

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM SERVIÇO SOCIAL**

CLAUDIA LIMA MONTEIRO

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE ASSISTENTES SOCIAIS PARA 30 HORAS
SEMANAIS: ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA NA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE
DIADEMA – SÃO PAULO**

MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL

SÃO PAULO

2013

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM SERVIÇO SOCIAL**

CLAUDIA LIMA MONTEIRO

**REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE ASSISTENTES SOCIAIS PARA 30 HORAS
SEMANAIS: ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA NA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE
DIADEMA – SÃO PAULO**

MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Serviço Social, sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Rosangela Dias Oliveira da Paz.

SÃO PAULO

2013

BANCA EXAMINADORA

A todas as pessoas que ousaram, lutaram
e continuam lutando pela
redução da jornada de trabalho
para os trabalhadores.

AGRADECIMENTOS

A presente dissertação é fruto de uma construção individual e coletiva. Os momentos de introspecção e de isolamento imprescindíveis ao aprofundamento teórico foram entremeados de reflexões coletivas no cotidiano profissional, pessoal e acadêmico. Dessa forma, quero agradecer às pessoas que compartilharam comigo esta jornada.

Primeiramente, sou grata à orientadora Prof^ª. Dr^ª. Rosangela Dias Oliveira da Paz, que me conduziu solidariamente ao caminho da pesquisa e, de forma respeitosa, aceitou minhas limitações e acreditou que eu pudesse superá-las.

Meus agradecimentos às professoras doutoras Raquel Raichelis e Terezinha Rodrigues, que, de forma competente e afetiva, deram contribuições valiosas ao projeto por ocasião do exame de qualificação; e aos professores do Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social da PUC-SP, que socializaram seus profundos conhecimentos com competência e zelo. Quero agradecer, ainda, à Vania de Medeiros e José Carlos Barbosa Filho, funcionários que tão gentilmente atendem aos alunos da Universidade.

A convivência com colegas do Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social da PUC-SP, nos anos de estudo de mestrado foi muito prazerosa e produtiva e, por isso, agradeço, em especial, à Fabiana Aparecida da Silva, Maria Auxiliadora Pereira da Silva, Regiane Aparecida de Oliveira Peixoto e Rosiran Carvalho de Freitas Montenegro pela troca de saberes e experiências, além das inúmeras confidências trocadas por telefone, correio eletrônico e nas caminhadas até o metrô Barra Funda. Não poderia deixar de agradecer a contribuição inestimável da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) por ter proporcionado auxílio financeiro.

Agradeço, particularmente, à Cleisa Moreno Maffei Rosa, pela revisão atenta e carinhosa de meu trabalho e por tudo, estou certa que fiz uma boa escolha.

Sou imensamente grata às amigas Tania Costa e Andréia Conceição Siqueira, responsáveis pelo estímulo que eu precisava para a realização do mestrado; aos amigos do Grupo Escoteiro Ibiraguá, que respeitaram a minha ausência e torceram por mim nesses dois anos de “retiro intelectual” e aos amigos do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) Diadema, que me apoiaram efetivamente nesses anos de caminhada, com contribuições intelectuais, filosóficas e afetivas.

De forma especial, agradeço aos sujeitos participantes da pesquisa pela disponibilidade em ceder seu tempo e reflexões.

A experiência profissional em Diadema ampliou minhas relações profissionais e pessoais e aprofundou minha consciência em torno dos compromissos concretos de nossa profissão. Assim, meus agradecimentos especiais aos trabalhadores e usuários do Cerest Diadema que, com exemplos cotidianos, me ensinaram a resistir e a lutar, sem jamais perder a esperança por dias melhores; às colegas, assistentes sociais da Prefeitura do Município de Diadema que exercem a profissão com garra, alegria e respeito ao nosso projeto ético-político profissional; à equipe da Casa da Memória de Diadema, que se empenhou bastante na disponibilização dos dados da cidade e aos membros (antigos e atuais) do Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema, pela luta em prol dos direitos desses servidores, em especial, à Denise dos Santos e Ana Maria da Silva Santos, que me auxiliaram prontamente na obtenção de dados e informações do SINDEMA.

Ao Vitor, companheiro querido e fiel pelo apoio incondicional nas incumbências familiares, pelas palavras de incentivo e cumplicidade, muitas vezes silenciosa. Tudo isso foi fundamental para a realização do mestrado.

Aos meus amados filhos Leonardo e Ana Júlia, que compreenderam os momentos de ausência, euforia e ansiedade e me apoiaram.

Aos meus pais, Mayrlene e Antonio, que me inculcaram desde pequena o prazer pela leitura.

À memória de minha avó Júlia, meu exemplo eterno de persistência e resistência.

O desafio do mar

*A construção de um navio parece com a formação das pessoas.
Durante a gestação o casco é construído, até que somos lançados ao mar.
A maior parte de um navio é colocada depois, como acontece com a gente.
Camarotes, porões, motores, guindastes, pintura, enfeites, são acrescentados durante a
infância e adolescência, até o navio ficar pronto para a primeira viagem.
Um navio fica pronto quando sai do estaleiro, mas com a gente é diferente – e este é o desafio
de cada um -, pois crescemos todo dia e nunca ficamos prontos.
Apesar disso é preciso partir...*

Vilmar Berna

RESUMO

Em 2008, os profissionais da Prefeitura de Diadema-SP cuja ocupação tenha como requisito curso superior completo conquistaram a redução de sua jornada de trabalho, sem diminuição de salário, por meio da Lei Complementar municipal n. 260. Já a Lei federal n. 12.317, de 26 de agosto de 2010, estabeleceu a duração de trinta horas semanais para o trabalho dos assistentes sociais, em âmbito nacional. A conquista da categoria profissional estabelecida em lei nos planos federal e municipal conferiu consistência e pertinência à escolha do tema desta dissertação: a redução da jornada de trabalho dos assistentes sociais, que completa cinco anos. O objetivo é analisar as repercussões pessoais e profissionais da jornada de trinta horas semanais sob a ótica dos assistentes sociais e os efeitos dessa nova realidade profissional.

O estudo baseia-se em autores marxistas e analisa o trabalho como categoria fundante do ser social, além de transformações na sociedade capitalista contemporânea. A metodologia adotada inclui revisão de literatura e pesquisa documental em arquivos dos entrevistados, da Prefeitura de Diadema e do Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema.

O trabalho empírico combinou as abordagens quantitativa e qualitativa à aplicação de questionários a assistentes sociais com carga horária de trinta horas semanais e entrevistas semiestruturadas.

Os resultados demonstraram que a redução da jornada de trabalho refletiu positivamente na vida pessoal dos entrevistados e na qualidade dos serviços prestados, mas não provocou a busca imediata por outros vínculos empregatícios. Entretanto, as trinta horas semanais não resultaram, de forma significativa, na contratação de profissionais e provocaram a intensificação do ritmo de trabalho.

É fundamental que lutas coletivas sejam empreendidas para que a efetivação da redução de jornada de trabalho amplie o número de postos de trabalho sem gerar sobrecarga para os profissionais e que essa conquista alcance outras categorias profissionais.

Palavras-chave: trabalho; serviço social; lutas coletivas; jornada de trabalho.

ABSTRACT

In 2008, the professionals from the city government of Diadema, Sao Paulo, Brazil, whose occupation has complete higher education as a requirement conquered the reduction in their working hours, without wage loss, through the municipal Complementary Law 260. In turn, the federal Law 12,317, enacted on August 26, 2010, established the length of thirty working hours per week for social workers, on a national basis. The professional category's conquest established by law at the federal and municipal levels provided the choice of this dissertation's theme with consistency and relevance: the reduction in the length of working hours for social workers, which completes five years. The aim is analyzing the personal and professional repercussions of the length of thirty working hours per week from the perspective of social workers and the effects of this new professional reality.

The study is based on Marxist authors and it analyzes labor as a social being's foundational category, besides transformations in the contemporary capitalist society. The methodology adopted includes literature review and documentary research on files of the respondents, the city government of Diadema, and the Union of Public Employees of Diadema.

The empirical work combined the qualitative and quantitative approaches to the application of questionnaires to social workers with thirty working hours per week and semi-structured interviews.

The results showed that the reduction in the working hours positively reflected on the respondents' personal lives and on the quality of services provided, but it didn't cause the immediate search for other employment contracts. However, the thirty working hours per week didn't result, in a significant way, in hiring of professionals and it caused intensification in the pace of work.

It's essential that collective struggles are undertaken so that the implementation of working hours reduction expand the number of jobs without generating an overload for the professionals and that this achievement reaches other professional categories.

Keywords: labor; social work; collective struggles; working hours.

LISTA DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS

TABELAS

- Tabela 1 – Idade dos entrevistados, 88
- Tabela 2 – Tempo de trabalho na PMD, 90
- Tabela 3 – Tempo de graduação, 92
- Tabela 4 – Escolaridade dos entrevistados, 92
- Tabela 5 – Participação nas atividades do SINDEMA, 93
- Tabela 6 – Participação nas atividades do CRESS, 94
- Tabela 7 – Horário de trabalho na jornada de 40 horas semanais, 95
- Tabela 8 – Horário de trabalho na jornada de 30 horas semanais, 96
- Tabela 9 – Cômputo de horas excedentes, 104
- Tabela 10 – Banco das horas decorrente da redução da jornada de trabalho, 106
- Tabela 11 – Volume de trabalho após a implantação das 30 horas semanais, 111
- Tabela 12 – Qualidade do trabalho após as 30 horas semanais, 113
- Tabela 13 – Destinação do tempo liberado advindo das 30 horas semanais, 115
- Tabela 14 – Repercussões das 30 horas semanais, 118

GRÁFICOS

- Gráfico 1 – Responsáveis pela definição do horário de trabalho, 97
- Gráfico 2 – Adequação do horário aos aspectos pessoais e profissionais, 99
- Gráfico 3 – Contratação de assistentes sociais decorrente das 30 horas semanais, 100
- Gráfico 4 – Número de assistentes sociais para atender a demanda, 102
- Gráfico 5 – Realização de horas excedentes, 103
- Gráfico 6 – Quantidade de horas excedentes mensais, 103
- Gráfico 7 – Responsáveis pela definição de folgas decorrentes do banco de horas, 105
- Gráfico 8 – Trabalho nas horas de folga decorrentes do banco de horas, 109
- Gráfico 9 – Frequência de trabalho nos momentos de folga, 110
- Gráfico 10 – Relações pessoais após as 30 horas semanais, 114

QUADROS

- Quadro 1 – Nome do prefeito, sigla partidária e gestões eleitas a partir de 1983, 65
- Quadro 2 – Setores de trabalho dos entrevistados, 89

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACCD – Associação de Construção Comunitária de Diadema

ABEPSS – Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social

ANAS – Associação Nacional de Assistentes Sociais

ADIN – Ação Direta de Inconstitucionalidade

AFPD – Associação dos Funcionários Públicos de Diadema

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CAPS – Centro de Atenção Psicossocial

CAPS-AD – Centro de Atendimento Psicossocial de Álcool e Outras Drogas

CBAS – Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

CEREST – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

CFESS – Conselho Federal de Serviço Social

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

CNS – Confederação Nacional de Saúde

CONCUT – Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores

CONEP – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

CR DST/AIDS – Centro de Referência em DST/AIDS e Hepatites

CRAS – Centro de Referência de Assistência Social

CREAS – Centro de Referência Especializado de Assistência Social

CREAS POP RUA – Centro de Referência Especializado de Assistência Social para a População em Situação de Rua

CEDEST – Centro de Estudos das Desigualdades Sócio-Territoriais

CRESS – Conselho Regional de Serviço Social

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DASC – Departamento de Ação Social e cidadania

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

ENESSO – Executiva Nacional de Estudantes de Serviço Social

ETCD – Empresa de Transporte Coletivo de Diadema

FENAS – Federação Nacional dos Assistentes Sociais

FMI – Fundo Monetário Internacional

GRANDE ABC – Conjunto de sete cidades: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Rio Grande da Serra e Ribeirão Pires.

HM – Hospital Municipal

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

IEE – Instituto de Estudos Especiais (PUC-SP)

IPRED – Instituto de Previdência do Servidor Municipal de Diadema

LER/DORT – Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho

LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONGs – Organizações Não Governamentais

PCS – Plano de Cargos e Salários

PL – Projeto de Lei

PLC – Projeto de Lei da Câmara

PMD – Prefeitura do Município de Diadema

PS – Pronto Socorro

PSF – Programa Saúde da Família

PSB – Partido Socialista Brasileiro

PUC-SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

PV – Partido Verde

PT – Partido dos Trabalhadores

SANED – Companhia de Saneamento de Diadema

SASC – Secretaria de Ação Social e Cidadania

SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SINDEMA – Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema

SINDSAÚDE – Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo

SPDM – Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

STF – Supremo Tribunal Federal

SUAS – Sistema Único de Assistência Social

UBS – Unidade Básica de Saúde

UNESP – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO, 14

CAPÍTULO I – A JORNADA DE TRABALHO: AVANÇOS E DILEMAS DA LUTA DA CLASSE TRABALHADORA

1. A centralidade do trabalho, 29
2. O trabalho na sociedade capitalista contemporânea, 33
3. A jornada de trabalho: trabalhar para viver ou viver para trabalhar?, 36
4. A intensificação dos ritmos de trabalho, 39
5. Os tempos de trabalho e de não trabalho, 43
6. A redução da jornada de trabalho para os trabalhadores, 45
7. O Serviço Social e a conquista das 30 horas semanais dos assistentes sociais brasileiros, 49

CAPÍTULO II – A PECULIARIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE DIADEMA

1. O território de Diadema, 63
2. Contextualização do funcionalismo público, 68
3. Contextualização do Serviço Social, 72
4. O Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema – SINDEMA, 77
5. O SINDEMA e a luta pela redução da jornada de trabalho, 80
6. A implantação das 30 horas semanais para os profissionais de nível superior, 84

CAPÍTULO III – AS 30 HORAS SEMANAIS NO COTIDIANO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE DIADEMA

1. O perfil dos assistentes sociais de 30 horas semanais, 88
2. A percepção dos assistentes sociais sobre suas condições de trabalho, 94
 - 2.1. Alteração do horário de trabalho estabelecido após as 30 horas, 95
 - 2.2. Contratação de assistentes sociais após a redução da jornada, 100
 - 2.3. As 30 horas semanais e o banco de horas, 102
 - 2.4. O trabalho nos momento de folga, 108
 - 2.5. As 30 horas e a intensificação dos ritmos de trabalho, 111
 - 2.6. A qualidade do trabalho em relação às 30 horas semanais, 113
3. As repercussões pessoais com as 30 horas semanais, 114
4. A jornada de 30 horas semanais: perdas, ganhos e desafios, 119

CONSIDERAÇÕES FINAIS, 122

BIBLIOGRAFIA, 126

ANEXOS, 135

INTRODUÇÃO

*Não é no silêncio que os homens se fazem,
mas na palavra, no trabalho,
na ação–reflexão*

Paulo Freire

A frase de Paulo Freire evidencia o valor do trabalho e das ideias na vida dos homens, além de enaltecer as possibilidades de construção e reconstrução objetivas e subjetivas dos seres sociais. A história é escrita e reescrita, portanto, a partir de pensamentos e ações. Marx reflete sobre possibilidades de mudança do processo histórico social, a partir da ação dos homens.

Os mesmos homens que estabeleceram as relações sociais de acordo com a sua produtividade material produzem, também, os princípios, as ideias, as categorias de acordo com as suas relações sociais. Assim, essas ideias, essas categorias são tão pouco eternas quanto às relações que exprimem. Elas são produtos históricos e transitórios (MARX, 2009, p. 126).

A luta de sujeitos coletivos pela redução da jornada de trabalho¹, em especial, a organização empreendida por trabalhadores/assistentes sociais nessa direção, é um dos exemplos de possibilidade de reconstrução histórica da conquista de direitos.

No Brasil e no mundo, a mobilização pela redução da jornada de trabalho sem diminuição de salários faz parte de uma luta histórica de trabalhadores e das organizações representativas de classe, como os sindicatos, os conselhos regionais e as centrais sindicais. O sistema capitalista utiliza-se, ao máximo, da força de trabalho com vistas à obtenção do lucro por meio da mais-valia.

Os trabalhadores partem da premissa de que a redução da jornada de trabalho propiciará, além do descanso necessário e da reposição das energias, a ampliação do seu tempo livre e a melhoria da qualidade de vida; acreditam também que surgirão novos postos de trabalho e, conseqüentemente, haverá a diminuição do desemprego. A historicidade dessa luta no sistema capitalista é apontada por Yacoub.

¹ Conforme o Ministério do Trabalho, o conceito de jornada de trabalho é entendido como o tempo em que o empregador permanece no seu local de trabalho ou à disposição de seu empregador. Portal Brasil. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/para/servicos/direitos-do-trabalhador/jornada-de-trabalho>. Acesso em: 20/01/2012.

Desde o advento da Revolução Industrial, a luta pela redução da jornada de trabalho tem sido uma das mais importantes bandeiras do mundo do trabalho, constituindo-se um mecanismo de contraposição à extração de trabalho excedente, realizada pelo capital. Entretanto, as conquistas científicas e tecnológicas produzidas pelos homens no curso dos séculos têm sido apropriadas apenas pelo capital, não permitindo que cada vez menos trabalhadores produzam, excluindo uma grande parte, tendo em vista o consumo de uma estrita parcela da humanidade (YACOUB, 2005, p.60).

Nesse sentido, à medida que o capitalismo se desenvolve, são criados novos mecanismos de extração da mais-valia, seja pela extensão da jornada de trabalho, ou pela intensificação dos processos de trabalho.

Antunes (2009) aponta que o século XX, caracterizado pelo neoliberalismo e pelo sistema toyotista, é o período marcado pela destruição de direitos trabalhistas, flexibilização de salários e de horários, terceirização e destruição do trabalho regulamentado.

Diante desse cenário desfavorável à classe trabalhadora, pressupõe-se que direitos a serem conquistados requerem uma forte organização coletiva, uma vez que estão na contramão do discurso neoliberal. Nessa perspectiva, é fundamental destacar a importância da conquista histórica da redução da jornada pelo Serviço Social brasileiro.

Aliada à luta mais geral da classe trabalhadora, os assistentes sociais brasileiros² reivindicaram para a categoria a redução da jornada de trabalho, justificada pelo surgimento de novas e complexas demandas, que exigem do profissional o seu constante aperfeiçoamento pela defesa das condições de trabalho e melhoria da qualidade dos serviços destinados aos usuários. Yazbek, Martinelli e Raichelis ressaltam a especificidade da profissão.

O Serviço Social na década de 1990 se vê confrontado com esse conjunto de transformações societárias, no qual é desafiado a compreender e intervir nas novas configurações e manifestações da questão social, que aprofundam a precarização do trabalho e agravam as condições de vida dos trabalhadores. Enfrenta processos e dinâmicas que trazem para a profissão novas temáticas, novos (e os de sempre) sujeitos sociais e questões como o desemprego estrutural, os sem-terra e os sem-teto, o trabalho infantil, a violência doméstica, a discriminação de gênero e etnia, as drogas, a Aids, as crianças e adolescentes em situação de rua, os doentes mentais, os portadores de deficiências, os velhos e outras tantas questões e temáticas relativas à exclusão (YAZBEK; MARTINELLI; RAICHELIS, 2008, p.22-23).

² Nesta dissertação, são utilizados os termos homem/homens e trabalhador/trabalhadores enquanto gênero humano para evitar repetições como homem/mulher, homens/mulheres e trabalhador/trabalhadora, trabalhadores/trabalhadoras; na mesma perspectiva, os termos o assistente social/os assistentes sociais são empregados sem especificação de sexo, a não ser a assistente social/as assistentes sociais quando mencionadas as profissionais mulheres entrevistadas.

Ainda nesse artigo, as autoras reforçam a defesa de condições de trabalho, de regulamentação de vínculos contratuais e de qualidade dos serviços aos usuários, como elementos importantes para a redução da jornada de trabalho.

Nesse debate, é preciso considerar o conflito vivenciado pelo profissional em relação às condições de materialização do trabalho social e de efetivação do projeto ético-político da categoria, como observa Raichelis.

As implicações desse processo são profundas e incidem na *autonomia relativa* desse profissional que não possui, como vimos, o poder de definir as prioridades nem o modo pelo qual pretende desenvolver o *trabalho socialmente necessário*, coletivo, combinado e cooperado com os demais trabalhadores sociais nos diferentes espaços sócio-ocupacionais que demandam essa capacidade de trabalho especializada (RAICHELIS, 2011, p.425).

É importante ponderar que as várias implicações desse conflito podem gerar desgaste físico e mental e doenças relacionadas ao trabalho desse profissional. Seligmann-Silva revela que estudos internacionais indicam alta incidência da síndrome de *burn-out*, cuja expressão corresponde a “queimado até o fim” ou “síndrome do esgotamento” em profissionais cuidadores. Dentre eles, a autora menciona os assistentes sociais e analisa o nexos causal.

[...] Assistentes Sociais formaram sua identidade profissional fundamentados na concepção de que proteção social era um direito vinculado à ideia de justiça social e profundamente integrado à própria ideia da justiça como valor maior, ao qual deveria estar direcionado seu trabalho. Dentro dessa perspectiva, podemos entender o esvaziamento subjetivo vivenciado no *burn-out* que agora se dissemina no interior das redes institucionais em que atuam esses profissionais, considerando que surgiram ameaças e ataques à preservação do sentido de seu trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 523-524).

Assim, supõe-se que a redução da jornada de trabalho para os assistentes sociais possa ser benéfica para a sua saúde, na medida em que poderá propiciar um período maior para o descanso físico e mental do profissional. Entretanto, há necessidade de investigar esse pressuposto pela presença de conflitos decorrentes da conquista das 30 horas semanais.

De um lado, parte da categoria profissional questiona se a redução da jornada poderia gerar, de forma contraditória, o aumento da extensão da jornada, diante da possibilidade de um novo emprego nas “horas livres”. De outro, há preocupação quanto à resposta do capital a essa conquista, no sentido de desencadear possível redução dos salários para as novas contratações de assistentes sociais ou de efetuar contratações por meio de cargos genéricos (analistas sociais, por exemplo) como mecanismo para driblar a legislação.

Ao longo de sua história, os profissionais de Serviço Social pleitearam a jornada de trabalho de 30 horas semanais para a categoria profissional, sem o sentido corporativista, uma vez que a perspectiva sempre foi a luta mais ampla pela redução da jornada de trabalho para o conjunto da classe trabalhadora.

Após histórica e intensa mobilização para a regulamentação da carga horária de 30 horas semanais, sem redução de salários, os assistentes sociais brasileiros conquistam esse direito, em 26 de agosto de 2010, por meio da Lei Federal nº 12.317/2010, publicada no Diário Oficial da União em 27/08/2010, que altera o artigo 5º da Lei nº 8.662/1993 – Lei de Regulamentação Profissional do Serviço Social (Anexo I).

Art. 1º. A Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993, passa a vigorar acrescida do seguinte: "Art. 5ºA. A duração do trabalho do Assistente Social é de 30 (trinta) horas semanais".

Art. 2º Aos profissionais com contrato de trabalho em vigor na data de publicação desta Lei é garantida a adequação da jornada de trabalho, vedada a redução do salário. (BRASIL. Lei Federal nº 12.317, de 22 de agosto de 2010).

Foi fundamental nessa conquista o apoio das entidades representativas da categoria, como o conjunto Conselho Federal de Serviço Social e Conselhos Regionais de Serviço Social (CFESS-CRESS), a Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS) e a Executiva Nacional de Estudantes de Serviço Social (ENESSO).

A Lei nº 12.317/2010 é contestada imediatamente pela Confederação Nacional de Saúde (CNS), representante das empresas prestadoras de serviços de Saúde, que entra uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) no Supremo Tribunal Federal (STF), sob o argumento de prejuízos financeiros decorrentes de tal medida. Mais uma vez, revelam-se, aqui, os interesses antagônicos do capital e do trabalho.

Em contrapartida, o conjunto CFESS/CRESS, como representante da categoria promoveu manifestações, atos e ações coletivas para a legitimação legal e real desse direito conquistado.

Essa legislação é muito importante para a categoria, pois apesar de o Serviço Social ser reconhecido como profissão liberal pelo Ministério do Trabalho, em 1949, a atuação predominante dos assistentes sociais é constituída por vínculo empregatício de assalariado em instituição pública ou privada.

Marx já tratava sobre o embate entre a classe trabalhadora e o empregador pela definição da jornada de trabalho.

O capitalista afirma seu direito, como comprador, quando procura prolongar o mais possível a jornada de trabalho e transforma, sempre que possível, um dia de trabalho em dois [...] Assim, a regulamentação da jornada de trabalho se apresenta, na história da produção capitalista, como luta pela limitação da jornada de trabalho, um embate que se trava entre a classe capitalista e a classe trabalhadora (MARX, 2011, p. 273).

Nesse processo, os assistentes sociais promoveram a luta pela conquista de um direito trabalhista, visando propiciar o aumento do tempo livre do trabalhador. Entretanto, é indispensável aprofundar essa questão.

De um lado, na aparência, a carga horária de 30 horas semanais favorece a categoria dos assistentes sociais na medida em que propicia um maior tempo de não trabalho, de outro, é essencial avançar no conhecimento dessa nova realidade, ir além do olhar superficial e refletir sobre o embate diário entre as atividades prescritas e assumidas e a nova jornada de trabalho.

É preciso questionar acerca das formas de concretização das 30 horas semanais no cotidiano profissional, avaliando se houve adequação do atendimento social à demanda e geração de novos empregos, requisitos imprescindíveis para que as condições de trabalho tenham um ganho real.

Nessa perspectiva, é possível considerar a experiência dos assistentes sociais da Prefeitura do Município de Diadema (PMD), região situada no Grande ABC³ do Estado de São Paulo. Esses profissionais, juntamente com outros trabalhadores de nível superior da PMD, desde 21 de março de 2008, obtiveram a redução da carga horária de 40 para 30 horas semanais, sem redução de salários, conforme artigo 4º da Lei Municipal nº 260, de 22 de fevereiro de 2008 (Anexo II).

Art. 4º - A partir de 21 de março de 2008 os cargos e empregos cuja ocupação tenha como requisito curso superior completo, passam a praticar a jornada de 30 (trinta) horas semanais, distribuídas em 6 (seis) horas diárias, corridas, com intervalo de 15 (quinze) minutos para lanche.

A redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais atingiu a 1.056 profissionais de nível superior da PMD⁴, ou seja, 16% do total de 6.441 servidores públicos. É importante ressaltar que os trabalhadores de nível médio não foram contemplados com a redução da

³ Região formada por sete cidades: São Bernardo do Campo; Santo André; Mauá; Diadema; São Caetano do Sul; Rio Grande da Serra e Ribeirão Pires.

⁴ A redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais não ocorreu para as categorias profissionais que já possuíam carga horária menor na PMD, como os professores, dentistas, médicos, cirurgiões-dentistas, procuradores e advogados.

jornada, mas obtiveram reajuste salarial.

Essa conquista foi oriunda de históricas mobilizações dos trabalhadores da Prefeitura de Diadema, com apoio do Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema (SINDEMA) e do interesse da PMD em tornar atrativa a permanência, em seus quadros funcionais, de algumas categorias profissionais de nível superior, como engenheiros, arquitetos e analistas de sistemas, por exemplo, cujos salários estavam defasados em relação ao mercado.

Do total de 76 assistentes sociais⁵ inseridos no quadro de funcionários da PMD, 58 profissionais de Serviço Social tiveram a carga horária reduzida há cinco anos⁶.

Decorrido esse período, portanto, considerei pertinente e viável, a partir dessa nova realidade, o estudo sobre a redução da jornada de trabalho e suas repercussões no âmbito pessoal e profissional. Sem perder de vista o processo de totalidade inerente ao tema da jornada de trabalho, esta pesquisa tem como enfoque específico o trabalho do Serviço Social na Prefeitura de Diadema.

É importante ressaltar que, apesar das especificidades próprias do regime estatutário, como a estabilidade e a prestação de serviços sociais, sem a objetivação imediata do lucro, a lógica das empresas privadas penetrou nos órgãos públicos. Pressão por produtividade, intensificação dos ritmos de trabalho, implementação de metas e de resultados imediatos são realidades do funcionalismo público, principalmente, a partir do século XX, com a política neoliberal adotada no País, conforme aponta Raichelis.

As estratégias de intensificação do trabalho vão sendo incorporadas gradativamente e talvez não estejam ainda claramente perceptíveis para o conjunto dos trabalhadores, particularmente na esfera estatal. Mas elas ganham concretude no ritmo e na velocidade do trabalho, nas cobranças e exigências de produtividade, no maior volume de tarefas, nas características do trabalho intelectual demandado, no peso da responsabilidade (RAICHELIS, 2011, p. 433).

⁵ Esse total refere-se ao mês de setembro de 2012, conforme listagem do setor de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Diadema, mas esse número de profissionais pode mudar pela possibilidade de novas contratações ou aposentadorias.

⁶ Dezesete assistentes sociais estatutários lotados nas Unidades Básicas de Saúde da PMD permaneceram com a carga horária de 40 horas semanais, devido à exigência do Programa Saúde da Família (PSF), que prevê essa jornada aos profissionais nele inseridos. Esses assistentes sociais continuaram a cumprir 40 horas semanais, mas com adicional de 33% no salário; dentre as 20 Unidades Básicas de Saúde (UBS) existentes no Município de Diadema, apenas três contam com assistentes sociais com 30 horas semanais, dois por serem contratados terceirizados, por meio da Sociedade Paulista para o Desenvolvimento da Medicina (SPDM) e um assistente social estatutário, transferido da atenção secundária para a primária em 2012, que por motivos pessoais, não podia exercer as 40 horas semanais.

Essa percepção é compartilhada por Antunes (2009, p. 249), que ressalta um expansivo processo de reestruturação nos serviços públicos e estatais, por meio da intensificação das formas de extração do trabalho e da ampliação da terceirização.

Faz-se necessário, então, ressaltar duas peculiaridades da situação estudada em relação à luta mais geral da categoria dos assistentes sociais: a primeira refere-se à delimitação do estudo no âmbito público embora, como já foi assinalado, esse espaço esteja incorporando cada vez mais a lógica das empresas privadas. A segunda diz respeito ao fato de a redução atingir não somente assistentes sociais, mas todos profissionais de nível superior da PMD que exerciam a jornada de 40 horas semanais.

Dessa forma, a luta pela sua efetivação pôde ser compartilhada com outras categorias e contou com o apoio imprescindível do SINDEMA, ao contrário do que ocorreu em outras cidades, que não contaram com o apoio de entidades sindicais, como foi o caso de Campinas, conforme Carriel (2012).

Levando em conta essa contextualização, o objeto de estudo desta pesquisa é a redução da jornada de trabalho dos assistentes sociais da Prefeitura do Município de Diadema com o objetivo geral de pesquisar e refletir sobre as possíveis repercussões no trabalho e na vida pessoal desses profissionais. Como objetivos específicos, a pesquisa estabeleceu:

- Reconstruir a trajetória da luta por 30 horas na PMD, identificando quais são os sujeitos da conquista, destacando o protagonismo do Serviço Social e da cidade de Diadema, assim como as principais propostas e negociações ocorridas na cidade;
- Identificar possíveis repercussões da redução da jornada de trabalho para os assistentes sociais da PMD nos aspectos pessoais, considerando alterações no tempo de trajeto, destinação das horas liberadas, dentre outras questões;
- Pesquisar as consequências das trinta horas semanais nos processos de trabalho dos assistentes sociais da Prefeitura de Diadema, como a adequação de atendimento à demanda, a repercussão no trabalho da equipe e a utilização de banco de horas para o trabalho excedente;
- Pesquisar em que medida a redução da jornada de trabalho redundou em novas contratações de profissionais de Serviço Social na Prefeitura de Diadema.

A delimitação desse tema para pesquisa de mestrado em Serviço Social foi motivada, prioritariamente, por três motivos:

- Relevância do tema em âmbito nacional para o Serviço Social, que luta pela implementação efetiva desse direito trabalhista. A pesquisa das formas concretas de implantação da redução da jornada de trabalho pode fornecer elementos de análise para novas e necessárias lutas coletivas advindas dessa conquista;

- A importante e grata experiência vivenciada com a redução da jornada de trabalho, uma vez que me situo no rol de assistentes sociais da Prefeitura do Município de Diadema;
- Minha inserção profissional no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Diadema (CEREST Diadema), setor que privilegia a pesquisa sobre os impactos do trabalho na vida do trabalhador, bem como reforça a importância de dar voz e vez aos trabalhadores em relação a seus processos de trabalho.

No planejamento da pesquisa, algumas indagações foram levantadas em relação ao Serviço Social: como esses profissionais utilizam o tempo livre, oriundo da redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais? Esse tempo seria utilizado para: aperfeiçoamento profissional; atendimento de demandas familiares; outra ocupação profissional complementar; lazer; atividades esportivas e culturais e/ou cuidados com a saúde?⁷ É importante considerar ainda a organização do trabalho após a redução da carga horária: houve diminuição das atividades ou a quantidade do trabalho permaneceu a mesma, ocorrendo a intensificação do ritmo de trabalho nas 30 horas semanais? Para o trabalho excedente, houve a contratação de outro profissional, contenção da demanda ou aumento da jornada de trabalho, com horas extras ou banco de horas? Como se desenvolveu a divisão dos tempos de trabalho e de não trabalho?

A hipótese inicial é a de que ocorreu um ganho pessoal, considerando o aumento do tempo liberado para vida privada desses profissionais e do ponto de vista profissional, uma intensificação do ritmo de trabalho pela não contratação de outro profissional⁸.

Levando em conta que o processo de pesquisa não é neutro, o presente estudo tem o pressuposto de defesa da redução da jornada de trabalho para a categoria dos assistentes sociais e para os trabalhadores, em geral, no horizonte de que as conquistas se efetivam no decorrer da história a partir de lutas coletivas.

Acredita-se que o conhecimento científico em relação aos processos de trabalho do assistente social com jornada de 30 horas semanais possa apontar não só aspectos importantes para o reconhecimento desse direito, mas também analisar esse profissional inserido no contexto da classe trabalhadora. Raichelis indica uma reflexão a respeito.

⁷ Em Diadema, a redução da carga horária atingiu as categorias profissionais enquadradas na referência 11 da PMD, a saber: agente fiscal III; analista econômico-financeiro; analista de sistemas; arquiteto; analista de RH; assistente social; bibliotecário; biólogo; contador; economista; engenheiro; engenheiro agrônomo; farmacêutico; fiscal de tributos; fisioterapeuta; fonoaudiólogo; farmacêutico; fiscal de tributos; fisioterapeuta; fonoaudiólogo; médico veterinário; nutricionista; pedagogo; preparador físico; professor de educação física; psicólogo; sociólogo e terapeuta ocupacional.

⁸ Percebo essa questão a partir de minha experiência pessoal.

[...] Torna-se urgente, pois, a formulação de uma agenda do assistente social, pois é daí que poderão resultar subsídios fundamentais para a continuidade das lutas e embasamento de novas reivindicações e direitos que particularizem as específicas condições de trabalho do assistente social no conjunto da classe trabalhadora (RAICHELIS, 2011, p. 435).

O marco teórico desta pesquisa é marxista, com a perspectiva de análise sócio-histórica do processo social do trabalho e, nesse sentido, é oportuna a explicação de materialismo histórico feita por Chauí.

Materialismo porque somos o que as condições materiais (as relações de produção) nos determinam a ser e a pensar. Histórico porque a sociedade e a política não surgem de decretos divinos nem nascem da ordem natural, mas dependem da ação concreta dos seres humanos no tempo (CHAUÍ, 1997, p. 414).

A pesquisa foi iniciada com levantamento bibliográfico, na busca de conceitos e de conhecimentos sobre as transformações históricas e sociais do mundo do trabalho e de estudos já realizados em relação às categorias trabalho, mais-valia, jornada de trabalho, tempos de trabalho e de não trabalho e intensificação do trabalho.

Entre outros autores, foram utilizados: David Harvey (2011); Edward Palmer Thompson (1998); Edith Seligmann-Silva (2008 e 2011); Friedrich Engels (2010); Graça Druck (2007-2009); Giovanni Alves (2007 e 2011); José Paulo Netto (2003, 2006); Karl Marx (1993, 2009 e 2011); Maria Lúcia Barroco (2006 e 2010); Ricardo Antunes (2009) e Sadi Dal-Rosso (1996, 1998 e 2008).

A análise do assistente social enquanto trabalhador no mundo do trabalho contemporâneo está referenciada em Abramides e Cabral (1995); Abramides (2006, 2009 e 2012); Yamamoto (1996, 2009 e 2011); Yamamoto e Carvalho (2011); Martinelli (1999 e 2008); Raichelis (2008, 2009 e 2011) e Yazbek (2008).

Na busca do “estado da arte” sobre o tema, fez-se necessário levantamento das pesquisas do Programa de Estudos de Pós-Graduados de Serviço Social e de Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Destaca-se como relevante para este estudo, a dissertação de mestrado em Serviço Social de Fernanda de Jesus Carriel, de 2012, com o título de “A organização sindical das assistentes sociais no serviço público municipal de Campinas/SP – A luta pela jornada de 30 horas”. Foram levantados, também, artigos de revistas científicas, pesquisas em *sites* sobre jornada de trabalho e publicações do conjunto CFESS/CRESS.

Para a contextualização de Diadema e do Serviço Social da cidade, quatro dissertações de mestrado⁹ deram base ao estudo, além de dados secundários¹⁰, das entrevistas da pesquisa qualitativa e de minha experiência profissional de 21 anos na área da Saúde Pública na PMD.

Para a obtenção de dados sobre a cidade, o Serviço Social da PMD e o SINDEMA, a pesquisa documental foi realizada junto às seguintes fontes:

- Câmara Municipal de Diadema para verificação das leis referentes ao funcionalismo público da cidade, por meio de acesso a <http://www.cmdiadema.sp.gov.br/>;
- Prefeitura do Município de Diadema para obtenção de informações sobre os serviços da cidade, por meio do acesso a www.diadema.sp.gov.br/;
- SINDEMA para acompanhamento das lutas do sindicato por meio de jornais publicados eletronicamente a partir do ano de 2005 e por meio de acesso a www.sindema.org.br/; e atas de reuniões do sindicato no período de 2000 a 2012.
- Arquivos da Casa de Memória de Diadema, para obtenção de registros e de fotos dos primeiros funcionários públicos de Diadema e jornais do SINDEMA do período de outubro de 1997 a abril de 2004, denominados à época de “Tribuna do Servidor”;
- Documentos e relatórios elaborados por assistentes sociais da área da saúde de Diadema, com registros da atuação profissional e de reivindicação por 30 horas semanais.

A pesquisa de campo foi realizada no período de setembro a novembro de 2012, por meio de aplicação de questionários ao conjunto dos assistentes sociais da PMD que exerciam 30 horas semanais (pesquisa quantitativa) e de entrevistas semiestruturadas a três assistentes sociais, dois presidentes do SINDEMA e um gestor de recursos humanos da PMD (pesquisa qualitativa).

Optou-se por entrelaçar dados de análise quantitativa e qualitativa para propiciar o conhecimento da percepção dos assistentes sociais da Prefeitura de Diadema que conquistaram a jornada de trabalho de 30 horas semanais, sem desconsiderar as especificidades de cada área ou de cada sujeito. Assim, foi considerada a riqueza de complementaridade dos dados, conforme Minayo: “O conjunto de dados quantitativos e qualitativos, porém não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia” (MINAYO, 1993, p.22).

A autora reforça essa ideia ao especificar a abordagem dialética.

⁹ Santos (2006); Siqueira (2009); Coelho (2008) e Costa (2012), trabalhos apresentados ao Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social da PUC-SP.

¹⁰ Informações coletadas do Censo 2010 do IBGE, da publicação Topografia Social de Diadema (2009) e do SEADE (2012).

Ela se propõe a abarcar o sistema de relações que constrói, o modo de conhecimento exterior ao sujeito, mas também as representações sociais que traduzem o mundo dos significados. A Dialética pensa a relação da quantidade com uma das qualidades dos fatos e fenômenos. Busca encontrar, na parte, a compreensão e a relação com o todo; e a interioridade e a exterioridade como constitutivas dos fenômenos (MINAYO, 1993, p. 24 e 25).

Nessa perspectiva, Telles ressalta a importância da “razão estatística” para a “construção dos fatos sociais”, na medida em que “coloca em ação um conjunto de regras de comparação e medidas de equivalência”, oferecendo elementos para o debate e análise da realidade social. (TELLES, 2003, p.3).

Ademais, Netto aponta que as entrevistas podem atender a dois propósitos: a obtenção de dados objetivos e subjetivos. Os dados objetivos vindos das entrevistas, como datas e informações sobre a concretude do processo da implantação das 30 horas em Diadema, forneceram subsídios para a construção do capítulo II. Os dados subjetivos, nos quais Netto contempla como relacionados “aos valores, às atitudes e às opiniões dos sujeitos entrevistados”, puderam fornecer elementos importantes para a compreensão do processo das 30 horas semanais, do ponto de vista dos atores nele inseridos, trazendo à tona a realidade cotidiana (NETTO, 2003, p. 57-58).

Martinelli ressalta a importância da análise qualitativa dos sujeitos pesquisados.

Se queremos conhecer modos de vida, temos que conhecer as pessoas. Esse é o motivo pelo qual as pesquisas qualitativas privilegiam o uso de uma abordagem em que o contato do pesquisador com o sujeito é muito importante (MARTINELLI, 1999, p.11).

Na pesquisa quantitativa, foram entrevistados 55 assistentes sociais que faziam a jornada de 30 horas, isto é, 72% do universo de 76 assistentes sociais lotados na PMD no mês de setembro de 2012. Não participaram dessa pesquisa 21 funcionários, pelas seguintes razões:

- Quinze assistentes sociais do Programa Saúde da Família (PSF), por ainda trabalharem sob o regime de 40 horas semanais;
- Três assistentes sociais afastados por licença-maternidade, licença-saúde e licença sem vencimento¹¹;
- Dois assistentes sociais do PSF, contratados pela Associação Paulista de Desenvolvimento da Medicina (SPDM), que apesar de atuarem na PMD, antes de 2008, apenas obtiveram a jornada com 30 horas após a regulamentação nacional, ocorrida em 2010;

¹¹ Licença sem vencimento é um afastamento sem remuneração pleiteado pelo profissional estatutário da PMD, por um prazo de até dois anos.

- Um assistente social por ser o pesquisador desta dissertação.

Trata-se de amostra considerada significativa uma vez que 72% do universo total de assistentes sociais empregados na PMD representam 90% dos assistentes sociais que exercem a jornada de 30 horas semanais.

As entrevistas foram realizadas por meio de questionários respondidos por escrito pelos próprios entrevistados, com 23 perguntas fechadas, não havendo a sua identificação nominal. Os questionários foram divididos em tópicos: caracterização dos entrevistados e repercussões da redução da jornada de trabalho nos aspectos pessoais e profissionais dos entrevistados (Anexo III). Os resultados foram colocados em planilhas Excel para tabulação e posterior análise¹².

Para a realização da pesquisa qualitativa, foi utilizada a entrevista semiestruturada que “objetiva desenrolar-se a partir de um esquema básico, porém não aplicado de uma forma rígida” (LUDKE; ANDRÉ, 1986, p.34), portanto, com um roteiro norteador, que o pesquisador utilizou para conduzir com liberdade a entrevista¹³. As entrevistas foram realizadas com seis sujeitos envolvidos na efetivação das 30 horas semanais e buscaram aprofundar questões surgidas nos questionários. Os entrevistados foram:

- Três assistentes sociais com jornada de trabalho de 30 horas semanais, lotadas na área da Saúde, Assistência Social e Cidadania e Habitação. Optou-se por tais áreas, por estarem aglutinadas em políticas sociais mais consolidadas no município, além de agregarem um maior número de assistentes sociais. Os critérios de escolha das três profissionais foram: a) tempo de trabalho na PMD, b) acompanhamento do processo de implementação da redução da jornada de trabalho na PMD e c) atendimento direto aos usuários. As identidades foram preservadas e optou-se por nomeá-las de Rosana, Amanda e Vitória, correspondentemente às áreas de atuação mencionadas (Anexo IV).

- Os outros três entrevistados: duas presidentes do SINDEMA, nas gestões 2005 a 2008 e 2008 a 2014 e o gestor de recursos humanos da PMD, com prévia autorização, foram

¹² É importante ressaltar que, na pesquisa quantitativa, a maioria dos entrevistados quis justificar as respostas assinaladas no questionário, mostrando interesse e vontade de falar sobre a relação da redução da jornada de trabalho e os processos de trabalho. O questionário poderia ser respondido por escrito em um tempo médio de cinco minutos, entretanto, em sua maioria, a aplicação do instrumental demorou de 30 a 60 minutos com cada sujeito, sendo que, em um caso, houve 120 minutos de conversa.

¹³ Na pesquisa qualitativa, foi fundamental a liberdade na condução das entrevistas. A pesquisadora percebeu a necessidade de os profissionais resgatarem o significado das conquistas coletivas e importância de espaços institucionais. As entrevistas previstas para acontecer no período de meia hora transcorreram, em média, de uma a duas horas. Para ilustrar a mobilização afetiva perceptível entre os entrevistados, Katia Alves Vassoler, presidente do SINDEMA, na gestão 2005/2008, emocionou-se ao recordar o processo da conquista das 30 horas.

identificados por ocuparem cargos de liderança e chefia, de reconhecimento público na cidade de Diadema, a saber:

- Katia Alves Vassoler, presidente do SINDEMA, na gestão 2005-2008. Cargo na PMD: assistente social. A entrevista objetivou compreender a percepção do Sindicato sobre o processo de luta pela redução da jornada de trabalho para os profissionais de nível superior da PMD (Anexo V).

- Jandyra Uehara Alves, presidente do SINDEMA em duas gestões, de 2008-2011 e 2011-2014. Cargo na PMD: agente de cultura. A entrevista procurou analisar os desafios, embates e avanços ocorridos após cinco anos de vivência da redução da jornada de trabalho para os profissionais de nível superior da PMD (Anexo VI).

- Roberto Rusticci, secretário de Gestão de Pessoas da PMD, no período de 2009-2012. Formação: Advogado. A entrevista visou aprofundar a compreensão do gestor sobre o processo de redução da jornada de trabalho na PMD (Anexo VII).

Após os esclarecimentos sobre os objetivos do estudo, todos os sujeitos convidados a participar das pesquisas quantitativa e qualitativa consentiram em responder às questões, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexos VIII e IX) e foram orientados quanto ao cumprimento pela entrevistadora dos princípios éticos da pesquisa. As duas pesquisas foram realizadas nos locais de trabalho dos entrevistados em horários que lhes fossem mais propícios. A exceção ocorreu na entrevista da assistente social da Saúde, que foi realizada na sua residência. Todas as entrevistas gravadas e transcritas pela própria pesquisadora foram categorizadas e analisadas¹⁴.

A dissertação está assim estruturada:

CAPÍTULO I – A JORNADA DE TRABALHO: AVANÇOS E DILEMAS DA LUTA DA CLASSE TRABALHADORA aborda as categorias teóricas da pesquisa: trabalho, jornada de trabalho, intensificação dos ritmos de trabalho, lutas históricas e do Serviço Social pela redução da jornada de trabalho.

¹⁴ Com relação aos textos dos depoimentos, mantive o léxico e as construções, mas fiz ajustes gramaticais pela diferenciação inerente ao processo da fala e o da escrita. Tais ajustes objetivaram unicamente facilitar a leitura dos depoimentos, não interferindo na sua essência. Desconsidere a fonologia e as abreviações próprias da linguagem coloquial, sem prejudicar o sentido das falas e a espontaneidade do entrevistado. Tomei essa liberdade por se tratar de trabalho acadêmico.

CAPÍTULO II – A PECULIARIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE DIADEMA contextualiza o território de Diadema, o Serviço Social na instituição municipal e o processo de luta e conquista da redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais dos profissionais de nível superior no município.

CAPÍTULO III – AS 30 HORAS SEMANAIS NO COTIDIANO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE DIADEMA apresenta as análises da pesquisa quantitativa e qualitativa com enfoque no processo de redução da jornada de trabalho, sob a percepção dos assistentes sociais, representantes do sindicato e gestor municipal, apontando as repercussões, embates e desafios que envolvem esse processo.

As CONSIDERAÇÕES FINAIS destacam os resultados da pesquisa e apontam questões e perspectivas com vistas ao aprofundamento do debate nacional e à continuidade da luta dos trabalhadores pela redução da jornada de trabalho.

CAPÍTULO I – A JORNADA DE TRABALHO: AVANÇOS E DILEMAS DA LUTA DA CLASSE TRABALHADORA

*É meu direito à preguiça
É meu direito ao fazer
Ser dono do meu trabalho
É meu direito ao prazer*
Gonzaguinha

Um tema emblemático e instigante como a redução da jornada de trabalho requer análise sócio-histórica do sistema capitalista, identificando os contextos econômicos, políticos e institucionais nos quais ela se aplica. Isso é fundamental porque ampliação ou redução de jornadas de trabalho são afetadas por esse sistema econômico cuja perspectiva principal é a concentração de renda. Assim, conflitos de interesses entre capital e trabalho presentes nesses contextos interferem também no manejo do tempo, porque para o capital, o tempo deve estar a serviço da geração do lucro.

Na sociedade capitalista contemporânea, têm-se cada vez menos tempo para exercer o direito à preguiça e ao ócio, elementos importantes para o descanso físico, mental e social do ser humano. Dessa forma, o tempo livre é capturado para o consumo de mercadorias e de serviços, alimentando a engrenagem do sistema capitalista.

Paul Lafargue, em “O Direito à Preguiça”, demonstrou que a moral capitalista e cristã suprimem, ao mínimo, as necessidades de descanso, divertimento, “alegrias e paixões” conduzindo o trabalhador como máquina ao “trabalho sem tréguas nem piedade”. Nesse sentido, o autor defendeu o refreamento do tempo de trabalho para três horas diárias, como forma do trabalho se tornar “um condimento de prazer da preguiça, um exercício benéfico para o organismo humano, uma paixão útil ao organismo social” (LAFARGUE, 1999, p. 25).

Sob a perspectiva do direito do trabalhador de um tempo para si e de um trabalho que lhe traga realização pessoal e profissional, este capítulo tem como foco a concepção de centralidade do trabalho na vida do homem.

O trabalho enquanto categoria central possui um caráter dual: ao mesmo tempo em que transforma o ser humano de ser natural para ser social, também pode ser fonte de estranhamento e de adoecimento. Na sociedade capitalista, o trabalhador é subtraído dos meios de produção e sua força de trabalho é vendida por um determinado valor, o salário, calculado para gerar lucro ao capitalista, por meio da mais-valia. Nesse contexto, é analisada a jornada de trabalho e seus efeitos na vida do trabalhador, como a intensificação dos ritmos de

trabalho e a tênue divisão contemporânea entre tempos de trabalho e de não trabalho.

Sem a pretensão de esgotar o assunto, este trabalho apresenta algumas lutas empreendidas pelos trabalhadores consideradas importantes em defesa da redução da jornada de trabalho. Nessa perspectiva, aborda-se o processo de reivindicação e efetivação das 30 horas semanais sem redução de salário para os assistentes sociais brasileiros, bem como avanços, retrocessos e dilemas decorrentes da conquista desses direitos trabalhistas. Alguns conceitos teóricos necessários para fundamentar a discussão sobre a jornada de trabalho na sociedade capitalista contemporânea foram destacados a partir da leitura de autores marxistas.

1. A centralidade do trabalho

Foi por meio do trabalho que o homem conseguiu garantir sua sobrevivência com a satisfação de necessidades mais imediatas e vitais, como fome, frio e calor. A categoria trabalho está referenciada em Netto e Braz.

[...] A sociedade, através de seus membros (homens e mulheres), transforma matérias naturais em produtos que atendem às suas necessidades. Essa transformação é realizada através da atividade a que denominamos trabalho (NETTO; BRAZ, 2006, p.30).

Assim, o trabalho humano propicia as condições necessárias para a subsistência do homem, mas seu trabalho se diferencia dos outros animais, na medida em que consegue planejá-lo, modificando a natureza e a si mesmo numa relação de reciprocidade. Tal diferenciação é demonstrada por Marx, por meio do caráter teleológico, ou seja, de planejamento prévio da sua realização:

Decerto, o animal também produz. Constrói para si um ninho, habitações, como as abelhas, os castores, formigas, etc. Contudo, produz o que necessita imediatamente para si ou para sua cria; produz unilateralmente, enquanto o homem produz universalmente; produz apenas sob a dominação da necessidade física imediata, enquanto que o homem produz mesmo livre da necessidade física e só produz verdadeiramente na liberdade da mesma; produz-se apenas a si próprio, enquanto o homem reproduz a Natureza toda; o seu produto pertence imediatamente ao seu corpo físico, enquanto o homem enfrenta livremente o seu produto (MARX, 1993, p.65).

Netto e Braz destacam três categorias do trabalho humano: a utilização de instrumentos que se interpõem entre o trabalhador e a matéria, a exigência de habilidades e conhecimentos adquiridos por repetição e experimentação e a criação de novas necessidades a serem satisfeitas pelo ser humano. Os autores ressaltam o caráter transformador do trabalho.

O homem, portanto, é natureza transformada – mas o que é propriamente humano reside nessa transformação (autotransformação, já que propiciada pelo trabalho realizado pelos homens) que situa o homem para além da natureza e o caracteriza como ser social (NETTO; BRAZ, 2006, p.39).

O trabalho é inerente ao homem, estando fortemente vinculado às suas origens, transformando de forma mútua a sua relação com a natureza, consigo mesmo e com o ambiente. Netto e Braz enfatizam que foi por meio do trabalho que a “humanidade se constituiu como tal” e destacam: “O que chamamos de sociedade são os modos de existir do ser social; é na sociedade e nos membros que a compõem que o ser social existe: a sociedade, e seus membros, constitui o ser social e dele se constitui” (NETTO; BRAZ, 2010, p. 34 e 37).

A importância do trabalho na constituição do ser social aparece também na introdução do Código de Ética Profissional do Assistente Social.

É mediante o processo de trabalho que o ser social se constitui, se instaura como distinto do ser natural, dispondo de capacidade teleológica, projetiva, consciente; é por esta socialização que ele se põe como ser capaz de liberdade (BRASIL, 1993, p.3).

O trabalho, portanto, além de ser necessário para a sobrevivência do homem, possibilita a sua inserção na sociedade como um ser social e interfere na vida do homem de forma objetiva e subjetiva. Barroco ressalta que o trabalho “responde a necessidades sócio-históricas e produz formas de interação humana como a linguagem, as representações e os costumes que compõem a cultura” (BARROCO, 2006, p. 26-27).

É importante conhecer o sentido do trabalho para Konder.

A práxis é a atividade concreta pela qual os sujeitos humanos se afirmam no mundo, modificando a realidade objetiva e, para poderem alterá-la, transformando-se a si mesmos. É a ação que, para se aprofundar de maneira mais consequente, precisa de reflexão, do autoquestionamento, da teoria; e é a teoria que remete à ação, que enfrenta o desafio de verificar seus acertos e desacertos, cotejando-os com a prática (KONDER, 1992, p. 115).

Vale destacar a análise de Lukács sobre a possibilidade de práxis por meio do trabalho.

[...] As formas de objetividade do ser social se desenvolvem, à medida que surge e se explicita a práxis social, a partir do ser natural, tornando-se cada vez mais claramente sociais. Esse desenvolvimento, porém, é um processo dialético, que começa com um salto, com o pôr teleológico do trabalho, não podendo ter nenhuma analogia com a natureza (LUKACS, 1979, p.17).

É importante ressaltar a dialética compreendida na categoria trabalho, porque ao mesmo tempo em que pode significar práxis, autorrealização e atividade plena de sentido,

também pode transmutar-se em exploração, alienação e estranhamento¹⁵ do homem.

Tal oposição de características pode ser explicada pelo processo produtivo reinante na sociedade capitalista. Barroco (2010) e Netto e Braz (2010, p. 59) apresentam a propriedade privada, a divisão social do trabalho, o sistema de trocas, a valorização da posse e do dinheiro, como responsáveis pelo processo de alienação do trabalho. Barroco fundamenta sua argumentação ao citar Marx.

A propriedade privada nos tornou tão estúpidos e unilaterais que um objeto só é nosso quando o temos, portanto, quando existe para nós como capital, ou quando é por nós diretamente possuído, comido, bebido, vestido, habitado, etc. Em uma palavra, quando é usado [...]. Portanto, todos os sentidos físicos e intelectuais foram substituídos pela simples alienação de todos os sentidos, pelo sentido de ter (MARX, 1993, p. 197 apud BARROCO, 2010, p. 37).

Alves conceitua a alienação do trabalhador como “a separação do sujeito que trabalha e os meios de produção”, significando a perda “das condições objetivas do trabalho social”. (ALVES, 2007, p.38).

Dessa forma, o capitalismo captura a potencialidade do ser social, tornando-o um consumidor não só para satisfazer suas necessidades básicas, necessárias à sobrevivência, como também são criadas constantemente novas necessidades, constituindo o que Barroco abordou como “reprodução do fetiche da forma mercadoria em todas as relações sociais e dimensões da vida social” (BARROCO, 2010, p.46).

Para esse consumo desenfreado, o trabalhador necessita cada vez mais vender sua força de trabalho¹⁶ para o dono do capital, uma vez que não possui os meios de produção para realizar o seu trabalho. Marx (2011, p. 200 e 201) enfatiza que o valor da força de trabalho pago por meio do salário é determinado pelo tempo de valor necessário para sua produção. O produto desse trabalho para o capitalista tem dois objetivos claros.

Primeiro, quer produzir um valor-de-uso que tenha um valor-de-troca, um artigo destinado à venda, uma mercadoria. E segundo, quer produzir uma mercadoria de valor mais elevado que o valor conjunto das mercadorias necessárias para produzi-la, isto é, a soma dos valores dos meios de produção e força de trabalho, pelos quais antecipou seu bom dinheiro no mercado. Além de um valor-de-uso, quer produzir mercadoria; além de valor-de-uso, valor, e não só valor, mas também valor excedente (mais-valia) (Marx, 2011, p. 220).

¹⁵ Alves (2007, p.19) utiliza os conceitos de estranhamento e alienação como sinônimos, na medida em que possuem sentido negativo para o trabalhador.

¹⁶ Para Marx, “força de trabalho é o conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores de uso de qualquer espécie” (MARX, 2011, p. 197).

A mais-valia é voltada para os interesses do capital, conforme esclarece Engels.

[...] O operário vende sua força de trabalho por uma determinada soma. Depois de trabalhar certo número de horas, ele já reproduziu o valor daquela quantia. Mas seu contrato de trabalho estabelece que deve continuar trabalhando umas tantas horas mais, até completar sua jornada. Pois bem, o que ele produz nessas horas complementares constitui a mais-valia – mais-valor que nada custa ao capitalista, mas que é embolsado por este (ENGELS, 2010, p. 348).

Se a mais-valia é um ganho para o capitalista, na medida em que gera aumento do lucro, com certeza não o será para o trabalhador, uma vez que para garantir sua subsistência será obrigado a abrir mão de seu tempo livre.

A negação do ser social é vislumbrada na sociedade capitalista pelo trabalho subordinado aos interesses do lucro e do capital, que propicia estranhamento dos processos de trabalho e de seu produto pelo trabalhador. Esse estranhamento é facilmente perceptível no desenvolvimento constante dos sistemas de organizações científicas do trabalho, nos quais há ênfase no aumento da produtividade, na superexploração da mão de obra e na redução de custos, mesmo que isso signifique a perda da saúde do trabalhador. O ritmo das máquinas sobrepõe-se ao do trabalhador, que se distancia cada vez mais de sua condição humana.

Em síntese, ressaltam-se as contradições inerentes à categoria trabalho: se o trabalho pode representar a satisfação e realização das necessidades do ser humano, também pode significar exploração e expropriação do ser social.

É necessário que haja uma luta coletiva para que o lado propulsor do ser social se sobreponha à lógica da exploração presente na dialética da categoria trabalho. Nesse sentido, a defesa de um trabalho que represente realização para o trabalhador pressupõe uma nova forma de constituição da sociedade, conforme aponta Iamamoto.

É mediante o processo de trabalho que o ser social se constitui, se instaura como distinto do ser natural, dispendo de capacidade teleológica, projetiva, consciente; é por esta socialização que ele se põe como ser capaz de liberdade. Esta concepção já contém, em si mesma, uma projeção de sociedade – aquela em que se propicie aos/às trabalhadores/as um pleno desenvolvimento para a invenção e vivência de novos valores, o que, evidentemente, supõe a erradicação de todos os processos de exploração, opressão e alienação (IAMAMOTO, 2011, p.22).

Outro tipo de sociedade mais justa e igualitária é defendido por Engels quando afirma que “[...] a causa da miséria da classe operária deve ser procurada não nos pequenos abusos, mas no sistema capitalista em si mesmo” (ENGELS, 2010, p.348).

Pensar na centralidade do trabalho com todas as contradições e questionamentos sobre

a exploração inerente ao modo de produção capitalista implica na análise de questões complexas a respeito do desenvolvimento do ser social em sua plenitude tanto no ambiente de trabalho como na vida cotidiana.

2. O trabalho na sociedade capitalista contemporânea

O trabalho na sociedade capitalista permanece central na vida do ser humano, porém com preponderância do caráter de exploração e de alienação da classe trabalhadora.

Como já foi dito, o sistema capitalista, que se baseia na exploração do trabalho pelo capital, é permeado por conflitos entre as duas classes opostas: trabalhadores e capitalistas. Como sistema de superexploração do homem e da natureza, ele sofre crises cíclicas que são superadas por meio de mudanças nas formas de produção, visando o aumento da produtividade e do capital sem afetar a sua essência, ou seja, o lucro e a propriedade privada. A cada crise, o sistema capitalista procura realizar uma metamorfose nos modos de produção, mas com foco em melhorias para o capitalista e não para o trabalhador.

Nessa perspectiva, Antunes analisa que os sistemas taylorista e fordista foram utilizados, em escala mundial, ao longo do século XX, como forma de ampliação do lucro, por meio da racionalização dos tempos de trabalho e eliminação dos “tempos mortos” existentes na produção. A uma nova crise, esses sistemas foram sendo apropriados pelo sistema toyotista¹⁷, como modo de reestruturação “sem transformar os pilares essenciais do modo de produção capitalista” (ANTUNES, 2009, p. 40).

Alves compartilha com essa visão, ao afirmar que a acumulação flexível, surgida na década de 1970, significa “não uma `ruptura´, mas uma reposição de elementos essenciais da produção capitalista em novas condições de desenvolvimento capitalista e de crise estrutural do capital” (ALVES, 2011, p.4).

Por esse processo, o capitalismo efetua transformações nas formas de organização da força de trabalho, sempre na intenção de aumentar a exploração da classe trabalhadora, e com

¹⁷ Utilizou-se a definição de Dal-Rosso para os sistemas de gestão do trabalho: Taylorismo – sistema de gestão do trabalho que remonta a Frederick Winslow Taylor (1856-1915), engenheiro norte-americano que desenvolveu uma organização “científica” do trabalho, baseada na dissociação do processo de trabalho das habilidades do trabalhador; separação entre concepção e execução, e monopólio do conhecimento pela gerência para controlar cada passo do processo de trabalho e seu modo de execução; Fordismo – sistema que evoluiu do taylorismo e se aplica em grandes empresas de produção compreendendo: a divisão entre trabalho manual e concepção, a especialização das funções e o incentivo salarial para criar um mercado consumidor também entre os trabalhadores e Toyotismo – concebido originalmente pelo grupo Toyota, compreende o trabalho em grupo, procura reduzir a separação entre concepção e execução, incentiva a participação dos trabalhadores para corrigir erros e sugerir melhorias, procura eliminar os estoques mediante a compra de insumos somente no momento em que são necessários (DAL-ROSSO, 1998).

a reestruturação produtiva advinda do sistema toyotista, há somente perdas para os trabalhadores, conforme analisa Antunes.

Utiliza-se de novas técnicas de gestão da força de trabalho, do trabalho em equipe, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos”, além de requerer, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições do trabalho alienado e estranhado. O “trabalho polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho (ANTUNES, 2009, p. 54).

A aparente “horizontalidade” das relações entre trabalhador e chefia e o incentivo da participação da classe trabalhadora nos processos produtivos da empresa são estratégias do capital que visam somente à obtenção de lucro e a diminuição dos custos.

Seligmann-Silva aponta que a reestruturação produtiva reforça a necessidade do estabelecimento de “empresas ágeis e enxutas”, por meio da ênfase da competitividade e da flexibilidade, medidas necessárias para a sobrevivência das empresas no mundo globalizado. A autora conclui que “[...] foi imposta uma racionalidade na qual o economicismo passou a dominar e preceder qualquer consideração à natureza – tanto dos seres humanos que trabalham quanto a do próprio planeta” (SELIGMANN-SILVA, 2008, p. 7).

Decorrente desse processo mundial de reestruturação produtiva, a classe trabalhadora perdeu não só direitos trabalhistas, mas fragilizou-se ainda mais na correlação de forças com o capitalista. Harvey ressalta que a precarização se faz pela ocorrência de “regimes e contratos de trabalho mais flexíveis, além da redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado” (HARVEY, 2011, p. 143).

Compartilhando com essa ideia, Alves avalia que a precarização foi nefasta principalmente para “o núcleo organizado do mundo do trabalho”, que possuía direitos trabalhistas conquistados por meio de lutas coletivas e legitimados por “mediações jurídico-políticas”. Tais sujeitos, segundo o autor, foram vítimas da “flexibilização do trabalho e usurpados pelo poder das coisas ou pelas leis do mercado” (Alves, 2007, p.115).

Esse processo de flexibilização das relações de trabalho interfere de forma direta na jornada de trabalho, na medida em que o capitalista poderá defini-la de acordo com os seus interesses. A correlação de forças entre o trabalhador e o capital encontra-se em profunda desvantagem e com efeitos nefastos para os trabalhadores, como demonstra Harvey.

[...] A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego “estrutural” (em oposição a “friccional”), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista (HARVEY, 2011, p. 143).

Assim, o processo de reestruturação produtiva, ocorrido no mundo a partir da década de 1970, foi deflagrado de forma substancial no Brasil, nas décadas de 1980 e 1990, especificamente, a partir dos governos de Fernando Collor de Mello (abertura da importação e de capitais estrangeiros no País) e Fernando Henrique Cardoso (ascensão de políticas neoliberais), trazendo perdas significativas para a classe trabalhadora. Esse processo permaneceu nos anos vindouros, com os governos de Luiz Inácio Lula da Silva e de Dilma Vana Rousseff.

Como consequência da flexibilização dos direitos trabalhistas, houve uma clara intensificação dos ritmos de trabalho, aumento da jornada de trabalho e diminuição de empregos. O lema do capital na atualidade é “trabalhar mais para ganhar menos”, segundo Alves (2011, p. 106).

É importante registrar que os trabalhadores sem carteira assinada, como os informais, autônomos e cooperados, estão cada vez mais fragilizados em relação à legislação trabalhista e previdenciária¹⁸. A pesquisa realizada pela CUT, em 1999, no município de São Paulo com vendedores ambulantes, perueiros, cobradores de perua e catadores de material reciclável demonstra que maioria dos informais possui baixa renda, extensas jornadas de trabalho, sem proteção previdenciária e estão nessa situação em consequência do desemprego.

É evidente a diferença entre os diversos tipos de trabalhadores informais. Sob o rótulo de informal ocultam-se desde trabalhadores razoavelmente capitalizados – como os perueiros, proprietários de seus veículos com acesso a financiamentos bancários – até ambulantes, vendedores em trens ou vendedores em faróis, que compram diariamente pequenas quantidades de artigos para vender durante o dia. Para estes, a incerteza e a insegurança são constantes e a sobrevivência é conquistada a cada dia. Também há uma grande diversidade de trajetórias em comum: trabalham como informais jovens, crianças e adolescentes, ao lado de pessoas idosas; muitos estão na informalidade há mais de dez anos, outros há menos de um ano; enquanto alguns são ex-assalariados, outros jamais chegaram a ter o primeiro emprego (JAKOBSEN; MARTINS; DOMBROWSKI, 2000, p. 50-51).

¹⁸ Note-se que, pela legislação previdenciária, os trabalhadores autônomos, cooperados e domésticos não obtêm do Instituto Nacional de Previdência Social (INSS) o direito ao auxílio-doença acidentário (B91), mas apenas o auxílio-doença previdenciário (para doenças não relacionadas ao trabalho). Tal medida, além de subnotificar os acidentados de trabalho dessas categorias, tira-lhes o direito de estabilidade mínima de um ano no trabalho.

3. A jornada de trabalho: trabalhar para viver ou viver para trabalhar?

Conforme Netto e Braz (2010, p.106), no sistema capitalista, a jornada de trabalho é composta por dois tempos: um tempo de trabalho necessário, que corresponde ao salário do trabalhador e outro de trabalho excedente, gerador da mais-valia. Os autores afirmam que não há uma separação perceptível desses dois tempos nas atividades cotidianas, uma vez que a jornada de trabalho é contínua e não expressa claramente ao trabalhador o quanto foi realizado, respectivamente, ao tempo necessário e ao tempo excedente.

Na medida em que o tempo de trabalho excedente é o lucro do dono do capital, conclui-se que quanto mais extensa for a jornada de trabalho, maior será a mais-valia obtida. Sob essa perspectiva, Marx (2011) ressalta que o capitalista tentará expandir ao máximo o tempo de trabalho do operário para aumentar o lucro por meio da mais-valia absoluta; além disso, outro elemento importante para o estabelecimento da jornada de trabalho é a possibilidade de captação do lucro por meio da mais-valia relativa, assim definidas por Marx.

Chamo de mais-valia absoluta a produzida pelo prolongamento do dia de trabalho, e de mais-valia relativa a decorrente da contratação do tempo de trabalho necessário e da correspondente alteração na relação quantitativa entre ambas as partes componentes da jornada de trabalho (MARX, 2011, p. 366).

Dessa forma, a mais-valia absoluta é obtida pela maior quantidade de horas trabalhadas, ao passo que a mais-valia relativa é constituída pelo aumento da produção de mercadoria, sem aumento da jornada de trabalho. A mais-valia relativa ocorre pela mecanização dos meios de produção e/ou pela intensificação dos ritmos de trabalho¹⁹.

O debate sobre o tema da jornada de trabalho é histórico. Ainda no ano de 1883, Paul Lafargue (1999) faz uma crítica ao caráter moral e religioso do trabalho e às condições concretas de vida do proletariado. O autor reforçou que os avanços industriais, advindos da mecanização ocorrida, no final do século XIX, não resultaram em diminuição da jornada para o operariado. O autor defendia a limitação e regulamentação da jornada de trabalho a três horas diárias, como defesa ao direito do trabalhador de usufruir um tempo livre.

Nessa mesma perspectiva, Thompsom (1998) analisa a mudança de hábitos de vida dos homens na sua relação de tempo com o trabalho, que era regulada por fenômenos da natureza. No final do século XVIII, com o advento da Revolução Industrial e a descoberta da iluminação superficial, a jornada de trabalho, antes regulada pela luz natural, passa a ser

¹⁹ A intensificação dos ritmos de trabalho será abordada no próximo item.

estendida cada vez mais. O tempo de sono e de atividades não é apenas regulado pela natureza, pela luz solar, mas pelas novas necessidades a serem satisfeitas, que geram outras necessidades. As atividades do trabalho se dissociam do tempo natural, de sono e de tempo livre para uma vida além do trabalho.

Aqueles que são contratados experienciam uma distinção entre o tempo do empregador e o seu “próprio” tempo. E o empregador deve usar o tempo de sua mão-de-obra e cuidar para que não seja desperdiçado: o que predomina não é a tarefa, mas o valor do tempo quando reduzido a dinheiro. O tempo agora é moeda: ninguém passa o tempo, e sim gasta (THOMPSON, 1998, p. 272).

Engels retrata as precárias condições de vida da classe operária nesse período, geradas pelo sistema capitalista em ascensão. Além dos baixíssimos salários, das péssimas condições de habitação e de alimentação, as longas jornadas de trabalho afetam a vida e a saúde não só dos homens trabalhadores, como de sua família. O autor narra a situação encontrada.

O relatório da Comissão Central constata que: os fabricantes raramente empregavam crianças de cinco anos, com frequência as de seis anos, muitas vezes as de sete anos e, na maior parte dos casos, as de oito ou nove anos; a jornada de trabalho durava de catorze a dezesseis horas não incluídos os horários de refeição; [...] Em algumas fábricas, havia dois grupos de operários para operá-las continuamente: um grupo trabalhava doze horas ao dia e outro, doze horas à noite. Não é difícil imaginar as consequências dessa permanente supressão do repouso noturno, que nenhum sono diurno pode substituir, sobre o estado físico das crianças, e mesmo dos jovens e dos adultos – dela resultou, inevitavelmente, uma superexcitação nervosa e um esgotamento do corpo, que se acresceram ao enfraquecimento físico preexistente (ENGELS, 2010, p. 188-189).

Embasado em relato médico, Engels demonstra os graves danos à saúde gerados pela excessiva jornada de trabalho, como deformações na coluna vertebral e “hipertrofiamento” dos ossos dos operários. (ENGELS, 2010, p.190).

É interessante registrar que no capitalismo contemporâneo, apesar do forte incremento do uso da tecnologia, ainda existem extensas jornadas de trabalho, em situações similares às relatadas por Engels. Tome-se o exemplo brasileiro das péssimas condições de vida e trabalho dos cortadores de cana. Fernandes e Lourenço demonstram que “apesar dos avanços tecnológicos incorporados pela agroindústria canavieira, no presente século, ainda pouco se fez e faz pelos trabalhadores, sendo as mortes por exaustão, o pagamento por produção, alguns dos exemplos de como se efetiva o trabalho nos eitos dos canaviais” (FERNANDES; LOURENÇO, 2010, não paginado).

Ainda, quanto aos cortadores de cana, Alves aponta que o ritmo exacerbado do trabalho é estimulado pelos usineiros, que pagam por produtividade e exigem uma produção média diária de nove toneladas de cana/homem/dia. O autor relata as condições de trabalho dessa atividade.

O corte de cana é realizado ao ar livre, sob o sol, com o trabalhador equipado com uma vestimenta composta de botas com biqueira de ferro, calças de brim, perneiras de couro até o joelho contendo três barras de ferro frontais, camisas de manga comprida, chapéu, lenço no rosto e pescoço, óculos e luvas de raspa de couro. Portanto, toda essa vestimenta, os equipamentos (um facão, ou podão de metal com lâmina de meio metro de comprimento, mais uma lima) e a realização do trabalho sob o sol levam a um elevado dispêndio de energia, o que por si só são elementos deletérios à saúde. Mas deve-se acrescer a esses elementos físicos, o fato de serem remunerados por produção, num método em que o trabalhador só sabe o resultado do seu trabalho depois de realizado (ALVES, 2008, p. 9-10).

O aumento da jornada de trabalho e a intensificação dos ritmos de trabalho possuem uma relação direta com o adoecimento dos trabalhadores, seja no século XVIII ou XXI, uma vez que o sistema produtivo, ainda vigente prioriza os interesses do capitalista, de aumento de mais-valia e do lucro, provocando perda da saúde física e mental do trabalhador e esvaziamento de sua vida privada. A proposta de diminuição da jornada de trabalho considera essas condições de vida dos trabalhadores e assinala possibilidade de o trabalhador ter tempo fora do trabalho, tanto para reposição de suas energias por meio do descanso físico e intelectual, como também para outras atividades que signifiquem realização e liberdade. Nessa perspectiva, Antunes defende que o sentido da vida do ser social deva ocorrer além do trabalho “por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do uso autônomo do tempo livre e da liberdade” (ANTUNES, 2009, p. 143).

Vale reforçar a tese de Dal-Rosso (1998) de que o debate sobre a jornada de trabalho é um tema político, porque traz no bojo a discussão de interesses divergentes: o trabalhador de limitar a quantidade de trabalho e o capitalista de ampliar o tempo de mais-valia. O autor analisa os impactos dessa decisão política, ao afirmar que: “trata-se de uma questão política que possui sérias implicações econômicas, imediatas e a médio prazo, para a condição de vida dos trabalhadores, para a saúde das empresas e para as economias nacionais” (DAL-ROSSO, 1998, p.17).

As questões econômicas no sistema capitalista possuem primazia sobre as necessidades humanas, como fome, cansaço e sono, entre outras. Engels traz a análise de que: “A relação entre o industrial e o operário não é uma relação humana: é uma relação puramente

econômica – o industrial é o ‘capital’, o operário é o ‘trabalho’” (ENGELS, 2010, p. 264).

Dal-Rosso aponta os limites para a definição da jornada de trabalho.

O número de horas que uma pessoa trabalha está determinado por dois limites. O primeiro é biológico, depende das capacidades físicas e mentais de cada trabalhador e pode ser entendido como a capacidade de suportar o trabalho durante um determinado número de horas por dia, por mês, por ano ou durante toda uma vida. O segundo limite tem uma identidade social e histórica inequívoca, pois a duração da jornada de trabalho flutua e varia conforme as relações entre as classes sociais. O limite social é, assim, um produto histórico e não biológico. Para Marx, é o limite social que determina a variação da jornada de trabalho (DAL-ROSSO, 1998, p.43).

Dessa maneira, a definição da jornada de trabalho está intimamente ligada às formas de organização dos sistemas produtivos na sociedade capitalista, que, a cada crise cíclica, procura encontrar formas imediatas de respondê-las, como, por exemplo, alterações nos sistemas de gestão do trabalho.

Dal-Rosso aponta que o tema sobre tempo de trabalho está relacionado diretamente a três elementos: o tempo de duração da jornada, a forma como ocorre a distribuição desse tempo e a intensidade do trabalho realizado (DAL-ROSSO, 1998, p.104).

4. A intensificação dos ritmos de trabalho

Essa temática foi objeto de estudo de Dal-Rosso em seu livro “Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea”, no qual ele a conceitua como um “quadro de dispêndio de energias realizado pelos trabalhadores na atividade concreta” (DAL-ROSSO, 2008, p. 4). A atividade concreta não se restringe ao exercício laboral manual, uma vez que todo trabalho físico ou intelectual requer dispêndio de energia e envolve, portanto, esforço do trabalhador.

A intensidade é mais que esforço físico, pois envolve todas as capacidades do trabalhador, sejam as do corpo, a acuidade de sua mente, a afetividade despendida ou os saberes adquiridos através do tempo ou transmitidos pelo processo de socialização (DAL-ROSSO, 2008, p. 21).

Nesse sentido, quanto maior for o esforço para o desempenho das atividades, maior será a intensidade do trabalho. Ou seja, quanto mais trabalho existir em um mesmo período de tempo, maior será a intensificação do trabalho. Dal-Rosso esclarece ainda sobre o processo de elevação ou diminuição de intensidade nos processos de trabalho.

Chamamos de intensificação dos processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente, ou melhor, qualitativamente os resultados. Em síntese, mais trabalho. O seu inverso chamamos de redução da intensidade do trabalho ou menos trabalho (DAL-ROSSO, 2008, p. 23).

Esse autor chama atenção para a diferenciação entre os conceitos de produtividade e de intensidade do trabalho. Para ele, a produtividade é considerada como o “aumento dos resultados decorrentes de avanços efetuados tão-somente nos meios materiais com os quais o trabalho é realizado”. Já na intensidade do trabalho ocorre a “exigência de maior envolvimento e desgaste do trabalhador” (DAL-ROSSO, 2008, p. 25-26).

Nesse sentido, o conceito de intensidade não foca o maquinário, mas sim o trabalhador. Dal-Rosso aprofunda essa ideia, quando aponta que a intensidade do trabalho foca o “esforço despendido, a energia gasta, o empenho demonstrado, a velocidade, o ritmo, o passo de trabalho e o envolvimento intelectual e emocional” (DAL-ROSSO, 2008, p. 90).

Ao contextualizar a intensidade do trabalho na sociedade capitalista contemporânea, percebe-se a sua crescente ocorrência, como forma de diminuição dos custos e de aumento dos lucros. Antunes argumenta que no processo de produção toyotista “presencia-se uma intensificação do ritmo de trabalho dentro do mesmo tempo de trabalho ou até mesmo quando este se reduz” (ANTUNES, 2009, p.58).

Assim, a redução da jornada de trabalho pode redundar em intensificação dos ritmos de trabalho, por meio da mais-valia relativa, conforme demonstra Marx.

O primeiro efeito da jornada de trabalho diminuída decorre dessa lei evidente: A capacidade de operar da força de trabalho está na razão inversa do tempo em que se opera. Por isso, dentro de certos limites, o que se perde em duração, ganha-se em eficácia [...] A redução da jornada cria de início a condição subjetiva para intensificar o trabalho, capacitando o trabalhador a empregar mais força num tempo dado. Quando essa redução se torna legalmente obrigatória, transforma-se a máquina nas mãos do capital em instrumento objetiva e sistematicamente empregado para extrair mais trabalho no mesmo espaço de tempo (MARX, 2011, p. 468-470).

Dessa forma, a intensificação do trabalho é captada pelo capital e utilizada como forma de maximizar os lucros. A diminuição de contratação do pessoal efetivo, o emprego de horas extras quando necessário e a flexibilidade das atividades e de horários, de acordo com a demanda, são mecanismos utilizados no sistema capitalista contemporâneo. Dal-Rosso analisa a imposição da intensificação dos ritmos aos trabalhadores:

Sociologicamente, o significado da questão da intensidade está no fato de que não se trata de um evento individualizado e sim uma condição geral do trabalho contemporâneo, fixada em regras e normas de conduta, em habitualidade, constituindo um padrão de organização que, portanto, independe dos desejos, das vontades e das características específicas de cada trabalhador (DAL-ROSSO, 2008, p.43).

Tal concepção é partilhada por Druck (2009, p. 20), que aponta a intensificação do trabalho como consequência dos processos de precarização ocorridos, nas últimas duas décadas, decorrentes do sistema toyotista. A autora explicita essa situação ao mencionar a extensão de jornadas de trabalho, a realização de horas extras ou de banco de horas, a implementação da informática, como instrumentos de aumento da produtividade e de acúmulo de tarefas ocasionado pelo enxugamento das empresas.

Entretanto, se a intensificação do trabalho gera lucro ao capital, ao trabalhador pode resultar em danos à sua saúde. Alves aponta os efeitos dessa intensificação no corpo e na mente dos trabalhadores.

[...] Na verdade, sob o toyotismo, a politecnicidade se interverte em polivalência que se expressa pela intensificação das rotinas de trabalho. No local de trabalho toyotizado, o sofrimento tende a se alargar, deslocando-se para a mente e imprimindo seu estigma no corpo (deste modo, a compressão psicocorporal se inverte em compressão/esmagamento do corpo pela mente/cérebro, negação da efetividade humano-genérica pela alienação/estranhamento em alto grau). Em vista disso, proliferam os surtos de estresse, LER (lesões por esforços repetitivos) e as novas doenças psicossomáticas (ALVES, 2011, p. 151).

Seligmann-Silva aponta diversas formas de adoecimentos sofridos pelos trabalhadores, em decorrência da intensificação do trabalho, como: transtorno de estresse pós-traumático, alcoolismo crônico relacionado ao trabalho, quadros depressivos, LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos / Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), entre outros. A autora analisa tais doenças como decorrentes do processo produtivo instalado na contemporaneidade.

[...] inclusive sobre os desdobramentos pelos quais essa imposição de excelência tem menosprezado os limites da condição humana, o que tem levado a danos e custos de todo tipo – econômicos, ambientais e humanos – incluindo uma escalada do desgaste e sofrimento mental (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 174).

Nesse sentido, pondera-se que a intensificação do trabalho, seja ela material ou imaterial, é recorrente na contemporaneidade. Dal-Rosso (2008, p.30) aponta não haver uma

separação estanque entre essas duas formas de trabalho, pelo fato de que as atividades primárias e industriais, com a revolução tecnológica, incorporaram cada vez mais o trabalho imaterial; este, cada vez mais, vem exigindo do trabalhador resultados e envolvimento. Nesse sentido, o autor exemplifica.

[...] Qual é a intensidade para um pesquisador, senão for considerado o aspecto imaterial de seu trabalho, o apelo à inteligência? Que é para um professor, caso não seja levada em consideração a capacidade de se relacionar com seus estudantes? E para um enfermeiro ou um médico, se não forem considerados aspectos afetivos e psicológicos da relação com o paciente que necessita de apoio e cuidados? Para um comunicador, um jornalista, um repórter, um entrevistador, caso não seja levada em consideração a pressão pela produção da matéria jornalística, a sua veiculação para um público de massa? Para um secretário ou uma secretária, se não for levado em consideração o aspecto afetivo da relação com o chefe e o consumidor? Como analisar a intensidade de uma telefonista ou de um operador de comunicação, se não for levada em conta a relação comunicativa? (DAL-ROSSO, 2008, p.33).

Trazendo essa análise para o Serviço Social, poder-se-ia indagar qual a intensidade do trabalho de um assistente social, considerando não só o número de atendimentos diários, mas a densidade do atendimento de um caso de abuso sexual de uma criança, vítima de maus-tratos ou de um trabalhador, sujeito ao assédio moral.

Dal-Rosso (2008, p. 90) alerta igualmente sobre o aumento do número de acidentes de trabalho, decorrentes do processo de intensificação do trabalho, que é resultado do sistema produtivo vigente e que sua alteração ou manutenção depende do embate das forças envolvidas nesse processo. É imprescindível, portanto, pesquisar as antigas e novas formas de intensificação dos ritmos de trabalho e sua repercussão na saúde do trabalhador, no sentido de contribuir para a alteração dessa situação.

É preciso reiterar que as bandeiras de lutas pela redução da jornada de trabalho devem considerar também os ritmos de trabalho e combater a sua intensificação, por meio da geração de mais empregos. Caso contrário, as atividades empreendidas, anteriormente em 44 ou 40 horas semanais – como no caso do Serviço Social brasileiro –, poderão ser realizadas em 30 horas semanais, com o mesmo número de trabalhadores, utilizando-se da intensificação dos ritmos de trabalho.

5. Os tempos de trabalho e de não trabalho

Na sociedade capitalista contemporânea, a linha divisória entre tempos de trabalho e de não trabalho é muito tênue. Em tempos de reestruturação produtiva e de flexibilidade das jornadas de trabalho, o trabalhador pode ser acionado em seus momentos de folga e de horas livres com a utilização de tecnologias, como computadores e telefones celulares.

Por essa perspectiva, Alves analisa o impacto da captura dos tempos de não trabalho pela ideologia do capitalismo global por meio das mídias eletrônicas.

Nosso tempo livre parece ser mera “extensão” da empresa. As tarefas do trabalho invadem a esfera doméstica. A nova base técnica da “sociedade em rede” contribui para o novo avassalamento do tempo livre. O ócio parece tornar-se impossível nas condições do capitalismo global. O trabalho estranhado envolve a tudo e a todos, inclusive as relações afetivo-existenciais, medidas sobre os parâmetros linguístico-comunicativos dos valores de desempenho e produtividade (ALVES, 2007, p.204).

É irrefutável, portanto, o entrelaçamento dos momentos de vida pessoal e profissional. Evidencia-se que o tempo despendido no trabalho pressupõe não só as horas presentes no ambiente de trabalho, mas também as horas utilizadas no trajeto e nos momentos de lazer e de descanso interrompidos pelas empresas por meio de mensagens eletrônicas e celulares, entre outros.

De acordo com Antunes o capitalismo apreende o tempo livre do trabalhador, transformando-o em “tempo de consumo para o capital”, seja para “capacitar-se”, visando a sua permanência no mercado de trabalho ou para “exaurir-se num consumo coisificado e fetichizado” (ANTUNES, 2009, p. 176). Assim, o tempo livre é cada vez mais cooptado pelo capital, no sentido de estimular o consumo de mercadorias, sejam elas, o estudo, o comércio ou o lazer.

Além do consumo estimulado nos momentos livres, nota-se que a prestação de serviços 24 horas é rotineira nas metrópoles. Os trabalhos noturnos e aos finais de semana são demandas cada vez mais recorrentes na área do comércio, lazer, esportes e turismo, interferindo de forma direta na vida pessoal e familiar do trabalhador, que cada vez mais vive em função dos dias e horários de trabalho.

Estudo realizado por Pintor (2010) demonstra a inconstância dos momentos de trabalho e de não trabalho dos profissionais do comércio.

O cumprimento das cotas de vendas acarreta ainda uma dedicação total ao trabalho. É freqüente ouvir destes trabalhadores que não faziam hora de almoço, não desfrutavam de sua folga, viam-se obrigados a fazer hora-extra para atingirem a meta estabelecida. Toda essa dedicação ao trabalho cria outro problema: o afastamento da família. O relato destes trabalhadores é carregado de culpa pela pouca atenção dispensada aos filhos e aos cônjuges ou culpa pela impaciência, pelo nervosismo com os familiares, pois já haviam dado o melhor de si mesmos aos clientes e não sobrava nada para a família. O fato de trabalharem aos domingos e feriados impõe um afastamento dos momentos festivos em família (festas de aniversário, churrasco, casamentos) (PINTOR, 2010, p. 279).

Conforme avalia Antunes (2009), a premissa dos trabalhadores em relação à redução da jornada de trabalho é de que os indivíduos possam usufruir de tempo livre, com uma “vida fora do trabalho também dotada de sentido”. Para ter sentido, é preciso de tempo para viver e conviver em outros espaços, além do trabalho. Tempo que possa promover o convívio familiar, o estudo prazeroso, o cuidado à saúde, o descanso e, também, como defendeu Lafargue (1999), o direito à preguiça e ao ócio.

A partir dessa perspectiva, conclui-se que, na sociedade capitalista contemporânea, o tempo de não trabalho não é equivalente a tempo livre, que segundo Dal-Rosso é:

[...] aquela parte da vida das pessoas durante a qual se dá a construção da liberdade individual e coletiva. Tempo livre é o tempo que constrói a liberdade, é o tempo que emancipa o indivíduo, que cria possibilidades para a coletividade crescer, desenvolver-se humanamente (DAL-ROSSO, 1996, p.414).

Nesse sentido, o caráter dual da categoria trabalho se transporta para a sua jornada. Custódio aponta que o tempo livre para o descanso, ócio ou não trabalho é “ora exaltado ou condenado, sinônimo de preguiça ou valor indispensável para o cultivo do espírito” (CUSTÓDIO, 2012, p.34).

O resgate da sociabilidade, da potencialidade do ser humano e do descanso perpassa pelo tempo de vida plena fora do trabalho. É importante destacar a avaliação de Dal-Rosso: “Trabalha-se para viver. Não se vive para trabalhar. A vida tem potencialidades de realização que ultrapassam o horizonte do trabalho. Eis um caminho a ser perseguido” (DAL-ROSSO, 1998, p. 99).

Ademais, não se pode esquecer a essência humana do trabalhador e, como lembrava Charles Chaplin: “Não sois máquinas! Homens é que sois!”²⁰ Nessa perspectiva, diversas lutas foram legitimamente empreendidas visando à redução da jornada de trabalho.

²⁰ Frase extraída do "Último Discurso" da obra "O Grande Ditador" de Charles Chaplin (1940).

6. A redução da jornada de trabalho para os trabalhadores

A partir da afirmação de que não somos máquinas, mas seres humanos é preciso limitar o tempo de trabalho, como fizeram os trabalhadores que, ao longo da história, se empenharam em lutas em prol da diminuição da jornada de trabalho. A delimitação da jornada de trabalho embute interesses antagônicos, conforme já foi apontado por Marx.

O capitalista afirma seu direito, como comprador, quando procura prolongar o mais possível a jornada de trabalho e transforma, sempre que possível, um dia de trabalho em dois. Por outro lado, a natureza específica da mercadoria vendida impõe um limite ao consumo pelo comprador, e o trabalhador afirma seu direito, como vendedor, quando quer limitar a jornada de trabalho a determinada magnitude normal. Ocorre assim uma antinomia, direito contra direito, ambos baseados na lei da troca de mercadorias. Entre direitos iguais e opostos, decide a força. Assim, a regulamentação da jornada de trabalho se apresenta, na história da produção capitalista, como luta pela limitação da jornada de trabalho, um embate que se trava entre a classe capitalista e a classe trabalhadora (MARX, 2011, p.273).

Em concordância com a noção de Marx sobre o embate entre classe capitalista e trabalhadora, Dal-Rosso (1998, p.23) avalia que o tempo de jornada de trabalho é definido a partir das relações existentes entre os atores sociais envolvidos (trabalhadores e capitalistas). Para esse autor, nos momentos de fragilidade política e econômica da classe trabalhadora, ocorrem perdas, como o prolongamento da jornada de trabalho e, nos momentos favoráveis, a diminuição da jornada de trabalho.

Nos séculos XVIII e XIX, com o advento da Revolução Industrial, houve aumento avassalador da jornada de trabalho, de 12 a 18 horas diárias não só para homens, mas também para mulheres e crianças. Tal situação, que extrapolava o limite da condição humana, foi amplamente demonstrada por Engels (2010), no livro “A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra”, ao denunciar as cruéis condições de vida e de trabalho.

Graças ao capitalismo voraz e ascendente impulsionado pela Revolução Industrial e à inexistência de regulamentações trabalhistas, os trabalhadores eram submetidos a longas jornadas de trabalho, em condições insalubres e a salários aviltantes. A quantidade de horas era prolongada até o máximo do limite dos trabalhadores, com descanso mínimo necessário apenas para a reposição de suas forças. A situação de miserabilidade dos trabalhadores é apontada por Engels.

Essa é uma descrição dos diversos bairros operários de Manchester, tais como observei durante vinte meses. Resumindo o resultado de nosso percurso através deles, diremos que 350 mil operários de Manchester e arredores vivem quase todos em habitações miseráveis, úmidas e sujas; que a maioria das ruas pelas quais têm de passar se encontra num estado deplorável; extremamente sujas essas vias foram abertas sem qualquer cuidado com a ventilação, sendo o máximo lucro o único cuidado do construtor. Em síntese, nas moradias operárias não há limpeza, nem conforto e, portanto, não há vida familiar possível; só podem sentir-se à vontade nessas habitações indivíduos desumanizados, degradados, fisicamente doentios e intelectual e moralmente reduzidos à bestialidade (ENGELS, 2010, p.104-105).

Os trabalhadores começaram a se organizar pela redução da jornada de trabalho, tendo em vista à sobrevivência física.

Marx afirmou que a classe trabalhadora “atordoada pelo tumulto da produção, recobra seus sentidos” e inicia a resistência na Inglaterra. Como fez Engels, Marx denunciou a situação de exploração dos trabalhadores e observou que a lei fabril criada na Inglaterra, em 1833, estabelecia o horário da jornada de trabalho das 5h30 às 20h30 horas, compreendendo, portanto, um período de 15 horas (MARX, 2011, p.321).

Essa lei estabeleceu a jornada de trabalho de oito horas diárias a meninos com idade de 9 a 13 anos e o máximo de 12 horas aos de 13 a 18 anos e proibiu o emprego de crianças com menos de nove anos. Vale destacar o grau de exploração do capital nessa fase de expansão, na qual crianças com idade de nove anos são consideradas aptas para o trabalho.

Um marco histórico de luta pela redução da jornada de trabalho ocorreu nos Estados Unidos, em 1886, quando milhares de trabalhadores reivindicaram a diminuição da jornada de 16 horas para 8 horas diárias. Essa manifestação reprimida pela força policial resultou na morte de seis trabalhadores e deu origem à comemoração ao Dia do Trabalhador, na data de 1º de Maio em vários países. Em 1890, o Congresso dos Estados Unidos aprovou a jornada de trabalho de 8 horas diárias.

Em 1819, a primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) limitou a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 48 horas semanais, como resposta a reivindicações do movimento sindical e foi ratificada por 52 países.

No Brasil, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) analisa que, ao longo da história, a reivindicação pela delimitação e diminuição da jornada de trabalho foi decorrente de, pelo menos, três motivações: a primeira, em decorrência da própria sobrevivência; a segunda, para obtenção de um aumento do tempo livre e, a última, no período mais recente, como luta contra o desemprego no sentido de que a

redução da jornada de trabalho poderia gerar novos empregos (DIEESE, 2007).

Esse estudo do DIEESE discorda de que a luta enfatize a sobrevivência da classe trabalhadora como argumento para a redução da jornada, por considerá-lo superado. Empresários são contra a redução da jornada de trabalho sob a alegação de que ela gera impactos financeiros resultantes da contratação de mais trabalhadores. O DIEESE (2007) refuta tal argumentação, analisando que a diminuição da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais representa um custo aos empresários brasileiros de apenas 1,99%, ou seja, inferior a 2%. Esse percentual não significa entrave à competitividade das empresas do País.

De acordo, ainda, com esse documento, a desejada geração de novos empregos não ocorreu no índice esperado, porque os capitalistas se utilizaram de outros meios para manter a produção, como a utilização de horas extras, banco de horas e intensificação dos ritmos de trabalho.

No Brasil, no início do século XX, a jornada de trabalho era de 14 horas, em média, incluindo nesta situação homens, mulheres e crianças, conforme foi apontado por Iamamoto (2011, p. 138). A autora explica que as primeiras organizações operárias, representadas por Ligas Operárias, Sociedades de Resistências e Sindicatos traziam como pontos de pauta o aumento de salário, a discussão sobre a duração da jornada de trabalho e a regulamentação do trabalho de crianças e mulheres, dentre outras reivindicações.

Sob essa perspectiva de reivindicação de direitos pela classe trabalhadora, o DIEESE (2006, p. 4) afirmou que a jornada de trabalho de 8 horas semanais e o direito ao descanso semanal foram pontos importantes de lutas coletivas da classe trabalhadora. Esse documento cita, como exemplo, as greves ocorridas no Estado de São Paulo nos anos de 1907, 1912 e 1917. É importante ressaltar que essas reivindicações foram atendidas pelo governo de Getúlio Vargas no ano de 1943, por meio da promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), porém, foram veiculadas como “direitos concedidos” pelo Estado²¹.

A jornada de trabalho foi regulamentada à medida que a classe trabalhadora se organizou com lutas coletivas e representações sindicais. Inicialmente, o objetivo da luta da classe trabalhadora pela diminuição da jornada de trabalho focava a própria sobrevivência. Com o passar do tempo, as lutas pela redução da jornada de trabalho buscaram propiciar um maior tempo livre ao trabalhador, que, conseqüentemente, lhe traria melhores condições de vida. Os sindicatos passaram a defender também a redução da jornada, como forma de diminuição do desemprego, já que redundaria na contratação de novos trabalhadores para

²¹ Carriel (2012) aponta a relação do governo de Getúlio Vargas com as reivindicações da classe operária.

manter o mesmo nível de produção.

Antunes avalia a importância da luta pela redução da jornada de trabalho, como estratégia “para que não se prolifere ainda mais a sociedade dos precarizados e desempregados”.

[...] o direito ao trabalho é uma reivindicação necessária não porque se preze e se cultue o trabalho assalariado, heterodeterminado, estranhado e fetichizado (que deve ser radicalmente eliminado com o fim do capital), mas porque estar fora do trabalho, no universo capitalismo vigente, particularmente para a massa de trabalhadores e trabalhadoras (que totalizam mais que dois terços da humanidade) que vivem no chamado Terceiro Mundo, desprovidos completamente de instrumentos verdadeiros de seguridade social, significa uma desefetivação, desrealização e brutalização ainda maiores do que as já vivenciadas pela classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 2009, p.175).

O autor defende que a luta pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários e pelo direito ao trabalho são ações coletivas complementares e entrelaçadas entre si.

No Brasil, a partir da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho foi limitada a 44 horas semanais, distribuídas em oito horas diárias, conforme o artigo 7º, inciso XIII. Dal-Rosso (1998) aponta a greve dos metalúrgicos do ABC paulista como um elemento importante para a diminuição da jornada de trabalho. Essa greve foi conhecida como “a greve das 40 horas”. Em termos de regulamentação mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)²², em 1919, aprovou a limitação da jornada de trabalho a 48 horas semanais e a oito diárias.

No momento atual, diversas lutas de sindicatos e de centrais sindicais são empreendidas para a diminuição da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais. O objetivo desta redução visa propiciar um maior tempo livre para o trabalhador e também uma possibilidade de diminuição do índice de desemprego, considerando a necessidade derivada de contratação de outros trabalhadores.

Segundo dados atuais da Central Única dos Trabalhadores (CUT), a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, além dos benefícios à qualidade de vida do trabalhador, poderá gerar dois milhões de novos empregos²³. Na área da Saúde, a luta pela redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais é histórica, estando, inclusive, registrada nas conferências de saúde.

Dentre as contradições próprias ao capitalismo, as grandes empresas nacionais e

²² A OIT é uma agência das Nações Unidas que formula e aplica normas internacionais do trabalho.

²³ Informação retirada do site da CUT. Disponível em: <http://cut.org.br/destaque-central/32449/galeria-de-audio-sp> Acesso em: 10/03/2012.

multinacionais já incorporaram as 40 horas semanais e utilizam o discurso de flexibilização, não só da jornada, como também das relações trabalhistas. As pequenas e médias empresas, entretanto, reclamam do ônus financeiro a ser gerado pela redução da jornada de trabalho e enfatizam dificuldades para absorver os custos. No ramo do comércio, há longas jornadas de trabalho devido à necessidade de cumprimento de metas e de jornadas aos finais de semana e no período noturno.

É na perspectiva de Marx que aponta a possibilidade de mudanças do processo histórico a partir da ação dos homens que a profissão de Serviço Social será abordada a seguir.

7. O Serviço Social e a conquista das 30 horas semanais dos assistentes sociais brasileiros

A histórica conquista das 30 horas semanais dos assistentes sociais brasileiros é o reflexo de anos de luta coletiva, com idas e vindas que redundaram na sua efetivação no ano de 2010.

Transcorridos dois anos após a regulamentação da nova carga horária, algumas instituições e empresas ainda resistem à aplicação da Lei 12.317/2010, que estabelece a jornada semanal de 30 horas para os assistentes sociais, revelando o antagonismo de interesses entre capital e trabalho, conforme já foi abordado.

Para conhecer o processo de luta e conquista das 30 horas semanais, sem redução de salários, é necessário contextualizar a origem da profissão no Brasil e suas demandas complexas e conflituosas, que interferem e colocam questões ao exercício profissional.

O Serviço Social surgiu no Brasil em meados da década de 1930, como resposta aos conflitos sociais gerados pelas precárias condições de vida da classe trabalhadora e pelo modo capitalista de produção.

O contexto brasileiro era de incremento à industrialização, incentivado também pela necessidade de fabricação própria de produtos de consumo, face à crise nas importações devido a I Guerra Mundial. O crescimento acelerado da industrialização, com clara precarização da classe trabalhadora traz conflitos de interesses entre a burguesia e o proletariado.

Iamamoto e Carvalho (2011) analisam que a preocupação com a questão social no País é evidenciada, quando o movimento operário, também constituído por imigrantes, com experiências de lutas trazidas da Europa, reivindica seus direitos face às precárias condições de vida em que se encontravam.

Amontoam-se em bairros insalubres junto às aglomerações industriais, em casas infectas, sendo muito frequente a carência – ou mesmo falta absoluta – de água, esgoto e luz. Grande parte das empresas funciona em prédios adaptados, onde são mínimas as condições de higiene e segurança, e muito frequentes os acidentes. O poder aquisitivo dos salários é de tal forma ínfimo que para uma família média, mesmo com o trabalho extenuante da maioria de seus membros, a renda obtida fica em nível insuficiente para a subsistência. O preço da força de trabalho será constantemente pressionado para baixo daquele nível pela progressiva constituição de um relativamente amplo exército industrial de reserva. A pressão salarial força a entrada no mercado de trabalho das mulheres e das crianças de ambos os sexos em idade extremamente prematura, o que funciona também como mecanismo de reforço ao rebaixamento salarial. (IAMAMOTO; CARVALHO, 2011, p. 137).

Em seguida, os autores relatam a precariedade das condições de trabalho e ausência de direitos trabalhistas como férias, descanso semanal remunerado e regulamentação normal de trabalho, fatores determinantes da organização dos trabalhadores, como a Associação de Socorro-Mútuo, Caixas Benéficas, Ligas Operárias e Sociedades de Resistência e Sindicatos.

Como forma de enfrentamento da questão social, sem interferir nas suas causas estruturais, a Igreja Católica parte da perspectiva de tratar as desigualdades sociais como problemas individuais, pontuais, com vistas a promover a harmonia, a ordem e a paz social. Nesse sentido, Iamamoto e Carvalho resumem a atuação paternalista, pontual e moralista da Igreja em relação à questão social.

As análises, pouco frequentes sobre a situação do proletariado, assumem apenas o caráter de constatação das penosas condições de trabalho a que eram submetidas mulheres e crianças, e de crítica moralista à promiscuidade entre sexos nas oficinas e à desagregação da família (IAMAMOTO; CARVALHO, 2011, p. 155).

A profissão de Serviço Social surgiu da necessidade de apaziguar conflitos de ordem estrutural, sendo legitimada pelo Estado, a partir da década de 1940, com o intuito de manter a ordem social, por meio de normatizações assistencialistas e repressivas que favorecessem o processo de industrialização existente no País.

Simultaneamente ao esvaziamento político das entidades sindicais, o Estado desencadeia uma ação normativa e assistencial, como meio de canalizar o potencial de mobilização dos trabalhadores urbanos e manter rebaixados os níveis salariais. É nessa perspectiva que emergem e se desenvolvem as grandes instituições assistenciais. O Estado passa a intervir não só na regulamentação do mercado de trabalho, através da política salarial e sindical, mas também no estabelecimento e controle de uma política

assistencial, intimamente vinculada às organizações representativas das “classes produtoras”. Surgem nesse processo: O Conselho Nacional de Serviço Social, a LBA, o Senai e o Sesc (IAMAMOTO, 2011, p. 93).

O mercado de trabalho para o Serviço Social, então, se expande com o surgimento dessas grandes organizações, mas ainda sob uma perspectiva assistencialista e pontual. O Estado torna-se o maior empregador de assistentes sociais, institucionalizando a profissão, embora seja regulamentada como liberal²⁴.

Se no início da profissão do Serviço Social, a categoria se identifica com o discurso paternalista e caridoso da Igreja e do Estado, a partir das décadas de 1960 e 1970, ela começa a refletir sobre as causas estruturantes da questão social e posiciona-se, profissionalmente, a serviço da classe trabalhadora, conforme análise de Yazbek.

O questionamento a esse referencial tem início no contexto de mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais que expressam, nos anos 60, as novas configurações que caracterizam a expansão do capitalismo mundial, que impõem à América Latina um estilo de desenvolvimento excludente e subordinado. A profissão assume inquietações e insatisfações deste momento histórico e direciona seus questionamentos ao Serviço Social tradicional através de um amplo movimento, de um processo de revisão global, em diferentes níveis: teórico, metodológico, operativo e político. Este movimento de renovação que surge no Serviço Social na sociedade latino-americana impõe aos assistentes sociais a necessidade de construção de um novo projeto comprometido com as demandas das classes subalternas, particularmente expressas em suas mobilizações. (YAZBEK, 2009, p. 148).

Ressalta-se, portanto, que essa guinada ética e política da profissão é embasada em determinado momento conjuntural do País e da América Latina. Yazbek, Martinelli e Raichellis (2008, p. 17) apontam dois marcos importantes ocorridos a partir da década de 1960: a aproximação de parte da categoria com a ala esquerda da Igreja Católica, por meio da Teologia da Libertação e com os “projetos de educação de base”, inspirados no trabalho do educador Paulo Freire.

No Brasil, o final da década de 1970 é marcado pelo fim da ditadura, pelo processo de redemocratização ocorrido no País, por manifestações sociais contra o capitalismo e por forte organização dos trabalhadores, principalmente no ABC paulista²⁵. É deste período a chamada renovação crítica do Serviço Social, na qual a profissão se aproxima e agrega a teoria marxista a seus fundamentos e começa a se posicionar a favor da classe trabalhadora, sob a

²⁴ Reconhecimento do Serviço Social como profissão liberal pelo Ministério do Trabalho, por meio da Portaria nº 35, de 19/04/1949.

²⁵ Região na qual Diadema está inserida.

perspectiva da luta por uma sociedade emancipatória. A partir de encontros e discussões coletivas da categoria, projetam-se diferentes caminhos profissionais e assistentes sociais assumem um novo posicionamento.

Nesse período, destacam-se importantes marcos da mudança de perspectiva da profissão, como: o “Congresso da Virada”, por ocasião do III Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais (CBAS) realizado em 1979²⁶, a aprovação dos Códigos de Ética Profissional de 1986 e de 1993 e a Lei de Regulamentação da Profissão de 1993.

Tais caminhos apontam novo posicionamento dos assistentes sociais, que se aliam aos reais interesses da classe trabalhadora. Abramides indica as bases do projeto ético e político da profissão.

A luta do Projeto Ético-Político Profissional, concebido nos anos 90, e sua direção sócio política deitam raízes nas lutas da classe trabalhadora pelos seus interesses imediatos (trabalho, salário, reforma agrária, reforma urbana, direitos sociais, previdenciários e trabalhistas, entre outros), acoplados à luta contra a ditadura e à construção da democracia em articulação aos seus interesses históricos expressos nas lutas anticapitalistas, anti-imperialistas e socialistas (ABRAMIDES, 2006, p.28).

Constata-se, portanto, a mudança de paradigmas do Serviço Social brasileiro no decorrer de sua história: se no início alinhava-se aos interesses da classe dominante, posteriormente aderiu aos interesses da classe trabalhadora.

Com esse sucinto histórico da profissão, verifica-se que, desde o seu início, a profissão se vê diante de situações de conflitos sociais. Netto afirma que os assistentes sociais, enquanto “executores de políticas sociais”, encontram-se frequentemente em campos de tensão e ressalta que as políticas são implementadas pelo Estado, a partir da pressão e mobilização de grupos sociais organizados (NETTO, 2006, p.16). Assim, tanto a formulação quanto a implementação de tais políticas são carregadas de tensões e é nesse cenário que o profissional de Serviço Social encontra-se inserido.

Em consonância com a análise de Netto, Iamamoto analisa o processo dialético inerente à profissão.

²⁶ O III Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais (CBAS) foi realizado em São Paulo, em 1979, e tornou-se conhecido como o “Congresso da Virada” pelo caráter contestador e de marco de posição política a favor dos interesses da classe trabalhadora. Como exemplo da virada de posição política, houve a troca dos componentes da mesa de abertura do evento: os representantes do governo foram substituídos por líderes de movimentos sociais, dentre eles, o então, sindicalista Luiz Inácio Lula da Silva. Informações sobre o Congresso da Virada podem ser encontradas na revista de Serviço Social & Sociedade, nº 100 (2009).

[...] *Responde tanto a demandas do capital como do trabalho e só pode fortalecer um ou outro pólo pela mediação de seu oposto. Participa tanto dos mecanismos de dominação e exploração como, ao mesmo tempo e pela mesma atividade, da resposta à necessidade de sobrevivência da classe trabalhadora e da reprodução do antagonismo nesses interesses sociais, reforçando as contradições que constituem o móvel básico da história* (IAMAMOTO, 2011, p.81).

Yazbek reforça essa ideia, ao analisar as contradições existentes nos espaços sócio-ocupacionais da profissão: “onde se ocorrem muitas vezes o controle e o enquadramento dos subalternos, também ocorre a luta por direitos de cidadania e ainda o acesso real a serviços e recursos que essa população não consegue alcançar de outro modo” (YAZBEK, 2009, p.136).

Nessa direção, Raichelis aponta o processo dialético inerente ao trabalho dos assistentes sociais:

- a) de um lado, o *prazer* diante da possibilidade de realizar um trabalho comprometido com os direitos dos sujeitos violados em seus direitos, na perspectiva de fortalecer seu protagonismo político na esfera pública;
- b) ao mesmo tempo, o *sofrimento, a dor e o desalento* que possam efetivamente remover as causas estruturais que provocam a pobreza e a desigualdade social (RAICHELIS, 2011, p.434-435).

Com essas considerações, depreende-se a complexidade das demandas postas ao Serviço Social, exemplificada pela vice-presidente do CFESS, Marinete Cordeiro Moreira²⁷.

De modo geral, as instituições que requisitam o/a profissional de serviço social se ocupam de questões relacionadas a crianças moradoras de rua; trabalho infantil, dificuldades familiares ou escolares, indivíduos sem escola, com deficiências, sem família, problemas com drogas, internadas, doentes; adultos desempregados, em conflito familiar ou conjugal, presidiários, hospitalizados, doentes, idosos, asilados e isolados, minorias étnicas e demais expressões da questão social (MOREIRA, 2012, p. 9).

É importante recuperar que a profissão exige muito do assistente social porque é uma atividade que requisita grande densidade física, emocional e intelectual dos profissionais de Serviço Social.

Considerando que essa perspectiva leva em conta a complexidade e tensão do campo profissional, aliados aos argumentos de defesa da redução da jornada de trabalho para o conjunto da classe trabalhadora, os assistentes sociais empreenderam uma luta histórica, objetivando uma jornada de trabalho de 30 horas semanais sem redução de salários.

²⁷ Marinete Cordeiro Moreira é, também, vice-presidente e coordenadora da Comissão de Seguridade Social do CFESS.

Essa luta não possui um cunho meramente corporativista, porque se respalda na defesa da redução da jornada de trabalho para o conjunto da classe trabalhadora. Vale destacar o documento do CFESS “Direito se conquista: a luta dos/as assistentes sociais pelas 30 horas semanais”.

A luta por melhores condições de trabalho para assistentes sociais é um compromisso histórico do Conjunto CFESS-CRESS e se insere na luta pelo direito ao trabalho com qualidade para toda a classe trabalhadora, conforme estabelece nosso Código de Ética. Nossa defesa pauta-se pela defesa de concurso público, por salários compatíveis com a jornada de trabalho, funções e qualificação profissional, estabelecimento de planos de cargos, carreiras e remuneração em todos os espaços sócio-ocupacionais, estabilidade no emprego e todos os requisitos inerentes ao trabalho entendido como direito da classe trabalhadora (CFESS, 2011, p. 11).

A defesa coletiva de tais direitos se faz necessária, considerando o cenário de neoliberalismo e de precarização do trabalho, derivado da reestruturação ocorrida no País a partir dos anos de 1990. A entrevista de Marinete Cordeiro Moreira é esclarecedora desse processo de trabalho.

O/a assistente social enquanto trabalhador/a vivencia o aumento de vínculos precários de trabalho, sem garantias de direitos, a intensificação de mecanismos de controle autoritário do processo de trabalho em muitas instituições, o aumento do assédio moral, a imposição de ações profissionais que chocam com a autonomia profissional e com os princípios do código de ética. Isso agrava ainda mais o quadro presente de adoecimento e estresse relacionado ao trabalho em uma profissão que lida cotidianamente com situações de violação de direitos e de violência, marcada pela gritante desigualdade social na nossa sociedade (MOREIRA, 2012, p. 8).

Reforçando essa perspectiva, o Serviço Social vem desenvolvendo historicamente, uma luta por trabalho digno e de qualidade para a profissão e para o conjunto dos trabalhadores. Essa visão de vinculação aos interesses da classe trabalhadora pode ser observada, por exemplo, nos princípios IX e X do Código de Ética Profissional do/a Assistente Social de 1993:

IX–Articulação com os movimentos de outras categorias profissionais que partilhem dos princípios deste Código e com a luta geral dos trabalhadores;

X–Compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional;

A luta pela redução da jornada empreendida pelo Serviço Social é, portanto, histórica e abrange a defesa por melhorias de condições de trabalho para todos. Um exemplo desse posicionamento da categoria em prol dos interesses do conjunto da classe trabalhadora pode ser visualizado no processo histórico de organização sindical dos assistentes sociais.

Em 1989, os assistentes sociais decidiram no VI Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais (CBAS) pela extinção de representação sindical por categoria profissional e sua incorporação em sindicatos por ramos de atividade, como forma de romper com o corporativismo. Essa decisão referenda a proposta votada, em 1986, no 2º Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores (CONCUT)²⁸.

Nesse processo de adesão de lutas sindicais por ramo de atividade, Abramides ressalta que o Serviço Social foi a única categoria profissional a extinguir suas organizações sindicais. Tal observação corrobora com a análise de luta coletiva dos assistentes sociais por condições dignas de trabalho (ABRAMIDES, 2006, p. 329).

A organização sindical do Serviço Social não é objeto dessa pesquisa, mas ressalta-se que a conquista das 30 horas semanais reacendeu o debate em torno desse tema. Conforme mencionado anteriormente, a categoria optou pela filiação a sindicatos por ramo de atividade. Com a conquista da redução da jornada de trabalho, algumas empresas privadas e públicas questionaram a lei e negaram esse direito aos assistentes sociais. Quando procurados por assistentes sociais, alguns sindicatos não incorporaram a luta pela defesa desse direito.

Assim, parte da categoria discute a possibilidade de alteração da organização sindical por categoria profissional.

Abramides analisa que o processo de transição de representação sindical por ramo de atividade não é linear, mas cercado por contradições e conflitos.

De 1989 a 1994, das 28 entidades sindicais de assistentes sociais por todo o país, 23 se extinguem por processos bastante diferenciados: muitas entidades encontram-se bem esvaziadas, outras realizam seminários, assembléias de forma a orientar seus afiliados a se inserirem e construir os sindicatos por ramos de atividade econômica. Outras entidades sindicais da categoria encerram temporariamente suas atividades e são retomadas posteriormente, até porque a categoria sequer deliberou por sua extinção. A exemplo do sindicato do Rio de Janeiro, que junto com os Sindicatos de Alagoas, do Ceará, de Caxias do Sul e do Rio Grande do Sul que permaneceram funcionando, acrescido do Sindicato dos Assistentes Sociais do estado de São Paulo, reativado em 2003, com o total de seis sindicatos de categoria de assistentes sociais, apesar da orientação e deliberação nacional da ANAS. Em seus congressos, majoritariamente delibera pela extinção dos sindicatos de categoria e inserção no ramo de atividade (ABRAMIDES, 2006, p.334 e 336).

²⁸ O histórico detalhado do processo de organização sindical dos assistentes sociais brasileiros pode ser encontrado em ABRAMIDES; CABRAL (1995), ABRAMIDES (2009) e CARRIEL (2012).

Considerando, portanto, as contradições inerentes a esse processo decisório, parte da categoria de assistentes sociais discordou do posicionamento de sindicalização por ramo de atividade. Assim, 11 anos após a decisão do VI CBAS, no ano de 2000, ocorreu a fundação da Federação Nacional de Assistentes Sociais (FENAS), entidade filiada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), com adesão dos Sindicatos dos estados do Ceará, Rio Grande do Sul, Caxias do Sul, Alagoas e Rio de Janeiro. De acordo com a FENAS, no ano de 2012, havia doze sindicatos de assistentes sociais no Brasil, além de oito em processo de reabertura e um em fase de nova fundação²⁹.

As discussões presentes na categoria sobre a forma de organização sindical e seus reflexos em relação à efetivação das 30 horas semanais serão retomadas mais adiante.

Abramides (2001) analisa que a luta pela redução da jornada de trabalho, associada à reivindicação pelo piso salarial (ainda não regulamentado) e por melhoria de condições de trabalho não é recente.

Dentre outras mobilizações, registra-se que em 1984, a Associação Nacional de Assistentes Sociais (ANAS)³⁰ acompanhou o projeto de Lei nº 4685 junto ao Congresso Nacional, que estabelecia, dentre outras reivindicações, a jornada de 30 horas semanais para os assistentes sociais. Na ocasião, o projeto foi vetado pelo presidente Sarney, porém a pauta de reivindicações não foi esquecida.

Em 2007, o conjunto CFESS/CRESS assumiu essa luta em parceria com a Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS) e a Executiva Nacional de Estudantes de Serviço Social (ENESSO) e acompanhou, de forma ininterrupta e planejada, a tramitação do projeto de lei PL nº 1890/2007, que estabelecia a jornada de 30 horas semanais para os assistentes sociais, sem redução de salário.³¹ É importante registrar que a justificativa do pleito das 30 horas, contida nesse projeto de lei, foi assinada pelo deputado Mauro Nazif.

Como regra geral, a Constituição Federal fixou, no art. 7º, inciso XIII, a duração do trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais. Algumas atividades, entretanto, exigem mais do trabalhador, levando-o mais rapidamente à fadiga, pelo desgaste físico ou psicológico. Sua produtividade fica comprometida, e o trabalhador exposto a doenças profissionais e acidentes de trabalho. Em consequência, os usuários de seus serviços também correm riscos maiores.

²⁹ Informações retiradas do site da FENAS. Disponível em: <http://www.fenas.org.br/> Acesso em: 23/03/2012.

³⁰ A ANAS foi fechada no ano de 1994, por deliberação da categoria profissional, considerando o posicionamento de lutas sindicais por ramo de atividade, de acordo com orientação do 2º CONCUR, ocorrido em 1986.

³¹ O relato pormenorizado da tramitação do PL 1890/2007, articulações realizadas pelo conjunto CRESS/CFESS para aprovação do PL e mobilização da categoria de assistentes sociais, até o momento da sanção do PLC (Projeto de Lei da Câmara) 152/2008 pelo Presidente Lula em 26/08/2010, pode ser encontrado na publicação “Direito Se Conquista: A Luta dos/as Assistentes Sociais pelas 30 Horas Semanais” (CFESS, 2012).

A maior exposição à fadiga, causada pelo exercício de determinadas profissões, justifica, portanto, a fixação de jornadas reduzidas de trabalho. Os assistentes sociais constituem, sem dúvida, uma categoria cujo trabalho leva rapidamente à fadiga física, mental e emocional. São profissionais que atuam junto a pessoas que passam pelos mais diversos problemas, seja em hospitais, presídios, clínicas, centros de reabilitação ou em outras entidades destinadas ao acolhimento e à (re)inserção da pessoa na sociedade. As condições sob as quais os assistentes sociais trabalham muito os aproximam dos profissionais da saúde, que têm direito, em diversos casos, à jornada de trabalho reduzida [...] (BRASIL, Projeto de Lei nº 1890/2007).

Ao ser encaminhado ao Senado Federal, o PL 1890/2007 foi aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais, que justificou a aceitação da redução da jornada de trabalho para a categoria pelas seguintes razões:

- Comprometimento da saúde física e mental, da qualidade de vida e profissional de trabalhadores que trabalham com a “ajuda”³².
- Enfrentamento da marginalização social pelo profissional de Serviço Social.
- Sensação de impotência do assistente social ao ser depositário das expectativas dos usuários (trabalho não ocorre de forma autônoma).
- Respaldo de pesquisas que demonstram maiores índices de estresse para os assistentes sociais, médicos e enfermeiros.

As justificativas para a aprovação das autoridades legislativas do PL 1890/2007, reconheceram e deram ênfase ao desgaste físico, mental e emocional da categoria profissional. Entretanto, para a sensibilização dessas autoridades, foram necessários três anos de intensas articulações com deputados federais, senadores, integrantes de comissões da Assembleia e do Senado e, também, com ministros da República, coordenadas pelo conjunto CFESS/CRESS.

Além disso, é preciso destacar, a ativa mobilização da categoria dos assistentes sociais durante esse processo, inclusive por meio de correios e boletins eletrônicos e abaixo-assinados enviados pelo conjunto CFESS/CRESS aos representantes legislativos.

³² Aspas utilizadas no documento pela Comissão de Assuntos Sociais.



Três mil assistentes sociais, estudantes de Serviço Social e representantes de movimentos sociais participaram de ato público pela aprovação do PLC152/2008, por ocasião do XIII Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais (CBAS) realizado, em Brasília, em 3/08/2010. Foto: CFESS, 2011

Boschetti avalia que o sucesso do pleito das 30 horas semanais para os assistentes sociais, sem redução de salário, ocorreu por uma série de fatores, com destaque na atuação firme do conjunto CFESS/CRESS e na elaboração de duas estratégias importantes: “pressão política coletiva sobre os poderes Legislativos e Executivos e articulação com sujeitos determinantes em momentos-chave em todo o processo” (BOSCHETTI, 2011, p. 567-568).

É incontestável, que a vitória das 30 horas semanais sem redução de salário é uma conquista histórica, que almeja melhorias nas condições de trabalho do profissional.

Esta conquista, portanto, tece possibilidades para que assistentes sociais possam trabalhar em condições mais favoráveis para se refazerem subjetivamente dos impactos próprios de um tipo de trabalho que evidencia situações em que os usuários, além de estarem historicamente interditados do acesso ao circuito dos direitos, estão subjetivamente despotencializados para viver (SANTOS, 2010, p. 705-706).

Entretanto, reforçando ao que já foi mencionado, após essa conquista a categoria de assistentes sociais começou a enfrentar dificuldades e embates acerca da efetivação do direito às 30 horas com questionamentos jurídicos de empresas privadas e de órgãos públicos, trazendo à tona, o tão conhecido conflito entre trabalho e capital. A Ação de Inconstitucionalidade (ADIN) de nº 4468, solicitada pela Confederação Nacional da Saúde (CNS) para a revogação dos artigos 1º e 2º da Lei 12.317/2010, que estabelece as 30 horas semanais para os assistentes sociais, foi comentada em matéria do jornal do STF, *Notícias STF* de 8/10/2010.

Em outra matéria do Supremo Tribunal Federal de 17/02/2013, os argumentos jurídicos utilizados para a ADIN foram:

- Obrigatoriedade de negociação coletiva, por meio de entidade sindical, após a Constituição Federal de 1988.
- Ausência de estudos científicos em relação ao fator estressante para os profissionais de Serviço Social.
- Impacto financeiro da redução da jornada de trabalho às empresas de Saúde.

Esse último argumento revela de forma evidente o conflito entre capital e trabalho e a Ação de Inconstitucionalidade (ADIN) de nº 4468, apresenta razões:

[...] Como consequência, este fato contribuirá para o fomento do processo inflacionário, na medida em que as empresas do setor de saúde não possuem estrutura econômica para suportar os custos advindos desta medida eleitoreira, as quais serão obrigadas a repassá-las para o consumidor final. [...] De igual modo, a medida guerreada certamente contribuirá para a falência das empresas do segmento hospitalar, que não conseguirem se enquadrar na sistemática do repasse de preços, gerando, por via reflexa, o aumento do custo do serviço de saúde e o desemprego (BRASIL. STF, 2010).

Já era esperada essa resposta por parte das empresas, considerando a supremacia do lucro na sociedade capitalista. Entretanto, o próprio Estado, aderiu à lógica de enxugamento de custos como as empresas privadas. Tal posicionamento pode ser observado na matéria publicada no *CFESS Manifesta*³³.

Outra importante ofensiva teve origem no próprio governo federal, através do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), expediu uma orientação normativa para o não cumprimento da lei das 30 horas, pois, equivocadamente, normatiza que, para reduzir a jornada de trabalho, os/as assistentes sociais deverão optar pela redução salarial – prova inequívoca do desrespeito à lei (*CFESS Manifesta*, de 30/08/2011).

³³ *CFESS Manifesta* é um jornal publicado pelo Conselho Federal de Serviço Social.

Assim, os assistentes sociais lotados em órgãos federais ainda lutam pela implementação das 30 horas semanais sem redução de salário.

Como resposta à negação das 30 horas aos assistentes sociais, o conjunto CRESS/CFESS tem mobilizado a categoria para defesa desse importante direito trabalhista, por meio de reuniões com órgãos patronais e empresariais, mobilizações, paralizações, criação do observatório das 30 horas e acompanhamento jurídico da ADIN, entre outras ações.

Nessa perspectiva, a luta coletiva é apresentada como fundamental por Abramides, conforme entrevista dada ao jornal do CRESS-SP.

Vivemos uma quadra histórica no plano internacional de ataques à classe trabalhadora por parte do capital. Nesse sentido, a nossa luta sindical nos locais de trabalho e nos organismos de representação da categoria, articulados às lutas dos movimentos sociais e sindicais combativos nos fortalecem coletivamente na luta (ABRAMIDES, 2012, p.8).

O 40º Encontro Nacional de Serviço Social, realizado em 2011, deliberou sobre a necessidade de discussão coletiva das possibilidades, entraves e desafios encontrados na atual forma de organização sindical da categoria. Nessa perspectiva, no ano de 2012, foram realizados eventos regionais e o Seminário Nacional de Organização Sindical, observando-se a coexistência de opiniões favoráveis e contrárias à organização sindical por ramo de atividade. Dessa forma, percebe-se que há necessidade de maior reflexão sobre o tema.

Nesta pesquisa, Jandyra Uehara, presidente do Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema (SINDEMA), na gestão 2008/2011, ao ser indagada sobre essa questão, avaliou negativamente a organização sindical por categoria profissional.

— *Eu não tenho nenhuma dúvida que isso fragiliza a luta. E para isso nós temos exemplos concretos. Olha São Paulo. O município de São Paulo, até onde, eu me lembro, tinha 25 sindicatos. Olha a situação. Ou você tem uma unidade por categoria, entende que é o mesmo padrão, o mesmo debate, ou vai ser uma fragmentação total. É dividir para reinar; acho que isso é o sonho desses gestores que tem pouco compromisso [...] por que o governo atende o sindicato? Porque tem uma unidade dentro da categoria, porque o movimento do sindicato é um movimento forte que atinge a cidade como um todo. Agora você vai ter uma greve de assistentes sociais. Vocês vão ficar três anos em greve e não vai resolver nada. Uma ilusão que se tem é que a boa negociação depende de bons argumentos. Depende também, é lógico, mas fundamentalmente de uma boa mobilização. Você pode ter o argumento, os melhores técnicos do Dieese, o dirigente sindical mais brilhante do mundo, mas se ele não tiver na mesa com o patrão e eles souberem que ele não está lá sozinho [...] que lá fora têm*

2.000 pessoas, que a qualquer momento [...] não tem conversa, não tem negociação, não tem acordo. Seria um erro (a organização sindical por categoria profissional) enorme.

Há um terreno de conflitos de ideias e de visões, que merecem debates aprofundados da categoria, tendo como objetivo, a garantia de condições dignas e adequadas para a realização de um trabalho comprometido e saudável.

Por fim, a análise de Dal-Rosso ajuda a compreender a complexidade deste tema.

O tema da redução da jornada de trabalho é intrinsecamente polêmico. As classes sociais divergem entre si quando o assunto é redução das horas de trabalho. As posturas contraditórias podem derivar em conflitos velados ou abertos se as condições históricas favorecem o confronto ou minam as possibilidades de compromissos entre os agentes interessados (DAL-ROSSO, 1998, p. 99).

A discussão sobre o processo de sindicalização do Serviço Social é premente. Se por um lado, a sindicalização por categoria profissional enfraquece a luta mais geral, como possibilitar, de forma coletiva, a consolidação das 30 horas semanais nos espaços sócio-ocupacionais, cujos sindicatos não estejam sensibilizados ou interessados em lutar pela implantação desse direito? Como fortalecer esse direito junto a empresas privadas e ONGs que vislumbram a redução da jornada de trabalho para os assistentes sociais como uma luta corporativa e prejudicial à saúde financeira das empresas e das organizações não governamentais? São questões presentes no debate da categoria, que requerem aprofundamento e amadurecimento da reflexão política.

CAPÍTULO II – A PECULIARIDADE DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE DIADEMA

Uma história não é feita para ser arquivada ou guardada numa gaveta como coisa, mas existe para transformar a cidade onde ela floresceu

Ecléa Bosi

Para entender o processo da implantação das 30 horas semanais para o funcionalismo público da Prefeitura de Diadema, é necessário contextualizar a cidade e o processo histórico-político dos sujeitos que nela habitam e trabalham.

A importância da análise das carências e potencialidades foram assim enfatizadas por Santos: “O território é o lugar em que desembocam todas as ações, todas as paixões, todos os poderes, todas as forças, todas as fraquezas, isto é, onde a história do homem plenamente se realiza a partir das manifestações de sua existência” (SANTOS, 1999, p.7).

A caracterização de Diadema baseou-se em pesquisas bibliográficas, documentos e informações obtidas na pesquisa de campo, acrescida da experiência de 21 anos da pesquisadora como funcionária pública da cidade de Diadema.

A história da cidade encontra-se amplamente divulgada em *sites* institucionais e documentos oficiais da PMD e da Câmara Municipal de Diadema, em reportagens e fotos arquivadas na Casa da Memória de Diadema e em dissertações do Programa de Estudos Pós-Graduados da PUC-SP.

Entretanto, textos sobre a história do Serviço Social na PMD são em menor quantidade, mas ela está presente no estudo “Topografia Social de Diadema” e em relatos e documentos produzidos por profissionais de Serviço Social.

O registro das atividades, lutas e conquistas do SINDEMA encontram-se divulgadas no *site* da entidade desde quando foi criado em 2005. A história anterior a 2005 foi pesquisada em jornais antigos, então, denominados “Tribuna do Servidor”, encontrados no Centro da Memória de Diadema e em atas de reuniões arquivadas no sindicato.

A exposição do processo de luta, da conquista e da implantação das 30 horas semanais para os profissionais de nível superior da PMD será abordada a partir de documentação relativa ao tema e de entrevistas realizadas na pesquisa de campo, com dois presidentes do SINDEMA, o secretário de Gestão de Pessoas e três assistentes sociais das áreas da Saúde, Habitação e Assistência Social.

1. O território de Diadema

A cidade de Diadema ocupa uma área de 30,7 km² e encontra-se situada a uma distância de 17 km do centro de São Paulo e a 50 km do porto de Santos. Está inserida na região do Grande ABC paulista, constituída por sete municípios: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. Diadema faz divisas com as cidades de São Paulo e de São Bernardo do Campo.



Fonte: PMD

A fundação da cidade é de 25 de dezembro de 1958, data em que se emancipou de São Bernardo do Campo, por meio de um plebiscito popular. A primeira eleição municipal ocorreu em 4 de outubro de 1959, sendo eleitos nove vereadores e o prefeito Evandro Caiaffa Esquível, com 683 votos. Após a sua emancipação, Diadema passa então a ser conhecida como o “D” do ABC paulista e foi constituída, inicialmente, por quatro povoados: Taboão, Piraporinha, Conceição e Eldorado³⁴.

A cidade foi formada, em sua maioria, por uma população de migrantes, de baixa renda, oriunda da Região Nordeste do País e do estado de Minas Gerais. Sua economia era

³⁴ Eldorado caracterizou-se como balneário paulistano, sediando casas de veraneio e chácaras, na década de 1960, por estar localizado às margens da Represa Billings.

constituída por pequenas e médias empresas que forneciam peças e serviços às grandes indústrias automobilísticas da cidade de São Bernardo do Campo.

O estudo “Topografia Social de Diadema” apontou três marcos territoriais importantes ocorridos na cidade: as construções das rodovias Anchieta e Imigrantes (1970) e o corredor do Trólebus (1980), que facilitaram o transporte entre as cidades do ABC e a cidade de São Paulo (SPOSATI, 2009, p.24).

A ocupação da cidade foi caracterizada por assentamentos informais, em sua maioria em terrenos públicos. Em 1967, houve um considerável aumento populacional devido à desativação da Favela do Vergueiro, situada na cidade de São Paulo. A infraestrutura habitacional, portanto, não conseguiu acompanhar tal crescimento, ocorrendo a construção de favelas. Coelho (2008) informa que, enquanto no ano de 1968, havia dois núcleos de favelas, em 1998, esse número saltou para 207.

Ao analisar os dados do Censo 1980, Costa concluiu que o perfil da população era “majoritariamente jovem e pobre, enfrentando sérias dificuldades”, tais como, falta de pavimentação, saneamento básico e alto índice de mortalidade infantil. A autora argumenta que a alteração dessa situação ocorreria a partir dos anos de 1980, com a eleição do Partido dos Trabalhadores (PT), que geriu consecutivamente administrações municipais, denominadas “democrático-populares” (COSTA, 2011, p. 67-68).

É importante ressaltar que nas décadas de 1970 e 1980, a região do ABC ficou conhecida nacionalmente pelas manifestações sindicais e populares, que resultaram na fundação do partido PT. A cidade de Diadema, inserida nesse importante movimento político, elegeu em 1983, Gilson Luiz Correia de Menezes, o primeiro prefeito do PT na cidade.

Costa analisa que essa primeira gestão do referido partido consolidou um modo de governar democrático, com incentivo à participação popular e a priorização de obras de infraestrutura como pavimentação, implantação de serviços de água e esgoto e energia elétrica (COSTA, 2012, p. 69). Além disso, esse histórico de continuidade político-administrativa do PT na cidade propiciou efetividade dos projetos e programas sociais e implementação de diversos serviços, como a urbanização de favelas, a regularização fundiária e a ênfase à atenção primária à saúde. Houve real empenho da administração pública municipal para a participação da população em espaços públicos, como conselhos, conferências e orçamentos participativos da cidade.

O quadro 1 ilustra a continuidade de gestões municipais em Diadema.

Quadro 1 – Nome do prefeito, sigla partidária e gestões eleitas a partir de 1983

Nome do prefeito	Sigla partidária	Gestões
Gilson Luiz Correia de Menezes	PT	1983-1988
José Augusto da Silva Ramos	PT	1989-1992
José de Filippi Junior	PT	1993-1996
Gilson Luiz Correia de Menezes	PSB	1997-2000
José Filippi Junior	PT	2001-2008 (duas gestões consecutivas)
Mário Wilson Pedreira Reali	PT	2009-2012
Lauro Michel	PV	2013-2016

Nos últimos 30 anos, dentre as oito gestões do poder executivo, seis foram administradas pelo PT e, ainda, Gilson Menezes, o primeiro prefeito petista da cidade, retornou à administração municipal, em 1997, mas desta vez pelo Partido Socialista Brasileiro (PSB); por essa sigla, também, ocupou o cargo de vice-prefeito na gestão de 2009 a 2012, como resultado do acordo entre PT e PSB.

A cidade teve um crescimento expressivo na economia e no número de habitantes. Segundo Reali e Alli (2010), Diadema possuía 12 mil habitantes em 1960; em 1970, subiu para 79 mil; em 1980, para 228 mil e, em 1990, para 300 mil. Segundo dados do Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) de 2012, a população de Diadema era constituída de 389.963 habitantes, ocupando a 14ª posição de cidade mais populosa do estado e a 55ª do Brasil.

A cidade é 100% urbanizada, possui alta densidade demográfica, equivalente a 12.696 habitantes por km² no ano de 2012, ocupando o segundo lugar nessa situação³⁵, comparativamente a São Paulo que possui 7.479. O índice de desenvolvimento humano (IDH)³⁶ da cidade era de 0,812, muito próximo ao do estado de São Paulo, então com 0,814. Ainda de acordo com o SEADE (2012), no ano de 2010, sua renda *per capita* era de R\$ 778,44, inferior à do estado de São Paulo, com R\$ 853,75.

³⁵A cidade com maior densidade demográfica é São João de Meriti, situada no estado do Rio de Janeiro, com uma densidade de 13.064, conforme relatório da Vigilância à Saúde (DIADEMA, 2013).

³⁶ Segundo definição do Programa das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento (PNUD), o IDH é uma medida de progresso, a longo prazo, que considera três variáveis: renda, educação e saúde. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/IDH/DH.aspx>. Acesso em: 30/10/2013.

Em relação à economia da cidade, há pequenas e médias empresas, com grande participação do setor industrial, do polo de cosméticos e dos setores de serviços e comércio. De acordo com informações da PMD, entre 2008 e 2011, o número de indústrias implantadas no município cresceu 17,9%, o comércio 30,9% e o setor de serviços em 15%.

É preciso considerar que o crescimento da economia da cidade, a opção política de participação popular e a priorização de serviços públicos municipais nas áreas de infraestrutura, principalmente nas áreas da Habitação e da Saúde, geraram melhoria das condições de vida dos seus moradores. Um dado exemplar foi a redução paulatina do índice de mortalidade infantil. De acordo com dados da Fundação Seade (2012), a taxa de mortalidade infantil de Diadema era de 12,34 por mil nascidos vivos e a do estado de São Paulo de 11,86 por mil. Confirmando tal situação, o relatório da Vigilância à Saúde (DIADEMA, 2013) aponta queda acentuada desse índice entre os anos de 1970 e 1980.

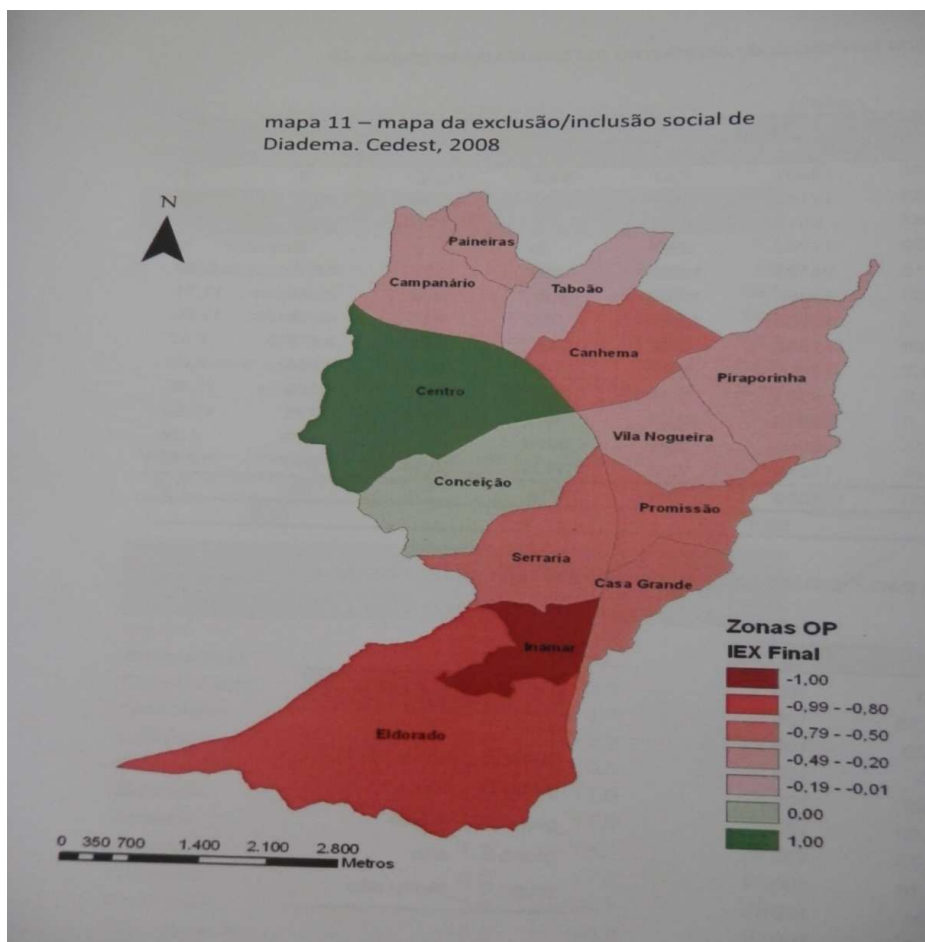
Além do caráter de participação popular da população, a cidade era também conhecida pelos altos índices de violência e de homicídios. Sua imagem piorou quando, em 1997, ocorreu o escândalo da Favela Naval, na qual policiais foram filmados torturando moradores. Siqueira relata a situação de criminalidade existente no Município:

A chamada “cidade sem lei” atingiria em 1999 a maior alta de homicídios por habitantes, com absurdas 374 mortes por 100 mil/habitantes. Nesse período, além das organizações policiais estarem desacreditadas e marcadas pela corrupção (principalmente a Polícia Militar) encontravam-se desarticuladas e com um efetivo inferior ao número necessário, considerando a taxa populacional da cidade (SIQUEIRA, 2010, p.70).

Visando interferir em tal situação, a prefeitura, no ano de 2002, implantou políticas públicas de prevenção à violência, com participação ativa da Secretaria de Segurança Pública, Saúde e Assistência Social. Houve destaque para a Lei Seca, que regulamentou o fechamento de bares na cidade após às 22 horas. Esta iniciativa obteve boa repercussão na mídia nacional e diminuiu consideravelmente o número de registros de homicídios no município. Conforme dados do Observatório Municipal de Segurança, a queda das ocorrências de 2009 em relação a 2008 foi de 30,49%. A taxa de homicídios por 100 mil habitantes foi de 14,47, em 2009, número consideravelmente menor ao de 1999, cuja taxa era de 111,62 para cada 100 mil habitantes. Nota-se, portanto, a efetividade das ações públicas municipais de combate à violência. Siqueira (2010) aponta as políticas públicas implementadas.

O mapeamento e diagnóstico da criminalidade, a criação do Projeto Adolescente Aprendiz, a integração das Polícias Civil e Militar com a Guarda Civil Municipal, a implementação e fiscalização da Lei de Fechamento de Bares, a criação do Conselho Municipal de Segurança, a urbanização de favelas, a ampliação da iluminação pública, a realização de campanhas de entrega voluntária de armas e desarmamento infantil, entre outras, são os destaques desta política. O conjunto dessas ações, sem dúvida, permitiu reduzir consideravelmente o índice de homicídios na cidade. (SIQUEIRA, 2010, p. 73).

Apesar do investimento da prefeitura em ações sociais, observa-se a existência de áreas de inclusão e exclusão social em Diadema de forma similar a outras cidades. O estudo “Topografia Social de Diadema” indicou áreas, em Diadema, com os maiores índices de exclusão social (Inamar e Eldorado, ambos situados na Zona Sul da cidade) e de inclusão (Centro e Conceição), conforme Sposati (2009).



Fonte: Topografia Social de Diadema, 2009

A autora detalha as possíveis causas da exclusão social.

A perda do emprego formal, assalariado, pode ser visto como o início de uma cadeia de perdas sociais que pode ser entendida como um processo gradativo de exclusão social. Essas perdas de direitos básicos adquiridos são discutidas como processos de “desfiliação” que rompem os vínculos familiares e sociais e institucionais dos indivíduos instaurando formas de “desqualificação social”. Estas redundam na apartação e isolamentos sociais, fazendo avançar análises equivocadas que levam a fragilizar o horizonte da igualdade e a aceitação da iniquidade como uma ocorrência natural. Trata-se da naturalização do estigma, do preconceito, gerando barreiras e apartações impedindo o movimento de cidadãos e sua não inclusão ou exclusão social (SPOSATI, 2009, p. 31).

É importante salientar que a realidade municipal apresenta uma complexidade e impõe a necessidade de compreensão das potencialidades e fragilidades dos micros e macros territórios da cidade porque são parâmetros para a efetivação de políticas públicas. Por certo, a resposta do poder público municipal às demandas sociais interfere na sua estrutura organizativa e vice-versa.

2. Contextualização do funcionalismo público³⁷

A primeira Lei Ordinária Municipal relativa ao funcionalismo da PMD ocorreu dois anos após a emancipação da cidade, em 15/03/1960, sob o nº 05/60, com a criação dos primeiros cargos no quadro de funcionários municipais: secretário-contador, engenheiro, lançador, tesoureiro, escriturários, auxiliares e porteiro-contínuo; a priorização de tais cargos revela o nível de exigência de organização administrativa do serviço público existente à época³⁸.

³⁷ Nesta dissertação, os termos funcionário público e servidor público são considerados como sinônimos. O termo funcionalismo público é frequentemente utilizado pelos trabalhadores, sindicato e prefeitura. Segundo Silva (2012), servidor público seria o termo mais adequado.

³⁸ Para situar o surgimento do funcionalismo público em Diadema foi realizada pesquisa em legislações referentes ao funcionalismo e à organização administrativa da PMD na Câmara Municipal.



Os primeiros funcionários públicos

Foto: Centro de Memória de Diadema, 1960, cedida por Sílvia Esquível

Quatro anos após, é perceptível o aumento da estrutura de serviços do funcionalismo municipal, por meio da Lei nº 186/64, de 16/04/1964, que trata sobre a organização dos serviços da Prefeitura, criando oito diretorias, subordinadas ao prefeito, quais sejam: Diretoria do Gabinete do Prefeito, Diretoria Administrativa, Diretoria Jurídica, Diretoria da Receita, Diretoria da Despesa, Diretoria de Educação, Cultura e Assistência Social, Diretoria de Saúde e Higiene e Diretoria de Obras e Serviços Municipais. Observa-se que foram instituídas diretorias que vão além da preocupação administrativa, como as áreas da Cultura e Assistência Social, Saúde e Higiene e Obras.

Em 1988, com a Lei Ordinária nº 936/88, a prefeitura estruturou-se em dois grandes blocos:

- Órgãos de Assessoria do Prefeito, com três departamentos: Governo, Jurídico e Planejamento.
- Órgãos de Execução, abrangendo oito departamentos: Administração, Finanças, Saúde e Higiene, Promoção Social, Educação, Cultura e Esportes, Obras e Serviços Urbanos.

Essa lei definiu ainda, no capítulo VII, art. 79, o período oficial de trabalho dos servidores municipais, que era, no mínimo de 24 (vinte e quatro) horas semanais e, no máximo, de 40.

Por essa lei, verifica-se o aumento de serviços da máquina pública, necessária à administração da cidade em todos os aspectos (físicos, sociais, jurídicos), fato esse que

redundará em um conseqüente aumento do número de funcionários públicos municipais. Ressalta-se, ainda, a definição de carga horária máxima de 40 horas semanais.

A referida lei municipal, no art. 28, parágrafo único, indica que a administração municipal deveria adotar como meta o concurso público, em consonância com as discussões da Reforma Sanitária da Saúde e da Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, a lei 981/88 de 1988 instituiu o regime jurídico estatutário aos funcionários públicos do Município de Diadema, sendo os primeiros estatutários empossados no ano de 1991. Os funcionários que já trabalhavam na Prefeitura de Diadema, e não foram classificados nos concursos públicos realizados, continuaram a trabalhar sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O crescimento e desenvolvimento da cidade gerou a ampliação de novas Secretarias e Departamentos, provocando, conseqüentemente, o aumento do número de servidores municipais. De acordo com informações da Secretaria de Gestão de Pessoas da PMD, em abril de 2012, o número de funcionários públicos da Prefeitura de Diadema era de 7.275, lotados em 17 secretarias municipais, a saber:

Assistência Social e Cidadania
Assuntos Jurídicos
Chefia de Gabinete
Comunicação
Cultura
Defesa Civil
Desenvolvimento Econômico e Trabalho
Educação
Esporte e Lazer
Finanças
Gestão de Pessoas
Habitação e Desenvolvimento Urbano
Meio Ambiente
Planejamento e Gestão Pública
Segurança Alimentar
Serviços e Obras
Transportes

Existiam ainda três autarquias municipais: a Empresa de Transporte Coletivo de Diadema (ETCD),³⁹, a Companhia de Saneamento de Diadema (SANED) e a Fundação Centro de Educação do Trabalhador Professor Florestan Fernandes.

³⁹ Em 2012, a autarquia municipal ETCD foi extinta e a prestação de serviços de transporte coletivo municipal

A presença dos equipamentos públicos municipais é evidenciada no relato do secretário de Gestão de Pessoas da PMD:

— *Diadema é uma cidade que tem uma população que depende muito do serviço público. Temos um custeio pesado porque prestamos muito serviço para a população. Embora seja uma cidade grande, é uma cidade que trabalha sempre no limite do orçamento, no limite do pessoal, no limite de tudo. É lógico que se você tem uma ação dessa (redução da jornada) numa Prefeitura onde você consiga suprir toda a deficiência (de pessoal) com novas contratações, você consegue adequar todo o quadro. O resultado aí seria muito próximo dos 100%. [...] Em Diadema você tem a cada 500 metros um equipamento público que oferece algum tipo de atendimento à população e que provavelmente, em outros municípios você não tenha.*

O investimento do poder público municipal ocorre nas políticas públicas da cidade, mas há um processo de terceirização em alguns setores. Nas últimas três gestões (de 2001 a 2012), ocorreram várias formas de terceirização para a prestação de serviços públicos nas áreas da saúde (Fisioterapia e parte do Programa da Saúde da Família), segurança, limpeza, habitação, transporte (Empresa Transkombi) e alimentação (SP Alimentos), justificadas pela Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei nº 101, de 04.05.2000), implementada pelo governo Fernando Henrique Cardoso. Entretanto, essa política se direciona de forma contraditória à Constituição Federal, ao Movimento de Reforma Sanitária da Saúde e à Lei Municipal de 936/88, mencionada anteriormente, que estabeleciam como meta o concurso público.

Pode-se explicar tal situação, à luz da política neoliberal implantada no País a partir dos anos de 1990, explicitada no discurso oficial de redução de custos e de aumento de eficiência dos serviços prestados. Druck e Franco (2007, p.104) analisam que a terceirização no serviço público foi implementada, nesse período, sob a justificativa de adequação às exigências do Fundo Monetário Internacional (FMI). Nesse sentido, as autoras demonstram que, com a suspensão de concursos públicos, a falta de funcionários foi suprida pela contratação de estagiários e pelo estabelecimento de convênios com cooperativas e com organizações não governamentais (ONGs).

Seguindo essa lógica, Seligmann-Silva (2011, p. 486) aponta que, no serviço público brasileiro, a redução dos gastos sociais tem provocado o não preenchimento de vagas de funcionários afastados de suas funções devido à aposentadoria, morte ou licença-saúde, acarretando sobrecarga aos demais trabalhadores e diminuição da qualidade dos serviços.

foi terceirizada; hoje esse serviço é realizado pela empresa BEMFICA.

É importante ressaltar que, em Diadema, em 2012, contrariamente ao processo de privatização em andamento na cidade aconteceu o primeiro concurso público para agentes comunitários de saúde, reivindicação antiga desses trabalhadores.

Do ponto de vista da relação da PMD com os seus trabalhadores, é preciso apontar que as gestões municipais se, por um lado, incentivaram a participação e mobilização dos munícipes, não fizeram o mesmo em relação a seus servidores. As reivindicações dos trabalhadores municipais foram conquistadas por meio de inúmeros enfrentamentos como encontros de negociação, manifestações públicas, passeatas e greves⁴⁰. As duas greves ocorridas, nos anos de 2007 e 2011, pleiteavam melhores condições de trabalho, reposições salariais, implantação de plano de carreira e redução da jornada de trabalho de 40 para 30 horas semanais para todos os servidores, dentre outras reivindicações.

Em outros momentos, ações de mobilizações intensas foram necessárias para a manutenção de direitos conquistados e assegurados pelo estatuto do funcionalismo como quarta-parte, biênio, folga abonada, licença-prêmio⁴¹ e outros.

Essa situação de conflito e de luta, inclusive pela permanência de direitos trabalhistas, entre o funcionalismo e a Prefeitura de Diadema, revela o embate entre trabalhador e empregador, que não se resume às empresas privadas, mas também invade o setor público. A lógica da transparência, da racionalização de custos e do aumento da produtividade impulsiona o discurso dos gestores públicos. É nesse contexto conflituoso que assistentes sociais estão inseridos⁴².

Dessa forma, será abordada a inserção do Serviço Social na PMD, sob a perspectiva da peculiaridade própria desse território, sem desconsiderar, entretanto, as determinações conjunturais que desembocam na realidade local.

3. Contextualização do Serviço Social

A história da implantação do Serviço Social na PMD remonta ao ano de 1972 com a criação do Departamento de Promoção Humana, que unificou as ações sociais do Município. O trabalho social era centralizado nesse departamento e desenvolvido por dois assistentes

⁴⁰ Esses eventos estão bem registrados nos jornais do SINDEMA.

⁴¹ Quarta-parte é o acréscimo de 25% no salário-base ao completar 20 anos de admissão; com biênio, há acréscimo de 3% no salário-base a cada dois anos de trabalho; folga abonada diz respeito ao direito a seis folgas anuais, sem desconto salarial e licença-prêmio, descanso de 90 dias, concedido após cinco anos de trabalho consecutivos sem registro de faltas injustificadas.

⁴² Vale observar que a maioria dos profissionais de Serviço Social do País está inserida no serviço público. De acordo com estudo do CFESS (2005), 78,16% dos assistentes sociais trabalhavam em órgãos públicos estatais.

sociais e catorze estagiários. A política social desse período foi também avaliada por Sposati, que aponta o caráter assistencialista dos primórdios da profissão, conforme foi descrito no capítulo I desta dissertação.

Portanto, o início da área da assistência social é vinculado e subalterno à saúde e à justiça, pela ação no Fórum, configurando uma ação secundária de distribuição de favores e atenções, não raras vezes, mediadas pela primeira dama (SPOSATI, 2009, p. 70).

Entre 1977 e 1982, o Departamento de Promoção Social de Diadema foi ampliado e Sposati descreveu as atividades do plantão como: “trabalho com mulheres, provisão de documentos e de passes para desempregados, transporte para deficientes e desenvolvimento de uma creche” (SPOSATI, 2009, p. 70). A autora demonstrou a politização do trabalho, advinda de discussões feministas nas atividades dos clubes de mães e na realização de trabalhos na comunidade desenvolvidos nas creches e em cursos profissionalizantes. O art. 24 da Lei 936/88, de 03/03/1988, que designa a competência do Departamento de Promoção Social aponta essa proposta:

Ao Departamento de Promoção Social compete desenvolver o trabalho social de organização da população na perspectiva de transformação de sua realidade através de programas próprios que a capacitem para a obtenção de melhores condições de vida e bem-estar social, bem como a realização de convênios com entidades públicas ou particulares e, ainda, assessorar entidades de cunho social (DIADEMA, Lei nº 936/88, de 03/03/1988).

Se, por um lado, essa lei avança na medida em que resgata o caráter de organização e politização da população, de outro, retrocede porque legitima a terceirização de trabalhos sociais, ao invés de investir substancialmente em ações sociais de forma direta pelo poder público municipal. Sposati avalia as práticas de convênio com entidades sociais da cidade pela “dificuldade de romper os estigmas para construir a assistência social como dever de Estado e direito de cidadania” (SPOSATI, 2009, p.72).

Em 1991, o Departamento de Promoção Social foi extinto e os profissionais foram remanejados para os departamentos existentes na PMD, em sua grande maioria, para as áreas da Saúde e Habitação.

Conforme relato de Coelho, o Serviço Social na Habitação iniciou suas atividades com o “acompanhamento da experiência de autogestão do conjunto Gazuza, da Associação de Construção Comunitária de Diadema (ACCD) e na organização das associações regionais de favela” (Coelho, 2008, p.77). A autora avalia que as ações do Serviço Social constituíam-se, na maior parte, de ações emergenciais e assistenciais, inclusive em situações de Defesa Civil.

