

CRESS

*Diferenças das
atribuições entre
Conselhos Profissionais
e Sindicatos*

SINDICATOS





Conselho Regional de Serviço Social CRESS/7ª Região – RJ

Diretoria do CRESS - gestão 2014/2017 - “Contra a corrente: a luta continua”

Sede

Presidente: Rodrigo Silva Lima

Vice-presidente: Denise Nicacio Pereira

1º Secretário: Carlos Felipe Nunes Moreira

2ª Secretária: Márcia Denise de Canena

1ª Tesoureira: Carolina Cruz da Silva

2ª Tesoureira: Mônica Simone Pereira Olivar

Conselho Fiscal: Vanessa Bezerra de Souza, Christiane dos Passos Guimarães, Nelson Félix Lima Neto

Suplentes: Charles Toniolo de Sousa, Glicia Nick de Oliveira, Sílvia Dabdab Calache Distler, Moara Paiva Zanetti, Vera Sodrê de Araújo, Débora Rodrigues de Araújo, Carla Maria Diniz Fernandez

Comissão de Comunicação e Cultura: Carlos Felipe Nunes Moreira, Charles Toniolo de Sousa, Rodrigo Silva Lima, Nelson Félix Lima Neto, Carla Maria Diniz Fernandes, Sílvia Dabdab Calache Distler, Moara Paiva Zanetti, Caio Martins, Victor Neves, Daniele Ferreira, Célio Albuquerque, Rafael Lopes

Seccional Campos dos Goytacazes

Coordenadora: Liliane Cardoso d’Almeida

Secretário: Cristiano Correa Pessanha

Tesoureira: Eliana Ferez

Suplentes: Fernanda de Oliveira Monteiro e Natália Meritello

Seccional Volta Redonda

Telefax: (24) 3342-6886

Coordenadora: Suellen das Chagas Bitencourt

Tesoureira: Paula Almeida Pereira

Secretária: Débora Tavares Rodrigues

Suplentes: Fábíola Salvador da Costa

Coordenação da produção da cartilha: Charles Toniolo - Coordenador da Comissão Ampliada de Ética do CRESS/RJ

Elaboração do texto: Carlos Felipe Moreira, Charles Toniolo, Daniele Ferreira, Jefferson Ruiz, Márcia Canena, Marenilse Saturnino, Moara Zanetti, Sílvia Dabdab, Victor Neves

Texto aprovado em reunião de Conselho Pleno do CRESS/7ª Região

Revisão final de texto: Charles Toniolo, Rafael Lopes e Victor Neves

Projeto gráfico: Carlos D e Tatiana Martins

Diagramação e ilustrações: Tatiana Martins

Arte-finalização: Carlos D

Revisão final da cartilha: Charles Toniolo e Carlos Felipe Moreira

Impressão: Gráfica Edigráfica – Gráfica e Editora Ltda - Tiragem: 20.000 exemplares

Data de impressão: 05/05/2017

No trabalho permanente de construir uma linguagem não discriminatória, esta cartilha usa o gênero feminino para se referir a profissionais e estudantes de Serviço Social.

Índice



PREFÁCIO	3
APRESENTAÇÃO	6
NATUREZA E ATRIBUIÇÕES DO CONJUNTO CFESS/CRESS	8
SERVIÇO SOCIAL E SINDICATOS	10
Demissões	13
Contratos de trabalho	16
Carga horária	18
Diferenças salariais	20
Piso salarial	21
Violência no trabalho	23
Condições de trabalho	24
Concursos públicos e processos seletivos	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
SAUDAÇÃO DE CENTRAIS SINDICAIS	31

Prefácio

Dra. Maria Beatriz Costa Abramides

Professora do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da PUCSP

Presidente da ANAS 1985/1987 e 1987/1989

Diretora da APROPUCSP- 2016/2018

Grupo de Trabalho e Pesquisa (GTP) Ampliado da ABEPSS de Movimentos Sociais e Serviço Social-2017/2019

A Cartilha ora publicada pela Gestão do CRESSRJ 7ª região: “Contra a Corrente: A luta continua” – 2014/2017 – apresenta às assistentes sociais as principais questões relativas às atribuições do Conjunto CFESS-CRESS e as dos Sindicatos no sentido de esclarecer as principais dúvidas que cotidianamente são demandadas pelas profissionais. Essa iniciativa é da maior relevância para o conjunto da categoria do Rio de Janeiro, e de todo o país, posto que abrange as questões relacionadas às competências, finalidades, atribuições do Conjunto CFESS/CRESS e dos Sindicatos. O material apresentado tem um papel esclarecedor, mas não só, pois pode orientar às profissionais em relação à necessidade da organização e luta no âmbito do exercício profissional e sindical, posto que enquanto profissionais estamos inseridas na divisão sociotécnica do trabalho em nossa condição de assalariamento. Nesse sentido somos partícipes do trabalho coletivo socialmente combinado, como parte da classe trabalhadora.

A organização sindical no país, após o neoliberalismo em 1989, sofre uma regressão, encontrando-se atada à imediatividade, em grande medida, devido aos ataques sofridos pela ofensiva do capital, mas também pelo giro reformista nos anos 90, que se estabeleceu em parte significativa do sindicalismo combativo e classista dos anos 80, se tornando governista a partir dos anos 2002, nos dois governos de Lula da Silva, no primeiro mandato e dois primeiros anos do segundo mandato, do Governo Dilma Rousseff. Em 2016, com o impeachment da presidente Dilma, o país sofreu um golpe institucional que passou por cima da soberania do voto popular, para cumprir os interesses do capital e ampliar ainda mais as medidas contra os trabalhadores. Assume o governo ilegítimo de Temer o que coloca para o movimento social e as entidades combativas, sindicais, populares e profissionais novos e duros desafios contra a destruição de direitos sociais e trabalhistas.

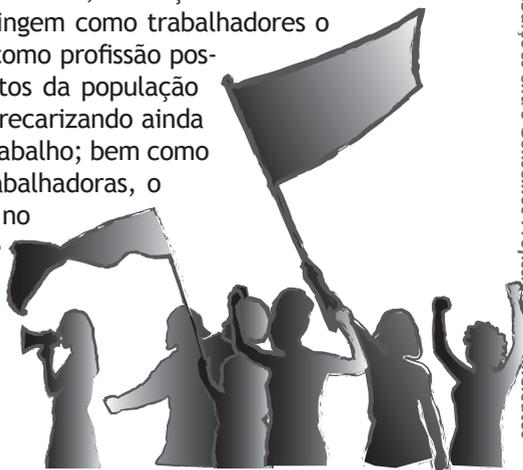
Tenho acompanhado e me inserido no debate da organização estudantil, profissional e sindical ao longo de minha trajetória como estudante, profissional, militante, sindicalista, docente nos últimos 49 anos e portanto participado ativamente da luta pela construção e consolidação do projeto ético-político profissional de ruptura com o conservadorismo. Nessa trajetória de 38 anos do emblemático “congresso da virada” de 1979, o III CBAS, de ruptura coletiva com o conservadorismo é que lutamos permanentemente nas esferas da formação, do exercício profissional e da organização sindical para avançarmos teórica, política e eticamente na defesa de uma profissão voltada aos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora na perspectiva de uma sociedade emancipada, em que o projeto profissional se articula a um projeto societário na direção de uma ordem social sem exploração de classe, opressão social, de gênero, raça, etnia e orientação sexual, ou seja rumo à uma sociedade libertária, anticapitalista, igualitária.

Nessa concepção de prática profissional e sindical que temos defendido é que agradeço imensamente o privilégio de poder fazer esse prefácio como parceira do Conjunto CFESS/CRESS ao participar de muitos encontros e debates em todo o país sobre a temática da organização sindical e os desafios da classe trabalhadora. Ressalto ainda outras importantes iniciativas do CRESS/RJ, que realizou um Seminário Nacional sobre a Organização Sindical dos Assistentes Sociais em 2012 junto com o CFESS, e também em 2012 publicou na Revista “EM FOCO - CRESS/RJ” a íntegra de dois seminários estaduais sobre o tema, realizados em 2010 e 2011. O conjunto de questões aqui tratadas não são novas mas a cada momento conjuntural adquirem novos desafios a serem enfrentados. O ponto de partida para enfrentá-las é estabelecer a diferenciação entre o CRESS e os Sindicatos para atuar fortalecendo ambos, embora cada um apresente uma natureza diferenciada explicitada nessa cartilha. Essa diferenciação

nos auxilia na ação política e organizativa cotidiana como trabalhadoras e articuladas ao conjunto dos trabalhadores em nossas lutas. A articulação do Conjunto CFESS/CRESS com a organização sindical deve ser permanente no campo das lutas sociais e da categoria profissional e do conjunto da classe trabalhadora. Há uma série de lutas cuja competência é desenvolvida por ambas as entidades, CRESS e Sindicatos, e que aparecem no texto com clareza para orientar as profissionais, outras que são competência de uma ou de outra entidade, e muitas atribuições diretamente relacionadas.

As assistentes sociais adquiriram ao longo de sua trajetória de lutas conquistas importantes como as consubstanciadas na nova Lei de Regulamentação da Profissão nº 8.662 de 07/06/1993, o Novo Código de Ética de 1993 e As Diretrizes Curriculares da ABEPSS (Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social) de 1996 que se conformam nos instrumentos de nosso projeto ético-político profissional. Essas referências expressam nosso acúmulo organizativo e político e se objetivam em nosso encontros, congressos, oficinas, cursos, plano de lutas, deliberações, que se traduzem em lutas e organizações coletivas com autonomia e independência de classe.

A partir da implantação do neoliberalismo no Brasil, em 1989, vimos sofrendo o desmonte das políticas sociais e trabalhistas bem como a desestruturação das relações de trabalho com aumento do desemprego, terceirização, precarização, trabalho temporário, informal. Em 2016, por ocasião do golpe, nos deparamos com 55 projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional de ataque aos trabalhadores e em 2017, no governo ilegítimo de Temer, tramitam dois projetos de contrarreformas, o da previdência e trabalhista que destroem direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora, acrescido do projeto de lei da terceirização que desregulamentará todas as relações de trabalho, assim como a lei do teto já aprovada que congela gastos com saúde, educação e assistência social por 20 anos. Essas medidas nos atingem como trabalhadores o que nos convoca a luta sindical e como profissão posto que ataca brutalmente os direitos da população que demanda os serviços sociais, precarizando ainda mais suas condições de vida e de trabalho; bem como afetam a nossa condição como trabalhadoras, o que significa que muito combate no processo de luta de classes o que torna nossa organização profissional e sindical por ramo de atividade cada vez mais premente e essa cartilha é mais um instrumento de nossa luta.



Apresentação

Esta cartilha é uma iniciativa do Conselho Regional de Serviço Social do estado do Rio de Janeiro - CRESS/7ª Região, tendo em vista a avaliação, por parte de sua diretoria, da importância de construir um instrumento de orientação profissional a assistentes sociais do nosso estado sobre as diferenças das atribuições dos conselhos profissionais e aquelas dos sindicatos. Deve-se prestar atenção, ao utilizá-la, para o fato de que toda a legislação citada é aquela em vigor na data de sua publicação ou reimpressão: recomendamos, portanto, atenção à sua vigência ou não.

Em seu cotidiano, o CRESS vem mantendo diálogos com entidades sindicais diversas quando chegam demandas ao conselho no que diz respeito, por exemplo, a baixos salários (inclusive em editais de concursos públicos), jornadas superiores a 30 horas semanais, vínculos precários de trabalho, dentre outras. Essas são demandas prioritariamente sindicais – o que não inviabiliza que o conselho se posicione firmemente diante dessas situações e apoie, de diferentes formas, mobilizações da categoria e dos trabalhadores, bem como as entidades sindicais, como meio inclusive de afirmar a necessidade de valorizar a profissão.

Esse movimento de articulação realizado pelo CRESS compõe um conjunto de ações que partem do entendimento de que assistentes sociais são, antes de tudo, um segmento da classe trabalhadora, e que, no bojo da luta de classes existente na sociedade contemporânea, não estão imunes aos ataques e contradições próprias a essa sua condição. É esse o nosso ponto de partida para esta cartilha.

O Serviço Social brasileiro experimentou um intenso protagonismo do Conjunto CFESS/CRESS em debates críticos e lutas sociais diversas. O que passou a se observar, no âmbito do CRESS, é que boa parte das demandas que chegavam de assistentes sociais nos eventos, atividades realizadas, mas principalmente, nas ações cotidianas de orientação profissional realizadas pela COFI (Comissão de Orientação e Fiscalização) não versava sobre o exercício profissional, mas eram demandas de natureza prioritariamente sindical. Não é raro que no CRESS se ouçam

frases advindas da categoria, como: “o CRESS não luta pela gente”, “o CRESS não faz nada pra melhorar nossos salários”, “eu pago a anuidade do CRESS e ele não me defende”, “o CRESS não faz nada”.

Esse dado foi constatado por agentes fiscais do CRESS, assistentes sociais que trabalham no conselho e que compõem a Comissão de Orientação e Fiscalização, por meio de sistematização das demandas que chegaram à COFI no ano de 2013. O resultado dessa sistematização foi apresentado como trabalho durante o XIV Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social (ENPESS), em 2014, e consta nos Anais do referido Encontro. Os dados confirmam as hipóteses já observadas empiricamente no cotidiano do CRESS:



Recentemente, com a aprovação da Política Estadual de Nucleação do CRESS, novamente a direção do Conselho vivenciou essa experiência junto à categoria. Houve um crescimento do mercado de trabalho de assistentes sociais no interior, associado a um intenso processo de precarização. Ao se reunirem nos núcleos do CRESS, inúmeras vezes assistentes sociais levam demandas sindicais à direção do Conselho. Isso nos levou a realizar diversas atividades sobre o tema das condições de trabalho e da organização sindical em diversos municípios do interior do estado do Rio de Janeiro. Além disso, o CRESS vem apoiando incessantemente as lutas sindicais que envolvem assistentes sociais e o conjunto dos trabalhadores.

Como parte da classe trabalhadora, muitas de suas lutas e conquistas passam pelas formas de organização coletiva do conjunto dos trabalhadores, no cenário mais amplo da luta de classes nos diferentes momentos históricos. Assim, é necessário situar a nossa profissão nesse contexto.

Em seguida, apresentaremos as principais dúvidas que chegam ao CRESS, esclarecendo a diferença entre CRESS e sindicatos e o que cada um deles pode fazer para responder a essas demandas.

Qual a natureza e atribuições do Conjunto CFESS/CRESS?



No Brasil, muitas profissões são regulamentadas por lei, dentre elas o Serviço Social (desde 1957). Regulamentar uma profissão significa que o Estado brasileiro reconhece a importância dos serviços prestados à população por determinada atividade. Por isso, o Estado necessita criar mecanismos de controle desses serviços: daí vem a existência dos conselhos profissionais.

A Lei de Regulamentação da Profissão de Assistente Social foi reformulada e sancionada em sua nova versão em 1993. O novo texto traz mudanças significativas, em consonância com as conquistas promovidas pela “virada” do Serviço Social. Uma delas foi a alteração, que não foi gratuita, dos nomes das entidades de fiscalização: de CFAS/CRAS (Conselhos Federal e Regionais de Assistentes Sociais), passam a se chamar CFESS (Conselho Federal de Serviço Social) e CRESS (Conselhos Regionais de Serviço Social).

Por tratar-se dos órgãos disciplinadores e fiscalizadores do exercício profissional de assistentes sociais, bem como dos Tribunais de Ética Profissional de primeira e segunda instância, o novo texto da lei expressa a natureza dessas instituições. Como autarquias federais, são parte do Estado brasileiro. Não são, portanto, entidades de defesa de assistentes sociais, mas sim, entidades de defesa da qualidade dos serviços desenvolvidos por assistentes sociais junto à população, de defesa da profissão, o que demanda a realização de muitas e diversificadas atividades.

Quanto a esse ponto cabe lembrar, em primeiro lugar, que a referida qualidade é aferida a partir de uma determinada concepção de profissão. O Código de Ética Profissional, a Lei de Regulamentação da Profissão, as Diretrizes Curriculares da ABEPSS (Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social), as Resoluções do CFESS e as deliberações do Encontro Nacional CFESS/CRESS expressam uma concepção de Serviço Social, um projeto profissional com o qual assistentes sociais devem estar sintonizadas, tendo-o como parâmetro para um exercício profissional qualificado no cotidiano. Em última instância, o papel do Conjunto CFESS/CRESS é defender a população brasileira.

Em segundo lugar, essa defesa se dá através da fiscalização e da orientação profissional. O nome “fiscalização” não deve induzir ao erro:

nossa concepção de fiscalização é fundada na concepção político-pedagógica, privilegiando ações de orientação em detrimento da punição. É por isso que o CRESS realiza anualmente inúmeras atividades de formação permanente, como rodas de conversa, debates, seminários, minicursos, congressos etc. em todo o território do estado. Para cumprir o mesmo objetivo, o CRESS também possui diversos instrumentos de comunicação, como o site eletrônico (www.cressrj.org.br), o boletim eletrônico semanal “Via CRESS”, o perfil no facebook e a Revista “Em Foco”, esta a venda no Conselho. Destacamos a produção do jornal bimensal “Práxis”, que é remetido pelos Correios à residência de todas as profissionais, além de estar disponível online. Além disso, o CRESS possui um canal no youtube, onde estão disponibilizados todos os eventos que são filmados. E outras iniciativas, como folders temáticos, o projeto “Dois dedos de prosa”, que são vídeos públicos de depoimentos que versam sobre diversos temas que envolvem a profissão, e até 01 livro sobre os princípios éticos da profissão, também a venda no Conselho.

Mas há também a fiscalização propriamente dita, que se materializa em: realização de visitas de fiscalização; recebimento de comunicações de irregularidades; denúncias éticas; pedidos de desagravo público; realização de julgamentos éticos; processos disciplinares; esclarecimentos a empregadores e profissionais sobre o que é a profissão; elaboração e publicação de termos de orientação, entre outras ações, que são realizadas por diversas comissões do CRESS.

Em terceiro lugar, chamamos a atenção de que todas essas atividades demandam uma estrutura estatal profissionalizada e de funcionamento permanente sustentada mediante um tributo: surge daí a anuidade paga por assistentes sociais que estão com inscrição ativa no CRESS, nos termos da Lei Federal 12.514/2011. Vale lembrar que todos os conselhos, das diversas profissões regulamentadas, realizam suas atividades mediante esta contribuição. Note-se que, no âmbito do Conjunto CFESS/CRESS, os membros da diretoria não recebem nenhum tipo de provimento ou remuneração para o exercício de suas atividades. Ressalte-se ainda que na legislação brasileira, salvo raras exceções, não há previsão para liberação do trabalho de conselheiros eleitos pela categoria. A anuidade destinada integralmente ao custeio de todas as ações desenvolvidas pelo conselho, incluindo o pagamento de seus trabalhadores e a aquisição e manutenção de patrimônio e serviços. Ressalta-se que, na concepção democrática construída pelo Conjunto CFESS/CRESS, o valor da anuidade é definido em assembleia da categoria convocada para este fim, onde todas as pessoas presentes têm direito à voz e assistentes sociais adimplentes possuem direito a voto. As ações sistemáticas do conselho contribuem para a garantia do devido exercício profissional e do reconhecimento da própria profissão.

Que relações existem entre Serviço Social brasileiro e sindicatos?



A natureza das funções do Conjunto CFESS/CRESS, bem como a importância dos sindicatos como instrumentos de luta da classe trabalhadora, reforçam a importância da organização sindical de assistentes sociais. Nesse sentido, o CRESS se compromete com seu fortalecimento, e com esta cartilha pretende contribuir com a articulação no debate e nas ações entre o Conjunto CFESS/CRESS e os sindicatos.

O sindicalismo brasileiro esbarrou (e ainda o faz) nos limites impostos pela estrutura sindical construída na Era Vargas. Nela, os sindicatos têm de ter reconhecimento do Estado para funcionar e são financiados mediante contribuição compulsória dos trabalhadores assegurada coercitivamente (por lei, a exemplo daquela conhecida como “imposto sindical”). Ela se ergueu sobre a destruição violenta do sindicalismo autônomo e organizado pela base vigente no período anterior, com profundas e contraditórias consequências sobre o alcance da luta dos trabalhadores no Brasil nas décadas posteriores.

Outra herança de tal estrutura é o caráter corporativo do movimento sindical brasileiro, em que a organização das entidades por categoria profissional (e não por grande ramo de atividade econômica) tende a pulverizar as lutas da classe trabalhadora. Essa pulverização dificulta a unidade classista, necessária não apenas para fazer frente aos ataques do grande capital, mas também fazer avançar a consciência de classe a seu momento mais radicalmente emancipador - aquele em que ela percebe o antagonismo entre seus interesses e a sociedade capitalista.

As críticas a esse modelo de sindicalismo construído no Brasil levaram setores do assim chamado “novo sindicalismo”, na transição dos anos 1980 aos anos 1990, a indicarem o fim do imposto sindical, assim como do “sindicalismo por categorias”, e investir em entidades sindicais “por ramo de atividade econômica”. Essa proposta deveria levar os trabalhadores a se organizarem em sindicatos por grandes setores, de abrangência territorial variável, que substituiriam os sindicatos que conhecemos. De acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), são apenas 21 os ramos de atividade econômica: agropecuária; indústria

extrativa; indústria de transformação; transportes, armazenagem e correio; educação; saúde humana e serviços sociais; serviços domésticos; aposentados etc. No limite, a proposta de organização por ramos de atividade econômica, se tivesse sido levada a cabo, poderia ter reduzido drasticamente o número de entidades sindicais no país. Todos os trabalhadores brasileiros poderiam ter sido organizados em algumas dezenas ou poucas centenas de entidades sindicais, além de fortalecer os laços de solidariedade de classe na medida em que seriam abarcadas, no interior de um mesmo sindicato, diferentes categorias profissionais e trabalhadores dos setores público e privado.

Para se ter uma ideia da profundidade da diferença, segundo dados do Ministério do Trabalho, o Brasil conta hoje com mais de 10.000 sindicatos (sendo que, em mais de 8000, são os mesmos dirigentes há mais de 10 anos!). De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômico (DIEESE), apenas cerca de 10% dos sindicatos tinham alguma atividade que podemos chamar de luta, incluindo a convocação de assembleias.

Nos anos 1990, com o advento do neoliberalismo e das profundas transformações ocorrentes no mundo do trabalho, a proposta de transformação da estrutura sindical defendida pelo “novo sindicalismo” não foi levada à frente, tendo em vista a própria cultura individualista/corporativista engendrada pelo capitalismo na sociedade e permeada também no movimento sindical brasileiro. O que vemos hoje é a permanência de sindicatos de categoria e muitos sindicatos “gerais”, que se organizam a partir dos locais de trabalho e/ou das instituições/empresas que contratam aqueles trabalhadores.

Apesar de termos notícias de formas de organização sindical de assistentes sociais em períodos anteriores aos anos 1980, foi nesta década que o Serviço Social brasileiro vivenciou uma forte experiência de organização sindical, com o surgimento da ANAS (Associação Nacional Pró-federação de Assistentes Sociais) e FENEAS (Federação Nacional de Entidades de Assistentes Sociais), no bojo da reentrada em cena da classe trabalhadora no cenário político nacional. O fechamento da ANAS em 1993, como expressão da referida crise do movimento sindical brasileiro, mas também como uma possibilidade de investir na construção do sindicalismo por ramo, marcou um posicionamento da nossa categoria profissional de somar-se às lutas maiores dos trabalhadores, reconhecendo que assistentes sociais compõem esta classe. Ainda assim, muitos sindicatos de assistentes sociais continuaram existindo, e alguns foram reabertos e até mesmo criados a partir dos anos 1990, em especial no século XXI.

As ofensivas neoliberais aos direitos dos trabalhadores e de suas formas de organização política e sindical atingem também a assistentes sociais como parte da classe. Os ataques do capital, bem como a crise do sindicalismo brasileiro, seja por falta de combatividade das direções, aparelhamento da estrutura, política de conciliação de classes, falta de democracia e trabalho de base, e mesmo a dificuldade de organização dos trabalhadores rebate de forma profunda no Serviço Social

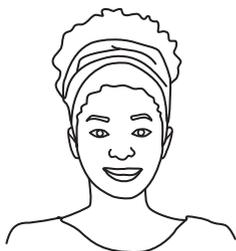
Como dissemos no prefácio da Revista Em Foco nº 7, que versou sobre a organização sindical de assistentes sociais, uma pesquisa realizada pelo CFESS e pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL) em 2004, com participantes das atividades comemorativas do Dia do Assistente Social (isto é, com profissionais que, de algum modo, ainda participam de atividades organizadas pelos CRESS's), revelou que apenas 10,4% dos profissionais tinham algum nível de participação no movimento sindical (a questão incluía presença em reuniões, assembleias e outras atividades, não se restringindo à filiação a sindicatos). Mesmo com toda a crise do movimento sindical que já nos referimos, os índices de sindicalização dos trabalhadores brasileiros estão, segundo dados do DIEESE, quase 50% acima deste percentual.

Nós, da direção do CRESS manifestamos, mais uma vez, nosso posicionamento já público e notório há anos, e em diversos espaços e ações, da importância da sindicalização de assistentes sociais e da participação da categoria em entidades sindicais. Seja em assembleias, reuniões, diretorias, oposições sindicais, greves, manifestações, ações diversas organizadas por essas entidades, que façam avançar nas lutas dos trabalhadores. Os sindicatos são conquistas históricas da classe trabalhadora, e esvaziá-los da participação é um enorme retrocesso no processo de organização classista - o que inclui a nossa categoria profissional.

Da mesma forma, colocar sob a responsabilidade do CRESS a resposta às demandas sindicais, é comprometer a qualidade da prestação dos serviços ligados à função precípua do Conselho: orientar e fiscalizar o exercício profissional de assistentes sociais e servir como Tribunal de Ética Profissional. Isso não significa negar o papel do CRESS no apoio às lutas dos trabalhadores, de assistentes sociais e, tampouco, negar a ampliação do entendimento político de sua ação. Ao contrário: significa garantir que ele desempenhe suas atribuições de forma politizada e com qualidade; significa fortalecer as entidades sindicais e não buscar substituí-las ou esvaziá-las; significa conseguir apoiar as lutas sindicais com mais qualidade, já que o CRESS não terá que acumular suas atribuições como conselho Regional, assumindo a responsabilidade pelas demandas sindicais.

É nesse contexto que essa cartilha é produzida. Nosso objetivo é esclarecer e orientar a categoria quanto às atribuições do CRESS, na qualidade de autarquia federal responsável pela fiscalização do exercício profissional no nosso estado, e quanto a entidades sindicais, que possuem outra natureza política e jurídica: essas são instâncias de representação e organização política de trabalhadores em defesa de seus interesses.

Mais do que isso: a partir das principais questões que chegam ao CRESS como demandas de assistentes sociais, nosso objetivo é orientar a categoria não apenas no que diz respeito às competências e atribuições dos conselhos e sindicatos. Mas também pensar em estratégias para fortalecer essas entidades em suas respectivas funções, e também em possíveis articulações que façam avançar na luta dos trabalhadores rumo à construção de uma ordem social sem exploração, dominação e opressão, tal como previsto como princípio em nosso Código de Ética Profissional.



O que fazer em caso de demissão?

Em primeiro lugar é necessário buscar identificar as razões da demissão, e os termos e o contexto em que ela ocorreu, de modo a certificar-se sobre o que fazer diante da demissão.

Abaixo, algumas situações que podem demandar o acionamento do CRESS e dos sindicatos:

>> *se os direitos trabalhistas não foram respeitados*

Nesse caso, a profissional demitida deve recorrer aos sindicatos de modo a obter a assistência jurídica necessária, bem como possíveis ações políticas na defesa de sua condição de trabalhadora. Questões como pagamentos de salários atrasados, proporcional de férias, proporcional de 13º salário, falta de depósito do FGTS, de contribuição previdenciária, não cumprimento de aviso prévio, não pagamento de horas-extra, não pagamento de multa de rescisão de contrato nos casos em que isso for cabível, dentre outras, se enquadram nesta categoria. É importante lembrar que violações a direitos dos trabalhadores se acentuam extremamente e se agravam a cada ano.



>> se o Serviço Social vai ser desativado definitivamente da instituição ou do setor



Se não houver perspectiva institucional de contratação de nova assistente social, ou simplesmente ela não ocorrer, o CRESS, através da Comissão de Orientação e Fiscalização, deve ser acionado para uma intervenção política junto à instituição de modo a fortalecer argumentos que mantenham a existência do Serviço Social.

Caso o quadro não se reverta, a COFI orientará a assistente social sobre os procedimentos a serem tomados com o material técnico-sigiloso, ou seja, o material que foi de uso exclusivo do Serviço Social, nos termos da Resolução CFESS nº 556/2009.

>> se o Serviço Social vai continuar existindo na instituição, mas não há previsão de substituição imediata



Se a instituição não sinalizou a extinção do Serviço Social, mas haverá um período sem assistentes sociais lá trabalhando, a profissional deve contatar imediatamente o CRESS, por meio da COFI, para que seja providenciada a lacração do material técnico-sigiloso, ou seja, o material que foi de uso exclusivo do Serviço Social, nos termos das Resolução CFESS nº 556/2009.

>> se a instituição pretende substituir a assistente social por profissional com outra formação para exercer as mesmas atividades



Se a assistente social demitida exercia alguma atribuição privativa, prevista no Art. 5º da Lei de Regulamentação da Profissão, e a instituição pretende substituí-la por profissional com formação que não seja em Serviço Social, a COFI do CRESS deve ser acionada, pois tal situação pode resultar em exercício ilegal da profissão - o que é prerrogativa do CRESS fiscalizar. O CRESS também poderá realizar uma intervenção política junto à instituição de modo a fortalecer argumentos que mantenham a existência do Serviço Social.

Os sindicatos também podem ser acionados, tanto pela profissional demitida como pelo trabalhador que ocupará o seu lugar, para tratar questões relativas a desvio de função - no que é prerrogativa dos sindicatos agir.



>> *se a demissão foi motivada por razões ético-políticas e/ou implicou na exposição indevida da profissional*



O CRESS pode ser acionado para atuar em algumas frentes:

1. A COFI pode ser procurada pela profissional, e, caso fique evidenciado que a demissão ocorreu em função do respeito, por parte da assistente social demitida, às normativas profissionais, o CRESS pode realizar uma intervenção política junto à instituição, esclarecendo o que é o papel do Serviço Social, suas competências, atribuições privativas, preceitos e normas éticas, deixando claro que a postura da profissional é plenamente condizente com o exercício profissional de assistentes sociais. O objetivo é a defesa do exercício profissional de qualidade, ou seja, essa possível ação do CRESS não assegura a readmissão da profissional demitida, mas cumpre um papel pedagógico junto à instituição de esclarecer o que é a profissão.
2. A assistente social pode protocolar uma denúncia de desagravo público, caso entenda que houve ofensa a sua honra profissional ou da profissão com um todo. O desagravo público é direito da assistente social, previsto na alínea “e” do Art. 2º do Código de Ética Profissional. Nesse caso, os fatos serão apurados de modo a apontar se houve ou não a ofensa à honra profissional, nos termos da Resolução CFESS nº 443/2003.
3. Caso a demissão envolva indício de infração ética cometida por outra assistente social, a profissional demitida pode protocolar denúncia ética no CRESS nos termos do Código Processual de Ética, Resolução CFESS 660/2013.



No meu local de trabalho há assistentes sociais trabalhando em diferentes modalidades de contrato. O que posso fazer?



SINDICATOS

Neste caso, os sindicatos devem ser procurados. Formas de contratação de trabalhadores, são demandas, prioritariamente, sindicais.

No Brasil, existem dois principais regimes padrão de contrato de trabalho, de acordo com a Constituição de 1988 e legislações complementares: o Regime Jurídico Único (RJU) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O que há de comum nessas legislações, independentes de suas diferenças, é que elas resguardam uma série de direitos para os trabalhadores.

No caso do RJU, trata-se de um regime em que se garante a estabilidade para servidores públicos, que só podem ser demitidos mediante processo administrativo. De acordo com a legislação, este deve ser o regime de trabalho para a maioria dos órgãos do Poder Público, o que inclui a administração direta nos três níveis de governo do Poder Executivo, alguns órgãos da administração indireta, Poder Legislativo e Poder Judiciário. Existe a recomendação de elaboração e implementação de Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) além de vários outros direitos, como acesso a benefícios previdenciários em razão de recolhimento de contribuição a instituto próprio de previdência social, acesso ao PASEP (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público), férias, 13º salário, dentre outros. A forma de ingresso é via concurso público, exceto os cargos em comissão, que só devem existir em situações que envolvem direção, chefia ou assessoramento.

Nos demais casos, a contratação deve ser através da CLT, que garante direitos e proteção ao trabalhador como:

- » acesso a todos os benefícios previdenciários, em razão de recolhimento de contribuição ao INSS, que é parte do empregador e parte do empregado;
- » pagamento do FGTS pelo empregador;
- » multa rescisória de 40% sobre o salário e cumprimento de aviso prévio em caso de demissão imotivada (sem ser por justa causa);

- » acesso ao PIS (Programa de Integração Social);
- » possibilidade de implementação de Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR);
- » reconhecimento dos direitos de associação sindical e de formas de luta decorrentes, como por exemplo, a greve;
- » limitação da jornada de trabalho;
- » férias remuneradas com abono de férias;
- » 13º salário;
- » recebimento de horas-extras e adicional por trabalho noturno etc.

As transformações no mundo do trabalho que ocorrem nas últimas décadas fazem parte de uma ofensiva do grande capital na intenção de recuperar suas taxas de lucro após um período de crise econômica. Parte significativa dessa ofensiva é direcionada a ataques a direitos anteriormente garantidos aos trabalhadores. Elas ocorrem em duas frentes: redução de gastos com pagamento de salários e encargos relacionados; e redirecionamento do fundo público para pagamento de juros e financiamento de investimento do grande capital.

São características desse processo a terceirização, quarteirização, contratos temporários, flexibilização das jornadas de trabalho, trabalhos sem contrato, trabalho análogo ao escravo, desmonte das políticas sociais, focalização e seletividade para o acesso a direitos e serviços públicos, transferência de responsabilidades do Estado para a sociedade civil através de organizações de direito privado, estratégias de ataques à estabilidade na Administração Pública, responsabilização do trabalhador pela forma de contrato (tal como o RPA - Recibo de Pagamento de Autônomo), dentre outros.

Não à toa, na atual conjuntura, os direitos da classe trabalhadora vêm sofrendo uma série de ataques, inclusive do ponto de vista legislativo. Diversos Projetos de Lei tramitam no Congresso Nacional que versam sobre a Reforma da Previdência e a Reforma Trabalhista - como a Lei das Terceirizações.

Quando situações como essas são encontradas, os sindicatos devem ser provocados a se posicionarem e organizar as lutas dos trabalhadores contra estas formas de precarização e intensificação da exploração da força de trabalho. E é fundamental exigir que as entidades sindicais incorporem às mobilizações do conjunto dos trabalhadores, independente das formas de contratação, e organizar as lutas contra os ataques a direitos trabalhistas e previdenciários promovidos pelos representantes do empresariado nacional e internacional.



Tenho notado diversas situações de desrespeito à carga horária máxima prevista em lei para assistentes sociais. O que devo fazer?



A luta por redução de jornada de trabalho sem redução de salários é uma luta histórica da classe trabalhadora no mundo e no Brasil. Em muitos casos, foi essa bandeira que unificou trabalhadores em suas lutas e ações políticas concretas.

Até os dias de hoje, as jornadas de trabalho são desiguais, entre diferentes países e entre diferentes segmentos da classe trabalhadora. Entretanto, a luta pela redução da jornada sem redução de salário unifica a classe trabalhadora como um todo em nome de uma menor exploração, bem como a possibilidade de proporcionar melhor qualidade de vida ao trabalhador e sua família, permitindo-lhe gozar mais horas diárias fora do espaço de trabalho.

Vê-se assim que a luta pela redução da jornada de trabalho e sua implementação concreta é uma luta, prioritariamente, sindical.

O Conjunto CFESS/CRESS tem sido um ator político que vem fortalecendo a luta pela redução da jornada de trabalho. Em 2010, apoiamos a mobilização da categoria que resultou na aprovação da Lei Federal 12.317/2010, que altera a Lei de Regulamentação da Profissão e estabelece a jornada de 30 horas semanais de trabalho para assistentes sociais, sem redução salarial.

Essa lei, desde sua aprovação, tem sido sistematicamente atacada e desrespeitada, o que chama atenção para a importância da mobilização permanente da categoria junto aos sindicatos.

A seguir, algumas situações que podem demandar o acionamento do CRESS e dos sindicatos em casos referentes à carga horária:

> se a jornada de trabalho contratada estiver dentro da previsão legal, mas não sendo cumprida

Caso a carga horária efetivamente trabalhada esteja ultrapassando aquela prevista no contrato de trabalho,



pode ser devido à assistente social o pagamento de horas-extras ou banco de horas, a depender das condições acordadas entre empregador e trabalhadora.

Caso não haja o pagamento de horas-extras ou a compensação das horas, a assistente social deve procurar os sindicatos para se orientar, obter assistência jurídica e tomar as providências necessárias.

> se a jornada de trabalho contratada tiver sido reduzida para 30 horas semanais para cumprir a exigência legal, mas o salário tiver sido reduzido

Os sindicatos devem ser procurados de modo a lutar pela garantia do direito do trabalhador de não ter seus proventos reduzidos durante a vigência do mesmo contrato de trabalho.

Do mesmo modo, as entidades sindicais devem ser buscadas quando for identificado que novas contratações de assistentes sociais estão sendo realizadas com salários inferiores àqueles praticados aos profissionais que tiveram o direito de redução de carga horária sem redução salarial.

> se a jornada de trabalho for superior à previsão legal

Nesse caso, tanto o CRESS como os sindicatos podem ser acionados para intervir.

Quanto ao CRESS, podem ser feitas ações de orientação e, se necessário, de pressão política junto à instituição empregadora. Nossa interpretação da Lei 12.317/2010 (“Lei das 30 Horas”) é que ela abrange a todas as assistentes sociais. Entretanto, essa interpretação não é consensual no Poder Judiciário. Levando em conta tal diferença, somente em certos casos o CRESS emite notificação em função da não observância dessa lei, consistindo em um instrumento com força jurídica que obriga o empregador a sanar a irregularidade.

Quanto aos sindicatos, podem contribuir para a mobilização política de assistentes sociais, bem como prestar assistência jurídica à categoria em torno da luta pela redução da jornada de trabalho sem redução salarial. Para isso, a categoria deve estar mobilizada desde a base, construindo as lutas em conjunto com as organizações sindicais. Não basta delegar a luta à direção sindical: é necessário construir o movimento na prática, no sentido de lutar pela garantia, respeito e ampliação dos direitos.



SINDICATOS

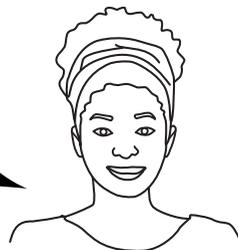


lutas das atribuições entre Conselhos Profissionais e Sindicatos



SINDICATOS

Em meu espaço de trabalho há diferenças salariais entre profissionais de nível superior. O que eu faço para reverter essa situação?



O mundo do trabalho na sociedade capitalista é regido por diferentes formas de classificar e categorizar os trabalhadores para definir suas formas de remuneração. Uma delas é através do nível de escolarização e de um suposto nível de complexidade da atividade laborativa desempenhada.

A legislação brasileira não determina que essa lógica deva necessariamente ser aplicada. Onde isso acontece, é em decorrência de lutas de diversas categorias profissionais em sua afirmação no mercado de trabalho, com diferentes capacidades de barganha. Também não devem ser desconsiderados os interesses multifacetados dos próprios empregadores, a quem a segmentação da classe trabalhadora em múltiplas faixas salariais é funcional na medida em que permita fragmentá-la e enfraquecer seu poder de mobilização.

Abaixo, algumas situações que podem demandar o acionamento do CRESS e dos sindicatos:

> quando há discrepância entre remuneração de assistente social e outro(s) profissional(is) de nível superior

O Serviço Social no Brasil é uma profissão que exige formação de nível superior, e que, quando exercida com a devida qualidade, implica em alto grau de complexidade. Nesse sentido, a luta pela isonomia salarial com profissionais de nível superior é uma tática de luta de assistentes sociais.

Essa é uma frente de reivindicações que deve ser desenvolvida em conjunto com os sindicatos, em função de que qualquer luta que envolva a questão salarial é, prioritariamente, sindical. A luta pela construção e implantação de um Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) é estratégica para enfrentar essa situação.

Além disso, a profissional também pode construir argumentos acerca da complexidade das ações profissionais, competências e atribuições desenvolvidas por assistentes sociais como profissionais de nível superior, e apresenta-los na instituição empregadora. Caso necessário, o CRESS pode contribuir para esta fundamentação.



> quando há discrepâncias de remuneração entre assistentes sociais dentro da mesma instituição



Existem normatizações sobre equiparação salarial. Peça orientação ao sindicato.



Existe um piso salarial nacional para assistentes sociais?

Não. Existe, no momento, um projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional. Ainda que em regra não exista um piso salarial específico para assistentes sociais, é fundamental o engajamento na luta pela elevação do salário mínimo do conjunto da classe trabalhadora, aí incluída nossa categoria.

Isso é especialmente verdadeiro considerando que, no âmbito da divisão social do trabalho, as diferenças de remuneração entre os trabalhadores não decorrem meramente de especificações técnicas, como, por exemplo, tempo de estudo ou suposta complexidade da ocupação. Elas normalmente carregam um componente político de dividir a classe trabalhadora em setores rivais e posicionados distintamente na escala social, enfraquecendo sua capacidade de luta conjunta e estimulando sua rivalidade.

Para assistentes sociais que prestam serviços esporádicos, de assessoria, por exemplo, ou aula, existe a Tabela Referencial de Honorários do Serviço Social, que é anualmente atualizada pelo CFESS em resolução específica.



> *se a forma de contratação for em regime estatutário*

No caso dos servidores públicos, a definição de pisos salariais depende de lei ordinária no âmbito do Município, Estado ou União, respectivamente. Assim, é necessário saber quais são os pisos dos trabalhadores em cada âmbito e lutar para que sejam cumpridos.

Deve-se, ainda, lutar pela efetivação de direitos do servidor público como a implementação de Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) na entidade empregadora, a isonomia salarial, a elevação de salários e a implementação dos pisos salariais.

Para tais questões deve ser buscado o sindicato, pois a luta salarial é, prioritariamente, sindical.

> *se a forma de contratação não for em regime estatutário*

Não existe, nacionalmente, piso salarial nacional específico para assistentes sociais nessa modalidade de contratação.

Entretanto, no âmbito do estado do Rio de Janeiro existe uma lei que é reeditada anualmente, que estabelece o piso salarial dos empregados integrantes de certas categorias profissionais, que não o tenham definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho que o fixe a maior. No caput da referida lei consta: “Institui pisos salariais no âmbito do estado do Rio de Janeiro para as categorias profissionais que menciona e estabelece outras providências”. E, no corpo dessa lei, a categoria de assistentes sociais é mencionada.

Essa lei apenas possui aplicabilidade para profissionais contratados em regime não-estatutário, incluindo trabalhadores que prestam serviços no âmbito do Poder Público. O seu não cumprimento requer que a profissional procure os sindicatos, para obter assistência jurídica e, juntos, lutarem por esse direito assegurado.

Outra forma de construir piso salarial para assistentes sociais é a mobilização pela criação e implementação de um Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) no âmbito da instituição empregadora que abranja a nossa categoria e os demais trabalhadores.

Para tais questões deve ser buscado o sindicato, pois a luta salarial é, prioritariamente, sindical.



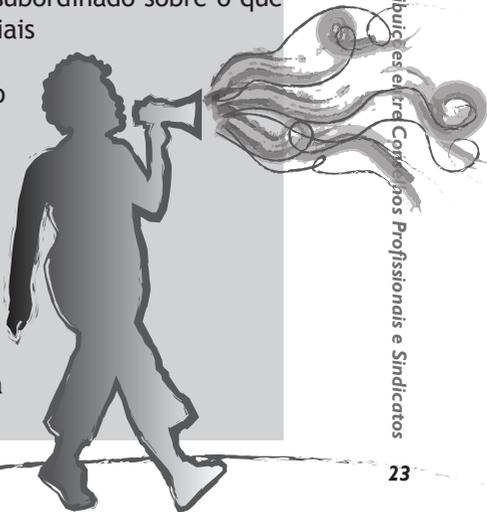
Sofro perseguições no trabalho.
A quem procurar?

O tema das perseguições no trabalho é objeto de estudos e debates em áreas variadas do conhecimento (sociologia do trabalho, saúde do trabalhador, psicologia, dentre outras). Seu tratamento é delicado, envolve conhecimento técnico e não deve ser resumido a aspectos jurídicos ou morais, nem desvinculado de sua inserção no contexto social em que ocorre e das dimensões políticas correlatas.

A partir da impressão de que está sendo perseguida no local de trabalho, pode-se procurar tanto o CRESS quanto o sindicato, mas o tratamento dado ao problema será diferenciado de acordo com as atribuições de cada um, das características do caso e da avaliação da procedência ou não da situação relatada.

Se o conselho recebe uma solicitação relacionada a violência e/ou perseguições no ambiente de trabalho, ele só pode atuar se isso disser respeito ao exercício profissional desenvolvido por assistente social. Nesse sentido, ele pode:

1. orientar a profissional e/ou a equipe sobre a importância da defesa do exercício profissional, incidindo sobre sua capacidade de atuar em grupo contra tal conduta do empregador, chefe ou subordinado;
2. orientar o empregador, chefe, colega ou subordinado sobre o que caracteriza o trabalho de assistentes sociais e no que consiste a atividade profissional;
3. orientar o encaminhamento da solicitação como denúncia ética ou pedido de desagravo público ao CRESS, se a pessoa que está praticando as perseguições for assistente social;
4. orientar o encaminhamento da solicitação como pedido de desagravo público, se a pessoa que está praticando as perseguições não for assistente social e se tais perseguições caracterizarem ofensa à honra profissional.





Se a profissional se sente perseguida, é fundamental que busque o sindicato, pois se trata de uma situação que envolve relações de trabalho, e, portanto, objeto de intervenção sindical pela sua própria natureza.

Muitas são as ações que os sindicatos podem empreender nesse caso, como por exemplo:

1. contribuir para divulgar o tema do assédio e da violência no trabalho, fortalecendo a capacidade de resistência coletiva;
2. incentivar que outras situações como essas sejam publicizadas por quem se sentir perseguido, contribuindo assim para vencer o isolamento e a individualização;
3. desenvolver ações políticas que pressionem as instâncias responsáveis a tomar medidas preventivas e de enfrentamento;
4. prestar assistência jurídica que pode resultar em denúncias em instâncias judiciais e extrajudiciais;
5. promover campanhas de solidariedade entre os trabalhadores relacionadas ao tema.

Essas são apenas algumas ações possíveis de um sindicato realizar. Outras possibilidades de intervenção sindical podem e devem ser criadas e/ou exploradas.

As condições de trabalho em meu local de atuação são inadequadas. O que fazer?



Antes de mais nada, é necessário lembrar que as condições de trabalho constituem uma das principais pautas sindicais do conjunto da classe trabalhadora, não se resumindo ao exercício profissional de assistentes sociais.

Os meios e as condições de trabalho interferem sobre a qualidade do trabalho realizado. Nesse sentido, devem-se observar os diferentes tipos de inadequação para decidir como agir:

> no que diz respeito às condições éticas e técnicas para o exercício profissional de assistente social;

Neste caso, é possível a intervenção tanto do CRESS como dos sindicatos, a partir da iniciativa da profissional.

Existe uma resolução expedida pelo CFESS (493/2006) que trata de aspectos das condições éticas e técnicas do exercício profissional de assistentes sociais. Acesse a resolução, e, constatando alguma irregularidade, comunique em primeiro lugar à instituição.

Não sendo apresentada solução para o problema, o CRESS pode ser acionado por meio da COFI. A prerrogativa de fiscalização das condições éticas e técnicas de trabalho, nos termos da Resolução CFESS 493/2006, provém da natureza do conselho de defesa do exercício profissional de qualidade prestado à população usuária. Tais condições são passíveis de fiscalização pelo CRESS através de visitas à instituição, emissão de notificação, representação no Ministério Público, dentre outras.

O sindicato pode ser acionado em virtude das condições de trabalho, mas é papel da profissional em articulação com a equipe e outros profissionais reivindicar junto à instituição a melhoria das condições de trabalho, como, por exemplo, acesso a recursos físicos e materiais.

> no que diz respeito à insalubridade, periculosidade e questões referentes à saúde do trabalhador;

A identificação e o enfrentamento à insalubridade e à periculosidade no ambiente de trabalho não fazem parte das competências legais do CRESS.

O debate e as ações pertinentes a tais situações, hoje, ocorrem no âmbito de políticas de saúde do trabalhador, que compõem pauta prioritariamente sindical.

Existe, no Brasil, uma Política Nacional de Saúde do Trabalhador



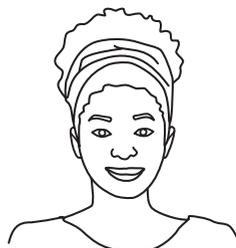
e da Trabalhadora, expedida pelo Ministério da Saúde através da Portaria nº 1.823/2012, que estabelece competências para o Sistema Único de Saúde (SUS) de planejar, administrar e executar políticas de atenção integral à saúde do trabalhador em todas as suas dimensões. Elas se materializam em serviços prestados pelo SUS, que devem ser acionados cotidianamente. Para garantir tal acesso, é fundamental que assistentes sociais estejam engajadas na defesa da saúde pública, gratuita, de qualidade e 100% estatal, cujo bom funcionamento é condição para poder falar seriamente em garantia da saúde do trabalhador.

Nesse sentido, recomendamos às profissionais do Serviço Social que se somem às Comissões Temáticas do CRESS relacionadas à matéria (como a Comissão de Saúde), bem como a movimentos em defesa do SUS.



É necessário procurar os sindicatos de modo a lutar pelo respeito aos direitos do trabalhador. Também podem ser acionados para fornecer orientações quanto à instalação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), assim como reivindicar ao empregador a instalar tal Comissão.

Em relação a concursos públicos e processos seletivos, a quem recorrer?



A existência de insalubridade e periculosidade em ambiente de trabalho é objeto de intervenção política dos sindicatos no sentido de garantir a saúde do trabalhador. Pode também ser atestada por entidades especializadas.

Com relação a concursos públicos, existem intervenções tanto do CRESS como dos sindicatos.

As entidades sindicais, historicamente, protagonizam a luta pela abertura de concursos públicos. O Conjunto CFESS/CRESS, historicamente, também defende a realização de concursos públicos, desenvolvendo campanhas e se somando a ações políticas gerais junto de outros sujeitos que encampam essa luta. Sendo assim, parcerias políticas entre o CRESS e os sindicatos podem e devem ocorrer.

Todavia, existem competências específicas de atuação do CRESS e dos sindicatos.

Concursos em órgãos federais não são da competência de fiscalização do CRESS, mas sim do CFESS, mesmo que haja vagas para o estado do Rio de Janeiro.

Com relação ao CRESS/RJ, ele possui prerrogativas de fiscalização em realização de concursos públicos e processos seletivos que ocorrem no âmbito do estado do Rio de Janeiro.

Como órgão responsável pelo zelo da ética profissional e pela defesa das competências e atribuições previstas na Lei de Regulamentação da Profissão e das Resoluções do CFESS, cabe ao CRESS, sobretudo, a fiscalização dos editais de concurso e processos seletivos no sentido de impedir que incorram em irregularidades no tocante ao exercício profissional.

Algumas das questões analisadas pelo conselho em editais e vagas para assistentes sociais dizem respeito a: conteúdo programático específico para assistentes sociais, incompatível com a formação e o exercício profissional; responsabilidades constantes no edital que não condizem com os princípios éticos e as competências e atribuições previstas na Lei 8662/93; escolaridade incompatível com a formação em Serviço Social; atribuições privativas de assistentes sociais sem exigência de registro no Conselho ou previstas para outros cargos. Nesses casos, cabe procurar o CRESS através da COFI.

Em tais situações, o CRESS aciona a instituição que organiza o concurso ou a seleção. Caso não haja alteração, medidas jurídicas podem ser tomadas.

Em caso de questões de provas incompatíveis com a ética, as competências e as atribuições profissionais, o CRESS pode intervir somente após a conclusão do concurso, tendo em vista as prerrogativas de sigilo que são próprias desses certames. Ele pode acionar as profissionais de Serviço Social responsáveis pela elaboração da prova, uma vez que trata-se de atribuição privativa de assistente social nos termos da Lei 8662/93, para prestar esclarecimentos e, se necessário, responder pelas irregularidades encontradas.

Quanto a outros aspectos dos concursos públicos, como carga horária, salário oferecido, número de vagas, ordem de chamada, dentre outras, são os sindicatos que devem ser procurados.



Considerações finais

Direitos da classe trabalhadora são, invariavelmente, frutos da ação coletiva de sujeitos sociais. Sem desconsiderar as contradições inerentes a tais processos, foi a luta histórica dos trabalhadores que nos permitiu, consubstanciadas em leis, respaldar para não mais trabalhar 16 horas por dia, proibição do trabalho infantil, direito a férias e a 13º salário etc. Por mais que, infelizmente, essa não seja a realidade ainda de todos: a estrutura sindical existente legalmente no Brasil impede, por exemplo, que quem trabalha em contrato terceirizado se filie aos mesmos sindicatos que colegas com contrato formal. E, a bem da verdade, o movimento sindical ainda não ousou enfrentar significativamente estas injustas imposições embora existam experiências políticas de absorção de terceirizados por sindicatos de trabalhadores do setor público com estímulo a organização e defesa de seus direitos.

A classe trabalhadora, em sua luta, sempre precisa estar alerta às contradições da vida em sociedade. Uma delas é em relação aos direitos. Se pensarmos nos dias atuais, em que golpes às conquistas populares se encontram em curso no país, é fundamental defendermos legislações como as que preveem o Sistema Único de Saúde (SUS) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), por exemplo, por tratar-se da positivação jurídico-legal de direitos conquistados em lutas sociais. Não fossem elas, a situação de milhões de pessoas seria ainda mais difícil no Brasil. Mas leis também impedem e criminalizam as lutas. Se não se questionassem as leis, até hoje teríamos escravidão e jornadas de trabalho muito mais excessivas que as atuais.

Como sabemos, “toda a história tem sido a história da luta de classes”. E essa luta só traz conquistas para a classe trabalhadora

quando é travada de modo coletivo, seja via sindicatos, partidos políticos, movimentos sociais, associações, conselhos profissionais, dentre outros. O capitalismo não nos deixa opção: o conjunto da nossa classe precisa, cada vez mais, se organizar politicamente. Incluindo assistentes sociais. Incluindo você.

Não sejamos inocentes. Lutar, na contramão dos interesses dominantes, implica correr riscos: de ser estigmatizada por colegas de trabalho como “do contra”, de sofrer perseguição política de chefias ou desconto de ponto em greves, de levar spray de pimenta e bala de borracha da PM nas manifestações de rua,, além de outros muito mais graves, se lembrarmos do período manchado pela ditadura empresarial-militar em nosso país. Se as lutas são expressões do conflito entre classes, seria ingênuo esperar que o outro lado não usasse suas armas contra nós.

Porém, todos os riscos ganham outra dimensão de enfrentamento quando a luta é coletiva, ao invés de isolada. A maneira mais segura de não correr riscos (e mesmo assim não há plena garantia disso) é ficar parado. Mas isso significa não alterar as desiguais relações de trabalho e de vida. Afinal, “quem não se movimenta, não sente as correntes que o prendem”.

Os sindicatos representam um espaço histórico de organização da classe trabalhadora em defesa e pela ampliação dos seus direitos. Mas se vivemos em uma sociedade de classes onde as disputas entre interesses antagônicos se manifestam nas mais variadas instituições e sujeitos coletivos, a luta sindical não está imune a este fenômeno. Há sindicatos com direções combativas que se empenham na luta em prol dos interesses mais amplos da classe trabalhadora e da superação da sociedade capitalista. Há sindicatos com direções “pelegas”, que se colocam na posição de meros intermediários entre o trabalhador e o patrão para impedir que as lutas desvendem as raízes das desigualdades do mundo do capital: a apropriação privada, por poucos, da riqueza que a esmagadora maioria constrói coletivamente. No caso dos sindicatos patronais, eles deturpam o real sentido do que é um sindicato.

Mesmo que você não se disponha a compor uma direção sindical, isto não significa que não há o que fazer. Organizar-se por local de trabalho sempre foi um desafio. A história do sindicalismo brasileiro demonstra que a solidariedade de classe foi fundamental para dar maior consistência à posição dos trabalhadores nas lutas sociais.

Para a organização por local de trabalho não há regras pré-estabelecidas. Comissões de trabalhadores; encontros de formação política; festas e outras ações para fundos financeiros que permitam

sustentar panfletos, greves, mobilizações etc. Muitas são as formas de buscar promover no seu local de trabalho a conscientização acerca da exploração e/ou da opressão a que o capital nos submete e sobre as perspectivas de reversão. As organizações por local de trabalho, aliás, podem ser uma forma de pressionar as direções sindicais, combativas ou não, a ter maior atenção às demandas do cotidiano do mundo do trabalho, inclusive aquelas mais específicas do Serviço Social.

Para algumas destas organizações (como as que guardam relação com a ética profissional e com dimensões que envolvem a qualidade do nosso exercício profissional), assistentes sociais podem contar com o apoio da direção do CRESS (Sede e/ou Seccionais) e mesmo se articular com colegas dos núcleos de base de nosso conselho. O que não vale é ficar parado frente às injustiças.

Embora esta ainda seja uma polêmica no movimento sindical, quem deve decidir como trabalhadores se organizam não é a lei. Há alguns países em que as pessoas se sindicalizam em instituições nacionais (e existem poucas, com sua linha política absolutamente bem definida, para que as pessoas saibam onde estão se filiando. Em outros países – e mesmo em parte do movimento sindical brasileiro – existe a defesa de que a classe trabalhadora garanta maior autonomia para sua organização se não formatar a luta em previsões legais rígidas e que, para serem alteradas, dependem de instâncias como o poder legislativo. Existe até previsão internacional, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, que prevê que os países devam adotar como perspectiva a ampla liberdade e autonomia sindical.

Em outras palavras: a unidade nas lutas da classe trabalhadora deve ser tarefa da própria classe trabalhadora.

Se aproximar, filiar-se e participar dos sindicatos nos parece ser uma responsabilidade de qualquer assistente social que, como diz o nosso código de ética em um dos seus princípios fundamentais, tem por compromisso a “construção de uma nova ordem societária, sem dominação, exploração de classe, etnia e gênero”. Participar da vida sindical e de suas lutas não é um dever, pois ninguém - assistente social ou não - está obrigado a isso. É, contudo, uma responsabilidade e um compromisso com a radical transformação desta sociedade almejada pelo conjunto da classe trabalhadora.

Incluindo assistentes sociais. Incluindo você.

Saudação de centrais sindicais

O movimento sindical brasileiro enfrenta, hoje, difíceis desafios. Presenciamos o crescimento do conservadorismo, o sistemático ataque a direitos da classe trabalhadora, e mesmo o retrocesso democrático materializado no último período através da substituição de um governo sufragado por um outro francamente ilegítimo. A tudo isso, temos de responder na luta.

É com essa necessidade que a presente cartilha do Conselho Regional de Serviço Social vem contribuir. Nela, encontramos não apenas muita informação sobre o papel deste Conselho enquanto autarquia de orientação e fiscalização profissional, mas também uma visão informada e construtiva do movimento sindical brasileiro. Nela encontramos ainda aquilo que, do ponto de vista das entidades sindicais abaixo assinadas, é um núcleo extremamente importante: o estímulo à organização sindical de assistentes sociais, a orientação em relação ao assunto e a lembrança de que só com a luta se conquistam direitos e se avança rumo a um projeto societário superior àquele que temos visto em implementação no Brasil.

Saudamos esta cartilha como mais um instrumento na luta da classe trabalhadora brasileira. E saudamos o CRESS/RJ por mais esta iniciativa no sentido do fortalecimento dessa luta!

Apoio



A Central Única dos Trabalhadores (CUT, regional Rio de Janeiro) e a INTERSINDICAL também foram contatadas para manifestar seu apoio público à cartilha. Entretanto, infelizmente não responderam em tempo hábil.



Assistentes sociais são profissionais de formação em nível superior, com determinadas competências e atribuições, regulamentadas por Lei Federal e que possuem responsabilidades e deveres éticos. Mas também são parte da classe trabalhadora. Garantir e ampliar seus direitos por essa sua condição faz parte do processo de luta protagonizado pelos trabalhadores, que têm nos sindicatos um dos principais instrumentos de organização, mobilização e representação. Conhecer as diferenças das atribuições que existem entre conselhos profissionais e sindicatos torna-se assim fundamental. Por um lado, para garantir a prestação de um exercício profissional de qualidade e cumprir os deveres ético-morais da profissão; por outro lado, para contribuir para a garantia e ampliação de seus direitos e para a luta da classe trabalhadora em geral contra todas as formas de exploração, dominação e opressão..