente na sua base.



luta da categoria, possibilitando diálogo, ampliação do alcance político, troca de experiências com sindicatos de outros países, realização de campanhas conjuntas e promoção a formação de lideranças.

No Sindicato, temos representações ativas em diversos setores, reforçando nosso compromisso com a diversidade, a equidade e a valorização das/os Enfermeiras/os.



LUTA E REPRESENTAÇÃO SOCIAL

Representatividade que Fortalece a Categoria: Diretores do SEESP Ocupam Cargos Estratégicos em Instâncias Nacionais e Internacionais

O sindicato cumpre papel fundamental na construção e defesa das políticas públicas de saúde, por meio da participação ativa em instâncias deliberativas e de controle social do Sistema Único de Saúde (SUS). Essa presença retrata uma conquista importante para a categoria, pois garante que as pautas das/os Enfermeiras/os estejam incluídas nas decisões que afetam diretamente o cotidiano da classe trabalhadora e da população usuária.

Adilton Dorival Leite – Secretário de Imprensa e Comunicação do SEESP. Atua na Comissão de DST/HIV/AIDS, Hepatites Virais e Tuberculose (CES-SP), onde coordena os trabalhos voltados ao debate técnico e político sobre agravos que afetam milhares de pessoas. Sua experiência contribui para a construção de estratégias de prevenção, assistência e enfrentamento das desigualdades no acesso à saúde.

Elaine Leoni - Presidente do SEESP e Coordenadora Adjunta da Região Sul da FNE ocupa uma posição que lhe confere responsabilidade pela liderança e representação das/os Enfermeiras/os no estado. Em nível federal, ela participa da organização e representação regional, conectando os sindicatos vinculados à FNE e articulando ações em defesa da classe em diversas frentes, como inclusão, igualdade, direitos laborais e fortalecimento institucional.

Estela Cristina de Toledo Piza Rossi – advogada, diretora do SEESP e da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNT-SS/CUT) – entende as políticas de seguridade social como um conjunto integrado de ações, promovidas pelos Poderes Públicos e pela sociedade, desti-

nadas a garantir os direitos relacionados à saúde, à previdência e à assistência social.



Ivonildes Ferreira – Diretora do SEESP, responsável pelos assuntos dos aposentados atua como conselheira e coordenadora adjunta do Conselho Municipal de Saúde de São Paulo



(CMS-SP), principal espaço de deliberação e fiscalização das políticas de saúde no município.

Péricles Batista - Vice-presidente do SEESP e Diretor de Assuntos Jurídicos da Federação Nacional dos Enfermeiros (FNE). Sua atuação combina experiência sindical e conhecimento jurídico, fortalecendo os direitos da categoria em âmbito estadual e nacional.

Rodrigo Firmino - diretor do SEESP e vereador (PCdoB) em Mogi das Cruzes, se destaca na defesa de melhores condições de trabalho e na valorização profissional das/os Enfermeiras/os da região, contribuindo de forma efetiva para o fortalecimento da categoria.

Solange Caetano - Secretária-geral do SEESP, Presidente da FNE e Coordenadora do Fórum Nacional da Enfermagem. Integra a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS e o Fórum Global sobre Migração e Desenvolvimento (GFMD). Como advogada é membro da OAB, atua nas comissões das Mulheres Advogadas, Diversidade Sexual e de Gênero, Clima e Advocacia Trabalhista. Esses cargos são importantes porque dão visibilidade, voz e força política à categoria e ampliam a presença da área da saúde em espaços estratégicos.

Valdemir Vieira, o Mafu – Conselheiro titular no Conselho Estadual de Saúde de São Paulo (CES-SP), Mafu leva a perspectiva da/o Enfermeira/o para o debate. Sua atuação abrange o acompanhamento das ações do governo estadual, com foco nos aspectos técnicos, financeiros e administrativos.

Por fim, a presença ativa dos dirigentes do SEESP é mais do que representatividade, é uma forma concreta de resistência e transformação social. Quando as/os Enfermeiras/os estão envolvidos nas decisões toda a população é beneficiada, além de garantir o cumprimento das normas e leis trabalhistas.



VOZ DAS MULHERES

SEESP marca presença na 69ª Sessão da Comissão da ONU sobre o Estatuto da Mulher, em Nova York

O SEESP participou da 69ª Sessão da Comissão das Nações Unidas sobre o Estatuto da Mulher (CSW), realizada em março de 2025, na sede da ONU, em Nova York (EUA). A diretora Ana Firmino representou a entidade na delegação da Internacional de Serviços Públicos (ISP).

Durante o evento, a organização **Women Immigration Networking** promoveu um debate com foco na realidade das mulheres imigrantes, destacando os desafios enfrentados por aquelas que buscam melhores condições de vida, mas acabam sendo vítimas de violações de direitos humanos, como violência, assédio, xenofobia e trabalho análogo à escravidão.

A Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (BPfA), adotada em 1995 por 189 países, completa 30 anos em 2025 e é considerada um marco global na promoção da igualdade de gênero e do empoderamento feminino. O documento definiu doze áreas críticas de ação, incluindo o combate à violência contra mulheres e meninas, o acesso igualitário à educação, saúde, e participação política.

Essa situação está diretamente ligada ao atual cenário de migração de profissionais da saúde, especialmente Enfermeiras/os, para países europeus. A Alemanha, por exemplo, enfrenta uma escassez significativa de mão de obra qualificada na enfermagem e tem buscado suprir essa demanda recrutando profissionais de países emergentes, como o Brasil. De acordo com o Escritório Federal de Estatísticas (Destatis), em 2022 havia 146 mil Enfermeiras/os generalistas em formação.

Além da barreira linguística, os desafios migratórios envolvem questões estruturais e culturais que nem sempre são adequadamente enfrentadas. É fundamental



garantir que essas iniciativas estejam alinhadas à promoção da justiça social, da liberdade sindical e dos direitos humanos e trabalhistas.

A atividade contou com participantes de diversos países, como China (representação de Pequim), Nepal, Paquistão, Argentina, México e Canadá. O objetivo foi sensibilizar as delegadas presentes na CSW para que o tema da mulher imigrante ganhe espaço nos documentos oficiais da ONU, que ainda não contemplam integralmente as suas necessidades.

Entre as propostas apresentadas, destacaram-se:

- A adoção de políticas de direitos humanos no processo migratório;
- O fim da criminalização e da estigmatização das mulheres imigrantes;
- A criação de mecanismos de acolhimento para essas famílias;
- A formulação de políticas para trabalho decente;
- A ampliação da participação feminina em processos decisórios;
- A implementação de políticas de reintegração para imigrantes que re-

tornam aos seus países de origem.

Mulheres em situação de imigração foram convidadas a compartilhar seus relatos durante a atividade, mostrando como a sobrecarga da dupla jornada e o papel de arrimo de família em seus paí-

ses de origem, que as impulsionaram a buscar novas oportunidades no exterior. No entanto, relataram que, ao chegarem aos países de destino, enfrentaram condições ainda mais precárias.

A atividade reuniu também delegações sindicais da América Latina, Europa e América do Norte, que debateram os impactos do avanço de governos auto-



ritários, como o de Donald Trump, e os desafios enfrentados pela classe trabalhadora diante da crescente onda de conservadorismo global.

A diretora do SEESP, Ana Firmino, ressaltou que o encontro foi essencial para a troca de experiências sobre estratégias de mobilização, como greves e outras formas de resistência, destacando ainda a importância do fortalecimento das entidades sindicais na defesa dos direitos trabalhistas.

MULHERES NA LUTA

Pela igualdade de gênero, novas políticas devem ser implementadas!

A Enfermagem no Brasil é uma profissão majoritariamente feminina, com as mulheres representando cerca de 85% da força de trabalho na área. Essa predominância é resultado de uma construção histórica e cultural que associa o cuidado e a atenção à saúde ao papel social tradicionalmente atribuído às mulheres. Contudo, apesar de sua expressiva presença na profissão, as Enfermeiras ainda enfrentam diversos desafios, como a desigualdade salarial e a dificuldade de ascender a cargos de liderança.

Essa trajetória feminina na Enfermagem remonta às suas origens, com figuras históricas como Florence Nightingale, na Europa, e Anna Nery, no Brasil, que consolidaram o papel da mulher no cuidado profissionalizado à saúde. Ainda hoje, essa lógica se mantém: dados da Pesquisa Nacional sobre Trabalho Doméstico e de Cuidados Remunerados, realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Apli-



cada (Ipea) em parceria com o Ministério da Igualdade Racial (MIR), mostram que 69,9% das pessoas que atuam com trabalhos de cuidado e domésticos remunerados no Brasil são mulheres negras. No total de correspondentes, 93,9% eram mulheres, e apenas 6,1% homens, o que reforça a sobrecarga histórica.

Além disso, a realidade dessas trabalhadoras é marcada pela chamada dupla jornada. Segundo pesquisa do Infojobs, 83% das mulheres afirmaram acumular o trabalho formal com atividades domésticas e cuidados com crianças

ou familiares idosos. Dentre elas, 45% relataram não contar com uma rede de apoio ou auxílio de parceiros, o que agrava ainda mais a sobrecarga física e emocional enfrentada diariamente.

Nesse contexto, a recente sanção da Lei 15.069/24, que institui a Política Nacional de Cuidados, representa um avanço

importante. A proposta visa assegurar o direito ao cuidado, tanto para quem o recebe quanto para quem o oferece. A lei busca garantir maior proteção social e reconhecimento, promovendo equidade e dignidade.