As ações de acompanhamento das situações de risco por desmoronamento e enchentes, na época, ocupavam uma grande parte da equipe, principalmente nas temporadas de chuva, que, por vezes, se estendiam durante os longos meses de janeiro a março. Mesmo existindo um setor de Defesa Civil, ligado ao Gabinete do Prefeito, considerado o fato de que a maioria das ocorrências localizavam-se em núcleos de favelas, havia uma certa responsabilização atribuída à Divisão de Habitação, nos encaminhamentos de respaldo às famílias, no que se refere à provisão de alojamento e outros recursos necessários (COELHO, 2008, p. 78).

Na área da saúde, foram alocados nove profissionais para atuarem em cinco Unidades Básicas de Saúde (UBS), Pronto Socorro (PS), Hospital Público (HP) e no Ambulatório de Saúde Mental (posteriormente transformado em Centro de Atendimento Psicossocial-CAPS). Os assistentes sociais das UBSs atendiam por área de abrangência, sendo também referência às unidades vizinhas que não possuíam esse profissional. A demanda por serviços assistenciais era encaminhada aos profissionais das UBSs, pela inserção física nos bairros. Os recursos sociais eram precários e sem continuidade, pois dependiam do suporte material do governo estadual, como entrega de cesta básica e tíquete de leite.

A avaliação do trabalho social desenvolvido pelo Serviço Social da Saúde, no período entre 1990 a 1996, consta em relatório elaborado pela equipe de assistentes sociais da Saúde. O documento afirma que o desenvolvimento do trabalho social foi definido a partir de sua prática diária, uma vez que não havia ainda diretrizes e estratégias de ação, após a descentralização do Departamento de Promoção Social. Nesse sentido, os profissionais de Serviço Social da Saúde as formularam de acordo com os princípios fundamentais da profissão. Nesse documento⁴³, há destaque no direito de acesso da população aos serviços sociais, legitimando, assim, a atuação do Serviço Social na Saúde.

Em 1993, com a promulgação da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), um grupo de assistentes sociais da PMD solicitou garantia do atendimento das demandas da política da Assistência Social, sendo criado, no ano seguinte, o Departamento de Ação Social e Cidadania (DASC), estruturado em três áreas: criança/adolescente, mulher e assistência.

Em 1995, ocorreu a 1ª Conferência Municipal de Assistência Social com o tema “Assistência Social – Direito do Cidadão, Dever do Estado”, que avaliou a necessidade de ampliação do orçamento para a política de Assistência Social em Diadema e da participação popular no processo de construção política da área. Nessa perspectiva, foram criados o Conselho e o Fundo Municipal de Assistência Social em 1996.

⁴³ Relatório elaborado, em 1996, por dezoito assistentes sociais da Saúde, inclusive a pesquisadora, com o objetivo de resgate do trabalho do Serviço Social dos anos de 1990 a 1996 nessa área.

Em 2002, o DASC é alçado à situação de Secretaria, denominado Secretaria de Ação Social e Cidadania (SASC), propiciando maior autonomia às ações sociais.

O crescimento da cidade, o aumento do número de equipamentos públicos e a criação de serviços na área de Assistência Social, após o surgimento do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)⁴⁴, levou a necessidade de contratação de mais profissionais de Serviço Social pela PMD.

De acordo com dados da Secretaria de Gestão de Pessoas da PMD, em novembro de 2012, o total de profissionais de Serviço Social lotados na instituição, como já foi dito, era de 76, distribuídos em sete secretarias: Assistência Social e Cidadania, Saúde, Habitação, Educação, Administração, Segurança Alimentar e Assuntos Jurídicos. É importante destacar que as secretarias com maior concentração de assistentes sociais eram (e ainda são) Assistência Social e Cidadania, Saúde e Habitação.

Assim como os demais profissionais de nível superior, os assistentes sociais estatutários e celetistas da PMD estão enquadrados na referência 11 da tabela salarial. Além do salário-base, que no mês de novembro de 2012 correspondia a R\$ 2.957,37 (dois mil, novecentos e cinquenta e sete reais e trinta e sete centavos), havia o adicional de 10% referente ao nível universitário, o acréscimo de 3% a cada dois anos trabalhados (biênio) e de 25% (quarta-parte) após 20 anos na Prefeitura de Diadema. Apesar da luta contínua pela efetivação de um plano de cargos e salários (PCS), ele não foi ainda implantado.

Desde o ano 2000, os profissionais de Serviço Social da PMD, a exemplo do que ocorreu no plano federal, defenderam a redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais ao conjunto dos trabalhadores da instituição, reivindicando essa constante na pauta de reivindicações do SINDEMA.

Nesta pesquisa, Kátia relembra um desses momentos e do protagonismo dos assistentes sociais pelas trinta horas semanais.

— *Em 97, 98, lembro que a gente fez umas três ou quatro rodadas de discussão para a redução da carga horária e, nesse momento, alguns psicólogos, analistas de RH, engenheiros e arquitetos participaram conosco. Mas tinham muito mais assistentes sociais e alguns psicólogos envolvidos nesse trabalho. Foram feitas pesquisas, foi feito um documento, inclusive a gente contratou um advogado para estar nos instrumentalizando, nos orientando do ponto de vista legal, trabalhista: nessa discussão com a administração. A gente entrou, na*

⁴⁴ A partir do SUAS, foram criados equipamentos sociais, como Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) e Centro de Referência em Assistência Social para a População em Situação de Rua (CREAS POP RUA) e, por consequência, a contratação de profissionais de Serviço Social e de Psicologia e de educadores sociais.

época com um pedido, um processo administrativo para conhecer um pouco a opinião da administração.

A assistente social Rosana também recupera essa história.

— [...] Essa luta quem assumiu foram os assistentes sociais seguidos pela psico (psicologia), pela fono (fonoaudiologia), digamos assim, pela equipe de saúde mental da rede municipal. Até que nós chegamos a contratar um advogado, no começo do ano 2000. Esse advogado, contratado por equipe de saúde mental, moveu uma ação particular nossa, uma ação privada, tendo o apoio do sindicato, mas custeada por nós. Esse advogado, com o apoio do sindicato, levou a proposta até a Câmara Municipal e dela até saiu uma norma. Isso foi até passado para a Câmara, chegou a ser um projeto de lei, mais ou menos, em abril do ano 2000.

A articulação pelas 30 horas semanais redundou em dois documentos importantes:

- Abaixo-assinado dos assistentes sociais da PMD, de 5/04/2000 e dirigido ao prefeito, solicitando a redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais sem diminuição de salário para a categoria. Nesse documento, constavam assinatura de 36 assistentes sociais estatutários e três municipalizados, lotados nas secretarias de Administração, Assuntos Jurídicos, Educação, Governo, Saúde, Obras e Habitação. As justificativas para a redução da jornada para a categoria eram: necessidade de atualização profissional permanente, atendimento cotidiano a situações de exclusão social e nível de estresse inerente à profissão. O documento indicava que as 30 horas resultariam na melhoria das condições de saúde dos assistentes sociais e, por consequência, do serviço prestado à população.

- Requerimento de nº 740/2000, processo nº 80/2000, da Câmara Municipal de Diadema, apresentado pelo vereador Vladão, em 27 de abril de 2000, cujo pleito era de 30 horas semanais para os trabalhadores da Saúde da administração municipal. Como justificativas para o pleito foram apontados os seguintes aspectos: situação de risco de saúde desses profissionais que trabalham em locais insalubres, estudos da Organização Mundial de Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), necessidade de concentração de raciocínio nesse setor e esgotamento mental desses trabalhadores.

Esses documentos mostram o envolvimento de categorias específicas de trabalhadores da Saúde e assistentes sociais e, ainda, o pioneirismo destes na reivindicação e no processo organizativo. Entretanto, em 2000, o pleito ainda não tinha sido atendido pela Administração Pública Municipal, mas a luta coletiva prosseguia acumulando forças, que culminaria com a vitória em 2008.

O histórico de luta coletiva dos assistentes sociais da PMD transparece, ainda, na entrevista da então presidente do SINDEMA.

— [...] no processo do sindicato, a gente teve muita participação de assistentes sociais nessa gestão [...] posso dizer que 90% das assistentes sociais entraram na greve (de 2007). (Katia)

A partir de março de 2008, o Serviço Social da PMD, em conjunto com os demais profissionais de nível universitário, conquistou a redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais, sem redução de salários.

É importante esclarecer que a PMD tinha duas propostas: reenquadramento salarial dos profissionais de nível médio, resultando em aumento salarial, ao invés da redução da jornada e redução da jornada de trabalho para os funcionários de nível superior. Percebe-se, portanto, a existência de diferenciação de tratamento ao conjunto dos trabalhadores da PMD, conforme será abordado mais adiante.

Vale reforçar que assistentes sociais da PMD anteciparam em dois anos a conquista da jornada de 30 horas semanais em relação aos demais assistentes sociais do País. Além disso, a redução da jornada para esses assistentes sociais não resultou em questionamentos jurídicos ou retaliações por parte do empregador, como ocorreu no âmbito nacional.

Em Diadema, a diminuição da jornada de trabalho ocorreu por interesses da própria administração municipal que sofreria impacto financeiro na folha de pagamento com um eventual aumento salarial dos funcionários de nível superior. Além disso, dois elementos tiveram importante papel nesse processo, quais sejam, a conquista das 30 horas ter sido compartilhada de forma simultânea com as demais categorias profissionais e a luta e representatividade efetiva do sindicato local.

4. O Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema – SINDEMA

O SINDEMA é um importante órgão aglutinador de forças do funcionalismo público de Diadema, sendo, portanto, um ator fundamental na defesa dos direitos dessa classe pelas 30 horas semanais. Contar sua história é essencial para a compreensão desse processo.

A primeira entidade representativa dos funcionários públicos da Prefeitura de Diadema foi fundada, em 29 de agosto de 1968, e denominava-se Associação dos Funcionários Públicos de Diadema (AFPD). Conforme seu estatuto, a Associação poderia ser constituída por funcionários e servidores ativos e inativos da Administração Pública geral (municipal, estadual ou federal). Ainda de acordo com esse documento, a sua finalidade, além de

representação de classe também se destinava à promoção de festas e de atividades desportivas e recreativas. É importante salientar que, nesse período, não era permitido a constituição de sindicatos para o funcionalismo público no Brasil, medida autorizada, legalmente, após a promulgação da Constituição Brasileira de 1988.

Em seguida à promulgação da Constituição, em 6 de dezembro de 1988, os funcionários públicos da PMD realizaram assembleia para a formação de um sindicato independente da associação existente, convocada pelo *Diadema Jornal* em 4/12/1988. Nessa assembleia, foi constituída uma diretoria provisória, que teria a função de promover o registro do SINDEMA, filiação e convocação de eleição da diretoria definitiva. Para a confecção do estatuto da entidade, foi utilizado como modelo o documento do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, entidade sindical de referência nacional pela atuação combativa na ocasião.

Assim, após somente dois meses de existência da Constituição de 1988, ocorreu a fundação do SINDEMA, legalizado em 14/12/1988. A imediata criação de sindicato para o funcionalismo público municipal ocorreu também na cidade de Campinas (SP), conforme aponta a dissertação de Carriel (2012, p. 85), revelando o anseio premente de sindicalização por parte do funcionalismo público do País. A partir dessa nova configuração, a antiga associação (AFDP) centralizou seus propósitos em ações desportivas e recreativas junto aos funcionários públicos de Diadema.

De acordo com a ata de fundação, de 6/12/1988, o estatuto do SINDEMA estabeleceu como sua atribuição “para fins de estudos, coordenação, proteção e representação legal dos funcionários da Prefeitura e Câmara Municipal de Diadema, assim como a Empresa Municipal de Transporte Coletivo (ETCD)”. Nessa data, foi eleita a diretoria provisória do SINDEMA⁴⁵.

A primeira diretoria eleita foi empossada em 8/12/1994⁴⁶ e o SINDEMA foi instalado em imóvel alugado à Rua Sílvio Donini, região central de Diadema. Durante alguns anos, os departamentos: recepção, secretaria, jurídico, financeiro e diretoria funcionaram nesse local. Em 4/04/1998 foi inaugurada a sede própria, na Av. Antonio Piranga, 1156, no Centro.

⁴⁵ A diretoria provisória foi constituída por: João Sanches Haro (presidente); João Siqueira Cavalcante (1º vice-presidente); Brasil Ricardo Maciel de Souza (2º vice-presidente); Magda Teodoro de Arruda (1º secretário); Laerte Brittes de Oliveira (2º secretário); Carlos Alberto da Silva Ferreira (1º tesoureiro); Catia Falaschi (2º tesoureiro); Roseli Marques Shigematsu (diretora social); Deocilia Alves Ribeiro (diretora cultural); Humberto Luiz (diretor esportivo) e Elizabeth Bruno da Silveira (diretora de relações públicas).

⁴⁶ Constituída por Anastácio Francisco dos Santos (presidente), Edvan Vale Fernandes (vice-presidente), Edson Cardoso Reis (1º secretário), Sônia Aparecida Fernandes (2º secretário), Gislene Eler Costa (1º tesoureira) e Maria da Graças Souza (2º tesoureira).

Desde a fundação do sindicato até o ano de 2005, a diretoria era formada na maioria por funcionários da Secretaria de Obras e de Serviços Urbanos. Apesar de as reivindicações abrangerem todo o funcionalismo público da PMD, a maior representatividade desses departamentos era nítida. Uma hipótese para esse fato era a prioridade das gestões municipais estabelecida na execução de obras, em particular, de urbanização de favelas.

Em 2005, com a eleição da diretoria que possuía integrantes de outras secretarias, como Saúde, Educação e Cultura, o SINDEMA aumentou a sua representatividade com integrantes de outras categorias profissionais, conforme relato da ex-presidente do SINDEMA.

— [...] os nossos companheiros de obras e de serviços urbanos tinham a sua representatividade, mas com essa diretoria a gente conseguiu ampliar uma representação junto à Saúde, Educação e Cultura. Você tinha na diretoria o pessoal universitário, então isso fez com que os universitários, os técnicos da prefeitura viessem a participar de uma forma diferente do sindicato. O sindicato passou a ser, de fato, representante do conjunto dos trabalhadores. Não era um sindicato da Secretaria de Obras, era um sindicato da categoria, do funcionalismo público. (Katia)

No ano de 2008, a categoria votou pela filiação do SINDEMA à CUT, revelando o campo político de articulação sindical; em 2012, completou 24 anos de existência e possuía 26 funcionários, distribuídos entre setores: Diretoria, Secretaria, Assessoria e Departamento Jurídico, Financeiro, Recursos Humanos e Atendimento ao Público (Recepção). De acordo com informações internas, em 2012, o órgão representava 7.000 servidores públicos⁴⁷, dos quais 3.100 eram filiados ao sindicato. Pode-se perceber, portanto, que 44% da categoria é sindicalizada, percentual significativo se for levada em conta que a sindicalização não é obrigatória; o servidor sindicalizado é descontado mensalmente em 1% do salário base. A atual diretoria, eleita no ano de 2011, é formada por cinco diretores e respectivos suplentes, com mandato válido por três anos e possibilidade de reeleição⁴⁸.

Vale mencionar que, o SINDEMA foi um ator importante no processo de luta para a conquista das 30 horas semanais, além de ser um sindicato representativo das lutas locais, pautando a defesa dos interesses do funcionalismo público de Diadema, como campanhas salariais; efetivação de plano de cargos e salários na PMD; implementação do Instituto de

⁴⁷ O SINDEMA representa os funcionários contratados de forma direta pela PMD, seja estatutário ou celetista e os do IPRED, da Câmara Municipal de Diadema e das autarquias.

⁴⁸ A diretoria do SINDEMA (gestão 2011-2014) é formada por: Jandyra Uehara Alves, presidente; José Aparecido da Silva, vice-presidente; Nádia Helena Guardini, primeiro-secretário; Maria Helena da Silva, segundo-secretário; Antônio Carlos Gonzaga, tesoureiro. Suplentes: José Carlos da Silva, Epaminondas R. de Oliveira Filho, Renilva Mota Ferreira, Peterson M. Ribeiro, Floripes de Aguiar Kikuti, Teotônio A. Neto, Luís Roberto B. de Paiva.

Previdência do Servidor Municipal de Diadema (IPRED) e melhorias nas condições de trabalho, nas quais se inseriu a redução da jornada de trabalho sem redução de salário.

5. O SINDEMA e a luta pela redução da jornada de trabalho

Em consonância com as pautas de reivindicações da classe trabalhadora do Brasil, os funcionários públicos da PMD, em particular, os da área da Saúde, pautaram a redução da jornada de trabalho para si. Essa luta foi incorporada pelo SINDEMA, desde o início da década de 1990, registrada em diversas atas de assembleia e jornais do sindicato.



Jornal Tribuna do Servidor, abril 2000

A assistente social da Saúde resgatou a história dessa luta em entrevista de campo.

— *Comecei a trabalhar em Diadema em dezembro de 1992. Mais ou menos em 94, a gente tinha um sindicato mais estruturado e como já havia uma reivindicação pelas 30 horas na saúde, a gente começou a fazer reuniões na sede do sindicato e quem conduzia e orientava, nos dava um subsídio, era o pessoal do Sindsaúde de São Paulo. (Rosana)*

No ano de 2007, o sindicato promoveu uma intensa mobilização da categoria para reivindicar reposição salarial, além da implantação de plano de cargos e salários, redução da jornada de trabalho e melhoria das condições de trabalho. Diante da recusa dos representantes do Executivo em atender essas reivindicações, foi decretada uma greve, que durou dezessete dias nos meses de abril e maio desse ano.



Manifestação da greve de 2007. Foto: SINDEMA

Os gestores da PMD reagiram de forma dura à greve e determinaram o desconto integral dos dezessete dias de greve, além de ameaçarem com punição e demissão os guardas-civis municipais que participaram do ato.

Nesse sentido, reafirma-se a análise anterior de que as administrações do PT se foram “democrático-populares” em relação aos cidadãos diademenses, incentivando a participação e organização popular, não agiram da mesma maneira em relação ao funcionalismo. Mas, ao contrário, trataram de forma autoritária e punitiva os funcionários que aderiram à greve.

A assistente social da Habitação, Vitória, ilustra esse posicionamento.

— [...] numa greve que a gente ficou 17 dias e tivemos que pagar todos os dias. Aliás, para nós aqui na Secretaria de Habitação, foi descontado dia a dia, do nosso salário. Por isso que eu tenho muito orgulho das 30 horas. Acho que a gente tem que ter orgulho das coisas que a gente luta pra ter, porque o patrão nunca vai dar nada mesmo.

Encerrada a greve, as negociações entre SINDEMA e PMD prosseguiram com avanços e retrocessos. Em relação às 30 horas semanais, o sindicato defendia tal jornada para o conjunto do funcionalismo e, em particular, para os profissionais da Saúde, em consonância com as bandeiras de lutas das entidades sindicais e do movimento nacional de saúde. O jornal do SINDEMA esclarece a particularidade da área da Saúde.

A defesa e o aperfeiçoamento do Sistema Único de Saúde e dos seus princípios organizativos e políticos, apontados nas diversas Conferências de Saúde, pressupõe um olhar diferenciado para o conjunto dos trabalhadores(as) desta área. A implantação da jornada de 30 horas semanais, é condição fundamental para o reconhecimento da dedicação e importância dos trabalhadores do SUS, que muitas vezes atendem a população em situações precárias e adversas (SINDEMA, *Jornal do Sindicato*, 4/2008, p.1).

Nessa perspectiva, o SINDEMA tinha como anseio a redução da jornada de trabalho para o conjunto da categoria de trabalhadores, com prioridade de implantação das 30 horas na área da Saúde, face aos motivos expostos anteriormente. Assim, o sindicato considerou o jogo de forças envolvidos nessa luta e as articulações já organizadas para a redução da jornada de trabalho, conforme o relato de Katia Alves Vassoler.

— [...] *Mas nós entendíamos que era uma bandeira principal (a luta pelas 30 horas semanais), que estava colocada a nível nacional e que a gente deveria sim estar incorporando e sempre fez parte das negociações com a administração desde o primeiro momento. Tinha um desejo de que essa bandeira fosse incorporada também como trinta horas semanais dos trabalhadores da Saúde. Mas para a gente era muito claro, que num primeiro momento, a gente deveria negociar para o nível universitário em função de já ter um histórico de organização dessas categorias. [...] e a luta dos trabalhadores da saúde (ficaria) para um segundo momento.*

A estratégia utilizada pelo Sindicato foi pleitear, a princípio, a redução da jornada de trabalho para os profissionais de nível superior, considerando não só a história da luta, mas também os interesses da PMD naquele momento.

— *Tinha uma preocupação do prefeito com a defasagem salarial, principalmente dos engenheiros, arquitetos e dos analistas de sistema. Como a prefeitura não poderia pagar um salário diferente para esses profissionais de nível universitário por estarem numa mesma faixa salarial, referência 11, discutimos que a diminuição da carga horária significaria um ganho salarial. (Katia)*

Essa junção de interesses pela redução da jornada de trabalho para o nível superior foi confirmada na entrevista com o gestor da PMD:

— *Diadema perdia muitos profissionais por não ter um salário tão atrativo quanto São Bernardo ou outras cidades com poder aquisitivo maior. Então, pelo que acompanhei, foi uma proposta do próprio governo no sentido de tentar manter os profissionais de nível superior na prefeitura. Essa foi a motivação [...] E a gente sabe que os profissionais de nível superior, numa grande maioria, têm ou podem desenvolver outras atividades. Essa política*

foi criada a fim de manter os profissionais e garantir que eles tenham aí um plus, que não foi o salário, mas um período a mais que eles têm para fazer o que querem. (Roberto)

A redução da jornada de trabalho atendeu, assim, aos interesses dos trabalhadores de nível superior e também da Prefeitura. A exemplo da conquista das 30 horas semanais para o Serviço Social do País, a redução da jornada de trabalho para o nível superior de Diadema foi uma conjugação de lutas, embates e de estabelecimento de estratégias coletivas para a sua legalização.

— E assim foi [...] não foi fácil a discussão. Três anos de debates, uma greve em 2007, que durou dezessete dias, muitos entraves, mas com o apoio da Central Única dos Trabalhadores, a nível estadual e nacional e intervenções também do PT, nas negociações com o governo, acho que fizeram com que, em 2008, essa pauta de reivindicação fosse aprovada. (Katia)

— [...] em 2007, o funcionalismo fez uma greve geral. Essa greve tinha inúmeros requisitos, não era uma greve exclusivamente por salário, era ampla, muito representativa, tinha inúmeros interesses. Um dos itens de luta, era a jornada de 30 horas para os profissionais da saúde. Então, no meu entendimento, esse processo de luta culminou com o ganho das 30 horas. (Rosana)

No ano seguinte à greve de 2007, a administração da PMD, propôs ao funcionalismo: reajuste salarial de 5%, abono no valor de R\$ 500; liberação de um ou dois meses de licença-prêmio em dinheiro para vencimentos até R\$ 2.000; antecipação do 13º salário; reestruturação parcial da tabela de referência para 1.837 servidores⁴⁹ e redução da jornada de trabalho sem redução de salários para cargos de nível superior com jornada fixa de 40 horas.

Essa proposta foi aprovada em assembleia dos funcionários realizada em 19/02/2008, na sede do SINDEMA. Os funcionários de nível médio obtiveram reestruturação da tabela de referência, que significou aumento salarial, ao passo que os trabalhadores de nível superior conquistaram a redução da jornada de trabalho sem redução de salários, fato que, indiretamente, significa aumento salarial.

A redução da jornada de trabalho para o nível superior foi regulamentada pela PMD, em 22 de fevereiro de 2008, por meio da lei complementar municipal nº 260. O artigo 4º estabeleceu que os profissionais de nível superior, a partir de março de 2008, teriam reduzida sua carga horária de 40 para 30 horas semanais, a serem distribuídas em seis horas diárias, corridas, com intervalo de quinze minutos para lanche. No parágrafo 1º, há menção de que

⁴⁹ A mudança de referências salariais significou um aumento salarial variável de 8,42% a 26,67%, conforme a categoria profissional.

tais profissionais deveriam permanecer na referência salarial 11, e no 2º, os secretários se responsabilizariam pela definição dos novos horários, que deveriam estar adequados à prestação dos serviços municipais.

No parágrafo 3º, a jornada de trabalho dos médicos, cirurgiões-dentistas, dentistas, professores, procuradores e advogados permanece inalterada. Tais profissionais já exerciam carga horária igual ou inferior a 30 horas semanais.

Isto posto, pode-se observar que a redução da jornada de trabalho contemplou somente 15% do total de trabalhadores da PMD. A administração considerou que o baixo índice de trabalhadores nessa situação não impactaria, de forma substancial, no horário do funcionamento dos serviços. O então prefeito, José Filippi Júnior, alertou para o fato de que essa redução de carga horária não deveria redundar em contratação de outros profissionais, para não onerar a folha de pagamento. Nesse sentido, os profissionais deveriam se adequar a nova carga horária às necessidades dos serviços.

6. A implantação das trinta horas semanais para os profissionais de nível superior

A redução da jornada de trabalho sem redução de salário na PMD atingiu, aproximadamente, 1.056 profissionais que ocupavam os cargos enquadrados na referência 11. Para a adequação da medida à realidade dos serviços, foram criadas leis complementares para o estabelecimento de jornadas diferenciadas para os profissionais do Programa Saúde da Família e para os enfermeiros.

A administração municipal exigiu o cumprimento da jornada de trabalho de 40 horas semanais aos profissionais do Programa Saúde da Família e adotou a Lei Complementar nº 270/2008, que estabelecia essa carga horária, com salário calculado proporcionalmente à jornada. Essa medida era limitada a 92 cargos de enfermeiro, 20 de psicólogo, 20 de assistente social e 10 de fonoaudiólogo.

Considerando a necessidade de enfermeiros nos serviços de saúde, a Lei Municipal Complementar nº 276, de 01/10/2008, estabeleceu que os enfermeiros deveriam exercer 36 horas semanais com adicional compatível, à exceção dos enfermeiros lotados no Programa de Saúde da Família que trabalhariam 40 horas .

O processo de implantação da redução da jornada de trabalho na PMD não foi tranquilo. No período de um mês, de 22/02/08 a 21/03/08, os profissionais tiveram de adequar seu trabalho para 30 horas semanais, sem que houvesse contratação de outros profissionais ou redução no horário de funcionamento dos serviços. Esse processo de adequação da redução da

jornada foi analisado por Katia Alves Vassoler.

— *Por uma determinação do prefeito, a lei foi aprovada e no dia seguinte implantada. A negociação com os secretários e o prefeito e a elaboração e encaminhamento do projeto de lei para a Câmara, demorou mais ou menos 60 dias. Houve uma conversa com a Secretária de Saúde, em função do Programa Saúde da Família, devido a uma determinação de que todos os profissionais do PSF deveriam trabalhar 40 horas. Tivemos depois a negociação geral, algumas mesas de negociações setoriais com a Saúde, para pensar como seria esse processo.[...] A alternativa dada a estes profissionais é que receberiam em torno de 30% a mais no seu salário pra continuarem no PSF, nas unidades básicas de saúde. As pessoas seriam convidadas a permanecer, mas teriam a opção de serem remanejadas para outras secretarias ou outros serviços da Secretaria de Saúde, caso não quisessem fazer as 40 horas.*

O processo rápido na implantação das 30 horas foi sentido pelos profissionais de diversas formas, entre elas, sentimentos de alegria, surpresa e preocupação em relação à redução da jornada de trabalho, conforme relato da assistente social da Saúde.

— *Eu me sentia uma pessoa muito envolvida, muito atuante, estava sempre em todas as reuniões do sindicato, eu me achava uma pessoa muito atendida (risos), porém para mim foi uma surpresa muito grande a redução da carga horária para 30 horas. Porque, da greve até mais ou menos março de 2008, passaram aí coisa de dez, onze meses e não se falava mais nisso [...] Eu tinha 30 horas na cabeça e 40 horas na realidade. (Rosana)*

Considerando que os assistentes sociais do PSF receberiam adicional por trabalharem 40 horas semanais, ocorreu uma grande procura de profissionais para esse espaço sócio-ocupacional.

— *Muitos profissionais gostariam de permanecer nas 40 horas, para ganhar os 30%. É triste falar isso, mas isso aconteceu. Inclusive nós tivemos duas situações de profissionais que saíram da Saúde. Os demais tiveram interesse em permanecer. Em função do quê? Não das 40 horas, mas muito em função do ganho de 33% no salário. (Katia)*

É importante avaliar a interferência da questão salarial na opção pelas 30 horas semanais. Considerando tal situação, uma das lutas empreendidas pelo SINDEMA foi pela implantação do plano de cargos e salários, que possibilitasse a progressão funcional e valorizasse o investimento do profissional em cursos e aprimoramento.

A afirmação do prefeito de que a nova carga horária não deveria redundar em contratação de outros profissionais para não gerar ônus financeiro ao órgão municipal ocasionou dificuldades no processo de implantação das 30 horas semanais, visto que o horário de atendimento dos serviços e respectivas demandas não sofreriam alterações.

Destaca-se também o fato de que a PMD limita o pagamento de horas extras a situações excepcionais, como por exemplo, a plantões da área de saúde nos serviços 24 horas. A alternativa oferecida para o trabalho, além da carga horária prevista foi a realização de banco de horas.

Apesar das dificuldades ocorridas no processo de implantação das 30 horas em Diadema, percebe-se o pioneirismo dessa conquista.

— *Eu acho que foi um ganho para todo mundo, para o trabalhador e para as categorias, sindicato [...] a instituição sindical, o reconhecimento do trabalho da diretoria perante não só aos trabalhadores de Diadema, mas aos trabalhadores dos outros municípios do grande ABC, dos outros sindicatos dos funcionários públicos em São Bernardo, Santo André, Mauá e Ribeirão Pires. Essa negociação na forma como foi conduzida possibilitou que os outros sindicatos pudessem também aprender e rever e os próprios administradores, a forma como vinham conduzindo os processos de trabalho. (Katia)*

O presente capítulo procurou apontar particularidades da luta, potencialidades e contradições do processo de conquista das 30 horas semanais em Diadema, sem perder de vista a conjuntura global e nacional. É a partir dessa micro e macro realidade, que a pesquisa de campo será apresentada no próximo capítulo.

CAPÍTULO III – AS 30 HORAS SEMANAIS NO COTIDIANO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE DIADEMA

Todo conhecimento começa com o sonho. O conhecimento nada mais é que a aventura pelo mar desconhecido, em busca da terra sonhada. Mas sonhar é coisa que não se ensina. Brota das profundezas do corpo, como a água brota das profundezas da terra. Como Mestre só posso então lhe dizer uma coisa: Conte-me seus sonhos, para que sonhemos juntos’.

Rubem Alves

Os assistentes sociais sonharam com a redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais e agora se aventuram no “mar desconhecido” dessa nova realidade. Com essa perspectiva é que a pesquisa de campo desvela dados de conhecimento, como as alegrias, os enfrentamentos, as contradições e as potencialidades percebidas pelos assistentes sociais da PMD com o advento das 30 horas semanais. Questões antes sonhadas adquirem forma pelos depoimentos dos atores envolvidos no processo de conquista e de implantação das 30 horas semanais na cidade de Diadema.

Neste capítulo, estão contempladas, portanto, a sistematização das respostas e análise das questões colocadas às gestões da Prefeitura de Diadema e do órgão sindical e aos assistentes sociais da PMD sobre a efetivação das 30 horas e as repercussões no cotidiano profissional e pessoal. A análise dos dados das pesquisas quantitativa e qualitativa será apresentada, de forma conjunta, considerando a sua complementaridade a partir da seguinte grade analítica:

- O perfil dos assistentes sociais de 30 horas semanais na PMD: sexo, idade, situação funcional, setores de trabalho, tempo de prefeitura, funções, tempo de formação, escolaridade e participação sindical;
- A percepção dos assistentes sociais sobre suas condições de trabalho: horários de trabalho, novas contratações, horas excedentes, banco de horas, trabalho nas horas de folga e intensificação dos ritmos de trabalho e qualidade do trabalho após as 30 horas;
- As repercussões pessoais com as 30 horas semanais: mudança nas relações pessoais, destinação do tempo livre, qualidade de vida, no trajeto, nas relações profissionais e na saúde dos entrevistados;
- A jornada de 30 horas semanais: perdas, ganhos e desafios.

1. O perfil dos assistentes sociais de 30 horas semanais⁵⁰

É importante assinalar que do universo total de assistentes sociais na PMD, 52 trabalham sob o regime estatutário (admissão por concurso e com estabilidade), um está no regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e dois são municipalizados (vinculados ao governo do estado de São Paulo, mas com prestação de serviços à PMD anteriormente à redução da jornada de trabalho em 2008)⁵¹. Assim, a maioria dos entrevistados é constituída de estatutários.

Em relação ao sexo, 93 % são mulheres (51 entrevistados) e 7% (quatro) homens. Tal dado confirma a predominância feminina na profissão. Os dados de Diadema assemelham-se aos obtidos na pesquisa nacional realizada pelo CFESS, em 2005⁵², que apontou 97% do sexo feminino e 3% do masculino.

A tabela 1 apresenta a idade dos entrevistados.

Tabela 1 – Idade dos entrevistados

Idade	Nº	%
Até 30 anos	2	4
De 31 a 40 anos	17	31
De 41 a 50 anos	20	36
Acima de 51 anos	16	29
Total	55	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Observa-se a prevalência de profissionais com idade acima de 30 anos (96%). Esse dado leva a supor que sejam profissionais que já possuíam experiência com carga horária de 40 horas semanais (mesmo que em outros locais de trabalho), considerando que a lei nacional que regulamenta as 30 horas para os assistentes sociais é de agosto de 2010.

Quanto aos setores de trabalho, os dados estão demonstrados no quadro 2.

⁵⁰ Neste perfil estão inseridos os assistentes sociais da pesquisa qualitativa, uma vez que também responderam aos questionários.

⁵¹ Os assistentes sociais terceirizados contratados por organizações não governamentais (ONGs) e pela Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina (SPDM) não foram incluídos na pesquisa, uma vez que a redução da jornada de trabalho desses profissionais foi contemplada, em 2010, dois anos após a sua efetivação em Diadema.

⁵² Pesquisa realizada pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL) e conselhos regionais de Serviço Social no ano de 2004 e divulgada pelo CFESS (2005). Trata-se da última pesquisa nacional realizada com a categoria dos assistentes sociais.

Quadro 2 – Setores de trabalho dos entrevistados

Secretarias	Locais de trabalho	Número de profissionais
Secretaria de Assistência Social e Cidadania (SASC)	CRAS (4)	10
	CREAS	6
	CREAS POP	2
	SASC	3
	Central de Cadastro de Programas Sociais	2
	Delegacia da Mulher	1
	Casa da Mulher Beth Lobo	1
Saúde	Pronto Socorro	3
	Hospital Municipal	3
	CAPS (4)	6
	Vigilância à Saúde	1
	UBS	1
	CR DST/AIDS	1
Habitação	Secretaria de Habitação	6
Educação	Secretaria de Educação	4
Administração	SESMT	2
	IPRED	1
Segurança Alimentar	Secretaria de Segurança Alimentar	1
Assuntos Jurídicos	Assistência Judiciária	1
Total	25	55

As três áreas de maior concentração de assistentes sociais são: Assistência Social (45%), Saúde (27%) e Habitação (11%) e as demais secretarias empregam um número menor de profissionais: Educação (7%), Administração (6%), Segurança Alimentar (2%) e Assistência Judiciária (2%).

Essa concentração pode ser explicada pelo histórico do Serviço Social na PMD, apresentado no capítulo II. É importante recordar que, em 1991, com a extinção do Departamento de Promoção Social, a maioria dos profissionais foi transferida para as áreas da Saúde e da Habitação. Na Habitação, há predominância de assistentes sociais terceirizados, atualmente, sob a forma de contratação por projetos⁵³.

Raichelis aponta que a terceirização na área da habitação social no País é uma consequência do modelo de reestruturação produtiva, sendo que “o projeto, a obra, a operação, sua fiscalização, gerenciamento, bem como o trabalho social passam a ser

⁵³ Nesta pesquisa, não foi possível confirmar o número de profissionais terceirizados na área da Habitação.

contratados através de processos licitatórios” (RAICHELIS, 2009, p. 383).

A Secretaria da Assistência Social teve sua expansão com o surgimento do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e a abertura de novos serviços como os Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), o Centro de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS) e Centro de Referência Especializado para a População em Situação de Rua (CREAS POP RUA).

É importante sinalizar que esses serviços não foram terceirizados, indicando avanço e respeito a uma das diretrizes da Política Nacional da Assistência Social, que prevê “III – Primazia da responsabilidade do Estado na condução da Política de Assistência Social em cada esfera de governo” (BRASIL, PNAS, 2005. p. 33).

O tempo de exercício profissional é mostrado na tabela 2.

Tabela 2 – Tempo de trabalho na PMD

Idade	Nº	%
Menos de 1 ano	3	5
De 1 a 05 anos	17	31
De 6 a 10 anos	16	29
De 11 a 20 anos	13	24
Acima de 20 anos	6	11
Total	55	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Nota-se que 36% possuem menos de um ano e de um a cinco anos de trabalho na PMD e iniciaram suas atividades após a implantação das 30 horas semanais⁵⁴. Destaca-se, entretanto, que a maioria dessas contratações não foi consequência direta da redução da jornada de trabalho, mas pelo aumento do número de equipamentos criados, como CRAS, CREAS, CRAS POP RUA, Segurança Alimentar, dentre outros⁵⁵.

Os restantes 64% entraram na PMD há mais de cinco anos, com jornada de trabalho de 40 horas e vivenciaram o processo de implantação da redução para 30 semanais.

Em relação à função dos entrevistados na Prefeitura de Diadema, constata-se que 76%

⁵⁴ Registra-se que o último concurso público para assistentes sociais da PMD ocorreu, em 2012, para vaga no Instituto de Previdência dos Servidores de Diadema (IPRED).

⁵⁵ Diversos profissionais verbalizaram que, embora não estivessem na PMD, trabalhavam 40 horas semanais em empregos anteriores.

(42 profissionais) desempenham tarefas específicas do profissional de Serviço Social, enquanto que 24% (13) ocupam cargos de coordenação, predominantemente na Secretaria da Assistência Social. Esses últimos são estatutários e recebem gratificação adicional, enquanto exercerem essa função.

A maioria dos gestores informou a grande dificuldade para a realização das tarefas nas 30 horas semanais em razão dos horários de funcionamento dos equipamentos e de reuniões agendadas pela instituição. Como consequência, há um crescente número de horas excedentes, nem sempre computadas como horas de trabalho. Além disso, alguns gestores relataram que acumulam a função de gerenciamento e de atendimento direto aos usuários devido ao *déficit* de profissionais.

Pondera-se que a ocupação de cargos de gestão é um reconhecimento político do potencial dos profissionais de Serviço Social para o planejamento de políticas públicas. Entretanto, observa-se a precarização das condições de trabalho, na medida em que há um acúmulo de atribuições diversas, como as de planejamento, gestão e execução.

A esse respeito, Raichelis (2011) avalia que embora tenha ocorrido uma ampliação do mercado de trabalho profissional, notadamente nas áreas da Seguridade Social, houve também o aumento da precarização das condições de trabalho.

Ao mesmo tempo e no mesmo processo, contraditoriamente, aprofunda-se a precarização, aberta ou velada, das condições em que esse trabalho se realiza, considerando o estatuto de trabalhador assalariado do assistente social, subordinado a processos de alienação, restrição de sua autonomia técnica e intensificação do trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores assalariados em seu conjunto (RAICHELIS, 2011, p. 434).

A tabela 3 aponta o tempo de graduação.

Tabela 3 – Tempo de graduação

Tempo de graduação	Nº	%
Menos de 5 anos	3	5
De 6 a 10 anos	17	31
De 11 a 20 anos	10	18
De 21 a 30 anos	14	26
Acima de 30 anos	11	20
Total	55	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Chama a atenção o fato de que 95% dos profissionais concluíram a graduação há mais de cinco anos e, portanto, os recém-formados são minoria na PMD.

No item escolaridade, a tabela 4 visualiza os dados coletados.

Tabela 4 – Escolaridade dos entrevistados

Escolaridade	Nº	%
Graduação	15	27
Extensão Universitária	5	9
Especialização	27	49
Mestrado	8	15
Doutorado	-	-
Total	55	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Observa-se que 73% dos profissionais complementaram a graduação por meio de cursos de extensão universitária, especialização e mestrado, com expressiva procura pela especialização, 49%. Essa observação é coerente com a pesquisa nacional do CFESS (2005), que indica a existência de maior acessibilidade dos profissionais para a pós-graduação *lato sensu*.

Quanto à formação profissional, a maioria das(os) profissionais ainda não teve acesso à pós-graduação, já que mais da metade possui apenas a graduação; seguem-se as(os) que são especialistas e as(os) que são mestras(es), doutoras(es) e pós-doutoras(es), com índices bem inferiores, mostrando que a pós-graduação lato sensu ainda é a mais acessível, embora para um pouco mais de 1/3 da categoria (CFESS, 2005, p. 53).

Tomando como referência a pesquisa do CFESS, conclui-se que o número de profissionais na Prefeitura de Diadema com cursos além da graduação é significativamente maior que a média nacional. Enquanto na PMD, o índice de profissionais somente com graduação é de 27%, na pesquisa nacional esse número sobe para 55,34%.

Em contrapartida, os entrevistados demonstraram descontentamento em relação à inexistência de um plano de cargos e salários da PMD que valorize a qualificação dos trabalhadores. Essa reivindicação de incentivo institucional pelo estudo também esteve presente nas entrevistas. Entretanto, percebe-se que mesmo sem uma política pública municipal de incentivo, os profissionais mostraram vontade e iniciativa para se qualificarem.

Segundo aponta Raichelis (2009, p. 388), há necessidade de formação permanente dos assistentes sociais, face ao surgimento de novas e complexas demandas sociais, no sentido de oferecer “capacitação teórica e técnica para a leitura crítica do tecido social”.

Ao abordar a participação dos entrevistados no SINDEMA, os dados obtidos foram:

Tabela 5 – Participação nas atividades do SINDEMA

Participação	Nº	%
Sim	23	42
Não	32	58
Total	55	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

É significativa a presença de 42% dos assistentes sociais nas atividades do SINDEMA, índice bem superior se comparado à média nacional da categoria de, apenas, 10% de assistentes sociais participantes de atividades sindicais, segundo pesquisa CFESS (2005).

Outra base para tal afirmação é o relato da presidente do SINDEMA na gestão 2005/2008, que avaliou a predominância de assistentes sociais tanto na participação da greve de 2007, quanto nas atividades de reivindicação das 30 horas semanais.

A partir de minha experiência de 21 anos de trabalho na PMD e do histórico do SINDEMA descrito no capítulo II, pode-se afirmar que a categoria de assistentes sociais se aliou às atividades do sindicato, de forma decisiva, a partir da gestão sindical iniciada em 2005. Isso ocorreu pelo menos por dois motivos: representatividade da diretoria vinda de diversos setores da PMD e credibilidade da presidente, Katia Alves Vassoler, pelo histórico profissional e de atuação em cargos de representação no funcionalismo público da PMD.

Percebe-se que o índice de participação no SINDEMA é similar à participação no CRESS, conforme tabela 6.

Tabela 6 – Participação nas atividades do CRESS

Participação	Nº	%
Sim	20	36
Não	35	64
Total	55	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

É importante ressaltar que dentre os entrevistados, três assistentes sociais pertencem à atual diretoria do CRESS-SP, participação considerada relevante. Um fato a salientar é a distância de Diadema à sede do CRESS em Santo André ou em São Paulo, apontado na pesquisa como dificultador da presença mais efetiva no conselho regional.

Em síntese, o perfil da categoria de assistentes sociais na PMD é majoritariamente feminino; na faixa etária de 30 a 50 anos; com mais de cinco anos de trabalho na prefeitura; com a graduação realizada há mais de 10 anos; alto índice de graduados com cursos de extensão, especialização ou mestrado e participação política significativa no sindicato e no órgão da categoria, em torno de 40%. Esses dados revelam vigor e potencialidade desse grupo para repensar a prática profissional e a organização coletiva.

2. A percepção dos assistentes sociais sobre suas condições de trabalho

Um ângulo importante da pesquisa foi o conhecimento das percepções, sentimentos e análises feitas pelos profissionais sobre o cotidiano com a implantação da jornada de 30 horas semanais. Alguns enfoques serão abordados como alterações nos horários de trabalho; repercussões no atendimento à demanda e na qualidade do trabalho; horas excedentes; banco de horas; trabalho nas horas de folga e intensificação dos ritmos de trabalho.

2.1. Alteração do horário de trabalho estabelecido após as 30 horas

O trabalho realizado pelos assistentes sociais na PMD na jornada de trabalho de 40 horas semanais era exercido no horário das 8 às 17 horas ou das 9 às 18 horas, conforme demonstra a tabela 7.

Tabela 7 – Horário de trabalho na jornada de 40 horas semanais

Horários	Nº	%
Das 8 às 17 horas	36	65
Das 9 às 18 horas	5	9
Das 7 às 19 horas	2	4
Não responderam	12	22
Total	55	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Os 22% não responderam a essa questão porque foram admitidos posteriormente às 30 horas. Ressalta-se que dois assistentes sociais plantonistas lotados nos serviços de saúde de urgência e emergência realizavam o horário das 7 às 19 horas (12 horas de trabalho e 36 horas de folga).

Os novos horários de trabalho estabelecidos após a implantação das 30 horas semanais na PMD foram descritos na tabela 8.

Tabela 8 – Horário de trabalho na jornada de 30 horas semanais

Horários	Nº	%
8 às 14 horas	18	32
8h30 às 14h30	1	2
9 às 15 horas	12	22
9h30 às 15h30	1	2
10 às 16 horas	2	4
11 às 17 horas	6	11
12 às 18 horas	3	5
13 às 19 horas	3	5
7 às 19 horas	3	5
8 às 17 horas (4 dias na semana)	1	2
8 às 16 horas	1	2
8 às 17 horas	1	2
Horários alternados: 8 às 14 horas; 12 às 18 horas e 13 às 19 horas	2	4
Horário móvel (de acordo com reuniões e demandas)	1	2
Total	55	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

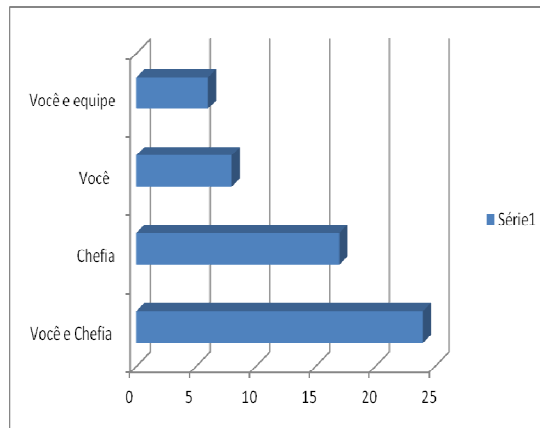
É nítida a predominância de entrada no local de trabalho no período da manhã, 58%, se forem considerados os horários das 8 horas; 8h30; 9 horas e 9h30, cujos critérios serão vistos mais adiante.

Nota-se que dois profissionais trabalham em períodos alternados e um possui horário móvel. Foi relatado que essa definição foi decorrente de necessidades do atendimento aos usuários.

Três assistentes sociais fazem o horário das 7 às 19 horas e são plantonistas dos serviços de urgência e emergência da saúde. Com a implantação das 30 horas semanais, houve um número maior de folgas, motivo pelo qual foi contratado outro assistente social, que trabalha como folguista, sendo um dos raros casos em que as 30 horas semanais resultou na contratação do profissional de Serviço Social na PMD.

A definição do novo horário após a implantação das 30 horas semanais pode ser visualizada no gráfico 1.

Gráfico 1 – Responsáveis pela definição do horário de trabalho



Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 55 entrevistados)

De acordo com os dados, 44% (24 profissionais) definiram seus horários de comum acordo com a chefia; 31% (17) responderam que o horário foi definido somente pela chefia; 11% (seis) que o horário foi acordado com a equipe de trabalho, enquanto que 14% (oito) foram os únicos responsáveis por tal definição.

Entre os entrevistados, 69% afirmaram que houve um processo democrático de discussão com a chefia e com a equipe para definição do horário. No entanto, a concentração de profissionais no período da manhã merece atenção no sentido de avaliar se ele atende aos interesses da população e se há sobrecarga de trabalho à equipe do turno da tarde.

É preciso acrescentar à reflexão, a fragilidade de não haver uma diretriz única para o estabelecimento dos horários de trabalho. A pesquisa qualitativa apontou que, de um lado, a particularidade dos diversos setores e a autonomia dos profissionais foi respeitada, mas por outro, fragilizou alguns profissionais de setores cujos gestores possuíam um perfil autoritário. Tal situação foi confirmada pela presidente do SINDEMA.

– Em algumas secretarias foi muito tranquilo. Os trabalhadores puderam se organizar, se dividir e pensar quem estaria cobrindo os períodos da manhã e da tarde, até negociar, esta questão: uns dias eu trabalho de manhã, outros dias eu trabalho a tarde, até porque tinham já tarefas e planejamento estabelecido. Algumas (vezes) foi muito tranquilo, em outras, tivemos problemas. (Katia)

As relações entre profissionais e chefias interferiram no processo de definição.

– Eu organizei a carga horária para atender a necessidade do serviço e tive diante da minha determinação, o apoio da direção e também da recepção da UBS. Isso colaborou muito. (Rosana)

As assistentes sociais da Saúde e da Habitação relataram suas experiências com a implantação do novo horário e a importância de negociar com as chefias conforme a especificidade e a demanda de trabalho.

– Nessa época a gente ouvia dizer que não poderia alternar o horário: “As 30 horas semanais você tem que ficar no horário corrido da manhã”. Então isso eu negocie com a minha diretora. Olha, se eu fizer 30 horas corridas, no horário da manhã, tais atividades vão ficar muito prejudicadas. Então, nós já organizamos. Aí eu defini 2ª, 4ª e 6ª de manhã e 3ª e 5ª à tarde. (Rosana)

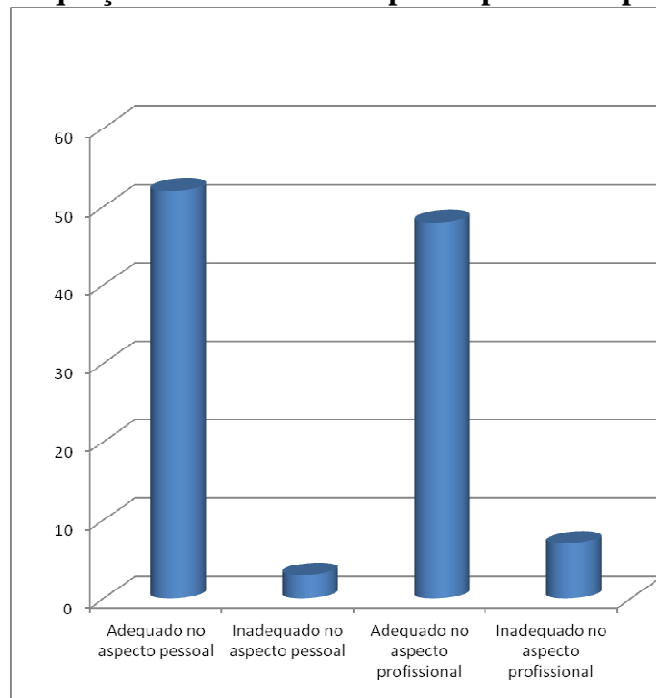
– Aqui foi discutida a questão de horário. Teve uma flexibilidade. Às vezes, a reunião é de manhã ou à tarde. E aí você troca [...] Então como tem essa flexibilidade, você vem de manhã, vem à tarde, ou mescla de manhã e à tarde. Por que mesclar? Porque isso foi uma discussão aqui entre a gente. Ficava vazio à tarde. (Vitória)

A necessidade de alternância nos horários de atendimento foi confirmada pelo gestor da PMD.

– É lógico que quando você atende a população, você não tem como reduzir o horário. As pessoas tiveram que trabalhar em escala, em horários os mais variados possíveis. (Roberto)

Os assistentes sociais apontaram a necessidade de realizar escala de trabalho entre os profissionais para cobertura do atendimento social. Na Secretaria de Habitação, houve maior flexibilidade de horário dos profissionais pela necessidade de reuniões com população às noites e aos finais de semana.

Outro quesito revelado na pesquisa refere-se à relação de adequação do horário de trabalho aos aspectos pessoais e profissionais.

Gráfico 2- Adequação do horário aos aspectos pessoais e profissionais

Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 55 entrevistados)

Quanto aos aspectos pessoais, 94% (52 entrevistados) consideraram o horário de trabalho adequado, enquanto que apenas 6% (três) avaliaram como inadequado. Sob o aspecto profissional, 87% (48) julgaram adequado, enquanto que 13% (sete) responderam como inadequado.

Vale dizer que as atividades profissionais foram direcionadas para o período da manhã por interesse dos profissionais. Ressalta-se, entretanto, que quando necessário houve flexibilização de horário, principalmente, logo após a mudança da carga horária para responder às necessidades da população. Isso revela o comprometimento dos assistentes sociais com seu trabalho.

No entanto, há um dilema entre compromisso profissional e realização do horário de trabalho. Na pesquisa, um assistente social mencionou sua disposição em cumprir o horário de trabalho sem flexibilizá-lo e em não viabilizar o banco de horas. O profissional relatou, ainda, sentir cobrança da chefia e dos colegas de trabalho para a revisão dessa posição com a justificativa de comprometimento profissional com a população. Esse relato expõe as contradições inerentes ao processo de redução da jornada de trabalho sem a devida contratação de outros profissionais. Pressupõe-se que a flexibilização do horário de trabalho possa afetar de forma negativa na vida pessoal dos trabalhadores por interferir na agenda pessoal.

Cardoso (2007) reflete sobre a repercussão da flexibilidade do horário de trabalho na vida pessoal: “[...] se o trabalho fica cada vez mais flexível, o mesmo acontece com os tempos de não trabalho, ou melhor, com os tempos fora dos locais de trabalho, afinal ambos ocupam as mesmas 24 horas” (CARDOSO, 2007, p 40).

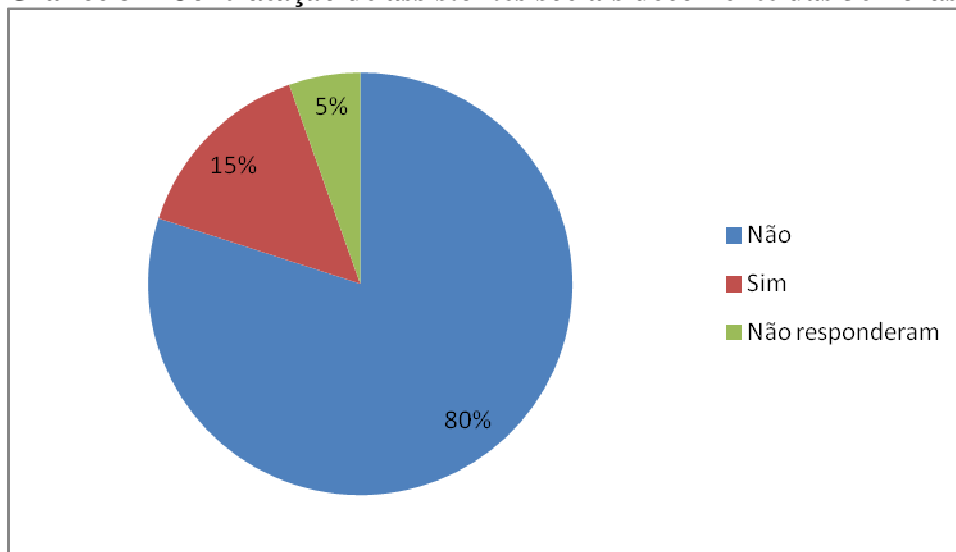
Conclui-se que o novo horário de trabalho contemplou a necessidade dos profissionais, pois na maioria dos casos foram definidos de comum acordo com a chefia e colegas de trabalho, havendo predominância da escolha pelo período da manhã. A avaliação dos assistentes sociais é a de que o novo horário foi adequado tanto no aspecto pessoal como no profissional.

Os problemas surgidos nesse processo foram: dificuldade de negociação com chefias de perfil autoritário, necessidade de flexibilização de horários em determinados setores para atendimento da demanda e a impossibilidade relatada por alguns gestores de cumprirem as 30 horas semanais.

2.2. Contratação de assistentes sociais após a redução da jornada

Uma questão importante para a categoria dos assistentes sociais é indagar se o processo de redução da jornada de trabalho provocou a contratação de mais profissionais. A resposta a essa indagação pode ser visualizada no gráfico 3.

Gráfico 3 – Contratação de assistentes sociais decorrente das 30 horas semanais



Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 55 entrevistados)

Em relação a essa questão, 80% (44 entrevistados) disseram que não houve contratação de novos profissionais por causa da redução da jornada, enquanto 15% (oito)

afirmaram positivamente. Ressalta-se que 5% (três) não responderam à questão.

Verifica-se, portanto, que a redução da jornada de trabalho não gerou a contratação de outros assistentes sociais na maioria dos locais de trabalho. Essa constatação foi confirmada em entrevistas, conforme relato.

– Vejo que a implementação foi muito complicada, pois não houve o aumento do quadro de pessoal, apenas reduziram a carga horária com o mesmo número de técnicos e técnicas já existentes. Vejo o problema não na redução da carga horária, mas no fato de não se contratar mais profissionais. (Amanda)

Durante a aplicação dos questionários, alguns entrevistados confirmaram que novas contratações foram derivadas de outros motivos como a ampliação de serviços e programas sociais e a aposentadoria de colegas. Tal visão é compartilhada pela direção do SINDEMA.

– Hoje nós sabemos que houve aumento do número de contratação de profissionais de Serviço Social. Eu não entendo que (foi) em função das 30 horas, eu entendo que (foi) em função do próprio SUAS, da própria legislação, que foi estabelecendo alguns critérios e aí o município foi sendo obrigado a chamar novos assistentes sociais para estarem assumindo o cargo de assistente social nos CRAS, nos CREAS. (Katia)

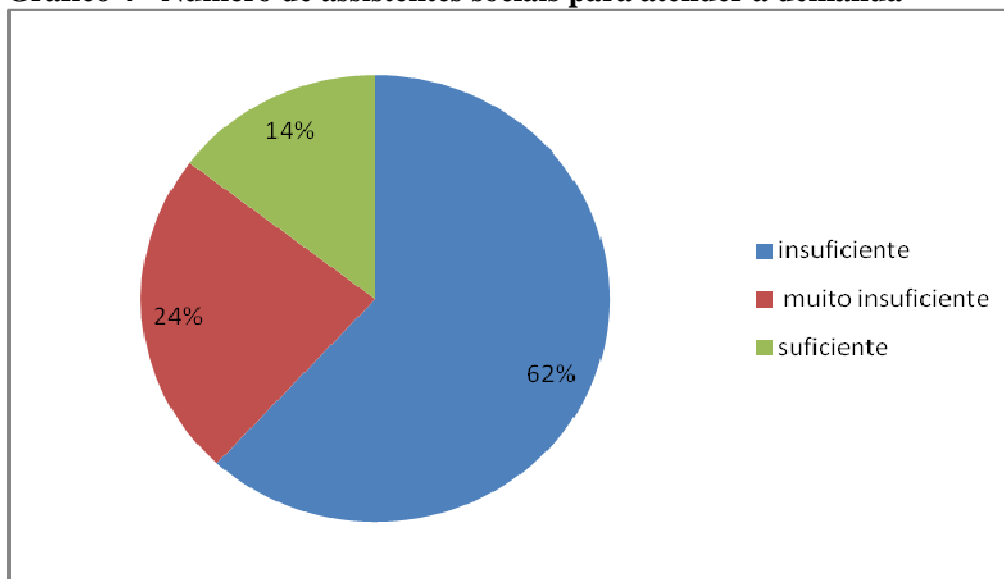
Essa análise também foi confirmada pelo gestor da Prefeitura.

– Os secretários, no começo de 2009, apontaram vários problemas, não só da questão da redução, mas da ampliação de serviços com redução da jornada de trabalhadores e aí teve que ter um aumento do quadro. (Roberto)

Conclui-se, portanto, que contratações de outros profissionais, após março de 2008, foram decorrentes da criação de serviços ou de aumento da demanda (CRAS, CREAS, Segurança Alimentar) e não como consequência da redução da jornada de trabalho.

Situação similar ocorreu na Prefeitura Municipal de Campinas, pois Carriel afirma que a jornada de 30 horas semanais não gerou a “devida reposição e ampliação da força de trabalho” (CARRIEL, 2012, p.165). Essa avaliação também é confirmada por Dal-Rosso. “Em outras palavras, de uma redução da jornada não se pode aguardar o equivalente aumento de emprego” (DAL-ROSSO, 1998, p.53).

Sobre a adequação do número de assistentes sociais nos locais de trabalho, os dados demonstraram insuficiência de pessoal.

Gráfico 4 - Número de assistentes sociais para atender a demanda

Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 55 entrevistados)

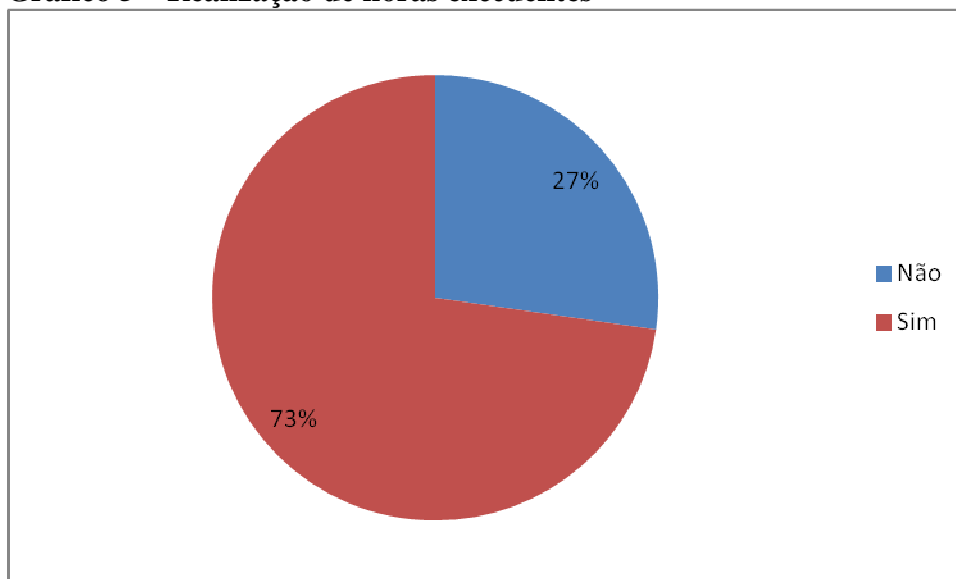
Constata-se que 86% (47 entrevistados) avaliaram como insuficiente ou muito insuficiente o número de profissionais de Serviço Social, enquanto que somente 14% (oito) afirmaram ser suficiente. Pode-se presumir que a deficiência em relação ao número de profissionais nos espaços sócio-ocupacionais provoque intensificação dos ritmos de trabalho ou em prejuízo do atendimento ao usuário. Nesse sentido, a profissional da Habitação verbaliza a necessidade de contratação de outros profissionais.

– [...] *Você tem que diminuir a carga horária e ampliar o número de funcionários porque [...] os nossos projetos são assim, (tem) muita gente. Você teria que ter outro funcionário, ter mais gente na equipe pra você poder fazer esses atendimentos.* (Vitória)

Assim, na Prefeitura de Diadema, como as 30 horas semanais não resultaram em novas contratações e o número de assistentes sociais era insuficiente em relação à demanda de trabalho, houve precarização das condições de trabalho do profissional e intensificação de ritmos nas atividades desenvolvidas.

2.3. As 30 horas semanais e o banco de horas

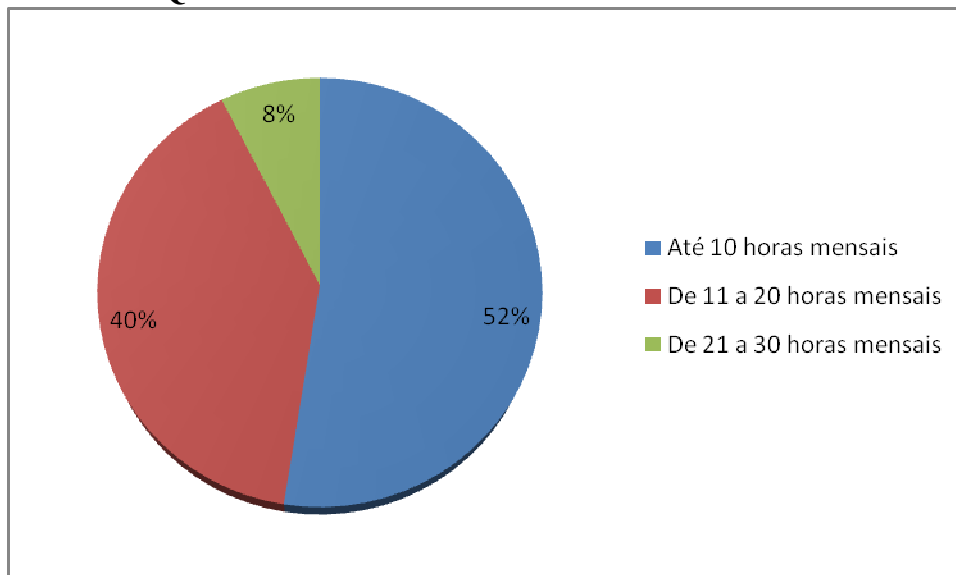
Na pesquisa de campo, foi indagado sobre a necessidade de realização de horas excedentes, além das 30 horas semanais. As respostas obtidas encontram-se no gráfico 5.

Gráfico 5 – Realização de horas excedentes

Fonte: Pesquisa de campo. (Universo: 55 entrevistados)

Como possível consequência da insuficiência de profissionais, constata-se que 73% (40 entrevistados) realizam horas excedentes, ao passo que somente 27% (15) não adotam esse procedimento.

Em relação à quantidade de horas excedentes realizadas, os números obtidos podem ser visualizados no quadro 6.

Gráfico 6 - Quantidade de horas excedentes mensais

Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 40 entrevistados)⁵⁶

⁵⁶ Quinze profissionais não responderam à questão por não realizarem horas excedentes.

Observa-se que, 52% (21 profissionais) realizam horas excedentes até 10 mensais, 40% (16) executam de 11 a 20 e 8% (3) realizam entre 21 a 30 horas mensais.

Em relação ao cômputo das horas excedentes, obteve-se a seguinte informação.

Tabela 9 - Cômputo das horas excedentes

Horas excedentes	Nº	%
Banco de horas	38	95
Banco de horas e horas extras pagas	1	2,5
Não registra as horas excedentes	1	2,5
Total	40	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 40 entrevistados)⁵⁷

Constata-se que 95% dos pesquisados revertem as horas excedentes para o banco de horas. Vale destacar que, foi dada a oportunidade de opção entre horas extras ou banco de horas a apenas um profissional por estar lotado em serviço de urgência/emergência na Saúde; outro especificou não computar como hora excedente por estar na condição de gestor.

É importante registrar que a PMD restringe o pagamento de horas extras em razão de contenção de despesas. De acordo com a experiência da pesquisadora, os profissionais contemplados com o pagamento de horas extras são majoritariamente médicos e técnicos de enfermagem (serviços de urgência e emergência), trabalhadores do setor de obras e motoristas de secretarias.

A existência do banco de horas é confirmada no depoimento a seguir.

– Com a redução, sem aumento no quadro de pessoal, a nossa demanda continuou, o que obrigou, muitas vezes, gerarmos um banco de horas para dar conta do trabalho. (Amanda)

Conclui-se que o banco de horas, de um lado, representa economia para a PMD porque há atendimento da demanda sem a contratação de novos profissionais e sem o pagamento das horas excedentes, de outro, provoca sobrecarga de trabalho aos assistentes sociais. Nessa medida, persiste a necessidade de contratação de mais profissionais.

A representante do SINDEMA relata a decisão da PMD em não contratar outros profissionais e oferece como alternativa a regularização do banco de horas.

– O governo já tinha deixado claro, logo de início, que com a diminuição de carga

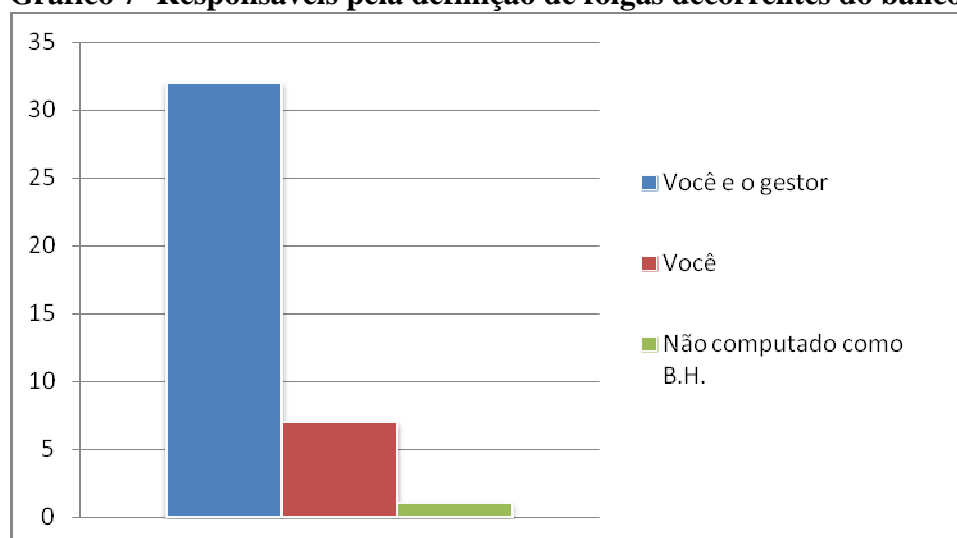
⁵⁷ Quinze profissionais não responderam à questão por não realizarem horas excedentes.

horária não seriam liberadas horas extras para os profissionais que, em algum momento, tivessem que fazer mais das 30 horas. Então, o que foi negociado foi a questão de banco de horas. A gente, disciplinou o banco de horas na Prefeitura com processo junto ao Ministério de Trabalho e à Delegacia Regional do Trabalho. (Katia)

Pondera-se que, na medida em que houve acordo do SINDEMA pela regulamentação do banco de horas, a contratação de profissionais em decorrência das 30 horas semanais foi relegada a um segundo plano.

Quanto aos responsáveis pela definição de folgas, observa-se o gráfico 7.

Gráfico 7- Responsáveis pela definição de folgas decorrentes do banco de horas



Fonte: Pesquisa de campo. (Universo: 40 entrevistados)⁵⁸

De acordo com os depoimentos, 80% (32 profissionais) responderam que a definição de folgas é uma decisão realizada de forma conjunta entre profissional e gestor, enquanto que 17,5% (sete) afirmaram serem eles próprios os responsáveis pela definição. Há ainda um profissional que não registra o trabalho excedente.

Na maioria das vezes, a definição das folgas é realizada de forma conjunta com o gestor. Um dado muito positivo para o trabalhador é que inexistem respostas nas quais o gestor é o responsável pela definição das folgas.

Os entrevistados informaram não existir impedimento institucional para o descanso propiciado pelo banco de horas, no entanto, pode ocasionar um aumento da demanda à equipe de trabalho, isto é, mais intensificação do ritmo de trabalho, conforme relato.

⁵⁸ Quinze profissionais não responderam à questão por não realizarem banco de horas.

– *Vejo que a direção reconhece a nossa responsabilidade com o trabalho e nós não temos prejuízo com essas horas adicionais no banco de horas. Mas para tirar essas horas tem que haver um acordo entre nós para o setor não ficar descoberto. Então, na realidade, é assim: a gente faz o possível para não penalizar nem o usuário e nem a instituição. Mas essa sobrecarga fica neste reduzido grupo de trabalho, porque acaba uma manejando a situação da outra. O setor não fica descoberto, mas a gente gera mais banco de horas. Então, a folga de uma, vai gerar o banco de horas pra outra que ficou. (Rosana)*

Foi indagado se o banco de horas era decorrente da redução da jornada de trabalho. As respostas assinaladas pelos profissionais foram as seguintes.

Tabela 10 – Banco de horas decorrente da redução da jornada de trabalho

Banco de horas	Nº	%
Sim	19	47,5
Não	21	52,5
Total	40	100,0

Fonte: Pesquisa de campo. (Universo: 40 entrevistados)⁵⁹

Observa-se que há uma nítida divisão de opiniões sobre a origem do banco de horas. Supõe-se que a redução da jornada de trabalho não seja o único fator responsável, mas há outros como insuficiência de profissionais, trabalhos adicionais em períodos noturnos e aos finais de semana e aumento da demanda.

— *Hoje cada assistente social faz 30 horas. Isso significa que é impossível a gente conduzir o trabalho sem o banco de horas. Não tem jeito, isso não existe. Muitas vezes, a direção até tenta interferir: “Ah, tenta passar para a colega, não fazer banco de horas etc.” Mas, não é que a gente faça porque quer ou porque não quer. É a situação social, ela é primordial. A gente está lá pra atender uma situação social e não dá para quebrar o atendimento numa situação de sofrimento, num conflito ou simplesmente dizer: já deu meu horário, vou embora. Com o usuário, isso não existe. Às vezes, aquele dia tem uma alta demanda. Então, eu vou conduzindo os casos e a minha colega chega às 13 horas. Só que quando ela chega já tem uma grande demanda de porta. Tem coisas do dia anterior, que estão pipocando. Então, ela chega, entra no batente direto e eu tenho que conduzir o que está*

⁵⁹ Quinze profissionais não responderam à questão por não realizarem banco de horas.

em andamento. Eu tenho que manejar a situação pra a colega dar prosseguimento. (Rosana)

— Como é que você faz uma reunião com a população para discutir um projeto de urbanização às três ou às seis horas da tarde? Não tem como, as pessoas estão trabalhando. Então, se você quer que elas participem você tem que fazer outros horários. Os outros horários são: ou à noite – muitas vezes, a população até estabelece o horário porque ela fala assim: “Olha, tem que ser das seis às sete, porque eu tenho aula”. Muitas vezes elas falam isso pra gente – ou é de final de semana. Então você se submete. Elas querem até no sábado ou no domingo, contanto que participem. Isso é muito presente. Muitas vezes, a gente vai num domingo, só se for alguma coisa de inauguração, mas senão complica a vida pessoal. (Vitória)

Nesse processo, observam-se contradições e tensões, em relação ao cumprimento do horário de trabalho.

A presidente do SINDEMA avalia a relação do banco de horas na PMD com a redução da jornada de trabalho.

— Agora o que é problemático: você reduz a jornada de trabalho no setor aonde não há uma ampliação do atendimento à população, e aí você não contrata mais gente. Então, eram seis, vão continuar os mesmos seis, com menos horas, porém com a demanda de trabalho maior. E aí também, quais são os mecanismos que a administração usa, utiliza para isso? O banco de horas é um deles. É um problema enorme que a gente tem todos os anos. Já levamos isso para o Ministério Público do Trabalho, então têm muitos profissionais de 30 horas que fazem banco de horas. (Jandyra)

Em síntese, a existência de banco de horas resultou da não contratação proporcional de novos profissionais na PMD para responder à defasagem de assistentes sociais no atendimento à demanda.

Cardoso (2007) analisa o banco de horas e a redução da jornada de trabalho, sob a perspectiva da flexibilização ocorrida a partir dos anos de 1990.

O seu principal resultado prático foi a introdução do mecanismo do banco de horas, que possibilita à empresa continuar utilizando horas extras, sem limite mensal ou anual, e agora sem remunerá-las como tal. Mas, por seu turno, os trabalhadores tampouco conseguiram inserir na pauta político-institucional o tema da redução da jornada de trabalho, em que pesem os seus esforços no sentido de vincular o tema à questão da geração de emprego, assunto socialmente candente numa década de intenso encolhimento de boas oportunidades ocupacionais (CARDOSO, 2007, p. 320).

De acordo com vários autores já mencionados neste trabalho, como Antunes (1997); Druck (2009); Harvey (2011) e Raichelis (2011), evidenciam-se as diferentes formas de precarização do trabalho na sociedade contemporânea por meio da alienação dos processos de trabalho, restrição da autonomia técnica e intensificação do trabalho.

Diadema não é um caso isolado. Dal-Rosso (1998) demonstrou que, no Brasil, a diminuição em quatro horas da jornada de trabalho (de 48 para 44 horas semanais) ocorrida, em 1988, não gerou o compatível surgimento de vagas de emprego. O autor demonstrou que a redução em 8,33% de hora da jornada, resultou na criação de apenas 1% de empregos, índice bem inferior ao esperado.

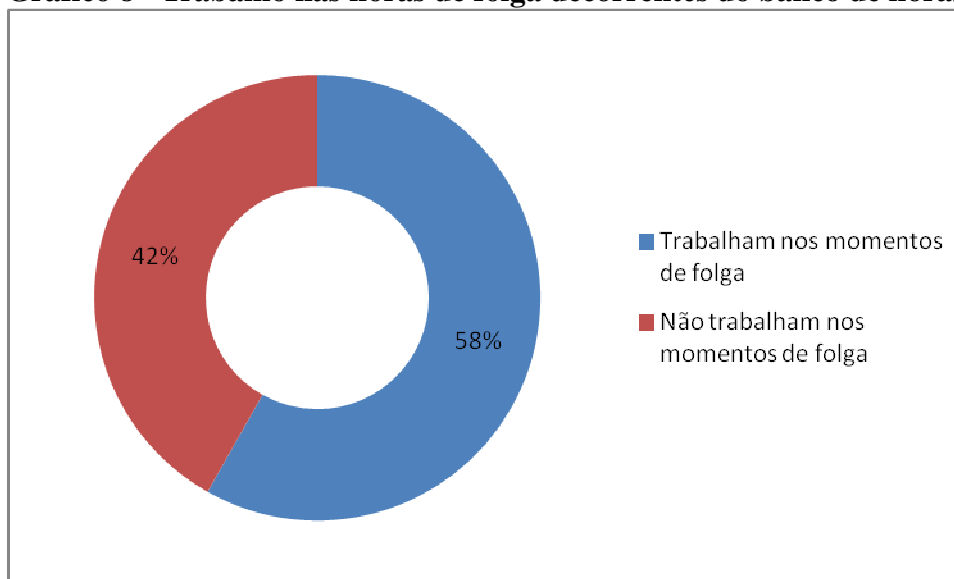
Yacoub analisa que a redução da jornada de trabalho deve vir acompanhada de outras lutas, “que coíbam a desregulamentação e a intensificação do trabalho bem como a ampliação das horas extras” (YACOUB, 2005, p.69 e 70).

Vale destacar que o SINDEMA não desencadeou, de fato, uma luta efetiva pela contratação de outros profissionais para a reposição das horas liberadas. Após a argumentação da administração da PMD de que as 30 horas semanais não deveriam gerar custos, a saída encontrada foi a regulamentação de até 32 horas mensais do banco de horas. Pode-se considerar que tenha sido uma estratégia para a implantação das 30 horas semanais, porém é necessário que a pauta da reposição das horas liberadas seja retomada. O SINDEMA admite, entretanto, a necessidade de novas conquistas.

— *E aí, acabou a reivindicação? Não, nós temos a questão da carreira, da valorização profissional, das condições de trabalho, porque você também pode ter as 30 horas numa condição tão adversa que signifique o mesmo impacto de 40. Nós temos um mar de coisas para resolver. As 30 horas é uma conquista muito importante, das mais difíceis, agora não resolve todos os problemas [...] Se não tiver uma reformulação geral dessas gestões, o próprio sistema vai se incumbindo de arranjar mecanismos onde essa conquista vai ser minimizada. (Jandyra)*

2.4. O trabalho nos momentos de folga

Conforme já foi discutido no capítulo I, muitas vezes o trabalho invade os momentos de folga do trabalhador mediado pelo avanço da tecnologia, como computadores, celulares, etc. Nesse sentido, foi indagado aos assistentes sociais se existia trabalho nos momentos de folga. As respostas podem ser visualizadas no gráfico a seguir.

Gráfico 8 - Trabalho nas horas de folga decorrentes do banco de horas

Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 55 entrevistados)

Assinala-se que 58% (32 profissionais) afirmaram trabalhar nos momentos de folga, enquanto que 42% (23) responderam negativamente a essa questão. Tal dado aponta que há trabalho nos momentos de folga para a maioria dos assistentes sociais entrevistados. Um exemplo da falta de limite entre trabalho e folga pode ser visto na entrevista de Rosana.

– Vindo para casa, o celular toca, são situações de trabalho, a gente não deixa de atender. [...] Então, essa articulação que a gente tem que fazer com a rede de assistência não obedece a horários, mas o vínculo é com você que está conduzindo e, muitas vezes, passar para o outro colega às vezes fica muito complicado porque há algumas particularidades de situação que a gente, fora do horário do trabalho, dá andamento, não interrompe a situação [...] Então é comum, ligar para cá, para minha casa. Eu já tive, sábado de manhã, na feira, e o telefone celular tocou, era uma situação complicada do local de trabalho. E mesmo ali, na feira, a gente tentou dar a solução no que era possível. Então nas situações limites para o profissional do plantão administrativo, da enfermagem, eles recorrem a nós, pelo celular ou pelo telefone de casa. (Rosana)

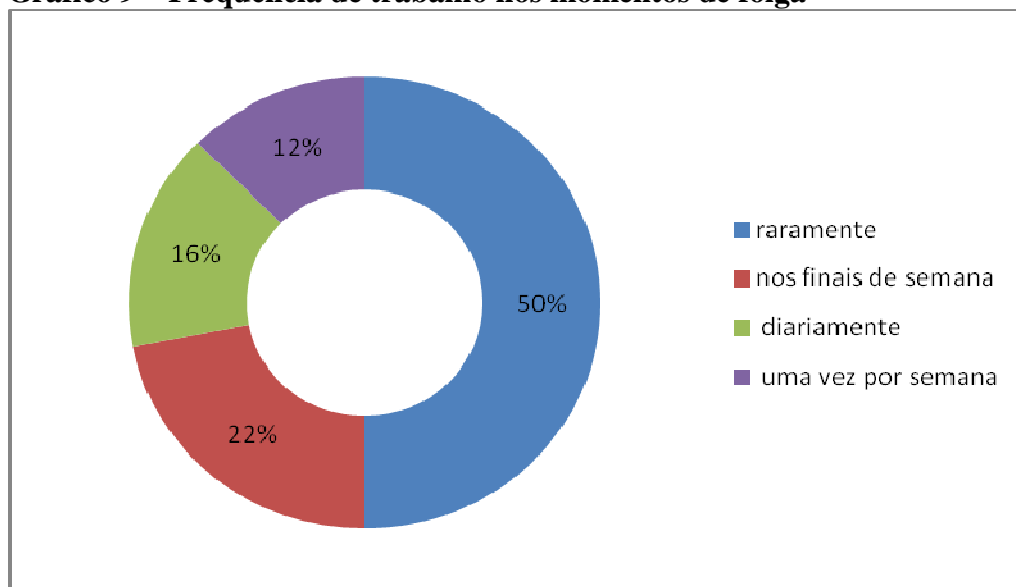
Mais uma vez as contradições entre a demanda do trabalho e o compromisso ético-político do profissional estão presentes. A natureza do trabalho, muitas vezes, determina a necessidade de atendimento a situações de emergência, como no caso da Saúde e da Assistência Social. Da mesma forma, na área da Habitação, há necessidade de o profissional se adequar ao horário indicado pela população para a participação em reuniões.

Assim, há uma conjugação de fatores, como a especificidade dos atendimentos do diversos setores, o comprometimento profissional e a facilidade de acessar o trabalhador nos

momentos de folga pelos recursos tecnológicos. Essa é uma nova forma de intensificação do trabalho do trabalhador com a extrapolação de todos os limites entre trabalho e folga.

Pode-se visualizar a frequência de trabalho nos momentos de folga no gráfico 9.

Gráfico 9 – Frequência de trabalho nos momentos de folga



Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 32 entrevistados)⁶⁰

A maioria dos profissionais raramente trabalha nos momentos de folga. Dentre os 32 entrevistados, 50% (16) afirmaram trabalhar raramente, 22% (7) apenas aos finais de semana, 16% (5) diariamente e 12% (4) uma vez por semana. As horas de trabalho em momentos de folga não são computadas como horas excedentes. Entretanto, os dados revelaram que essa extensão do trabalho nos momentos livres ocorre, principalmente, de forma esporádica (raramente) ou aos finais de semana.

É importante lembrar a contribuição de Alves no sentido de que a exploração da força de trabalho própria do sistema capitalista é revisitada contemporaneamente pelo crescente avanço da tecnologia, sendo computadores e celulares os mais recorrentes. O trabalho invade os momentos de folga. Alves pondera que a marca divisória entre tempo de trabalho e tempo de vida pessoal é cada vez mais tênue (ALVES, 2007, p.173). Trata-se, portanto, da lógica do sistema produtivo vigente que se apropria cada vez mais do tempo do trabalhador, esteja inserido na empresa privada ou na pública.

⁶⁰ 23 profissionais não trabalhavam nos momentos de folga.

2.5. As 30 horas e a intensificação dos ritmos de trabalho

Os profissionais foram indagados sobre o volume de trabalho após as 30 horas semanais e foram obtidas as seguintes respostas.

Tabela 11 – Volume de trabalho após a implantação das 30 horas semanais

Volume de trabalho	Nº	%
Permaneceu o mesmo	26	47
Aumentou	22	40
Não consigo dimensionar	3	6
Reduziu	1	2
Não responderam	3	5
Total	55	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 55 entrevistados)

Verifica-se que 87% dos profissionais avaliaram que o volume de trabalho permaneceu o mesmo ou aumentou após as 30 horas semanais. Pode-se concluir a existência de intensificação do trabalho, uma vez que ocorreu a permanência ou aumento da quantidade de trabalho por um período menor de horas (redução diária de três horas). Apenas um profissional respondeu que o volume de trabalho foi reduzido.

Três profissionais não conseguiram dimensionar o volume de trabalho. O dimensionamento do trabalho imaterial não é fácil, considerando a subjetividade envolvida. Nesse sentido, Dal-Rosso (2008, p. 33-34) analisa a necessidade de pesquisas para aprofundamento da densidade do trabalho imaterial.

A intensificação do ritmo de trabalho pode ser compreendida nas entrevistas com os profissionais.

– O empenho é maior, trabalhar 30 horas semanais exige mais eficácia. Ou seja, você tem que ser muito eficiente com menor tempo gasto na ação. Então, você aprende a ser muito ágil. (Rosana)

– Às vezes de manhã, você já faz um atendimento e você já poderia ir para casa, tranquilamente. E você já gastou todas suas energias ali. (Vitória)

Os relatos dos assistentes sociais sobre a intensificação das atividades foram corroborados pelo gestor.

– Para a prefeitura, eu acho que teve uma perda significativa de horas de serviço, que acabou por desestruturar alguns locais, mas você tem um profissional mais motivado, você tem um profissional querendo ficar aqui e isso faz muita diferença. Então, às vezes, a pessoa trabalha nas seis horas o que trabalharia nas oito horas e, muitas vezes, isso compensa. (Roberto)

Assim, as 30 horas semanais promoveram uma maior intensificação dos ritmos de trabalho sem a contratação de outros profissionais para suprir a diferença da carga horária, no entanto, houve satisfação do profissional. Dal-Rosso pontua que a intensificação dos ritmos de trabalho aparece não apenas pelo esforço físico, mas também pelo conhecimento adquirido e pela atenção e afeto que permeiam as relações profissionais.

- A gente trabalha com pessoas, mas pessoas em situação de sofrimento, revolta, que estão vivendo a dor da perda naquele momento. A pessoa está internada, mas preocupada pelas necessidades pessoais que estão fora do hospital e que precisam ser resolvidas de imediato. A gente lida com a ansiedade dos familiares, com a busca do recurso social, com a aceitação das doenças e das sequelas que isso vai gerar daqui pra frente. A gente tem que trabalhar com a nova situação que o familiar vai ter para se tornar um cuidador. A gente tem que trabalhar com a resistência do familiar para tirar o paciente de alta do hospital, porque obviamente o paciente sequelado de AVC vai ter que voltar para casa com sonda, acamado, precisando de outro suporte dentro de casa, que ninguém está preparado para isso. Inúmeras outras situações que acontecem dentro do hospital, elas são muito particulares de cada indivíduo, da necessidade dele. (Rosana)

Vê-se a densidade do trabalho no relato da assistente social. Dal-Rosso ainda reconhece a intensificação “quando os resultados são quantitativos ou qualitativamente superiores, razão pela qual se exige um consumo maior de energia do trabalhador” (DAL-ROSSO, 2008, p.21).

É importante ressaltar que a intensificação do trabalho é gerada por uma série de fatores advindos da reestruturação produtiva, presente não só na iniciativa privada, mas também no serviço público. Seligmann-Silva demonstra que, em nome da diminuição de “gastos sociais”, desconsideram-se as insuficiências de recursos materiais e humanos, a complexidade dos atendimentos e as precárias condições de trabalho. A autora assinala ainda que tal situação é encontrada com predominância nas áreas de implantação de políticas sociais como Saúde, Assistência Social e Educação (Seligmann-Silva, 2011, p. 487).

2.6. A qualidade do trabalho em relação às 30 horas semanais

Uma das justificativas da redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais foi a prestação de serviços com qualidade. Indagou-se aos entrevistados a sua avaliação em relação à qualidade dos serviços prestados e surgiram as seguintes respostas contidas na tabela 12.

Tabela 12 – Qualidade do trabalho após as 30 horas semanais

Qualidade do trabalho	Nº	%
Não foi alterada	29	53
Aumentou	15	27
Diminuiu	8	15
Não responderam	3	5
Total	55	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 55 entrevistados)

De acordo com os dados apresentados, observa-se que, para a maioria dos entrevistados, a qualidade do serviço não foi alterada. Isso pode revelar o comprometimento profissional com os usuários dos serviços. Para 27% dos entrevistados, a qualidade do serviço aumentou com a redução da jornada de trabalho, em consonância com uma das justificativas desse pleito. Somente 15% dos entrevistados avaliaram de forma negativa a repercussão das 30 horas semanais aos usuários⁶¹.

As entrevistas semiestruturadas revelaram o compromisso dos profissionais em relação ao atendimento aos usuários.

– *Acredito que não comprometeu (o atendimento), porque nós, técnicos, nos articulamos no local de trabalho de forma a não desqualificar o atendimento. (Amanda)*

– *Acho que eles nem sentem a redução. Isso é verdade, eles nem sentem. A todo momento que tem demanda, a gente dá conta, o nosso trabalho é em campo e isso traz uma certa proximidade com eles (usuários). Então, a gente não faz só o plantão, que é em determinado dia e em determinado horário, mas vistoria na área. E sempre tem demanda lá. [...]Por exemplo, quando tem reunião à noite, a gente vai, quando tem reunião no final de semana, a gente vai, porque era uma coisa que a gente fazia aqui. Já era um horário flexível, independente das 30 horas. (Vitória)*

⁶¹ A avaliação da qualidade dos serviços pelos usuários não foi objeto de estudo desta pesquisa.

A avaliação dos profissionais é confirmada pelo gestor:

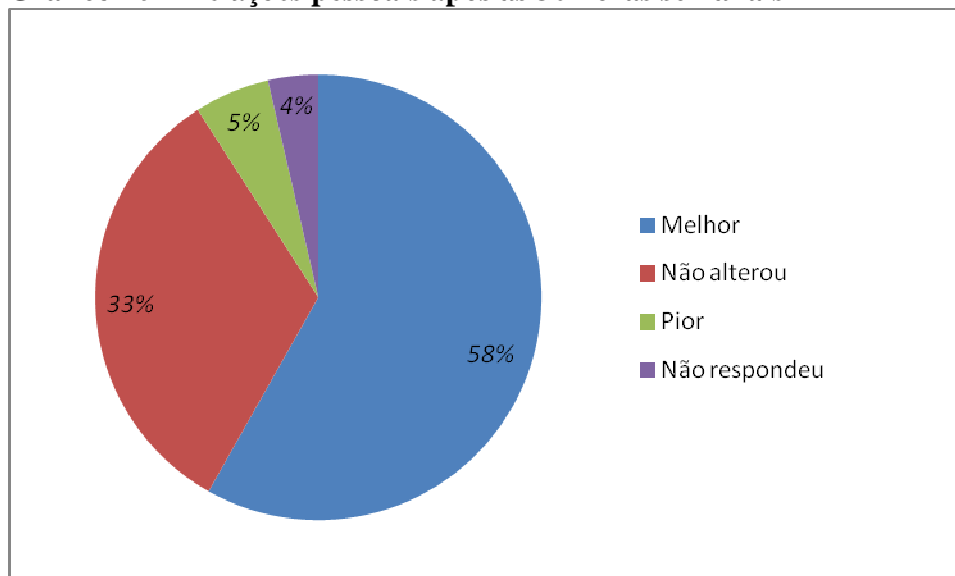
– *Acho que o munícipe não sentiu essa diferença, isso não teve impacto no atendimento dele, pelo menos é o que eu acompanhei aqui. Eu acho que foi muito positivo.*
(Roberto)

Na visão dos profissionais e do gestor da PMD, a qualidade dos serviços prestados à população não foi alterada e foi consequência do comprometimento dos profissionais com o serviço e com a população usuária, além do envolvimento pessoal e satisfação no desenvolvimento das atividades.

3. As repercussões pessoais com as 30 horas semanais

Pressupõe-se que não haja divisão estanque entre as repercussões na vida pessoal e profissional, uma vez que esses aspectos se interagem, mas para facilitar a exposição dos dados da pesquisa, elas estão relacionadas em gráficos diferentes. .

Gráfico 10 – Relações pessoais após as 30 horas semanais



Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 55 entrevistados)

Vê-se que 58% (32 entrevistados) apontaram melhora nas relações pessoais, que podem ser atribuídas à maior disponibilidade de tempo para a sociabilidade, os relacionamentos afetivos, cuidados pessoais e com os outros, etc. Da mesma forma, no entanto, chama atenção o fato de que 33% (18) não perceberam alteração, o que leva a pensar de que haja outros fatores intervenientes nas relações pessoais. Ressalta-se também o fato de que para 5% (três) as relações pioraram após as 30 horas. Essa questão não foi respondida por

duas pessoas.

Pode-se supor, portanto, que para a maioria dos profissionais a redução da jornada de trabalho foi benéfica. É importante destacar os depoimentos dos entrevistados.

— *Então eu realizei um projeto pessoal, que foi contribuir no cuidado com minha sogra. E cuidamos até o fim da vida dela, que foi em maio desse ano. Então, foi importantíssimo na minha vida. Isso só foi possível pelas 30 horas. E foram momentos sagrados da minha vida esse cuidado com a família, essa dedicação. (Rosana).*

A predominância do sexo feminino no funcionalismo público e a sua relação com a redução da jornada de trabalho foi observada pela presidente do SINDEMA:

— *Porque a maioria valoriza bastante esta questão, especialmente as mulheres. Eu acho que isso tem a ver com a própria situação da mulher, de dupla, tripla jornada de trabalho e tudo mais. É [...] não que os homens não considerem isso importante. A gente aqui tem um contato maior com as mulheres, porque as mulheres são a maioria da nossa base. Então acho que isso foi bastante positivo. (Jandyra)*

A pesquisa não objetivou discutir a relação das 30 horas para as mulheres assistentes sociais, mas é uma questão importante a ser aprofundada em futuras pesquisas.

Foi feita uma pergunta com múltiplas escolhas sobre a destinação das horas liberadas, cujas respostas podem ser visualizadas na tabela 13.

Tabela 13 - Destinação do tempo liberado advindo das 30 horas semanais

Destinação do tempo livre	Nº	%
Dedicação à família e a amigos	33	60
Estudo	25	45
Cuidados com a saúde	15	27
Esportes/academia	14	25
Outra atividade remunerada	11	20
Hobby	8	14
Outros	8	14
Não respondeu	1	2

Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 55 entrevistados)

Com relação ao uso do tempo liberado após as 30 horas, há prevalência de dedicação a cuidados com a vida pessoal, família, amigos, estudo, cuidados a saúde, esportes e *hobbys*. Assim, as 30 horas semanais promoveram um aumento das horas dedicadas à vida pessoal.

Um receio presente nos debates do conjunto da categoria profissional era o de que a redução da jornada de trabalho provocasse a procura por outras atividades remuneradas. Nesta pesquisa, essa situação ocupou a 5ª posição, com 24% do universo dos entrevistados (13 respostas). Conclui-se, portanto, que 76% dos profissionais não possuem outra atividade remunerada. É necessário ressaltar também que a maioria desses profissionais relatou que a existência da outra atividade remunerada já era anterior às 30 horas.

A pesquisa do CFESS (2005) registrou que 77,19% dos entrevistados possuíam apenas um vínculo empregatício, 10,31% dois vínculos e apenas 0,76% possuíam três vínculos ou mais. Verifica-se que apesar de o índice de Diadema, de 20% (dos que possuem outro emprego) ser maior que a pesquisa nacional (11%), pode-se afirmar que a redução da jornada de trabalho não tenha gerado diretamente o aumento de outros vínculos de trabalho.

As outras atividades relatadas pelos entrevistados, em Diadema, referem-se à perícia judicial no Juizado Especial Federal (trabalho autônomo), à docência em faculdades de Serviço Social e aulas de Yoga. Tais atividades já eram desenvolvidas durante as 40 horas semanais porque sua realização se dava em horários diferenciados, como em períodos noturnos e/ou aos finais de semana.

Os assistentes sociais foram indagados sobre uma possível aceitação de retorno às 40 horas semanais com aumento salarial compatível, mas essa proposta foi recusada veemente pelos profissionais, conforme transcrição a seguir.

– *Não. De jeito nenhum. (Vitória)*

– *Jamais, jamais, jamais. Eu acho muito incoerente. Assim, eu luto pelas 30 horas. Luto, luto, luto pelas 30 horas, ganho, mas é um ganho de direito. Tenho um ganho de direito e um reconhecimento institucional pelas 30 horas, porque lutei por elas. Lutar por uma carga horária de 30 horas é uma coisa, outra coisa é lutar por ganho de salário. Para mim, são dois caminhos totalmente diferentes. (Rosana)*

– *No momento não estou em outro trabalho, mas pretendo futuramente realizar outra atividade que tenho um grande apreço, algo ligado à arte. Não retornaria à carga horária de 40 horas. (Amanda)*

Constata-se a diferença de interesses da redução da jornada de trabalho com o aumento da remuneração salarial. No capítulo 2, a presidente do SINDEMA relatou que, durante o processo de implementação das 30 horas semanais, os profissionais do Programa de

Saúde da Família (PSF), em sua grande maioria, permaneceram nas 40 horas semanais, com um adicional de 33% no salário. Percebeu-se que, com exceção de dois profissionais do PSF que solicitaram a transferência para outros espaços sócio-ocupacionais para diminuir a carga horária, os demais priorizaram a questão salarial. Diversos funcionários de outros setores e secretarias solicitaram permuta para trabalharem nas 40 horas semanais; não se trata de uma procura por outra atividade remunerada, mas de aumento da jornada pela mesma atividade. Essa situação está no relato da presidente do SINDEMA.

– Tivemos vários profissionais das outras secretarias, como Assistência, Educação, pleiteando a vinda para a Saúde, em função de que? Em função do salário, como hoje ainda tem. Acho que diminuiu, mas nós temos alguns profissionais que ainda falam: “Eu queria trabalhar na atenção básica, não em função de um projeto, de uma proposta de trabalho, de uma diretriz, mas muito em função de um ganho salarial”. (Katia)

É necessário contextualizar que a redução da jornada para os profissionais de nível superior, em Diadema, foi uma substituição ao aumento direto do salário. A presidente do SINDEMA recupera esse fato.

– Tinha uma preocupação grande do prefeito com a defasagem salarial, principalmente dos engenheiros, arquitetos e dos analistas de sistema. Como a prefeitura não poderia pagar um salário diferente para estes profissionais, visto que nós estamos numa mesma tabela salarial, que era referência 11, de todo o nível universitário, uma discussão que a gente colocou foi que a diminuição da carga horária significaria um ganho salarial. (Katia)

Percebe-se claramente a contraditoriedade no processo de redução da jornada de trabalho em Diadema. Se por um lado, a diminuição das horas de trabalho significa um aumento salarial indireto, por outro, não repercute de forma imediata nas finanças dos profissionais. Observa-se, entretanto, que após a experimentação da jornada de 30 horas semanais, os assistentes sociais entrevistados avaliaram positivamente os benefícios pessoais advindos da redução da jornada de trabalho e não objetivaram aumentar o vínculo de trabalho.

As repercussões das 30 horas semanais na qualidade de vida, no trajeto, nas relações profissionais e na saúde dos entrevistados estão na tabela 14.

Tabela 14 – Repercussões das 30 horas semanais

Propiciou melhoria	Qualidade de vida		Trajeto		Relações Profissionais		Saúde	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sim	49	89	43	78	34	62	46	84
Não	6	11	12	22	21	38	9	16
Total	55	100	55	100	55	100	55	100

Fonte: Pesquisa de campo, 2012. (Universo: 55 entrevistados)

É possível observar que a maioria dos profissionais percebeu melhoria na qualidade de vida, no trajeto, na saúde e nas relações profissionais, aspectos que indicam a importância da redução da jornada de trabalho para os assistentes sociais da PMD.

No que se refere ao trabalho em equipe, as entrevistas demonstraram a necessidade de organização de horários em comum para encontro da equipe.

– [...] a gente trabalhava por região, e nessa questão de trabalhar por região facilita e muito, na questão do todo. A gente tinha o hábito de planejar as ações. (Vitória)

– Comprometeu de início, na questão de nos organizarmos de forma que tivéssemos tempo para os momentos de troca e discussão. (Amanda)

A importância da redução da jornada de trabalho para a vida dos profissionais é reiterada nos depoimentos.

– Primeiro porque eu tenho mais tempo para algumas coisas que eu gosto muito de fazer, Primeiro a minha militância, que eu gosto. Isso possibilita que eu vá ao CRESS, no horário que você encontra os funcionários. Por exemplo, se eu saio daqui às duas horas, eu chego ao CRESS e aí dá tempo de encontrar, de fazer reuniões com os funcionários. Porque nós somos diretores, não com afastamento para fazer essa atividade, que é de militância, não é remunerado [...] A outra é, por exemplo, a questão para estudar, isso possibilita bastante, a gente ter um horário. (Vitória)

– Sim, houve em todos os aspectos, passei a ter outra qualidade de vida. Parece que não, mas duas horas a menos, faz muita diferença quando lidamos com situações de vulnerabilidades em todos os sentidos. Meu tempo foi destinado a várias atividades: Maior tempo com minha filha; atividade física; descanso; resoluções de questões que envolvem os bancos; leituras entre outras. (Amanda)

Para a grande maioria dos entrevistados, a diminuição da jornada de trabalho foi benéfica, impactando de forma muito positiva nas relações pessoais, no tempo de trajeto e nos

cuidados à saúde.

A parcela de 20% dos profissionais entrevistados que possuía outro vínculo empregatício já se encontrava nessa situação antes das 30 horas semanais, desconstruindo a preocupação de que a redução da jornada poderia propiciar o acúmulo de empregos, ocasionando assim o aumento da jornada.

4. A jornada de 30 horas semanais: perdas, ganhos e desafios

Como já foi explicitado neste capítulo, as 30 horas semanais significaram ganhos pessoais e profissionais para o assistente social, mas também perdas em relação às condições de trabalho pela não contratação de outros profissionais.

A conquista das 30 horas ocorrida a partir de 2008, em Diadema, leva à reflexão sobre os desafios lançados aos profissionais, aos órgãos representativos da categoria e à prefeitura.

Os entrevistados foram indagados sobre as perdas e ganhos inerentes à redução da jornada de trabalho.

– No meu entendimento, com certeza só houve ganhos [...] O desgaste emocional é muito menor, muito, muito, muito menor. E a motivação para o desempenho do trabalho é muito maior. E as 30 horas semanais faz muito bem para o meu psiquismo. Para mim, é um reconhecimento institucional muito grande para a minha profissão. (Rosana)

– Ganhos, acho que tiveram todos os trabalhadores de nível superior. Os assistentes sociais trabalham diretamente com as questões mais de desigualdades [...] Acho que isso é um ganho, porque a gente tem que tentar aproveitar esse momento. Eu estou em um momento muito delicado, eu diria que a gente tem que aproveitar mais as coisas da vida. É um pouco verdade que o trabalhador, na realidade, sofre, ele se penaliza demais. É esgotar todas as forças dele de resistência e eu não quero que isso aconteça. Perda? Perda? Acho que não temos porque o processo de terceirização já estava em curso. Então a não contratação de novos profissionais é uma luta que a gente tem que voltar a ter, por plano de carreira, por concurso público. (Vitória)

– Houve melhorias de qualidade de vida pessoal e profissional, mas ainda temos muito a lutar, principalmente com relação ao aumento de profissionais. (Amanda).

Os representantes do SINDEMA e da PMD concordam com a avaliação positiva sobre as 30 horas semanais:

– [...] Acho que os trabalhadores ganham muito, acho que tem essa coisa de você ter um espaço, um tempo para você, a gente tem visto as nossas colegas assistentes sociais irem

fazer o mestrado, algumas que já tinham mestrado, indo fazer doutorado, dando aula. Hoje, temos um grande número de assistentes sociais que estão lecionando nas faculdades de Serviço Social em São Paulo, no Grande ABC, e isso é muito importante. A gente percebe que as pessoas ficaram mais felizes. (Katia)

O gestor também avalia o impacto positivo das 30 horas para a instituição.

– Acho que, de um modo geral, foi positivo. Por quê? Porque serviu, sim, para segurar alguns profissionais. Foi importante para alguns profissionais e você vê a diminuição na saída desses profissionais. Foi uma decisão acertada. Você vê os dois lados: você vê o trabalhador, ele vê isso como um grande trunfo para ele, acho que foi muito positivo. A gente tem engenheiro de segurança que prefere vir trabalhar aqui do que em outra prefeitura que ganha mais, porque aqui ele trabalha seis horas e isso dá uma mobilidade maior para ele. Então, acho que foi uma decisão acertada. (Roberto)

As falas dos entrevistados revelaram um ganho substancial com as 30 horas semanais sem a redução dos salários, avaliação compartilhada por Boschetti.

Serviço Social nos últimos vinte anos que tem um impacto profundo nas condições de trabalho e de vida dos(as) assistentes sociais. A redução da jornada de trabalho para trinta horas semanais, sem redução salarial, ainda que não altere estruturalmente a organização do trabalho, possibilita diminuir a sobrecarga do trabalho, o que pode melhorar a saúde do(a) trabalhador(a) e, ainda impor limites à exploração do trabalho pelo capital (BOSCHETTI, 2011, p. 566-567).

Em relação às reivindicações dos assistentes sociais municipais, percebe-se a necessidade de novas lutas.

– [...] O serviço público para mim é concurso, é 30 horas. Eu acho que tem que ser isso. E isso não é regalia! São condições de trabalho! Não é regalia fazer 30 horas, não, isso é condição de trabalho! Para você desempenhar o trabalho com qualidade, garantindo acesso, garantindo tudo isso que a gente defende para a população. A ideia é que a gente preste um serviço de qualidade. Se a gente for olhar, as prefeituras não têm formação para o seu quadro. O seu quadro se forma porque ele tem vontade de estudar e de se formar. Pense em você, eu [...] se for olhar na prefeitura, poucos fizeram seu mestrado. [...] Se não tiver um aumento salarial, se não tiver um convênio para as pessoas estudarem, elas vão arranjar outro emprego. É óbvio! (Vitória)

Tais análises estão sincronizadas com a visão da diretoria do SINDEMA.

– A redução da carga horária deveria ser ampliada para os demais trabalhadores da

saúde, eu acho que é um desafio que a atual diretoria do sindicato tem junto à administração. Que era um compromisso que nós tínhamos de estender esta diminuição para os demais trabalhadores da Saúde e termos um plano de carreira. (Katia)

De fato, as 30 horas semanais não findam em si mesmas, mas trazem outras bandeiras de luta. Entretanto, é preciso levar em conta o significado da redução da jornada e a potencialidade do tempo conquistado pelo profissional de Serviço Social com todos os riscos, desafios, embates e alegrias presentes no cotidiano do trabalho na PMD.

– Para mim é um reconhecimento institucional as 30 horas semanais. Considerando que o assistente social não trabalha com coisas, não trabalha com objeto. A gente trabalha com pessoas, mas pessoas em situação de sofrimento, revolta, que estão vivendo a dor da perda naquele momento. Para mim, as 30 horas, eu considero como uma justiça laborativa. Nem sei se esse termo existe (risos), mas para mim, a maior justiça feita, foram essas 30 horas. Para mim, é justo um profissional do Serviço Social trabalhar 30 horas porque não existe no Serviço Social um dia igual ao outro. Cada dia que a gente chega, a dinâmica daquele dia de trabalho é completamente diferente do dia anterior e com certeza vai ser diferente do dia seguinte. Então para mim é um ganho psíquico, porque o desgaste é grande, mas eu sei que, minimamente eu tenho 30 horas. Se eu gero banco de horas, vai ter um momento que eu vou poder descansar. (Rosana)

Essa pesquisa apontou a necessidade de contínuas reflexões e ações coletivas para a melhoria das condições de vida do trabalhador. É fundamental alçar voos cada vez mais altos na perspectiva de uma vida que propicie tempo para o trabalho, para as relações pessoais, a família, a arte, o lazer, o aprimoramento intelectual e, como já defendia Paul Lafargue (2003), para o descanso e o ócio.

Ainda, como ensina Paulo Freire (1996): “Gosto de ser gente porque a história em que me faço com os outros e de cuja feitura tomo parte é um tempo de possibilidades e não de determinismos”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As grandes conquistas da humanidade são realizações daquilo que parecia impossível.

Mario Quintana

O sonho da redução da jornada de trabalho para o Serviço Social brasileiro tornou-se uma realidade concreta a partir do ano de 2010. Esse sonho transformado em realidade traz novos anseios: de um trabalho que signifique práxis, que privilegie a saúde do trabalhador e que o tempo liberado pelas trinta horas semanais signifique, de fato, um tempo livre para a realização de projetos pessoais e coletivos, para o descanso e para o ócio.

Dal-Rosso (1998) argumentou que a luta pela redução da jornada de trabalho, no início do século XIX, objetivou primordialmente a humanização do trabalho, porque “a vida tem potencialidades de realização que ultrapassam o horizonte do trabalho” (DAL-ROSSO, 1998, p.99). Tempos depois, a luta passou a ser também pelo aumento do emprego.

O processo inédito de conquista e implantação das 30 horas semanais sem redução de salário para o Serviço Social, ocorrido no País, reforçou a necessidade de divulgação do processo que se dera, em Diadema, dois anos antes, percebendo-se as particularidades do território local e do espaço público municipal.

Um município de médio porte, relativamente jovem, que cresceu às margens da cidade de São Paulo e de São Bernardo do Campo, com grandes necessidades sociais, mas com um diferencial que diz respeito à continuidade de gestões de governos petistas, com forte participação popular e politização, além de um sindicato com perfil combativo e organizativo. Esses elementos foram também fatores determinantes para a conquista de uma reivindicação antiga dos trabalhadores pela redução da jornada de trabalho.

A experiência acumulada de cinco anos com as 30 horas semanais para os profissionais de nível superior da PMD, incluídos os profissionais de Serviço Social, contribuiu com as reflexões sobre as condições de trabalho e de vida na perspectiva das ações coletivas desses trabalhadores desencadeadas no plano nacional.

É notório que os assistentes sociais tiveram um ganho considerável na vida pessoal com o advento das 30 horas semanais pelo aumento do tempo liberado para outras atividades. Entretanto, do ponto de vista profissional houve intensificação dos ritmos de trabalho na medida em que não ocorreram novas contratações.

A pesquisa confirmou a hipótese de que os assistentes sociais da PMD avaliaram as 30 horas semanais como uma conquista dos trabalhadores, que lhes permitiu maior tempo livre para realizações pessoais, como dedicação à família e aos amigos, ao estudo, esportes, atividade física e *hobbys*.

Estudos de Dal-Rosso (2008) e de Carriel (2011) confirmaram que, em outros municípios brasileiros, a geração de novos postos de trabalho após as 30 horas semanais também não ocorreu apesar do pleito das entidades sindicais. Dessa forma, não se trata de fato isolado em Diadema, mas decorre das respostas do capital às conquistas dos trabalhadores.

Ressalta-se que na Prefeitura de Diadema, as contratações posteriores ocorreram majoritariamente em razão de novos serviços sociais e não como consequência direta das 30 horas semanais. Os equipamentos continuaram portanto com a mesma demanda, com o mesmo horário de atendimento, restando ao profissional e à equipe de trabalho adaptação à nova realidade.

A criação do banco de horas ocorreu em função da necessidade de realização de horas excedentes de trabalho, geradas por uma série de fatores, como o número insuficiente de profissionais para atender a demanda; o atendimento a situações sociais de emergência; as reuniões com população em períodos noturnos e/ou finais de semana; e, também, a redução da jornada de trabalho sem a devida contratação de outros profissionais para suprir as horas liberadas.

Outro aspecto registrado é a dificuldade do profissional na função de gestor em restringir o seu trabalho às 30 horas semanais pelas exigências do cargo e pela necessidade de atendimento à população decorrente do *déficit* de profissionais.

Um elemento fundamental a ser destacado, refere-se à qualidade do atendimento. Mesmo com a redução da jornada de trabalho e com a insuficiência do número de assistentes sociais na PMD, os entrevistados em sua maioria avaliaram que a qualidade permaneceu a mesma ou aumentou, confirmando o pressuposto de que a redução da jornada de trabalho traduz-se na melhoria da qualidade dos serviços.

Em Diadema, as 30 horas semanais não geraram aumento de vínculos de trabalho dos assistentes sociais, como que era a preocupação nacional da categoria. Nesta pesquisa, constatou-se que 20% dos entrevistados possuem outra atividade profissional iniciada antes mesmo da redução da jornada.

Assim, a conquista da jornada de trabalho de 30 horas é um direito inigualável para a categoria, repercutindo de forma direta e positiva na vida pessoal dos profissionais, apesar das fragilidades e dos conflitos desencadeados nos processos de trabalho.

Esses conflitos devem ser analisados na perspectiva do capitalismo contemporâneo, permeado pela flexibilização e redução de direitos dos trabalhadores. Desse modo, a redução da jornada de trabalho sem restrição de salários segue na contramão da ideologia dominante, de redução de custos.

É importante que a cidade de Diadema não signifique uma experiência isolada em relação à redução da jornada de trabalho para os outros trabalhadores. É fundamental que os municípios também incorporem essa jornada. Além disso, há de se ter como norte a expansão da luta para as demais categorias da prefeitura não se restringindo somente ao nível superior.

A partir da experiência de Diadema, reitera-se a necessidade de novas (e antigas) lutas coletivas por contratações de profissionais para reposição das horas liberadas, por concursos públicos, pela extinção de banco de horas e dos processos de terceirização e por relações horizontais com chefias, inclusive na definição de horários.

Em síntese, esta pesquisa ressaltou a importância da redução da jornada de trabalho para os assistentes sociais e para a classe trabalhadora em geral e, no decorrer de sua elaboração, surgiram questionamentos e indagações que apontaram possibilidades de novos conhecimentos.

- Os assistentes sociais e o conjunto CFESS/CRESS retomaram o debate nacional sobre as possibilidades de organização coletiva da categoria: permanência por ramo de atividade ou por categoria profissional? Após os embates para implantação das 30 horas semanais no País, essa é uma questão que necessita de aprofundamentos e debates coletivos.

- Qual a visão dos usuários em relação à repercussão das 30 horas semanais na prestação de serviços? Apesar de as avaliações dos assistentes sociais, do gestor da Prefeitura de Diadema e do SINDEMA terem sido positivas, serão necessárias novas pesquisas para captar a opinião dos usuários a respeito dessa questão.

- Qual a avaliação dos trabalhadores de nível médio da Prefeitura de Diadema sobre a diminuição da jornada de trabalho que foi atribuída apenas para o nível superior? O aumento salarial a esses trabalhadores substituiu o anseio por uma carga horária menor?

- Qual a percepção dos assistentes sociais de Diadema que realizam 40 horas semanais no Programa Saúde da Família em relação à jornada de trabalho? Para eles também há intensificação dos ritmos de trabalho? Seria possível a realização do trabalho no PSF em 30 horas semanais?

- Quais são os nexos causais nos processos de saúde e doença inerentes ao trabalho do Serviço Social? Há pouca produção sobre a saúde do assistente social na condição de trabalhador.

Antes de terminar queria dizer que, como pesquisadora, a redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais possibilitou a realização deste mestrado com tempo para o estudo e para as relações afetivas e profissionais que estabeleci nesse período de dois anos de pós-graduação. O amadurecimento profissional e teórico adquirido associado ao compromisso com a profissão tornaram-me mais segura e aberta à inovação profissional e pessoal.

Espero que esta pesquisa contribua para a reflexão e análise da categoria dos assistentes sociais quanto aos processos de trabalho e às potencialidades das 30 horas semanais para a vida pessoal. Que essa tão importante conquista seja um tempo maior de vida para a realização de projetos profissionais e pessoais extensiva a todos os trabalhadores. E por que não dizer, tempo de luta por mais justiça e igualdade entre os homens?

BIBLIOGRAFIA

- ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa. **O Projeto Ético-Político Profissional do Serviço Social Brasileiro**. Tese (Doutorado em Serviço Social). Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2006.
- _____. A organização político-sindical dos assistentes sociais: trajetórias de lutas e desafios contemporâneos. **Serviço Social & Sociedade**. São Paulo: Cortez, n. 97, p. 85-108, jan./mar., 2009.
- _____. Reflexões sobre a profissão de serviço social. *Ação – jornal do CRESS-SP*. São Paulo, n.#69, p.8, out./nov./dez.,2012. Entrevista concedida a Samantha Cerquetani.
- _____; CABRAL, Maria do Socorro Reis. **O Novo Sindicalismo e o Serviço Social: Trajetória e processos de luta de uma categoria – 1978-1988**. São Paulo: Cortez, 1995.
- _____. CABRAL, Maria do Socorro Reis; FARIA, Sandra. A organização sindical dos assistentes sociais – uma transitoriedade inconclusa. In: **X CBAS, Caderno de Teses**. Rio de Janeiro: ABEPSS/CFESS/ENESSO, 2001.
- ALVES, Francisco. Processo de Trabalho e Danos à Saúde dos Cortadores de Cana. **Interfacehs – Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, v. 3, n.2, abr./ago., 2008. Disponível em:
<http://www.revistas.sp.senac.br/index.php/ITF/article/viewFile/113/130>. Acesso em: 15/03/2013.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2. ed. Londrina: Editora Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- _____. **Trabalho e Subjetividade: O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ASSOCIAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DE DIADEMA. **Estatuto da Associação dos Funcionários Públicos de Diadema**. Disponível em:
<http://www.afpd.org.br/quem%20somos.htm> Acesso em: 20/11/2012.
- BARROCO, Maria Lúcia Silva. **Ética e Serviço Social: Fundamentos Ontológicos**. São Paulo. Cortez, 2006.
- _____. **Ética: fundamentos sócio-históricos**. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2010.
(Biblioteca Básica de Serviço Social, v. 4)
- BOSCHETTI, Ivanete. Condições de trabalho e a luta dos(as) assistentes sociais pela jornada semanal de 30 horas. **Serviço Social & Sociedade**. São Paulo: Cortez, n. 107, p. 557-584, jul/set.,2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: <http://www.amperj.org.br/store/legislacao/constituicao/crfb.pdf>. Acesso em: 26/01/2013.

_____. **Código de Ética do/a Assistente Social**. Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão. 10. ed. ver. e atual. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social (CFESS). 1997. Disponível em: http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_CFESS-SITE.pdf. Acesso em: 22/01/2013.

_____. **Lei complementar nº 101**, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm. Acesso em: 28/02/2012.

_____. **PNAS. Política Nacional de Assistência Social/2004**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília, nov., 2005.

_____. **Projeto de Lei nº 1890/2007**. Acrescenta dispositivo à Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993, para dispor sobre a duração do trabalho do Assistente Social. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=89D23A55C6EEBBFFCAB8027079BEBF75.node2?codteor=497224&filename=Tramitacao-PL+1890/2007. Acesso em: 16/02/2012.

_____. **Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 152**, de 2008. Acrescenta dispositivo à Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993, para dispor sobre a duração do trabalho do Assistente Social. Disponível em : http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=87290 Acesso em: 10/08/2012.

_____. **Lei Federal nº 12.317**, de 26 de agosto de 2010. Acrescenta dispositivo à Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993, para dispor sobre a duração do trabalho do Assistente Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12317.htm Acesso em: 25/01/2013.

_____. STF. Supremo Tribunal Federal. CNS contesta lei que reduz a 30 horas a jornada semanal de assistentes sociais. **Notícias STF**. 8/10/2010. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=163660> Acesso em: 17/02/2013.

_____. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades@ Diadema – SP**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/painel/painel.php?codmun=351380#> Acesso em: 20/02/2013.

_____. **Censo 2010**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm/> Acesso em: 22/04/2012.

- CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho:** vivências cotidianas de trabalhadores. Tese (Doutorado em Sociologia). Programa de Pós Graduação de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo; École Doctorale da Universidade de Paris-8, 2007.
- CARRIEL, Fernanda de Jesus. **A organização sindical das assistentes sociais no serviço público municipal de Campinas/SP:** A luta pela jornada de 30 horas. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2012.
- CFESS. CONSELHO FEDERAL SERVIÇO SOCIAL. **Assistentes Sociais no Brasil:** elementos para o estudo do perfil profissional. Conselho Federal de Serviço Social (Org.); colaboradores Rosa Prêdes et al. Brasília: CFESS, 2005. Disponível em: http://www.cfess.org.br/pdf/perfilas_edicaovirtual2006.pdf Acesso em: 20/02/2013.
- _____. Lei federal é para cumprir: 30 horas semanais para assistentes sociais. *CFESS Manifesta*, de 30/08/2011. Disponível em: http://www.cfess.org.br/arquivos/cfessmanifesta2011_luta30h_site.pdf. Acesso em: 20/11/2012
- _____. **Direito se conquista:** a luta dos/as assistentes sociais pelas 30 horas semanais. Brasília, CFESS, 2011. Disponível em: http://www.cfess.org.br/publicacoes_livros.php. Acesso em: 15/10/2012.
- CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia.** 9. ed. São Paulo: Editora Ática, 1997.
- COELHO, Marta Cícera Sari. **Espaço de Direitos é mais que Direito a Espaço:** O Processo de Urbanização de Favelas em Diadema (1983–2008). Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008.
- COSTA, Tania. **A Participação do Conselho Popular de Saúde na dinâmica deliberativa do Conselho Municipal de Saúde de Diadema/SP:** um processo em questão. 2008-2010. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2012.
- CRESS-SP. Conselho Regional de Serviço Social do estado de São Paulo 9ª Região. (Org.). **Legislação Brasileira para o Serviço Social.** 2. ed. ver. ampl. e atual. São Paulo: CRESS-SP, 2006.
- _____. *Ação – jornal do CRESS-SP.* Disponível em: <http://www.cress-sp.org.br/> Acesso em: 7/11/2012.
- CUSTÓDIO, Mariana Lopes. **Trabalho, Tempo Livre e Lazer:** as possibilidades de lazer no capitalismo contemporâneo. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2012.
- DAL-ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade:** o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

_____; DEDECCA, Cláudio Salvadori. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho.** São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 1998. (Coleção ABET – Mercado de Trabalho, v. 5)

_____. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DIADEMA. Secretaria da Saúde. **Relato e considerações quanto às atividades realizadas pelo Serviço Social da Secretaria de Saúde.** Secretaria da Saúde. Diadema, 1996. (relatório interno)

_____. **Lei nº 05/60**, de 15/03/1960. Dispõe sobre a organização dos serviços da Prefeitura, criação de cargos e fixação de vencimentos do pessoal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.cmdiadema.sp.gov.br/leis_integra.php?chave=560/
Acesso em: 30/01/2013.

_____. **Lei nº 186/64**, de 16/04/1964. Dispõe sobre a organização dos serviços da Prefeitura Municipal, escala de padrões de vencimentos e dá outras providências. Disponível em: http://www.cmdiadema.sp.gov.br/leis_integra.php?chave=18664 Acesso em: 30/01/2013.

_____. **Lei nº 936/88**, de 3/03/1988. Dispõe sobre a Reorganização Administrativa da Prefeitura do Município de Diadema e sobre o Plano de Classificação de Cargos e Empregos, Quadro de Pessoal, Evolução Funcional e da outras providências. Disponível em: http://www.cmdiadema.sp.gov.br/leis_integra.php?chave=93688
Acesso em 30/01/2013

_____. **Lei nº 981/88**, de 07/12/1988. Institui o Regime Jurídico Único para os servidores públicos do Município de Diadema, e altera a Lei Municipal 877/87. Disponível em: http://www.cmdiadema.sp.gov.br/leis_integra.php?chave=98188
Acesso em: 30/01/2013

_____. **Lei Complementar nº 8/1991**, de 16/07/1991. Estatuto do funcionário público de Diadema. Disponível em:
http://www.cmdiadema.sp.gov.br/leis_integra.php?chave=10000891
Acesso em: 23/02/2012.

_____. **Estatuto do Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema (SINDEMA).** Disponível em: http://www.sindema.org.br/estatuto_sindema.pdf. Acesso em: 23/02/2012.

_____. **Estatuto Social da Associação dos Funcionários Públicos de Diadema.** Disponível em: http://www.afpd.org.br/institucional_arquivos/estatuto%20social.htm. Acesso em: 23/02/2012.

_____. Câmara Municipal de Diadema. **Requerimento nº 740/2000 – Processo 808/2000**, de 27/04/2000. Solicitação de redução da jornada de trabalho dos assistentes sociais. Gabinete do vereador Vladão. Diadema, 2000.

- _____. **Lei Complementar nº 260**, de 22/02/2008. Dispõe sobre revisão das referências salariais dos cargos e empregos públicos, e dá outras providências. (Projeto de lei complementar nº 003/2008 - nº 006/2008, na origem). Disponível em: http://www.cmdiadema.sp.gov.br/leis_integra.php?chave=10026008 Acesso em: 20/01/2012.
- _____. **Lei Complementar nº 270**, de 19/05/2008. Altera dispositivos da Lei Complementar nº 260, de 22 de fevereiro de 2008, que dispõe sobre revisão das referências dos cargos e empregos públicos. (enfermeiro; psicólogo; assistente social; fonoaudiólogo). Disponível em: http://www.cmdiadema.sp.gov.br/leis_integra.php?chave=10027008 Acesso em: 30/01/2013
- _____. **Lei nº 276**, de 1/10/2008. Altera a Lei Complementar Municipal nº 260, de 22 de fevereiro de 2008, que dispõe sobre revisão das referências salariais dos cargos e empregos públicos, retificando seu artigo 1º. Disponível em: http://www.cmdiadema.sp.gov.br/leis_integra.php?chave=10027608 Acesso em 30/01/2013.
- _____. **Perfil Epidemiológico do Município de Diadema**. Secretaria da Saúde de Diadema. Vigilância à Saúde, 2013. (Relatório)
- DIEESE. Redução da jornada de trabalho no Brasil. **Nota Técnica** nº 16, mar., 2006. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec16ReducaoDaJornada.pdf>. Acesso em: 7/02/2013.
- _____. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade. **Nota Técnica** nº 57, nov., 2007. Disponível em: www.dieese.org.br/notatecnica/notatec57JornadaTrabalho.pdf Acesso em: 13/05/2012
- DRUCK, Graça. Principais indicadores da precarização social do trabalho no Brasil. In: **XIV Congresso Brasileiro de Sociologia**. Rio de Janeiro, 28-31/07/2009.
- _____; FRANCO, Tânia. Terceirização e Precarização: O Binômio Anti-Social em Indústrias. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A Perda da Razão Social do Trabalho – Terceirização e Precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 97-118.
- ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.
- FENAS. Federação Nacional dos Assistentes Sociais. **Seminário Nacional de Serviço Social e Organização Sindical**. Disponível em: <http://www.fenas.org.br/documentos.aspx?t=P> Acesso em: 16/02/2013.
- FERNANDES, Marcos Paulo Rocha; LOURENÇO, Edvania Ângela de Souza. **Exploração do trabalho no corte de cana**: breves apontamentos do senhor de engenho à agroindústria canavieira do século XXI. Trabalho apresentado no Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca em setembro de 2010. Disponível em http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112010000100027&script=sci_arttext Acesso em 12.03.2013

- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia** – Saberes necessários à prática educativa. 1.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996. (Coleção Leitura)
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 21. ed. São Paulo: Loyola, 2011.
- IAMAMOTO, Marilda. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo: Cortez, 1996.
- _____. Os espaços sócio-ocupacionais do assistente social. In: **Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. p. 341-375.
- _____. **Renovação e Conservadorismo no Serviço Social**. Ensaios críticos. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- _____; CARVALHO, Raul. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil**. 33.ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- JAKOBSEN, Kjeld; MARTINS, Renato; DOMBROWSKI, Osmir (Orgs.) **Mapa do Trabalho Informal**. Perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo. 1.ed. São Paulo: CUT; Editora Fundação Perseu Abramo, 2000. Disponível em: http://fpa.org.br/uploads/mapa_do_trabalho_informal.pdf. Acesso em: 23/03/2013.
- KONDER, Leandro. **O futuro da filosofia da práxis: o pensamento de Marx no século XXI**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1992.
- LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. Edição eBooksBrasil.com fonte digital 1999. Disponível em: <http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/direitopreguica.pdf>. Acesso em: 25/02/2013.
- LUDKE, Menge; ANDRÉ, Marli. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.
- LUKÁCS, György. **Ontologia do ser social: os princípios ontológicos fundamentais de Marx**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.
- MARTINELLI, Maria Lúcia (Org.) **Pesquisa qualitativa: um instigante desafio**. São Paulo: Veras Editora, 1999. (Série Núcleo de Pesquisa. NEPI/PUC-SP)
- MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos-Filosóficos**. Lisboa: Edições 70, 1993.
- _____. **Miséria da Filosofia**. 1.ed. S. Paulo: Expressão Popular, 2009
- _____. **O Capital: Crítica da Economia Política**. 28. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011. (O Processo de Produção do Capital, v. 1).
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 22. ed. São Paulo: Vozes, 1993.

- MONTEIRO, Claudia Lima. **Redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais:** estudo sobre a experiência dos assistentes sociais da Prefeitura do Município de Diadema. Franca: UNESP, 2012. Apresentação do trabalho no VIII Seminário de Saúde do Trabalhador em setembro. Disponível em:
http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=00000001120120001&lng=en&nrm=iso Acesso em: 12/02/2013.
- MOREIRA, Marinete Cordeiro. Reflexões sobre a profissão de serviço social. *Ação – jornal do CRESS-SP*, São Paulo, n.#69, p. 6-7, out./nov./dez., 2012. Entrevista concedida a Samantha Cerquetani.
- NETO, Otávio Cruz. O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 22. ed. São Paulo: Vozes, 1993. p. 51-66.
- NETTO, José Paulo. O materialismo histórico como instrumento de análise das políticas sociais. In: NOGUEIRA, Francis Mary Guimarães; Rizzotto, Maria Lucia Frizon (Orgs.) **Estado e Políticas Sociais: Brasil-Paraná**. Cascavel (PR): Edunioeste, 2003. p.11-28.
- _____; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica**. 1.ed. São Paulo: Cortez, 2006. (Biblioteca Básica de Serviço Social, v.1)
- PEDREIRA, Willian. Marcha das centrais: reduzir a jornada é gerar mais e melhores empregos. **Central Única dos Trabalhadores (CUT)**. 4/03/2013. Disponível em:
<http://www.cut.org.br/destaques/22987/marchadascentrais-reduzir-a-jornada-e-gerar-mais-e-melhores-empregos-sp> Acesso em: 10/03/2013.
- PINTOR, Eliana Aparecida Silva. Sofrimento mental em vendedores na Grande São Paulo: a destituição do ser pela organização do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO)**. São Paulo: FUNDACENTRO, vol. 35 n. 122 p. 277-288, jul./dez., 2010.
- PORTAL BRASIL. **Direitos do trabalhador:** jornada de trabalho. Disponível em:
<http://www.brasil.gov.br/para/servicos/direitos-do-trabalhador/jornada-de-trabalho>.
 Acesso em: 20/01/2012.
- RAICHELIS, Raquel. O trabalho do assistente social na esfera estatal. In: **Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais**. Brasília: CFESS; ABEPSS, 2009. p. 377-391.
- _____. O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos. **Serviço Social & Sociedade**. São Paulo: Cortez, n. 107, p. 420-437, jul./set./2011.
- REALI, Mário et ALLI, Sérgio. **A cidade de Diadema e o Estatuto da Cidade**. 2010. Disponível em: <http://www.conselhos.mg.gov.br/uploads/24/03.pdf> Acesso em: 22/02/2013.

- SANTOS, Mauricléia Soares dos. **A política habitacional do município de Diadema e a intervenção do assistente social (1994-2004)**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2006.
- SANTOS, Milton. **O Dinheiro e o Território**. Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense, 1999. Conferência inaugural do Mestrado em Geografia proferida no dia 15 de março. Disponível em:
www.uff.br/geographia/ojs/index.php/geographia/article/.../2/2 Acesso em: 09/02/2013.
- SANTOS, Silvana Mara de Moraes dos. O CFESS na defesa das condições de trabalho e do projeto ético-político profissional. **Revista Serviço Social & Sociedade**. São Paulo: Cortez, n. 104, p. 695-714, out./dez., 2010.
- SÃO PAULO. SEADE. **Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados**. Disponível em: <http://www.seade.gov.br/>. Acesso em: 20/12/2012.
- _____. **Perfil Municipal**. 2012. Disponível em:
<http://www.seade.gov.br/produtos/perfil/perfil.php>. Acesso em: 26/02/2012.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. A precarização contemporânea: A saúde mental no trabalho precarizado. In: **III Congresso Internacional de Saúde e Psicopatologia no Trabalho**. Goiânia, 2008.
- _____. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- SERVIÇO SOCIAL & SOCIEDADE. **O Congresso da Virada e Os Trinta Anos da Revista**. São Paulo: Cortez, n. 100, out./dez. 2009.
- SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed., São Paulo: Cortez, 2008.
- SILVA, Maria da Conceição Clarindo Cavalcante da. **A Saúde do Servidor Público em Sua Dimensão Social: Política de Saúde do Servidor, Relações Sociais, Protagonismo e Determinantes Sociais**. Tese (Doutorado em Serviço Social). Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2012.
- SINDEMA. Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema. **Jornal do Sindicato**. 4/2008. Disponível em: www.sindema.org.br. Acesso em: 08/01/2012.
- SIQUEIRA, Andreia Conceição. **Serviço social e violência sexual: reflexões a partir do trabalho da Rede de Atenção à Violência Sexual de Diadema**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009.
- SPOSATI, Aldaíza (Coord.); Ramos, Frederico; Gambardella, Alice. **Topografia Social de Diadema**. PMD/CEDEST/PUC-SP, 2009.

- TELLES, Vera da Silva. **Medindo coisas, produzindo fatos, construindo realidades sociais**. São Paulo: PUC-SP, 2003. Palestra proferida no Seminário Internacional sobre Indicadores Sociais para Inclusão Social, realizado nos dias 15 e 16 de maio.
- THOMPSON, Edward Palmer. O tempo, a disciplina do trabalho e o capitalismo industrial. In: _____. **Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998. p. 267-304. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/14564783/E-P-Thompson-Tempo-Disciplina-de-Trabalho-e-Capitalismo-Industrial>: Acesso em: 22/01/2013.
- YACOB, Leila Baumgratz Delgado. A luta contemporânea pela redução da jornada de trabalho: recuperando antigas bandeiras. **Serviço Social & Sociedade**. São Paulo: Cortez, n. 82, p. 46-72, jul. 2005.
- YAZBEK, Maria Carmelita; MARTINELLI Maria Lúcia e RAICHELIS, Raquel. O Serviço Social brasileiro em movimento. **Serviço Social & Sociedade**. São Paulo: Cortez, n. 95, p. 5-29, especial, 2008.
- YAZBEK, Maria Carmelita. O significado sócio-histórico da profissão. Brasília: CFESS; ABEPSS, 2009. In: **Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais**. Brasília: CFESS; ABEPSS, 2009. p. 125-141.

ANEXOS

ANEXO I

ANEXO I

LEI Nº 12.317 DE 26 DE AGOSTO DE 2010

Acrescenta dispositivo à Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993, para dispor sobre a duração do trabalho do Assistente Social.

OPRESIDENTEDAREPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 5o-A:

"Art. 5ºA. A duração do trabalho do Assistente Social é de 30 (trinta) horas semanais".

Art. 2º Aos profissionais com contrato de trabalho em vigor na data de publicação desta Lei é garantida a adequação da jornada de trabalho, vedada a redução do salário.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 26 de agosto de 2010.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Carlos Lupi

José Gomes Temporão

Márcia Helena Carvalho Lopes

ANEXO II

ANEXO II

LEI COMPLEMENTAR Nº 260, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2008

(PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 003/2008)
(nº 006/2008, na origem)

DISPÕE sobre revisão das referências salariais dos cargos e empregos públicos, e dá outras providências.

JOSÉ DE FILIPPI JUNIOR, Prefeito do Município de Diadema, Estado de São Paulo, no uso e gozo de suas atribuições legais;

Faz saber que a Câmara Municipal aprova e ele sanciona e promulga a seguinte LEI COMPLEMENTAR:

Art. 1º - Fica alterada a partir de 1º de março de 2008, a Lei Complementar nº 36, 17 de março de 1995, nos seus anexos II Cargos de Provimento Efetivo e III Empregos Públicos, nos quais são definidas as referências salariais dos cargos e empregos públicos, na seguinte conformidade: (Alterado pela Lei Complementar nº 276/2008).

Art. 2º - Ficam transformados 368 cargos, vagas, de Agente de Serviços I em Agente de Serviços Gerais, permanecendo inalterados os requisitos, a carga horária e a referência salarial I.

Art. 3º - Ficam transformados 30 cargos de Motorista III em Motorista Socorrista, permanecendo inalterados os requisitos e carga horária.

§ 1º - A referência salarial do cargo a que se refere o caput deste artigo fica definida como referência 7.

Art. 4º - A partir de 21 de março de 2008 os cargos e empregos cuja ocupação tenha como requisito curso superior completo, passam a praticar a jornada de 30 (trinta) horas semanais, distribuídas em 6 (seis) horas diárias, corridas, com intervalo de 15 (quinze) minutos para lanche.

§ 1º - Para os cargos e empregos a que se refere o caput deste artigo fica mantida a Referência Salarial 11.

§ 2º - Caberá ao Secretário de cada pasta a definição do horário de trabalho que será praticado pelos servidores lotados em sua secretaria, de maneira a garantir a melhor forma de prestação dos serviços.

§ 3º - Excetuam-se das condições previstas no caput deste artigo os cargos e empregos públicos de médico, cirurgião dentista, dentista, integrantes do quadro de magistério, procuradores e advogado que permanecem com as jornadas atuais.

~~§ 4º - Excetuam-se das condições previstas no caput deste artigo o cargo e o emprego público de Enfermeiro que, a partir de 21 de março de 2008, passam a ter suas jornadas na seguinte~~

conformidade:

§ 4º - Excetuam-se das condições previstas no caput deste artigo o cargo e o emprego público de Enfermeiro que cumprirão jornada de 36 horas semanais, distribuídas diariamente ou na forma de plantões, de acordo com a definição do Secretário da Pasta, e Referência Salarial 11E. (Redação dada pela Lei Complementar nº 270/2008).

§ 5º - Os ocupantes de cargos lotados no Programa Saúde da Família, nomeados através de Portaria do Senhor Prefeito, cumprirão a jornada de 40 horas semanais, distribuídas conforme definição do Secretário da Pasta, com salário calculado proporcionalmente à jornada praticada, limitados a 92 (noventa e dois) cargos de Enfermeiro; 20 (vinte) cargos de Psicólogo; 20 (vinte) cargos de Assistente Social; e 10 (dez) cargos de Fonoaudiólogo. (Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 270/2008).

a) Enfermeiros lotados no Serviço de Atenção Básica e no Serviço de Urgência/ Emergência - jornada de 36 horas semanais, distribuídas diariamente ou na forma de plantões de acordo com a definição do Secretário da Pasta e Referência Salarial 11 E.

b) Enfermeiros lotados no Programa de Saúde da Família – jornada de 40 horas semanais, distribuídas conforme definição do Secretário da Pasta e Referência Salarial 11 F.

Art. 5º - Em decorrência do disposto no artigo 1º desta Lei Complementar, ficam alteradas as referências salariais dos cargos públicos de Agente de Serviços e de Agente Administrativo II do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Instituto de Previdência do Servidor Municipal de Diadema - IPRED, na seguinte conformidade:

CÓD	CARGOS PÚBLICOS - DENOMINAÇÃO	Nº de Cargos - Lei 036/95 e Alterações	Atual Referência Salarial	Nova Referência Salarial
610	Agente Serviço Funerário I	10	1	2
613	Agente Serviços I	750	1	2
601	Agente Administrativo I	178	2	3
606	Agente de Controle de Zoonoses	75	2	3
614	Agente Serviços II	51	2	3
623	Armador	6	2	3
636	Carpinteiro	11	2	3
680	Pedreiro	117	2	3
683	Pintor de Obras	23	2	3
651	Encanador	19	4	5
664	Marceneiro	10	4	5
710	Guarda Civil Patrimonial	601	4	5
602	Agente Administrativo II - 40 h	543	6	6-A
717	Agente Administrativo II - 30 h			
650	Eletrotécnico	9	8	9
663	Jornalista II	11	10	11
653	Enfermeiro - 36 h	190	11	11-E
	Enfermeiro - 40 h		11	11-F

CÓD	EMPREGOS PÚBLICOS – DENOMINAÇÃO	Nº DE EMPREGOS PÚBLICOS – LEIS 036/95, E RESPECTIVAS ALTERAÇÕES	Atual Referência Salarial	Nova Referência Salarial
307	Ajudante Geral	21	1	2
322	Auxiliar de Cozinha	1	1	2
323	Auxiliar de Eletricidade	1	1	2
324	Auxiliar de Encanamento	1	1	2
328	Auxiliar de Manutenção	1	1	2
331	Auxiliar de Pedreiro	20	1	2
333	Auxiliar	3	1	2
340	Coletor de Lixo	16	1	2
347	Coveiro	3	1	2
428	Servente	19	1	2
320	Auxiliar de Almoxarifado	4	2	3
339	Carpinteiro	2	2	3
397	Mensageiro	1	2	3
417	Pedreiro	17	2	3
420	Pintor de Obras	3	2	3
425	Recepcionista	9	2	3
448	Guarda Civil Patrimonial	18	4	5
393	Marceneiro	1	4	5
376	Escrivão	37	6	6A
407	Oficial Administrativo	35	6	6A
387	Jornalista	1	10	11

CÓD	EMPREGOS PÚBLICOS – DENOMINAÇÃO	Nº DE EMPREGOS PÚBLICOS - LEIS 036/95, E RESPECTIVAS ALTERAÇÕES	Atual Referência Salarial	Nova Referência Salarial
306	Ajudante de Topografia	1	2	3
307	Ajudante Geral	21	1	2
322	Auxiliar de Cozinha	1	1	2
323	Auxiliar de Eletricidade	1	1	2
324	Auxiliar de Encanamento	1	1	2
328	Auxiliar de Manutenção	1	1	2
331	Auxiliar de Pedreiro	20	1	2
333	Auxiliar	3	1	2
338	Borracheiro	1	2	3
340	Coletor de Lixo	16	1	2

347	Coveiro	3	1	2
390	Lavador de Veículos	3	2	3
392	Lubrificador	1	2	3
428	Servente	19	1	2
320	Auxiliar de Almoxarifado	4	2	3
339	Carpinteiro	2	2	3
397	Mensageiro	1	2	3
417	Pedreiro	17	2	3
420	Pintor de Obras	3	2	3
425	Recepcionista	9	2	3
448	Guarda Civil Patrimonial	18	4	5
393	Marceneiro	1	4	5
376	Escriturário	37	6	6A
407	Oficial Administrativo	35	6	6A
387	Jornalista	1	10	11

I - O disposto no artigo 4º e parágrafos desta Lei Complementar aplicam-se aos cargos de provimento efetivo do IPRED.

II - Em decorrência do disposto neste artigo, o Diretor Superintendente do IPRED, mediante ato administrativo próprio, procederá às adequações necessárias no Quadro Geral de Pessoal do Instituto, com posterior publicação.

§ **Único** – As despesas decorrentes da ampliação da jornada dos profissionais lotados no Programa de Saúde da Família, conforme § 5º do art. 4º desta Lei, correrão por conta de recursos oriundos do Sistema Único de Saúde. (Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 270/2008).

Art. 6º - As despesas decorrentes com a execução desta Lei Complementar correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art 7º - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições contrárias.

Diadema, 22 de fevereiro de 2008.

(aa.) JOSÉ DE FILIPPI JUNIOR
Prefeito Municipal

ANEXO III

ANEXO III

MODELO DE QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA QUANTITATIVA

I. IDENTIFICAÇÃO

1. Sexo: () Feminino () Masculino

2. Idade:

() Até 30 anos

() De 31 a 40 anos

() De 41 a 50 anos

() 51 anos ou mais

3. Setor de trabalho: _____

4. Função (assinale apenas uma alternativa):

() Assistente social

() Gestor

() Outras. Especificar: _____

5. Há quanto tempo trabalha na Prefeitura de Diadema: _____

6. Há quanto tempo se formou em Serviço Social: _____

7. Escolaridade (múltipla escolha):

() Graduação

() Extensão Universitária

() Especialização

() Mestrado

() Doutorado

8. Você participa das atividades promovidas pelo Sindicato dos Funcionários Públicos de Diadema (reuniões, manifestações, festas)?

() Sim

() Não

9. Você participa das atividades do CRESS?

() Sim

() Não

II. TRABALHO

10. Horário de entrada e saída do trabalho antes da redução da jornada de trabalho:

11. Horário de entrada e saída do trabalho após a redução da jornada de trabalho:

12. O horário após a redução da jornada de trabalho foi definido por (assinale apenas uma alternativa):

- Você
- Chefia
- Você e chefia
- Outros. Especifique _____

13. Sob o aspecto pessoal, este novo horário para você é:

- Adequado
- Inadequado

14. Sob o aspecto profissional, este novo horário para você é:

- Adequado
- Inadequado

15. Devido à redução da carga horária, houve a contratação de assistentes sociais no seu local de trabalho?

- Sim
- Não

16. Em relação ao atendimento da demanda, o número de assistentes sociais no seu setor é (assinale apenas uma alternativa):

- Superior ao necessário
- Suficiente
- Insuficiente
- Muito insuficiente, comprometendo o trabalho.

17. Em decorrência da redução da jornada de trabalho, houve a necessidade de realização de horas excedentes?

- Sim
- Não

Em caso de resposta afirmativa na questão 17:

17.1. Após a redução da carga horária, quantas horas excedentes são realizadas por mês?

- Até 10 horas
- De 11 a 20 horas
- De 21 a 30 horas
- Mais de 30 horas

17.2. O trabalho excedente é computado como:

- Pagamento de horas extras
- Banco de horas

17.3. Caso você possua banco de horas, a definição das folgas é feita por:

- Você
- Gestor
- Você e o gestor

18. Você realiza atividades do seu trabalho nos seus momentos de folga (seja por e-mail, celular, rádio, elaboração de relatórios, etc.)?

- Sim
- Não

18.1. Caso tenha respondido afirmativamente, o trabalho desenvolvido em momentos de folga ocorre:

- Diariamente
- Uma vez por semana
- Aos finais de semana
- Raramente

18.2. A necessidade de realização de trabalhos nos momentos de folga foi decorrente da redução da jornada de trabalho?

- Sim
- Não

19. Após a redução da jornada de trabalho, o volume de trabalho que você realiza (assinale apenas uma alternativa):

- Foi reduzido
- Permaneceu o mesmo
- Aumentou
- Não consigo dimensionar
- Outras. Especifique: _____

20. Após a redução da jornada de trabalho, a qualidade de seu trabalho:

- Aumentou
- Diminuiu
- Não alterou

III. VIDA PESSOAL

21. Após a redução da jornada de trabalho, a sua relação com as pessoas com as quais você convive alterou para:

- Melhor
- Pior
- Não alterou

22. Após a redução da jornada de trabalho, o “tempo liberado” foi destinado para (múltipla escolha):

- Estudar
- Dedicar-se à família/amigos
- Cuidados com sua saúde
- Esportes/academia
- Hobby*. Qual? _____
- Outra atividade remunerada _____
- Outros. Especificar _____

23. Em sua opinião, a redução da jornada de trabalho propiciou:

- | | | |
|--|------------------------------|------------------------------|
| Melhoria na sua qualidade de vida | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| Melhoria no trajeto de sua casa ao trabalho (tempo e conforto) | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| Melhoria nas relações profissionais | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| Melhoria da sua saúde (física e mental) | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |

ANEXO IV

ANEXO IV

ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA REALIZADA COM ASSISTENTES SOCIAIS DAS ÁREAS DA SAÚDE, ASSISTÊNCIA SOCIAL E HABITAÇÃO

Data da entrevista:

Hora:

Local:

I. IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Setor de trabalho: _____

Tempo de Prefeitura: _____

Tempo de formado: _____

Sexo: _____

II. ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Avaliação sobre o processo de luta e conquista da redução da jornada de trabalho para os trabalhadores de nível superior da Prefeitura de Diadema.
2. Avaliação sobre o processo de implantação da redução da jornada de trabalho para os trabalhadores de nível superior da Prefeitura de Diadema.
3. Repercussões da redução da jornada de trabalho na sua vida profissional.
4. Interferência na relação com demais membros da equipe em decorrência da redução da jornada de trabalho.
5. Interferência no atendimento ao usuário em decorrência da redução da jornada de trabalho.
6. Repercussões na vida pessoal.
7. Ganhos e/ou perdas no processo da redução da jornada de trabalho.
8. Destinação dada ao tempo livre oriundo da redução da carga horária.
9. Possível retorno à carga horária semanal de 40 horas, em caso de aumento salarial.

ANEXO V

ANEXO V

ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA REALIZADA COM KATIA ALVES VASSOLER, PRESIDENTE DO SINDEMA NA GESTÃO 2005/2008

Data da entrevista:

Hora:

Local:

I. IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Setor de trabalho: _____

Cargo na PMD: _____

Tempo de Prefeitura: _____

Sexo: _____

II. ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Processo de negociação da pauta de redução da jornada de trabalho com a Prefeitura de Diadema.
2. Argumentos utilizados pelo Sindicato para esta conquista.
3. Possíveis entraves surgidos na implantação da jornada de trabalho de 30 horas semanais.
4. Reação de outras categorias profissionais em relação às 30 horas semanais.
5. Contratações após a redução da jornada de trabalho.
6. Avaliação sobre a participação das assistentes sociais na luta pela redução da jornada de trabalho.
7. Participação do CRESS e de outros atores.
8. Participação dos funcionários nas atividades do Sindicato após a redução da jornada de trabalho.
9. Avaliação sobre as repercussões da redução da jornada de trabalho ocorrida em Diadema para os trabalhadores, usuários e gestores da PMD.

ANEXO VI

ANEXO VI

ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA REALIZADA COM JANDYRA UEHARA ALVES PRESIDENTE DO SINDEMA NAS GESTÕES: 2008/2011 E 2011/2014 DIRETORA DO SINDEMA NA GESTÃO 2005/2008

Data da entrevista:

Hora:

Local:

I. IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Setor de trabalho: _____

Cargo na PMD: _____

Tempo de Prefeitura: _____

Tempo de diretoria do Sindicato: _____

Sexo: _____

II. ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Avaliação atual do sindicato em relação à redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais ocorrida na PMD.
2. Repercussões da redução da jornada de trabalho para os trabalhadores, usuários e para a gestão da PMD.
3. Existência de contratação de profissionais para reposição das horas reduzidas.
4. Atuais lutas do Sindicato, decorrentes da redução da jornada de trabalho.
5. Participação dos funcionários nas atividades do Sindicato após a redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais.

ANEXO VII

ANEXO VII

ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA REALIZADA COM ROBERTO RUSTICCI, SECRETÁRIO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS DA PMD

Data da Entrevista:

Hora:

Local:

I. IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Setor de trabalho: _____

Cargo na PMD: _____

Tempo de Prefeitura: _____

Sexo: _____

II. ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Número de trabalhadores que obtiveram a redução da jornada de trabalho em relação ao número total de trabalhadores da PMD.
2. Motivos que culminaram na redução da jornada de trabalho para os profissionais de nível superior da PMD.
3. Processo de negociação da pauta de redução da jornada de trabalho com o Sindema.
4. Processo de implementação da redução da jornada de trabalho nos serviços da PMD.
5. Contratação de profissionais para reposição das horas reduzidas.
6. Repercussões para a PMD, trabalhadores e usuários em relação à redução da jornada de trabalho destes profissionais.

ANEXO VIII

ANEXO VIII

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA OS SUJEITOS DA PESQUISA QUANTITATIVA (QUESTIONÁRIOS)

Declaro, por meio deste termo, que concordei em responder às perguntas do questionário da pesquisa de campo referente à pesquisa intitulada “Redução da jornada de trabalho de assistentes sociais para 30 horas semanais: análise dessa experiência na Prefeitura do Município de Diadema – São Paulo”, desenvolvida pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Fui informado(a), ainda, de que a pesquisa é orientada pela Prof. Dra. Rosangela Dias Oliveira da Paz e que poderei contatar a pesquisadora a qualquer momento que julgar necessário por meio de telefone ou e-mail.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado(a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais é analisar as repercussões profissionais e pessoais da redução da jornada de trabalho do(a)s assistentes sociais da Prefeitura do Município de Diadema.

Fui também esclarecido(a) de que o uso das informações por mim oferecidas está submetido às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde.

Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de respostas assinaladas no questionário e ocorrerá a partir da assinatura desta autorização. O acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pela pesquisadora e sua orientadora.

Estou ciente de que, caso eu tenha dúvida ou me sinta prejudicado(a), poderei contatar a pesquisadora responsável ou sua orientadora no Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), situado na Rua Ministro Godoy, 969 - Perdizes CEP 05015-000 - São Paulo - SP - telefone (11) 3670-8000.

A pesquisadora principal da pesquisa ofertou-me cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

Fui ainda informado(a) de que posso me retirar dessa pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo para meu acompanhamento ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos.

São Paulo, ____ de _____ de ____

Assinatura do(a) participante: _____

Assinatura da pesquisadora: _____

ANEXO IX

ANEXO IX

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA OS SUJEITOS DA PESQUISA QUALITATIVA (VERSÃO ANÔNIMA)

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado(a) na pesquisa de campo referente à pesquisa intitulada “Redução da jornada de trabalho de assistentes sociais para 30 horas semanais: análise dessa experiência na Prefeitura do Município de Diadema – São Paulo”, desenvolvida pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Fui informado(a), ainda, de que a pesquisa é orientada pela Prof. Dra. Rosangela Dias Oliveira da Paz e que poderei contatar a pesquisadora a qualquer momento que julgar necessário por meio de telefone ou e-mail.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado(a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais é analisar as repercussões profissionais e pessoais da redução da jornada de trabalho do(a)s assistentes sociais da Prefeitura do Município de Diadema.

Fui também esclarecido(a) de que o uso das informações por mim oferecidas está submetido às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde.

Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevista semiestruturada e será gravada a partir da assinatura desta autorização.

Confirmando ainda a cessão dos direitos da minha fala fornecida no dia ___/___/___ à pesquisadora Claudia Lima Monteiro para a utilização integral ou em partes, sem restrições de prazos e citações, respeitando apenas a privacidade do meu nome, desde a presente data. Abdico, outrossim, de direitos meus e de meus descendentes sobre a publicação da pesquisa.

Estou ciente de que, caso eu tenha dúvida ou me sinta prejudicado(a), poderei contatar a pesquisadora responsável ou sua orientadora no Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), situado na Rua Ministro Godoy, 969 - Perdizes - CEP 05015-000 - São Paulo - SP - telefone (11) 3670-8000.

A pesquisadora principal da pesquisa ofertou-me cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

Fui ainda informado(a) de que posso me retirar dessa pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo para meu acompanhamento ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos.

São Paulo, ___ de _____ de _____

Nome e RG do participante: _____

Assinatura do(a) participante: _____

Assinatura da pesquisadora: _____

ANEXO X

ANEXO X

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA OS SUJEITOS DA PESQUISA QUALITATIVA (VERSÃO IDENTIFICADA)

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado(a) na pesquisa de campo referente à pesquisa intitulada “Redução da jornada de trabalho de assistentes sociais para 30 horas semanais: análise dessa experiência na Prefeitura do Município de Diadema – São Paulo”, desenvolvida pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Fui informado(a), ainda, de que a pesquisa é orientada pela Prof. Dra. Rosangela Dias Oliveira da Paz e que poderei contatar a pesquisadora a qualquer momento que julgar necessário por meio de telefone ou e-mail.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado(a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais é analisar as repercussões profissionais e pessoais da redução da jornada de trabalho do(a)s assistentes sociais da Prefeitura do Município de Diadema.

Fui também esclarecido(a) de que o uso das informações por mim oferecidas está submetido às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde.

Minha colaboração se fará de forma identificada, por meio de entrevista semiestruturada e será gravada a partir da assinatura desta autorização.

Estou ciente de que, caso eu tenha dúvida ou me sinta prejudicado(a), poderei contatar a pesquisadora responsável ou sua orientadora no Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), situado na Rua Ministro Godoy, 969 - Perdizes - CEP 05015-000 - São Paulo - SP - telefone (11) 3670-8000.

Confirmando ainda a cessão dos direitos da minha fala fornecida no dia ___/___/___ à pesquisadora Claudia Lima Monteiro para a utilização integral ou em partes, sem restrições de prazos e citações, desde a presente data. Abduco, outrossim, de direitos meus e de meus descendentes sobre a publicação da pesquisa.

A pesquisadora principal da pesquisa ofertou-me cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

Fui ainda informado(a) de que posso me retirar dessa pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo para meu acompanhamento ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos.

São Paulo, ___ de _____ de _____

Nome e RG do participante: _____

Assinatura do(a) participante: _____

Assinatura da pesquisadora: _____