Paralelamente, o governo brasileiro deu início ao processo de ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 2019. Esse tratado internacional reconhece a violência e o assédio no ambiente laboral como direitos humanos. A convenção amplia os conceitos de violência no trabalho, define responsabilidades dos empregadores na prevenção e propõe medidas práticas para enfrentar essas situações.

A ratificação e adoção da Convenção 190 representam um passo fundamental para a construção de ambientes de trabalho mais justos, seguros e respeitosos. A expectativa é que esse marco contribua significativamente para a promoção da igualdade de gênero e edifica o mundo do trabalho, especialmente para as mulheres que sustentam, com seu trabalho, áreas essenciais como a Enfermagem.



VANTAGENS DE SER SÓCIA E SÓCIO!

O SEESP tem diversos benefícios para os associados, garantindo suporte, vantagens e parceria que fazem a diferença no seu dia a dia.

Oferecemos serviços jurídicos sem custos adicionais as/aos Enfermeiras/os com a mensalidade em dia. Contamos com advogados trabalhistas para:

- Orientação sobre Direitos Trabalhistas e abertura e andamento de processos Individuais e Coletivos;
- Assuntos Administrativos;
- Questões Éticas e Morais.

Os atendimentos previdenciários oferecidos pelo SEESP, em parceria com advogados conveniados, incluem contagem de tempo de serviço, revisão e solicitação de aposentadoria, cartas de pré-estabilidade e abertura de Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) como medida preventiva para eventuais ações judiciais.



ALGUNS DE NOSSOS BENEFÍCIOS E PARCERIAS EXCLUSIVAS

Clube de Férias: Descontos em hospedagens em todo o Brasil, proporcionando momentos de lazer.

Faculdade Unyleya: Descontos em cursos de graduação e pós-graduação na área de educação a distância (EAD).

Qualicorp: Administradora de convênios que oferece descontos exclusivos em planos de saúde para você e seus dependentes.

CLUBE DE VANTAGENS MASTERCLIN:

É um cartão de apresentação que proporciona economia direta ao usuário no momento da aquisição de produtos e serviços.

Após se tornar sócio, solicite a carteirinha do SEESP e com ela você terá acesso a milhares de estabelecimentos parceiros do Clube de Vantagens MasterClin, como: Educação, Lazer, Gastronomia, Comércio, Serviço entre outros.

EDUCAÇÃO



COMÉRCIO



ON-LINE



São mais de 10.000 estabelecimentos parceiros em todo Brasil, vantagens especiais, não perca!



Escaneie o QR Code e confira todas as nossas parcerias no nosso site!

Atenção: Percentuais de desconto, consultar.

Para se filiar ao SEESP, destaque esta folha, preencha a ficha no verso e envie para um dos seguintes números: 11 97075-8681, 11 93232-7596 ou 11 98909-4104. Você também pode encaminhar por e-mail para cadastropf@seesp.com.br, consulte mais informações em nosso site: www.seesp.com.br.



Sindicalize-se!

Juntos conquistamos mais!

SEESP

SINDICATO DOS ENFERMEIROS
DO ESTADO DE SÃO PAULO

☐ **Sindicalização**

☐ **Atualização**

Dados Novo Sócio

Nome: _____

Endereço: _____ nº: _____ comp.: _____

Bairro: _____ Cidade: _____ UF: _____ CEP: _____

Telefone: _____ Celular: _____ Data de Nascimento: _____

RG: _____ CPF: _____ COREN: _____ Sexo: () Masc () Fem

E-mail: _____

Dados Profissionais

*Razão Social e CNPJ registrados em carteira

Razão Social*: _____ CNPJ*: _____

Endereço: _____

Local de trabalho: _____ Telefone: _____

Dependentes

Deseja cadastrar dependentes? () Sim () Não

Nome: _____ Nasc. _____ Parentesco: _____

Nome: _____ Nasc. _____ Parentesco: _____

Nome: _____ Nasc. _____ Parentesco: _____

Nome: _____ Nasc. _____ Parentesco: _____

Nome: _____ Nasc. _____ Parentesco: _____

Opções de pagamento

1. () ANUIDADE () Enfermeiro - R\$300,00 ou 2x R\$150,00
() Estudantes/Sócio especial - R\$ 240,00 ou 2x R\$120,00
2. () DESCONTO EM FOLHA MENSAL () Enfermeiro - R\$25,00

AUTORIZO O DESCONTO MENSAL EM HOLERITE DO VALOR SELECIONADO,
A FAVOR DA ENTIDADE CONSIGNATÓRIA EM REFERÊNCIA

_____, _____ de _____ de 20____

Assinatura

Sindicalizado por:

Nome: _____ Telefone: _____

Matrícula sindical nº: _____ Empresa: _____

Rua José Vicente de Azevedo, 33 - Vila Mariana, SP
Tel. : (11) 2858-9500 | (11) 98909-4104

Filiado à:

