



**EXMO. SR. DR. JUIZ DE DIREITO DA
COMARCA DO DISTRITO FEDERAL**

VARA FEDERAL DA

CÓPIA PARA CITAÇÃO DO RÉU

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL - CFESS, autarquia federal, dotado de natureza jurídica de direito público, regulamentado pela Lei 8662/93 de 07 de junho de 1993, com sede à SCS - Quadra 02 , Bloco C - Edifício Serra Dourada - Salas 312/317 - Brasília/DF representado por sua Presidente Samya Rodrigues Ramos **(doc.1, 2)**, vem a presença de V. Exa., por sua advogada e procuradora, que esta subscreve **(doc. 3)**, para propor a presente **AÇÃO ORDINÁRIA COM PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA**, com fundamento legal na Constituição Federal; no Art. 273, Inciso I e II § 6º do Código de Processo Civil , assim como com fulcro no art. 7º, § 2º da Lei 8662/9 contra a **UNIÃO (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO/ MPOG)**, pessoa jurídica de direito público interno, com endereço na Esplanada dos Ministérios Bloco K – CEP 70040- 906.

I- DA NATUREZA E ATRIBUIÇÃO DO REQUERENTE

O Conselho Federal de Serviço Social é uma autarquia federal, regulamentado pela Lei 8662 de 07 de junho de 1993, dotado de personalidade jurídica de direito público e forma federativa, tendo como função precípua orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão do assistente social em todo território nacional e, conseqüentemente, garantir a qualidade dos serviços prestados ao usuário dos serviços sociais.

Possui, assim, atribuição de natureza pública eis que sua função só pode ser exercida pelos órgãos de fiscalização do exercício profissional, criados por lei na forma de autarquia.

De outra sorte, é investido da necessária parcela de “poder-dever”, no sentido de exercitá-la em benefício das prerrogativas da profissão, **em** defesa dos interesses da comunidade e dos usuários dos Serviços Sociais.

O requerente Conselho Federal de Serviço Social/CFESS é uma entidade de âmbito nacional, possuindo função de órgão normativo de grau superior, função essa que é exercida em relação a todos os Conselhos Regionais de Serviço Social, atualmente em número de 25 (vinte e cinco), instalados regularmente em Estados e Distrito Federal do território nacional, conforme disposições do artigo 8º da Lei 8662 de 07 de junho de 1993, que estabelecem “in verbis”:

“Art. 8º - Compete ao Conselho Federal de Serviço Social/CFESS, na qualidade de órgão normativo de grau superior, o exercício das seguintes atribuições:

I- Orientar, disciplinar, normatizar, fiscalizar e defender o exercício da profissão de assistente social, em conjunto com o CRESS; (...)

Desta forma, compete ao requerente, dentre outras, orientar, fiscalizar e normatizar o exercício profissional bem como defender os interesses da profissão e da sociedade em todo território nacional e funcionar como instância recursal, em relação a todas as decisões e penalidades aplicadas pelos Conselhos Regionais de Serviço Social - CRESS.

II. REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DO ASSISTENTE SOCIAL/ NATUREZA E ATRIBUIÇÃO DO REQUERENTE.

Diga-se, ainda, que a profissão do assistente social é regulamentada, atualmente, pela lei 8662 de 07 de junho de 1993, complementada pela Lei 12.317/10, onde são previstas as atribuições e competências do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais de Serviço Social, conforme disposições do artigo 8º e 10 da referida lei.

Dentre as atribuições previstas aos Conselhos de Serviço Social cabe a estes defender a profissão em todo o território nacional, conforme prevê o artigo 7º, possuindo legitimidade para agir contra violação as prerrogativas, à dignidade e ao prestígio da profissão, nos termos do que prevê o artigo 22 da Lei 8662/93, que estabelece, in verbis:

“Art. 22. O Conselho Federal e os Conselhos Regionais terão legitimidade para agir contra qualquer pessoa que infringir as disposições que digam respeito às prerrogativas, à dignidade e ao prestígio da profissão de assistente social.”

Via de conseqüência, o CFESS tem legitimidade para representar os interesses gerais da profissão e, conseqüentemente, o cumprimento da lei 8662/93 complementada pela Lei 12.317/10.

Assim, a lei 12.317/2010 introduziu na lei 8662/93 o artigo 5º- A, cujo teor é o seguinte:

“Art. 1º. A lei 8662 de 07 de junho de 1993, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo 5 A:

Art. 5º A – 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 da publicação desta Lei é garantida a adequação da jornada de trabalho, vedada a redução do salário.”

O Conselho Federal de Serviço Social, ora requerente, atuará por todos os meios legais e legítimos, em relação a investida da Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) que atua no sentido contrário ao cumprimento da lei e a defesa das conquistas dos trabalhadores.

A atuação do requerente/CFESS vai muito além, eis que tem se inserido em lutas de defesa de direito de todos os trabalhadores, com vistas a “ampliação e consolidação da cidadania, considerada tarefa primordial de toda a sociedade, e garantia dos direitos civis, sociais e políticos das classes trabalhadoras.”, em conformidade, inclusive, com os princípios fundamentais previstos pelo Código

de Ética do Assistente Social, instituído pela Resolução CFESS nº 273/93 de 13 de março de 1993. A aprovação da lei 12.317/2010 representa uma conquista histórica do Serviço Social e do Conjunto CFESS/CRESS (Conselho Federal e Conselhos Regionais de Serviço Social).

Em documento veiculado em 19 de outubro de 2010, no seu site, acerca da lei de 30 horas para assistentes sociais, o CFESS assim se manifesta:

“(.....) Lutamos e conseguimos a sua aprovação (lei 12.317/2010) no Congresso Nacional, após acompanhamento sistemático e mobilizações em vários momentos da tramitação na Câmara e no Senado Federal, desde 2007. Não foram poucas as ações empreendidas: diversas reuniões com o autor do PL, com relatores, mobilização e presença das entidades da profissão e categoria durante as votações nas comissões, notas aos deputados e senadores e, finalmente, a grande mobilização e ato público no dia da votação no Senado, durante o Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais. Reunimos mais de 3000 participantes e marchamos firmes rumo ao Congresso Nacional para pressionar os parlamentares e incluir na pauta da Sessão do Senado o PLC 152. (....) Naquele dia que ficará na memória da categoria, “reviramos” o parlamento em busca de apoios junto aos Senadores e Deputados. (....) o projeto foi aprovado por unanimidade no dia 03 de agosto de 2010 e sancionado pelo Presidente da República no dia 26, após inúmeros investimentos do CFESS que continuou buscando interlocuções com vários ministérios, assessorias, incluindo ainda nessa trajetória, reunião com a consultoria legislativa da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, que assegurou a constitucionalidade do projeto de lei. Por fim, o PL foi sancionado, advindo, então, a lei 12.317/2010. (...) Após a sanção presidencial, o Conjunto CFESS/CRESS passou a discutir estratégias para implementação da lei, tendo aprovado coletivamente em sua instância máxima deliberativa – o Encontro Nacional CFESS/CRESS –uma série de encaminhamentos para assegurar o seu cumprimento em todos os espaços ocupacionais da categoria.(....)”

Conforme, ainda, divulgado no site do CFESS, na mesa de abertura do 39º Encontro Nacional CFESS/CRESS, realizado em setembro de 2010, a sua então Presidente falou sobre a vitória da categoria:

“(....)Hoje só consigo falar com o coração. Aprovamos às 30 horas para assistentes sociais sem redução salarial, foram tantas horas do dia dedicadas ao Serviço Social, juntamente com os companheiros/as de

CFESS, de CRESS, de ENESSO, de ABEPSS e tantos outros parceiros/as de luta. Foi uma vitória da classe trabalhadora"

O CFESS, na qualidade de entidade dotada de personalidade jurídica de direito público, defende os interesses da sociedade e dos usuários dos serviços sociais. A imediata execução da lei 12.317/2010 contribuirá para que os serviços realizados pelos valorosos assistentes sociais sejam prestados com absoluta qualidade e competência, uma vez que a diminuição da jornada de trabalho, possibilitará melhores condições de trabalho, evitando a fadiga e o estresse, permitindo, inclusive, o aperfeiçoamento profissional, componentes estes essenciais para garantias dos direitos sociais previstos pelo artigo 6º da Constituição Federal, o que sem dúvida trará inúmeros benefícios para os usuários dos serviços.

A ação dos Conselhos profissionais, conseqüentemente, tem uma dimensão para além do aspecto normativo e fiscalizador, voltando-se para o movimento real da sociedade na perspectiva de defesa dos direitos fundamentais do ser humano.

III. ABRANGÊNCIA E ALCANÇE DA 8662/93, COMPLEMENTADA PELA LEI Nº 12.317 DE 26 de agosto de 2010.

A lei nº 12.317 de 16 de agosto de 2010 garantiu ao assistente social o cumprimento de jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, sem prejuízo de seus vencimentos. Criou, assim, uma expectativa de direito objetiva, ao acrescentar à lei 8662 de 07 de junho de 1993 o artigo 5º A., disposição esta geral, que abrange a duração do trabalho **de todo assistente social**.

Desta forma, é inequívoco que a duração de trabalho do assistente social, a partir da vigência da lei antedita, passou a ser de 30 (trinta) horas semanais, sendo vedada a redução do salário.

A revisão dos elementos essenciais que compõem a relação de trabalho, quando desfavoráveis ao trabalhador é, evidentemente, vedada pela Constituição Federal. A norma geral constitucional abrange todas as formas de alteração da relação de trabalho, consagrando o princípio da irredutibilidade do salário.

Perante nossa lei, mesmo que “ad argumentandum”, a redução salarial seja obtida por mútuo consentimento, haverá nulidade da respectiva cláusula, se ficar provado que houve prejuízo, direto ou indireto, para o trabalhador. Comprovado o prejuízo, presume-se que o consentimento do trabalhador foi obtido mediante falsa manifestação de vontade. **Essa presunção é absoluta, inadmitindo prova em contrário.**

Para reforçar o entendimento aqui indicado, oportuno lembrar que a jurisprudência e a doutrina têm sido unânimes em considerar que nos casos em que a atenuação da jornada decorra de imperativo legal ela não pode provocar, nem de modo indireto, prejuízo salarial ao empregado.

“ DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO - SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - DISCRICIONARIEDADE DA ADMINISTRAÇÃO - INDEVIDA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE VENCIMENTOS - FERIDA A GARANTIA DA IRREDUTIBILIDADE PREVISTA NA CARTA MAGNA - DANO MORAL CONFIGURADO - ATUAÇÃO INCONSTITUCIONAL - ATACADO O PRINCÍPIO DA SEGURANÇA EM FACE AOS ATOS DA ADMINISTRAÇÃO - APELAÇÃO PRINCIPAL CONHECIDA E IMPROVIDA - RECURSO ADESIVO CONHECIDO E PROVIDO - REEXAME NECESSÁRIO NÃO CONHECIDO.

A partir do momento em que o servidor alcançou o direito a receber determinada remuneração pelo desempenho das funções de seu cargo nos quadros da Administração Pública, esta não poderá alterar o valor nominal daquela remuneração, ainda que reduza a jornada laboral através de lei. O atingimento da dignidade dos recorrentes adesivos, na qualidade de pessoas humanas dotadas de integridade psíquica, se deu não só em razão da perda material, salário em espécie, mas principalmente pela afronta à legalidade, à garantia constitucional da irredutibilidade de vencimentos dos servidores públicos, como bem ressaltam nas razões de recurso adesivo, sendo cabível a indenização requestada.”

A redução da jornada de trabalho para 6 (seis) horas, não pode ser considerada como fator de alteração do valor do salário pago ao empregado ou servidor, pois o objetivo da norma constitucional prevista pelo inciso VI do artigo 7º, foi o de proteger todo e qualquer trabalhador assistente social, seja do setor privado ou público, não podendo ser tida como fator de redução salarial, porque isso iria

até mesmo contra os fins sociais da norma, redundando em prejuízo justamente para aquele a quem a norma buscou beneficiar.

É pacífica a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que considera o princípio da irredutibilidade de vencimentos uma garantia que envolve a remuneração do servidor. Como precedentes do STF a favor desta tese, os julgamentos do RE 226462 e do Mandado de Segurança (MS) 24875, ambos relatados pelo então Ministro Sepúlveda Pertence, sustentam que a lei garante a preservação do valor dos vencimentos e do poder aquisitivo do servidor.

Toda vez que a observância de regime jurídico novo implicar em prejuízo do servidor, é possível ter o reconhecimento desse prejuízo, eis que repercute no campo patrimonial do trabalhador.

Se ao Estado cumpre, unilateralmente, fixar os vencimentos de seus servidores, por outro lado, deve observar rigorosamente, os princípios constitucionais que regem a matéria. Em outras palavras, a função dos atos praticados no âmbito da Administração Pública, para além da efetiva realização das disposições legais, é a de garantir a aplicação dos princípios constitucionais, que possam conferir a necessária e imprescindível dignidade nas relações estabelecida com seus servidores.

Diante do que estabelece a lei 12.317/2010 não é possível se extrair outra interpretação a não ser aquela expressa em seu comando objetivo, qual seja, a de adequar a jornada de **TODOS** os assistentes sociais a 30 (trinta) horas SEM a redução de sua remuneração.

É inadmissível que a edição de uma Orientação Normativa possa macular a intenção objetiva da lei. Como se sabe, tais orientações e regulamentos não passam de atos administrativos gerais e normativos, com o assumido objetivo de disciplinar situações reguladas em lei. E, sendo assim, a prática, aqui em comento, encontra óbice intransponível no modo constitucional, pelo qual se fez consagrar o princípio da legalidade e do interesse público.

IV. DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DISCIPLINADA POR LEI ESPECIAL (ART. 19 da LEI 8112/90)

Merecem ser destacadas às disposições da lei 8112 de 1990, que ao dispor em seu artigo 19 sobre a jornada de 40 (quarenta) horas de trabalho, excepciona a regra geral no seu parágrafo segundo, estabelecendo que a carga horária semanal não se aplica quando a duração de trabalho for disciplinada em lei especial, conforme reproduzimos, a seguir:

“Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. (redação dada pela lei 8270 de 17/12/1991) (...)

Parágrafo Segundo: O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais. (incluído pela lei nº 8270 de 17 de dezembro de 1991)”

Desta forma, existindo lei especial dispendo sobre jornada de trabalho, os argumentos expendidos pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/ MPOG não podem prevalecer, uma vez que restringe, onde a lei assim não o fez.

A jornada de trabalho do assistente social é disciplinada por lei especial (12317/2010) e é este aspecto que é relevante juridicamente, inclusive, para tratar de sua abrangência.

Neste sentido, manifestou-se o Ministério Público do Distrito Federal em requerimento apresentado por servidora exercendo o cargo de analista de saúde/Serviço Social, por meio do Parecer 002/2010/DILEP/DGP, que trata de redução jornada de trabalho:

(“(...) é de se inferir que a jornada de trabalho do Assistente Social é disciplinada por legislação específica, atraindo a incidência do princípio da hermenêutica *lex specialis derogat generali*, segundo o qual a norma especial afasta a geral. No contexto da excepcionalidade e de que a lei especial derroga a geral, tem-se que a jornada do servidor Analista de Saúde/Serviço Social deva ser cumprida em regime de 6

(seis) horas diárias, com total de 30 (trinta) horas semanais, consoante fixa o artigo 1º da Lei 12.317 de 2010, que inclui o artigo 5-A à Lei 8662 de 07 de junho de 1993. (...) Portanto, por óbvio, se aos médicos é assegurada a jornada de 4 (quatro) horas diárias prevista na legislação específica (lei 9436 de 1997), há de se dar guarida, nos termos da parte final dos artigos 1º e 2º, respectivamente, das Portaria PG R/MPU nº 707, de 2006 e PGJ nº 034, de 2009, com vistas a assegurar à Interessada o direito à jornada de trabalho prevista no artigo 5º A da Lei 8662 de 1993 (incluído pelo artigo 1º da lei nº 12.317 de 2010. (...) Ante o exposto, esta Divisão opina pelo deferimento do pleito da servidora, analista de saúde/Serviço Social, sem função de confiança ou cargo em comissão, no sentido de cumprir jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias, por consequência 30 (trinta) horas semanais, na forma do artigo 5º A lei nº 8662 de 1993 (incluído pelo artigo 1º da lei nº 12.317 de 2010) (....)”

Os conflitos existentes entre duas ou mais normas editadas e possuidoras de mesma hierarquia, são dirimidos a partir do princípio da especialidade, por meio do qual a norma que rege a conduta ou situação de maneira mais específica passa a ser aplicada em detrimento da norma de caráter geral.

Atualmente é nesse parâmetro que os conflitos existentes entre as normas vêm sendo dirimidos.

Colhemos, outrossim, entendimentos jurisprudenciais que corroboram as afirmações aqui expressadas, quanto a obrigatoriedade, pela administração pública federal, de aplicação de leis especiais que tratam da regulamentação de jornada de trabalho de profissionais, sem redução da remuneração, a exemplo da liminar que foi concedida aos servidores antigos do INSS – processo 2009.61.00.014810-0 – Juraci Maria Ferreira Mora Gil e outras contra Gerente Regional do INSS em São Paulo, conforme reproduzimos, a seguir:

“(....) Vistos, em liminar. Trata-se de Mandado de Segurança impetrado por Juraci Maria Ferreira Mora Gil e outra, em face do Gerente Regional do Instituto Nacional do Seguro Social em São Paulo visando à manutenção da jornada de trabalho das impetrantes sem redução da remuneração. Para tanto, as impetrantes alegam, em suma, que

ingressaram como servidoras do Instituto Nacional do Seguro Social no cargo de Técnico de Seguro Social há mais de 20 anos, cumprindo, desde então, jornada de trabalho de seis horas diárias (trinta horas semanais), por força da Circular Reservada de 17.10.1983, do Aviso nº 257 de 14 de setembro de 1984, da Resolução conjunta IAPAS/INAMPS /INPS nº 65 de 14 de setembro de 1984 da Circular de 6.12.1984 e do Aviso nº. 175, de 12.05.1987, e em consonância com o disposto no artigo 19 da Lei nº. 8.112, de 11.12.1990. Aduzem que em razão do disposto no artigo 160 da Lei nº. 11.907, de 03.02.2009, que acrescentou o artigo 4º-A a Lei Federal nº. 10.855, de 01.04.2004, as impetrantes estão sendo compelidas a cumprir, desde 1º de junho de 2009, jornada de trabalho de oito horas diárias (quarenta horas semanais) sem acréscimo na remuneração, sendo-lhes facultada a manutenção da jornada de trabalho anterior desde que concordem com a redução proporcional nos vencimentos. Por entenderem que a alteração em questão viola a regra constitucional que veda a irredutibilidade de vencimentos, pugnam pela concessão de medida liminar visando à manutenção da jornada de trinta horas semanais, sem prejuízos financeiros. (....). Regularmente DECIDO. Afasto as preliminares. Entendo que não se trata de voltar-se (.....) Vislumbro no presente caso a relevância dos fundamentos do impetrante, haja vista que esta expressão traz em si a verificação, pelo magistrado, quando da análise liminar dos fatos e direito levantados e comprovados de plano pelo impetrante, da probabilidade, em altíssimo grau, de procedência da demanda, vale dizer, é a alta plausibilidade de ganho, por ter o impetrante o direito líquido e certo afirmado. Prevê o artigo 19 da Lei nº. 8112/90, Regime Jurídico Único, do servidor público: Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. (Redação dada pela Lei nº. 8.270, de 17.12.91). Considerando-se que na previsão original da lei nº. 10.855 não havia

qualquer referência à carga horária, certo é que a carga horária em questão era aquela prevista como regra geral, na lei nº. 8.112, portanto até quarenta horas semanais. O que resulta da análise supra é que eventual exigência da Administração de cumprimento de carga horária que chegue a quarenta horas semanais vem com previsão legal, a que os servidores sempre estiveram submetidos. (...) Conseqüentemente a lei regente sobre a jornada de trabalho das impetrantes é expressa no sentido de ser esta de até quarenta horas semanais, de modo a haver respaldo para a Administração requerer que as impetrantes trabalhem até quarenta horas semanais. Na esteira do que aí previsto veio a Lei nº. 11.907/2009, em seu artigo 160, alterando o artigo 4º, da Lei nº. 10.855/2004, para prever: É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos servidores integrantes da Carreira do Seguro Social . 1º A partir de 1º de junho de 2009, é facultada a mudança de jornada de trabalho para 30 (trinta) horas semanais para os servidores ativos, em efetivo exercício no INSS, com redução proporcional da remuneração, mediante opção a ser formalizada a qualquer tempo, na forma do Termo de Opção, constante do Anexo III-A desta Lei. 2º Depois de formalizada a opção a que se refere o 1º deste artigo, o restabelecimento da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas fica condicionada ao interesse da administração e à existência de disponibilidade orçamentária e financeira, devidamente atestados pelo INSS. 3º O disposto no 1º deste artigo não se aplica aos servidores cedidos. Como se vê, a um só tempo, com a legislação supra, a Administração tratou não só da elevação da carga horária, mas da redução dos salários em correspondência à elevação da carga horária, hora sem previsão para tanto. O que a disciplina legal lhe assegurava era somente prever a carga horária, mas sem possibilidade de reflexamente descumprir com a Constituição Federal, que é expressa na previsão de irredutibilidade de vencimentos, em seu artigo 37, inciso XV. (.....) Conseqüência é que, se mantiver a opção de trinta horas, não é possível a redução do salário. Com os vencimentos atuais recebidos, o servidor exercia carga horária de trinta horas, há a

previsão legal que autoriza a administração a elevar a carga horária, contudo para tanto, necessariamente terá de elevar os proventos, na mesma medida do acréscimo de horário, o que corresponde a manter os vencimentos no mesmo patamar para aqueles que exercerem a mesma jornada de trabalho de até então, trinta horas semanais. Neste diapasão a Administração terá sempre a possibilidade de impor até o limite de 40 horas semanais, justamente porque a lei a autoriza a tanto. No uso desta discricionariedade, veio o Decreto impondo a jornada de 30 horas semanais. (...) As impetrantes recebiam um valor X para o desempenho de certa carga horária (trinta horas semanais). Na esteira do que a legislação possibilita a Administração poderá elevar esta carga horária para 40 horas semanais, mas como consequência da elevação da carga horária, na mesma proporção, está obrigada a elevar os vencimentos até então pagos, já que os vencimentos pagos o eram em face da contraprestação de 30 horas semanais. Se a Administração passa a exigir mais horas, para o acréscimo em serviço tem de crescer a remuneração correspondente. O que implica em, não ser a Administração obrigada a possibilitar a continuidade de prestação de serviço em trinta horas, mas o fazendo a remuneração deverá permanecer no mesmo patamar até então pago. Veja-se que além de se tratar de consequência legal, da regulamentação administrativa inicialmente feita, há aí também uma lógica resultante da relação jurídica prestacional, em que as partes estabelecem em seu início o equilíbrio, mediante certo valor pago como contraprestação à prestação de serviço. Se elevar a prestação de serviço, na mesma proporção está obrigada a Administração a elevar os vencimentos - contraprestação - mantendo, assim, o equilíbrio da relação jurídica estabelecida inicialmente; se optar a Administração por possibilitar a escolha do servidor pela carga horária reduzida, então se manterá a mesma remuneração. (....) A Administração não está autorizada a reduzir os vencimentos de seus servidores, e, portanto, a nem mesmo elevar a carga horária sem a correspondente elevação dos vencimentos, o que implicaria, reversamente, em diminuir os salários,

desequilibrando a relação inicialmente criada. A Constituição Federal, em seu artigo 37, inciso XV, prevê a irredutibilidade de vencimentos dos servidores, exatamente para impedir medidas como a presente, em que por meios reflexos ocasiona-se a diminuição indevida nos vencimentos. A tentativa de a Administração impor a carga horária maior com os mesmos vencimentos, ou a mesma carga horária que a atual com vencimentos menores, atinge direito básico dos seus servidores, a irredutibilidade de salário. (....) Veja-se que a questão não se resume, como aparentemente se quer fazer crer, à carga horária, mas se relaciona diretamente ao direito constitucional dos servidores de não terem reduzidos seus vencimentos, mantendo o equilíbrio da relação jurídica prestacional inicialmente posta entre as partes. (....) Ante o exposto, DEFIRO A LIMINAR PLEITEADA para permitir às impetrantes a continuação da jornada semanal de trabalho de trinta horas, sem qualquer redução da remuneração correspondente, conforme os vencimentos que antecedem a lei nº. 11.907, de fevereiro de 2009, incluindo os vencimentos básicos, GAE, vantagem pecuniária e GDASS. Dê-se vista dos autos ao Ministério Público Federal para o necessário parecer .Após, venham os autos conclusos para sentença. Intimem- se.São Paulo, CLAUDIA RINALDI FERNANDES Juíza Federal Substituta.

Outra decisão judicial que revela a obrigatoriedade do cumprimento da lei 12.317/2010, foi prolatada pelo Exmo Juiz Dr. Ricardo Augusto Ramos, no processo Nº 1470/2010 da 1ª. Vara da Fazenda Pública , conforme despacho que transcrevemos, a seguir:

“Vistos. Trata-se de ação coletiva ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Campinas em face do Município de Campinas em que se pleiteia a condenação da Municipalidade na obrigação fazer visando a adequação e regulamentação da jornada de trabalho da categoria de assistente social nos termos da Lei nº 12.317 de 26 de agosto de 2010. Referida Lei acrescentou o art. 5º A à Lei 8662/93 determinando que “a duração do trabalho do Assistente Social é de 30 (trinta) horas semanais” E o artigo 2º da Lei nº 12.317/2010 dispôs que “Aos profissionais com

contrato de trabalho em vigor na data da publicação desta lei é garantida a adequação da jornada de trabalho, vedada a redução do salário” Tal lei entrou em vigor na data de sua publicação (DOU 27/08/2010). Analisando as referidas leis federais, em cognição sumária, vislumbro a presença dos requisitos legais para a concessão da tutela de urgência pretendida, na forma do artigo 273, inciso I do Código de Processo Civil. Com efeito, tais leis em momento algum especificam a natureza da contratação dos assistentes sociais, seja celetista, seja estatutária, de forma que deve ser aplicado o princípio básico de direito de que se a lei não discrimina não cabe ao interprete criar distinções, sob pena de ilegalidade. O importante, na hipótese, é a qualificação do profissional, vale dizer, assistente social. E possuindo as Leis n.ºs. 12.317/2010 e 8662/93 caráter federal, devem ser aplicadas “a todas as esferas, até porque possuem natureza cogente, regulamentando condições de trabalho e situações relacionadas à saúde dos trabalhadores, que no caso específico é a redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais, sendo vedada, ainda, a redução do salário. Acrescente-se que, conforme lembrado na inicial, O E. Tribunal de Justiça de São Paulo já regulamentou a questão por meio do Provimento n.º 1824/2010 do Conselho Superior de Magistratura (fls. 109). E o I. Prefeito de São Paulo também regulamentou a matéria por meio de Decreto (fls. 108). Portanto entendo que a recusa do Município de Campinas (fls. 107) em regulamentar a jornada de trabalho dos assistentes sociais submetidos ao regime estatutário revela-se ilegal, por violar a legislação acima mencionada. Diante do exposto, concedo a antecipação dos efeitos de tutela para determinar que o réu regulamente a jornada de trabalho dos assistentes sociais, tanto do regime celetista, quanto do regime estatutário, nos termos do disposto na Lei Federal n.º 12.317 de 26 de agosto de 2010. Concedo para tal providência o prazo de 15 dias, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 em caso de descumprimento. (...)”

Vale, ainda, destacar que o Ministério Público Federal (MPF) e a Advocacia Geral da União (AGU) apresentaram pareceres favoráveis à constitucionalidade da Lei 12.317/2010, na ADI 4468.

O advogado geral da União Luis Inácio Lucena Adms, argumenta que não merece prosperar a tese do requerente Confederação Nacional de Saúde/CNS,

tendo em vista que “a fixação de jornada diferenciada de trabalho através de lei é plenamente compatível com o texto constitucional.”

Já o Ministério Público Federal, representado pela Vice Procuradora Geral da República Deborah Macedo Duprat de Britto Pereira, manifesta-se aduzindo que a **“redução da jornada de trabalho, mediante lei, é ainda um imperativo decorrente da proteção à saúde. Com efeito, o artigo 196 da Constituição da República dispõe que “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doença e outros agravos (...)”** Conclui, afirmando, a lei em questão atende s imperativo constitucional de garantir ao trabalhador melhoria de sua condição física e social.

V- DIMENSÃO DA DESIGNAÇÃO “CONTRATO DE TRABALHO”

A lei 12317/2010 não menciona nem especifica a natureza de tal “contrato de trabalho”, de forma que, como bem consignado na decisão prolatada pelo Juiz de Campinas **“se a lei não discrimina não cabe ao interprete criar distinções sob pena de ilegalidade”**

Constatamos diversos órgãos da administração pública, a exemplo do Poder Judiciário do Estado de São Paulo, implantando a jornada de 30 (trinta) horas sem redução da remuneração adotando a única interpretação possível, justa, razoável e provida de legalidade.

A dimensão do “trabalho” deve ser entendida para além da visão positivista, que desconsidera as dimensões das relações sociais e humanas que se produzem na realidade objetiva.

Portanto, a designação “contrato de trabalho” não pode impedir que a lei seja aplicada de forma justa e equitativa para todos os trabalhadores do Serviço Social, independentemente de estarem atuando no âmbito privado ou público.

“Contrato” são todas as formas de inserção do trabalhador na atividade produtiva, que expressam a capacidade do homem, como ser social histórico, desenvolver sua capacidades e que possibilita o desenvolvimento das potencialidades humanas.

Assim, ao falar em “contrato” a lei se refere às diversas modalidades contemporâneas de inserção do assistente social na atividade da produção

profissional. O “contrato”, ali, se refere a seu conceito genérico, significando qualquer relação de trabalho que estabeleça um vínculo jurídico entre dois ou mais sujeitos de direito.

Ao assumir seu cargo público, com certeza, o assistente social firma um “contrato” com a administração pública, que possui suas cláusulas e regramentos fixados no edital; em lei; por meio de instrumentos normativos internos que estabelecem a relação do trabalhador com a administração pública, onde estão contidas as cláusulas relativas aos direitos e deveres de ambas as partes.

A relação da administração pública com o servidor representa, sem dúvida, um acordo de vontades, um verdadeiro “contrato”, resguardado pela segurança jurídica em seu equilíbrio social.

Consideramos, por fim, que a lei privilegiou, como já destacamos, a categoria “trabalho” que expressa a capacidade do humano como ser social histórico, de desenvolver a sua produtividade.

Neste sentido, qualquer trabalho deve ser remunerado de forma digna, radicalmente justa e eqüitativa, de acordo com as características próprias da atividade, de acordo com as capacidades e necessidades de cada ser humano e de cada profissão.

As entidades da administração pública, têm o dever de cumprir, adequadamente, a determinação da lei 12.317/2010, produto da luta de milhares de trabalhadores (as) do Serviço Social, reflexo do movimento real da categoria, que demonstrou a necessidade de diminuição da jornada de trabalho, em face as características e natureza da profissão do assistente social.

Que se reconheça, ademais, o comando imperativo contido na lei 12.317/2010, de forma que o tão relevante trabalho do assistente social possa, para além de propiciar a satisfação de suas necessidades materiais e de sobrevivência, ser desenvolvido com absoluta qualidade, competência ética e técnica e que possa se tornar a expressão significativa da “energia humana”.

VI- CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL

O Assistente Social é um profissional com competência e atribuições específicas - definidas pelos artigos 4º e 5º da lei de regulamentação da profissão (Lei 8662 de 07 de junho de 1993) para atuação em diferentes áreas.

Atua na realidade social através do atendimento das demandas, elaborando, executando, supervisionando e avaliando estudos, pesquisas, planos, programas e projetos na área de Serviço Social. Planeja, organiza e administra programas e projetos em Unidades de Serviço Social e realiza assessoria e consultoria a órgãos da administração pública direta e indireta e outras em matéria de Serviço Social. Realiza, dentre outras, vistorias, perícias técnicas, laudos periciais, informações e pareceres em matéria de Serviço Social tudo visando o atendimento às necessidades sociais da população, na defesa dos direitos humanos, na recusa do arbítrio, na ampliação e consolidação da cidadania, no posicionamento a favor da equidade e justiça social, que assegure universalidade de acesso aos bens e serviços relativos aos programas e políticas sociais.

Vários textos legais, destacam a importância do trabalho do assistente social em diversos campos, tal como a lei 8080 de 1990 em seus artigos 2º e 3º, reconhece a experiência do Assistente Social caracterizada pela sua competência técnica e ética, na construção e efetivação das políticas públicas, que objetiva a identificação e divulgação dos fatores condicionantes e determinantes da saúde; a formulação da política de saúde destinada a promover, nos campos econômico e social, as ações e serviços de saúde, devendo o Estado promover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício; a assistência às pessoas por intermédio de ações de promoção, proteção e recuperação da saúde, com a realização integrada das ações assistenciais e das atividades preventivas.

Assim regra geral, na Constituição é de duração da jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais, mas algumas atividades, entretanto, exigem mais do trabalhador seja fisicamente, seja psicologicamente, fato este que justifica a redução de sua jornada de trabalho, respeitando-se a irredutibilidade do salário.

Ao justificar sua iniciativa, o autor do projeto que se transformou na lei 12.317/2010, argumenta que **“os assistentes sociais integram uma categoria cujo trabalho leva rapidamente a fadiga física, mental e emocional. São profissionais que atuam junto a pessoas que passam pelos mais diversos problemas, sejam em hospitais, presídios, clínicas, centros de reabilitação**

ou outras entidades destinadas ao acolhimento e à reinserção da pessoa na sociedade.

Algumas atividades, entretanto, exigem mais do trabalhador, “levando-o, rapidamente, a fadiga por desgaste físico ou psicológico”, conforme explicou o autor da proposta. Ele citou, entre outros profissionais da área de saúde com direito a jornada de trabalho reduzida, os médicos, auxiliares de laboratorista e de radiologista, técnicos em radiologia, fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais.

A relatora da matéria, assinalou que os assistentes sociais são profissionais **"que apresentam alto grau de contato interpessoal, ficam mais expostos aos agentes nocivos da atividade e têm sua saúde física e mental, assim como sua qualidade de vida e profissional, mais afetadas, já que interagem de forma muito ativa com os usuários de seus serviços"**.

De acordo com o **Bureau of Labor Statistics**, o serviço social é uma profissão para aqueles com desejo de ajudar a melhorar a vida das pessoas. Por isso, o objeto de estudo dessa profissão é a questão social, "com as conseqüentes desigualdades e lutas da sociedade, cabendo ao assistente social o enfrentamento da marginalização social". De acordo com pesquisas citadas pela relatora da matéria, entre os profissionais da saúde o assistente social, ao lado do médico e do enfermeiro, é o que apresenta um dos maiores índices de estresse. A carga de responsabilidade depositada nesse profissional é grande, pois dele depende, em muitos casos, da continuação do tratamento pelo indivíduo. (Bureau of Labour Statistics (Estados Unidos) <http://www.bls.gov/oco/ocos060.htm> - fala sobre serviço social <http://www.bls.gov/iif/> - pesquisas sobre doenças de trabalho.

A relatora do Projeto teve acesso a vários documentos que, para além de sua percepção e conhecimento da profissão, comprovam que a profissão do assistente social está sujeita ao estresse ocupacional e institucional, tendo em vista que mantém uma relação constante e direta com a “população submetidas a situação de pobreza, a violência, ao descaso das autoridades, e a violação de direitos.

Dentre tais documentos destacamos a produzido por Miriam Rodrigues Pasquali e Vânia Maria Caio , que tem como título “SINDROME DE BURNOUT : O MAL DO SÉCULO XXI E SUA RELAÇÃO COM O PROFESSOR UNIVERSITÁRIO

DO CURSO DE SERVIÇO SOCIAL.” , publicado nos Cadernos de Serviço Social Campinas. V15,n 29, p.37-68, dez, 2006, onde aduzem:

“(...). A Síndrome de Burnout, citado por alguns autores como "O mal do século XXI", ou a "Síndrome da Desistência", é um estado crônico do stress ocupacional, e desenvolve-se em indivíduos, que mantêm um contato direto e excessivo com os beneficiários de seus serviços na sua prática profissional, como os Professores Assistentes Sociais, Médicos, Psicólogos, Enfermeiros, Policiais, e tem como conseqüências a exaustão emocional, e a despersonalização deste trabalhador. Levantou a hipótese da relação entre o professor e a Síndrome de Burnout, a partir de referencial teórico de pesquisadores da área de saúde do trabalhador principalmente ligados à educação, como o professor, que mantêm contatos interpessoais muito intensos os alunos. E o professor Assistente Social é sem dúvida, um profissional altamente vulnerável à Síndrome de Burnout pela dinâmica de sua profissão como Professor e Assistente Social que exige um grande compromisso com a formação profissional e cidadã de seus alunos, para que estes possam interagir e intervir também de forma responsável em prol da emancipação de uma sociedade cidadã. Este é um fator suficientemente importante para uma reflexão sobre a importância da atuação deste profissional na formação de uma sociedade mais justa e igualitária.(...)”

Vale destacar que a síndrome de “Burnout”, vem sendo estudada mundialmente, eis que uma de suas conseqüências mais marcantes é o estresse profissional, que se caracteriza pela exaustão emocional, depressão e outros. Tal síndrome pode ser desencadeada, para além da natureza do trabalho, pela carga laboral, que para aquela atividade específica se mostra excessiva.

Da pesquisa na “wikipédia” Enciclopédia Livre, pelos meios eletrônicos, vários estudos são encontrados sobre a questão, que trazem elementos importantes sobre o estresse profissional, se não vejamos:

“(...) Outros autores, entretanto, julgam a Síndrome de *Burnout* algo diferente do estresse genérico. De modo geral, esse quadro é

considerado de apatia extrema e desinteresse, não como sinônimo de algum tipo de estresse, mas como uma de suas conseqüências bastante sérias.

De fato, esta síndrome foi observada, originalmente, em profissões predominantemente relacionadas a um contacto interpessoal mais exigente, tais como médicos, psicólogos, carcereiros, assistentes sociais, comerciários, professores, atendentes públicos, enfermeiros, funcionários de departamento pessoal, telemarketing e bombeiros. Hoje, entretanto, as observações já se estendem a todos profissionais que interagem de forma ativa com pessoas, que cuidam ou solucionam problemas de outras pessoas, que obedecem técnicas e métodos mais exigentes, fazendo parte de organizações de trabalho submetidas à avaliações. (destaque colorido nossos)

São inúmeros artigos e trabalhos produzidos no universo acadêmico ou profissional, que fundamentam e sustentam a necessidade da redução da carga horária do assistente social, conforme afirma o requerente CFESS : "A redução da jornada de trabalho para os/as assistentes sociais se justifica ainda, pois são submetidos a longas e extenuantes jornadas e realizam atividades que provocam estado de profundo estresse, diante da convivência, minuto a minuto, com o limiar entre vida e morte, dor e tristeza, choro e lágrima. (...)"

Fica aqui plenamente caracterizado e registrado as opiniões científicas acerca de tal circunstâncias, que são unânimes em indicar o assistente social como um profissional sujeito a inúmeras intempéries emocionais, vividas no seu cotidiano profissional, por atuar, exatamente, com segmentos mais empobrecidos da população, por atuar na defesa de direitos dos usuários dos serviços públicos, convivendo, por não raras, vezes com situações trágicas, tristes, violadoras da dignidade do ser humano, tal como enchentes, desabamentos, desocupações, população de rua e tantas outras.

O princípio da razoabilidade está presente nesta situação legal, tendo em vista as condições de trabalho do assistente social e as circunstâncias que permeiam o seu exercício profissional, que justificam a diferenciação promovida, por lei, na carga horária sem redução na sua remuneração, para a preservação de sua saúde.

Os Conselhos Regionais e o Federal de Serviço Social têm recebido denúncias em relação a empregadores, no âmbito federal, que estão descumprindo a lei, mas, no entanto, muitos empregadores, seja no âmbito federal, estadual e municipal, assim como instituições particulares já se adequaram à Lei Federal

que determina a jornada de trabalho especial do assistente social de 30 (trinta) horas, sem redução da remuneração conforme “observatório das 30 (trinta) horas” divulgado no site do CFESS : WWW.cfess.org.br, e conforme reproduzido, a seguir:

Orgãos Federais

- Ministério da Saúde-Ministério das Cidades**
- Universidade de Brasília (UnB)**
- Ministério Público do Trabalho**
- Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras)**
- Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP)**
- Universidade Federal de Uberlândia (UFU)**
- Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)**
- Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)**
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte**
- Universidade Federal de Campina Grande**
- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI**
- Defensoria Pública da União (PB)**
- Hospital das Clínicas (UFPE)**
- Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT)**
- Hospital das Clínicas de Porto Alegre (UFRGS)**
- Universidade Federal do Pampa (RS)**
- Hospital Universitário Walter Cantídio da Universidade Federal do Ceará (HUWC-UFC)**
- Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM - Uberaba/MG**

- Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)**
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais**
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe**
- Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT)**
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo**
- Indústrias Nucleares do Brasil (INB)**
- Hospital Universitário Edgar Santos (UFBA)**
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas**
- Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais/Serviço Geológico do Brasil (CPRM/SGB)**
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia**
- Eletrobras**
- Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro**
- Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT)**
- Hospital Universitário Julio Müller (UFMT)**
- Universidade Federal Rural de Pernambuco**
- Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)**
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará**
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás**
- Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) - RS/SC/PR**
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia**
- Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) - Goiânia/GO (Via liminar judicial para duas profissionais)**

Órgãos estaduais

- Governo do Estado do Pará**
- Governo do Estado de Rondônia**
- Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia (TJ/RO)**
- Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJ/SP)**
- Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte (TJ/RN)**
- Ministério Público do Estado de Rondônia**
- Fundação de Atendimento Socioeducativo – FASE (ex-Febem/ RS)**
- Fundação Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente (ex-Febem/SP)-Fundação de Proteção Especial (FPE) – RS**
- Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para PPDs E PPAHs no RS (FADERS)**
- Secretaria Estadual de Habitação (RS)**
- Conselho Regional de Serviço Social - CRESS/RS**
- Fundação Codesc de Seguridade Social (FUSESC/SC)**
- Instituto de Assistência dos Servidores Públicos do Estado de Goiás (IPASGO)**
- Ministério Público de Minas Gerais (MP-MG)**
- Fundação Hospitalar de Saúde de Sergipe**
- Companhia Riograndense de Saneamento (CORSAN)**
- Agência Prisional do Estado de Goiás**
- Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal (CAESB)**
- Conselho Regional de Serviço Social - CRESS 3ª Região/CE**
- Secretaria de Justiça e de Cidadania do Estado do Ceará**

- Secretaria do Trabalho e do Desenvolvimento Social do Estado do Ceará**
- Secretaria de Segurança Pública do Estado do Ceará**
- Tribunal de Justiça do Estado de Roraima (TJ-RR)**
- Hospital Materno Infantil (GO)**
- Hospital Regional de Itanhaém (SP)**
- Agência Goiana de Habitação S/A (AGEHAB)**
- Companhia de Água e Esgotos da Paraíba (CAGEPA)**
- Empresa Baiana de Saneamento (EMBASA)**
- Instituto de Assistência Técnica e Extensão Rural do Rio Grande do Norte - EMATER/RN**
- Companhia de Eletricidade – ELETROACRE**
- Secretaria Estadual de Saúde de Goiás**
- Secretaria Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos de Goiás (SEMARH)**
- Ministério Público do Estado do Piauí**
- Companhia Catarinense de Águas e Saneamento (CASAN)**
- Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina (EPAGRI)**
- Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A. (CELESC)**
- Serviço Social da Indústria (SESI/SC)**
- Companhia de Saneamento da Capital (SANECAP) - Cuiabá (MT)**
- Companhia Imobiliária de Brasília (TERRACAP) - (Via liminar judicial para uma profissional)**

Órgãos municipais

- Prefeitura Municipal de São Paulo (SP)**

- Prefeitura Municipal de Ajuricaba (RS)**
- Companhia Municipal de Habitação de Cascavel (PR) – COHAVEL**
- Prefeitura Municipal de Ibitinga (SP)**
- Prefeitura de Trindade (GO)**
- Companhia de Saneamento Municipal de Juiz de Fora (MG) – CESAMA**
- Secretaria Municipal de Saúde de Brejo Santo (CE)**
- Prefeitura Municipal de Mariana (MG)**
- Prefeitura Municipal de São Leopoldo/RS**
- Secretaria Municipal de Assistência Social de Fortaleza (CE)**
- Secretaria Municipal de Saúde de Fortaleza (CE): CAPS, NASF**
- Secretaria de Infraestrutura do Desenvolvimento Urbano- Fortaleza/CE**
- Prefeitura Municipal de Sobral (CE)**
- Prefeitura Municipal de Mulungu (CE)**
- Prefeitura Municipal de Maracanaú (CE)**
- Prefeitura Municipal de Itaporanga (CE)**
- Secretaria Municipal do Trabalho e Ação Social de Itapajé (CE)**
- Secretaria Municipal de Assistência Social de Governador Valadares (MG)**
- Fundação de Desenvolvimento Habitacional de Fortaleza (CE)**
- Prefeitura Municipal de Santo Antônio do Aracanguá (SP)**
- Prefeitura Municipal de Viamão (RS)**
- Prefeitura Municipal de Farroupilha (RS)**
- Prefeitura Municipal de Santana da Ponte Pensa (SP)**
- Prefeitura Municipal de Barra do Piraí (RJ)**
- Prefeitura Municipal de Iacanga (SP)**

- Centro de Referência de Assistência Social do município de Natal (RN)**
- Prefeitura Municipal de Lajeado (RS)**
- Prefeitura Municipal de Cerejeiras (RO)**
- Centro de Atenção Psicossocial de Alcool e Outras Drogas - CAPS/AD - Rio Branco/AC**
- Prefeitura Municipal de Alto Garças (MT)**
- Prefeitura Municipal de Conquista d'Oeste (MT)**
- Companhia de Saneamento da Capital (SANECAP) - Cuiabá (MT)**
- Prefeitura Municipal de Ribeirãozinho (MT)**
- Prefeitura Municipal de São José do Povo (MT)**
- Prefeitura Municipal de São José do Rio Claro (MT)**
- Prefeitura Municipal de Cáceres (MT)**
- Prefeitura Municipal de Primavera do Leste (MT)**
- Secretaria de Habitação de Cuiabá (MT)**
- Prefeitura Municipal de Chapada dos Guimarães (MT)**
- Secretaria de Segurança e Justiça de Cuiabá (MT)**
- Prefeitura Municipal de Assu (RN)**

- Secretaria Municipal de Saúde de Goiânia (GO)**
- CREAS Centro Sul**
- Secretaria de Ação Social de Aparecida de Goiânia (GO)**
- Prefeitura Municipal de Paulínia (SP)**
- Prefeitura Municipal de Salgueiro (PE)**
- Prefeitura Municipal de Soledade (RS)**

- Prefeitura Municipal de São Carlos (SP)**
- Autarquias SAAE (Serviço Autônomo de Água e Esgotos)**
- Progresso e Habitação de São Carlos S/A (PROHAB)**
- Prefeitura Municipal de Santo André (SP)**
- Prefeitura Municipal de Resende (RJ)**
- Prefeitura Municipal de Paty dos Alferes (RJ)**
- Prefeitura de Quissamã (RJ)**
- Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos (SP)**
- Secretaria Municipal de Saúde de Palmares (PE)**
- Prefeitura Municipal de Jundiaí (SP)**
- Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul (SC)**
- Prefeitura Municipal de Joinville (SC)**
- Prefeitura Municipal de Rio das Antas (SC)**
- Prefeitura Municipal de Itajaí (SC)**
- Prefeitura Municipal de Balneário Camboriu (SC)**
- Prefeitura Municipal de Porto Belo (SC)**
- Prefeitura Municipal de Taió (SC)**
- Prefeitura Municipal de Sangão (SC)**
- Prefeitura Municipal de Rio Negrinho (SC)**
- Prefeitura Municipal de Itanhaém (SP)**
- Hospital Santa Cruz (Canoinhas/SC)**
- Prefeitura Municipal de Salete (SC)**
- Prefeitura Municipal de Campinas (SP) - Via decisão judicial de Antecipação de Tutela**

Instituições privadas

- Hospital Moinhos de Vento de Porto Alegre (RS)**
- Grupo Hospitalar Conceição (GHC) – RS**
- UNIMED Tupã (SP)**
- UNIMED Alto Taquari (RS)**
- Categorias de Base do Grêmio Futebol Porto Alegrense**
- Vicunha Têxtil S/A**
- Unimed Goiás**
- Indústria de Embalagens Santana S/A - INPA (MG)**
- Graber Sistemas de Segurança Ltda. (Barueri/SP)**
- UNIMED Caxias do Sul (RS)**
- Empresa Digitho Brasil (Campo Grande/MS)**
- Empresa Marcopolo (Caxias do Sul/RS)**
- Empresa Guerra S/A (Caxias do Sul/RS)**
- Serviço Social da Indústria (SESI) - Minas Gerais**
- Instituto de Cardiologia (RS)**
- Cooperativa Agroindustrial Nova Produtiva (PR)**
- Universidade de Caxias do Sul (RS)**
- Grupo SLC (RS)**
- Hospital São Marcos (Teresina/PI)**
- Hospital Casamater (Teresina/PI)**
- Centro Integrado de Saúde NOVAFAPI (Teresina/PI)**
- Grupo Carvalho (Teresina/PI)**

- Colégio Diocesano (Teresina/PI)**
- Instituto São Francisco de Sales/Rede de Colégios Salesianos - Rio de Janeiro (RJ)**
- Home Care (At Home - Niterói/RJ)**
- Saúde Excelsior (Recife/PE)**
- Universidade Potiguar (Natal/RN)**
- Hospital Espanhol (Salvador/BA)**
- Hospital São Rafael (Salvador/BA)**
- Companhia Estadual de Geração e Transmissão de Energia Elétrica - Grupo CEEE - Rio Grande do Sul**
- Empresa Santos Brasil S/A - Guarujá (SP)**
- Grupo Ameron de Saúde (Porto Velho/RO)**
- Grupo Pemaza (Ji-Paraná/RO)**
- Unimed Maceió**
- Associação Literária São Boa Ventura - LEFAN (Caxias do Sul/RS)**
- Grupo Fátima (Caxias do Sul/RS)**
- Universidade FEEVALE (RS)**
- Grupo RBS (RS)**
- Usina Itamarati (Tangará da Serra/MT)**
- Unimed Anápolis (GO)**
- Instituto de Cardiologia - Hospital Viamão (RS)**
- Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) – RS**
- Empresa Transportes Coletivos Trevo e Restinga – RS**
- Centro Universitário de Jaraguá do Sul (SC) – Unerj**

- Malwee (Jaraguá do Sul/SC)**
- Hospital São José (Jaraguá do Sul/SC)**
- Hospital Jaraguá (Jaraguá do Sul/SC)**
- Pró-rim (Jaraguá do Sul/SC)**
- Hospital Regional São Paulo (Xanxerê/SC)**
- Hospital Regional de Chapecó (Chapecó/SC)**
- Aurora Alimentos (Chapecó/SC)**
- Clínica Renal (Chapecó/SC)**
- UNIMED (Chapecó/SC)**
- Hospital do Açúcar (Maceió/AL)**
- Usina Itamarati (Tangará da Serra/MT)**
- UNIRONDON (Cuiabá/MT)**
- Intensive Care (Rio de Janeiro/RJ)**

ONG's

- ONG Sempre Mulher de Porto Alegre (RS)**
- ONG Aldeias Infantis SOS Brasil (Brasília/DF)**
- Legião da Boa Vontade (LBV) - Teresina/PI**
- Centro Social Maristas (Teresina/PI)**
- ANBEAS (Teresina/PI)**
- Associação Vida e Esperança (Teresina/PI)**
- Centro Social Pedro Arrupe (Teresina/PI)**
- Fé e Alegria (Cuiabá/MT)**
- Associação de Apoio a Pessoas com Câncer (AAPECAN) - RS**
- União Catarinense de Educação**
- Universidade Comunitária da Região de Chapecó - Unochapecó/SC**
- Oficina Socioeducativa Verde Vida (Chapecó/SC)**
- Casa de Recuperação Nova Vida (Chapecó/SC)**
- Associação Florianopolitana de Voluntárias - AFLOV (Florianópolis/SC)**
- Irmandade do Divino Espírito Santo - IDES (Florianópolis/SC)**
- Fundação CASAN - FUCAS (Florianópolis/SC)**

- Cruzada do Menor Creche Tio Beto - RJ
- Associação Evangélica Beneficente de Assistência Social (AEBAS) - Florianópolis/SC

Entidades sem fins lucrativos

- Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre (RS)
- Instituto Pão dos Pobres de Porto Alegre (RS)
- Hospital Psiquiátrico Espírita de Uberaba (MG)
- Centro Social Dom João Costa (Recife/PE)
- Missão Salesiana de Mato Grosso (Campo Grande/MS)
- Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais de Porto Alegre (APAE)
- Associação de Caridade Santa Casa de Rio Grande (RS)
- Santa Casa de Caridade de Dom Pedrito (RS)
- Organização das Voluntárias do Estado de Goiás (OVG)
- Casa da Acolhida Marista de Uberaba/MG
- Casa do Menino (Uberaba/MG)
- Lar da Caridade (Uberaba/MG)
- Santa Casa da Misericórdia de Fortaleza (CE)
- Hospital Araújo Jorge (GO)
- Hospital Banco de Olhos (RS)
- Associação dos Servidores Municipais da Prefeitura de Belo Horizonte (MG) - Assemp
- Hospital Augusto de Oliveira Camargo (Indaiatuba/SP)
- Fundação de Seguridade Social (GEAP)
- Associação Educacional Escolápia Feminina - Escola Madre Paula e Colégio São José (Belo Horizonte/MG)
- Hospital Municipal São Camilo (Esteio/RS)
- Hospital Santa Casa (Alegrete/RS)
- Hospital São Lucas (PUC-RS)
- Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiência, de Funcionários do Banco do Brasil e da Comunidade (APABB)
- Associação Inter-Comunitária de Atendimento Social - AICAS (Porto Alegre/RS)
- Centro de Abastecimento Alimentar de Pernambuco (CEASA)
- Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano (IDTECH) - Goiás
- Hospital Dr. Hélio Angotti (Uberaba/MG)
- Sociedade Meridional de Educação (SOME), conveniada da Fundação de Assistência Social e Cidadania da Prefeitura de Porto Alegre (FASC/RS)

- Maria Mulher - Organização de Mulheres Negras, conveniada FASC/RS
- Associação Liga de Amparo aos Necessitados (ALAN), conveniada FASC/RS
- Hospital Geral Dr. Waldemar Alcântara- ISGH (CE)
- Centro Social Marista Santa Isabel, conveniado com a FASC/RS
- Associação Hospitalar Vila Nova (Porto Alegre/RS)
- Centro Infantil Renascer da Esperança, conveniada da FASC/RS
- Serviço Social da Indústria (SESI/RS)
- Associação de Integração Social de Itajubá/MG - (AISI)
- Associação Nóbrega de Educação e Assistência Social (ANEAS)
- Associação San Julian de Amigos e Colaboradores de Piraquara (PR)
- Associação dos Servidores Municipais de Betim (MG) - ASMUBE
- Centro Educacional Dom Bosco (RN)
- Santa Casa de Misericórdia de Itabuna (BA)
- Sindicato dos Trabalhadores Telefônicos do RS - SINTTEL
- Associação Casa de Apoio Irmão Cirilo (Francisco Beltrão/PR)
- Santa Casa de Misericórdia de Itajubá (MG)
- Santa Casa de Misericórdia de Recife (PE)
- Fundação Irmão José Otão - Porto Alegre (RS)
- Entidade de Assistência a Criança e ao Adolescente - ENCA, Caxias do Sul/RS
- Associação de Deficientes Visuais de Canoas - ADEVIC, Canoas/RS
- Hospital Ana Nery (Santa Cruz do Sul/RS)
- Hospital Adventista Silvestre (Rio de Janeiro/RJ)
- Obra Sociais de Nossa Senhora do Sagrado Coração (RJ)
- Santa Casa de Misericórdia de Cuiabá (MT)
- Legião da Boa Vontade (LBV)
- Centro Salesiano do Adolescente Trabalhador (CESAM) - Goiânia/GO
- Hospital de Urgências Dr. Henrique Santillo (Anápolis/GO)
- Hospital Espírita Eurípedes Barsanulfo
- Hospital Escola de Itajubá (MG)
- Ambulatório Médico de Especialidades Heliópolis (SP)
- Centro de Integração Empresa-escola de Santa Catarina - CIEE
- Hospital Dom João Becker - Gravataí/RS
- Instituto de Medicina Integral Professor Fernando Figueira - IMIP (Recife/PE)
- Associação dos Aposentados da Fundação CESP - Regional São José dos Campos (SP)
- Província Franciscana da Imaculada Conceição do Brasil Convento Santo Antônio

Trazemos a colação de decisões recentes prolatadas pelos tribunais federais a respeito da fixação da jornada de trabalho de 30 (trinta) horas sem redução de rendimentos, conforme citadas na ação interposta pelo Conselho Regional de Serviço Social da 7ª. Região/ Rio de Janeiro, em Ação Ordinária onde foi concedida a antecipação de tutela e, posteriormente, julgada procedente a ação, para determinar o cumprimento da jornada de 30 horas semanais sem redução da remuneração, senão vejamos:

“Processo 2010.5101022708-0”

DECISÃO

1. Requer a parte autora a antecipação dos efeitos da tutela, para que a ré reduza a jornada de trabalho semanal do Cargo de Tecnologista Junior Área de Fisioterapia, quanto aos profissionais aprovados no concurso promovido pelo INCA, pelo Edital n. 59, de 17/03/2009.

Sustenta, em síntese, que a jornada de trabalho do fisioterapeuta é de 30 horas semanais, conforme previsão da Lei 8.856/94.

2. Decido.

Na hipótese dos autos, resta configurada a verossimilhança das alegações da parte autora, tendo em vista a previsão contida no artigo 1º da Lei 8.856/94, que estabelece que os profissionais Fisioterapeuta e Terapeuta Ocupacional ficarão sujeitos à prestação máxima de 30 horas semanais de trabalho.

Sobre o tema, vale transcrever:

DIREITO PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO E CONSTITUCIONAL AGRAVO INOMINADO. CONSELHO REGIONAL. FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL. CONCURSO PÚBLICO. JORNADA DE TRABALHO. ATO MUNICIPAL EM CONFRONTO COM LEI FEDERAL (LEI Nº 8.856/94). RECURSO DESPROVIDO. 1. Consolidada a jurisprudência da Suprema Corte no sentido de ser competência privativa da União legislar sobre direito do trabalho e condições para o exercício das profissões (artigo 22, XVI, CF), a demonstrar, à luz do princípios constitucionais federativos, que não pode lei municipal invadir a competência privativa e dispor sobre a matéria, em qualquer sentido que seja, sobretudo de forma diversa e conflitante, como na espécie ocorrido. 2. A autonomia municipal é exercida nos limites da Constituição Federal e não configura assunto de interesse local dispor acerca de regime de horas semanais de trabalho para a categoria profissional, ainda que no serviço público municipal, como previsto no edital de concurso de ingresso, daí porque, havendo

estipulação do regime de 30 horas semanais de trabalho (artigo 1º da Lei nº 8.856/94), não pode prevalecer a previsão, em edital de concurso, de jornada superior. 3. É manifestamente improcedente, pois, a alegação de autonomia federativa ou de violação ao princípio da separação dos Poderes, quando a matéria versada insere-se na competência privativa da União para legislar.

Havendo lei federal, a tratar da jornada de trabalho de tais profissionais, não pode o Município instituir lei de conteúdo normativo invasivo à competência privativa federal para legislar sobre a matéria. 4. A questão da revisão remuneratória, por força da redução feita à jornada de trabalho, não é tema pertinente à discussão nestes autos, pois existe lei municipal, que trata do assunto, sem que tenha sido a mesma impugnada em sua constitucionalidade. 5. Agravo inominado desprovido. (TRF3, 3ªT., AC 200761100030885, Rel. Desemb. Federal Carlos Muta, DJF3 CJ1 20/09/2010, p.582).

MANDADO DE SEGURANÇA. CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 2ª REGIÃO CREFITO. CARGA HORÁRIA. LEI Nº 8.856/94. PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. REMESSA NECESSÁRIA NÃO PROVIDA. I) - A Lei nº 8.856, de 01.03.1994, que fixa a Jornada de Trabalho dos Profissionais Fisioterapeuta e Terapeuta Ocupacional, estabelece, em seu art. 1º, que os seus profissionais ficarão sujeitos à prestação máxima de 30 horas semanais de trabalho. Assim, revela-se ilegal cláusula do edital de concurso público que estabelece jornada de trabalho superior àquela fixada em lei. II) - A Administração Pública está adstrita à observância do princípio da legalidade, sendo essencial e informador do Estado de Direito. O caput do art. 37 da Constituição Federal estabelece a vinculação do atuar administrativo à legalidade, devendo obediência à lei, em toda a sua atuação, não podendo deliberar de forma diversa ao estatuído em Lei Federal (Lei nº 8.856/94). III)- Remessa necessária improvida. (TRF2, 5ª TESP, REOMS 200750050003436, Rel. Desemb. Federal Antonio Cruz Netto, DJU 13/02/2009, p. 115)

3. Do exposto, defiro o pedido de antecipação dos efeitos da tutela, para determinar que o réu reduza para 30 horas a jornada semanal dos profissionais ocupantes do cargo de Tecnologista Junior 2 Área de Fisioterapia - aprovados no concurso do INCA, promovido por meio do Edital 59/2009. (....)

Rio de Janeiro, 17 de janeiro de 2011.

FABÍOLA UTZIG HASELOF
JUIZA FEDERAL SUBSTITUTA”(grifo nosso)

VII. ILEGALIDADE DA PORTARIA 97 de 17 DE FEVEREIRO DE 2012 DA SECRETARIA DE GESTÃO PÚBLICA DO MINISTÉRIO DE PLANENAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO/MPOG.

Em dezembro de 2010 o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) publicou a Portaria SRH nº 3353, que alterou o anexo da Portaria SRH nº 1.100 de 4/7/2006, ao incluir o/a assistente social no rol de profissionais que têm carga horária reduzida.

O que aparentemente podia significar uma conquista, pois alguns órgãos públicos e ministérios expediram atos internos, orientando a implantação das 30 (trinta) horas, sofreu regressão com a publicação da Orientação Normativa SRH nº 1, de 1º/2/2011, que reconhecia às 30 horas semanais, porém com redução salarial.

Em 17 de fevereiro de 2012, o MPOG publicou a **Portaria nº 97/2012**, que revogou a Portaria SRH 3353 e a Orientação Normativa SRH nº 1/11, retornando a vigorar o anexo da Portaria SRH nº 1.100/2006, com a exclusão do/a assistente social como profissional que tem carga horária reduzida. Fato este que teve como conseqüências o retorno à implantação da carga horária de 40 horas em alguns órgãos que tinham adotado a redução anteriormente.

Assim, a Portaria nº 97 de fevereiro de 2012, viola as determinações da Lei 8662/93, complementada pela Lei 12317/2010 ao excluir o assistente social do quadro de profissionais que têm carga horária reduzida, em razão de lei especial.

Somente para se compreender a enorme “confusão” operada pelo MPOG, na aplicação da lei 12.317 de 2010, primeiro expede a Orientação Normativa 01 de fevereiro de 2011, para uniformizar procedimentos acerca da aplicação da jornada semanal de trabalho reduzida, aos servidores ocupantes dos cargos de assistente social, prevendo em seu artigo 2º:

Art. 2º. Para efeitos desta Orientação Normativa, o servidor ocupante de cargo efetivo de assistente social poderá ter sua jornada de trabalho adequada para 30 (trinta) horas semanais, mediante opção. A alteração sistêmica que trata este artigo deverá ser efetuada no cadastro do servidor pela transação CAALIORPCA.

Parágrafo 1º A adequação de que trata o “caput” deverá ser requerida expressamente pelo servidor e resultará na remuneração proporcional a jornada de trabalho.

Parágrafo 2º. A redução da jornada trabalho de que se trata esta Orientação Normativa, também, se aplica aos servidores ocupantes de cargos efetivos que tenham tido como requisito, para o ingressa em serviço público, a exigência de diploma de graduação em Assistência Social.”

A Portaria em questão é totalmente ilegal ao prever que a jornada de trabalho do assistente social só poderia ser adequada para trinta horas mediante opção do mesmo e com redução proporcional de sua remuneração.

O parágrafo 2º do artigo 19 da lei 8112/90, estabelece “a possibilidade de leis especiais excetuarem aquele limite máximo de quarenta horas semanais, seja para fixar uma jornada maior (respeitado o limite previsto na CF/88), seja para reduzir a carga horária.

A *lex specialis* referida no parágrafo 2º do artigo 19 tem um âmbito material de incidência definido, no sentido de especializar a jornada de trabalho de determinada categoria de servidores públicos. Falamos, aqui, de lei especial em relação ao estatuto dos servidores públicos. Logo a lei 12.317 de 2010 é uma lei especial destinada a reger toda e qualquer relação laboral do assistente social devendo ser qualificada como *lex specialis*.

A lei 12.317/2010 dispõem acerca de qualquer relação de trabalho sendo aplicável ao regime jurídico dos servidores públicos civis. Assim, os servidores públicos federais ocupantes de cargos de Assistente Social – estejam ou não no efetivo exercício das atribuições de seus cargos – fazem jus a jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais prevista na lei 12.317/2010, sem a redução de seus proventos.

O art. 19 da lei 8112/90 franqueia a Administração Pública a possibilidade de alterar, de acordo com seus critérios de conveniência e oportunidade, as jornadas de trabalho dos servidores em razão das atribuições inerentes aos respectivos cargos e em razão das leis federais que fixam jornadas de trabalho diferenciadas ou especiais.

A Portaria 97 de 17 de fevereiro de 2012, perpetuou equívocos, agora excluindo o assistente social do anexo, onde estão especificados os cargos que possuem jornada de trabalho reduzida ou especial, significando que a jornada de trabalho do assistente social passou a ser de 40 (quarenta) horas semanais, a partir de seu advento.

A referida Portaria expressa evidente violação de conquista legal dos trabalhadores do Serviço Social, o que vem causando indignação, de toda ordem, dos trabalhadores - assistentes sociais - das entidades respectivas e de outros.

A Portaria em comento gerou, para o assistente social, uma situação de extrema instabilidade jurídica, insegurança, intranqüilidade e constrangimento no trabalho, pois se viu obrigado a manter a jornada de trabalho integral de 40 (quarenta) horas.

A expedição da Portaria nº 97 de 17 de fevereiro de 2012 implica em descumprimento flagrante da lei 12.317/2010 causando inegável dano que atinge a uma coletividade, e não apenas a um assistente social. São típicas de condenações as situações em que a autoridade superior seja responsabilizada pelo descumprimento de obrigações legais que prejudiquem a uma coletividade de trabalhadores; pressões diretas ou indiretas ao meio ambiente do trabalho; entre outras. O descumprimento de uma obrigação legal, convencional ou habitual pelo empregador (poder público ou privado) pode gerar um dano ao trabalhador que vai além do prejuízo financeiro, causando-lhe sérios constrangimentos psicológicos, de difícil reparação.

Desta forma, impõe-se a anulação da Portaria nº 97/2012 da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que exclui o assistente social dos cargos com jornada de trabalho especial.

VIII. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

Diante de todos os argumentos acima expendidos, impõe-se a concessão da **antecipação de tutela**, para evitar que a injustiça que vem sendo cometida contra os assistentes sociais, aqui representados pela Autora, continue prejudicá-los à vista não só do perigo de difícil reparação, mas de sua efetiva

ocorrência do *fumus boni iuris* e agravado pelo *periculum in mora*, em conformidade com o Art. 273 do Código de Processo Civil.

Deferida a medida de antecipação de tutela requer a intimação do réu para complementar a Portaria nº 97 de 17 de fevereiro de 2012 expedida pela Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, incluindo em seu anexo o cargo de assistente social, com a jornada de 30 horas semanais (sem redução da remuneração) e a especificação da lei federal nº 12.317 de 26 de agosto de 2010, que acrescenta o dispositivo à Lei que regulamenta a profissão, Lei 8.662 de 07 de Junho de 1993,

Trazemos a colação citações relativas a “antecipação de tutela”, aduzidas pelo CRESS da 7ª. Região/ Rio de Janeiro, na peça exordial (Ação Ordinária nº 0002324-08.2011.4.02.5101 – 6ª. Vara Federal do Rio de Janeiro) ao requerer, igualmente, a aplicação da Lei 12.317/2010 para os assistentes sociais que atuam no âmbito das entidades federais, onde inclusive, foi deferida a liminar, bem como julgada procedente o pedido uma vez reconhecida a ilegalidade da Orientação Normativa, assegurando aos assistentes sociais, ocupantes de cargo efetivo de Assistente Social, adequação da jornada de trabalho, sem redução remuneratória, em conformidade com o artigo 2º da lei 12.317/10.

“A verdade é que o uso da tutela cautelar com o fim satisfativo, ou como técnica de antecipação da tutela de conhecimento, aliado ao problema, que se verificava com muita freqüência na prática forense, da desnecessária duplicação de procedimentos para a tutela do direito material e da impossibilidade da realização de parcela do direito evidenciado no curso do processo, levou o legislador brasileiro a introduzir no Código de Processo Civil a norma que hoje consta no art. 273, in verbis:

“Art. 273. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança, da alegação e:

**I - haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou
II - fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu.(...)**

§6º A tutela antecipada também poderá ser concedida quando um ou mais dos pedidos cumulados, ou parcelas deles, mostrar-se incontroverso. (....)”

Diante de tal previsão legal, para a concessão da tutela antecipatória em caso de fundado receio de dano se faz necessário o preenchimento de 02 (dois) pressupostos básicos: 1) alegação verossímil e 2) fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação.

Ocorre que a documentação ora apresentada pela autora e a situação trazida a juízo são hábeis a satisfazer ambos os requisitos. “

Na presente situação a prova trazida aos autos é inequívoca e existe verossimilhança das alegações: O juiz deve convencer-se da certeza da pretensão do autor para conceder a tutela. Este parece ser o sentido da expressão verossimilhança da alegação, que importa em o juiz acreditar que a alegação da parte. A verossimilhança envolve a probabilidade de a situação narrada na petição inicial ser verdadeira. Seria uma forma de fumaça do bom direito (*fumus boni iuris*). Por prova inequívoca deve-se entender, de preferência, a prova documental (como depreende-se do inciso I do art. 814 do CPC e do art. 902 do mesmo código) ou incontestes dos fatos alegados na inicial.

Há que se provar, também, o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação que a promovente está na iminência de sofrer.

Conforme assevera LUIZ GUILHERME MARINONI em sua obra sobre Processo Civil “A tutela antecipatória pode ser concedida no curso do processo de conhecimento, constituindo verdadeira arma contra os males que podem ser acarretados pelo tempo do processo, sendo viável não apenas para evitar um dano irreparável ou de difícil reparação (art. 273, I, CPC), mas também para que o tempo do processo seja distribuído entre as partes litigantes na proporção da evidência do direito do autor e da fragilidade da defesa do réu (art. 273, II e §6º, CPC). Em última análise, é correto dizer que a técnica antecipatória visa apenas a distribuir o ônus do processo. É preciso que os operadores do direito compreendam a importância do novo instituto e o usem de forma adequada. Não há motivos para timidez no seu uso, pois o remédio surgiu para eliminar um mal que já está instalado, uma vez, que o tempo do processo sempre prejudicou o autor que tem razão. É necessário que o juiz compreenda que não pode haver efetividade sem riscos. A tutela antecipatória permite perceber que não é só a ação (o agir, a antecipação) que pode causar prejuízo, mas também a omissão. O juiz que se omite é tão nocivo quanto o juiz que julga mal. Prudência e equilíbrio não se confundem com medo, e a lentidão da justiça exige que o juiz deixe de lado o comodismo do antigo procedimento ordinário – no qual alguns imaginam que ele não erra – para assumir as responsabilidades de um novo juiz, de um juiz que trata dos “novos direitos” e que também tem que entender – para cumprir sua função sem

deixar de lado sua responsabilidade social – que as novas situações carentes de tutela não podem, em casos não raros, suportar o mesmo tempo que era gasto para a realização dos direitos de sessenta anos atrás, época em que foi publicada a célebre obra de CALAMANDREI, sistematizando as providências cautelares.” (Luiz Guilherme Marinoni, Manual do Processo de Conhecimento. São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 2004, p. 234).

Vale, ainda, lembrar que tem se ampliado a concessão da Tutela Antecipada sem a oitiva da parte contrária, como destaca LUIZ GUILHERME MARINONI:

“A tutela antecipatória baseada em “fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação” pode ser deferida em vários momentos, como por exemplo, antes da ouvida do réu. A necessidade da ouvida do réu poderá comprometer, em alguns casos, a efetividade da própria tutela urgente. A tutela urgente poderá ser concedida antes da ouvida do réu quando o caso concreto a exigir, isto é, quando o tempo necessário à ouvida do réu puder comprometer a efetividade do direito afirmado e demonstrado como provável.”(Luiz Guilherme Marinoni, Manual do Processo de Conhecimento. São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 2004, p. 256).

A jurisprudência, também, corrobora com a conveniência da concessão da tutela antecipada de forma “inaudita altera pars”:

“Tutela antecipada – Provimento ante à presença dos requisitos exigidos no art. 273 do Código de Processo Civil – Concessão liminar sem a oitiva da parte contrária – Possibilidade – Faculdade reservada ao julgador – Possibilidade, na espécie, frente ao iminente risco de frustração do objetivo visado na medida – Inexistência de afronta ao princípio do contraditório.(TJPR, 1ª CC., AI 49.155-8. rel. Des. Ulysses Lopes, julgado em 06.08.1996)”

Neste sentido, a decisão da 1ª. Vara da Fazenda Pública, é fundamental para o convencimento da necessidade de concessão da antecipação de tutela e no mérito, para a determinação da diminuição da jornada de trabalho do assistente social, sem redução de seus rendimentos, conforme reproduzimos, a seguir:

“Processo nº 1470/2010 da 1ª. Vara da Fazenda Pública. Vistos. Trata-se de ação coletiva ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Campinas em face do Município de Campinas em que se pleiteia a condenação da Municipalidade na obrigação fazer visando a adequação e regulamentação da jornada de trabalho da categoria de assistente social, nos termos da Lei nº 12.317 de 26 de agosto de 2010. Referida Lei acrescentou o

artigo 5º-A à Lei nº 8.662/1993 determinando que a duração do trabalho do Assistente Social é de 30 (trinta) horas semanais. E o artigo 2º da Lei nº 12.317/2010 dispôs que 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. Tal lei entrou em vigor na data de sua publicação (DOU 27/08/2010). Analisando as referidas leis federais, em cognição sumária, vislumbro a presença dos requisitos legais para a concessão da tutela de urgência pretendida, na forma do artigo 273, inciso I do Código de Processo Civil. Com efeito, tais leis em momento algum especificam a natureza da contratação dos assistentes sociais, seja celetista, seja estatutária, de forma que deve ser aplicado o princípio básico de direito de que se a lei não discrimina não cabe ao intérprete criar distinções, sob pena de ilegalidade.

O importante, na hipótese, é qualificação do profissional, vale dizer, assistente social. E possuindo as Leis nºs. 12.317/2010 e 8.662/1993 caráter federal, devem aplicadas à todas esferas, até porque possuem natureza cogente, regulamentando condições de trabalho e situações relacionadas à saúde dos trabalhadores, que no caso específico é a redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais, sendo vedada, ainda, a redução do salário. Acrescente-se que, conforme lembrado na inicial, o E. Tribunal de Justiça de São Paulo já regulamentou a questão por meio do Provimento nº 1.824/2010 do Conselho Superior da Magistratura (fls. 109). E o I. Prefeito de São Paulo também regulamentou a matéria por meio de Decreto (fls. 108). Portanto, entendo que a recusa do Município de Campinas (fls. 107) em regulamentar a jornada de trabalho dos assistentes sociais submetidos ao regime estatutário revela-se ilegal, por violar a legislação. Diante do exposto, concedo a antecipação dos efeitos da tutela para determinar que o réu regulamente a jornada de trabalho dos assistentes sociais, tanto do regime celetista, quanto do regime estatutário, nos termos do disposto na Lei Federal nº 12.317 de 26 de agosto de 2010. Concedo para tal providência o prazo de 15 dias, sob pena de multa diária de 10.000,00 em caso de descumprimento. Intime-se o Município réu desta decisão e cite-se para contestar no prazo legal, sob pena de aplicação dos efeitos da revelia. Int. Campinas, 17 de dezembro de 2010. RICARDO AUGUSTO RAMOS Juiz Substituto

Quanto a REDUÇÃO SALARIAL, vale citar, novamente, o que dispõe o Art. 2º da Lei 12.317 de 2010:

“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.”

A lei 12.317 de 2010 acrescenta um dispositivo à lei federal nº 8662/93, esta última que regulamenta a profissão do assistente social bem como os Conselhos Federal e Regionais de Serviço Social.

Tratando-se de uma lei federal que atinge e alcança, sem distinção, TODOS OS ASSISTENTES SOCIAIS deve ser cumprida, sob pena de descumprimento de determinações legais.

Por outro lado, o cumprimento da lei 12.317/10 alcança não só a jornada de trabalho como também a irredutibilidade salarial, prevista expressamente, na Constituição Federal.

As decisões de nossos Tribunais ratificam as disposições constitucionais bem como as alegações carreadas pelo Autor, conforme decisão transcrita, a seguir:

“Liminar para Servidores Antigos do INSS

PROCESSO: 2009.61.00.014810-0

JURACI MARIA FERREIRA MORA GIL X MARTA HELEN CRUZ CRIVELLARO (SP121188 - MARIA CLAUDIA CANALE) X GERENTE REGIONAL DO INSS EM SAO PAULO - CENTRO X GERENTE EXECUTIVO DO INSS EM ARACATUBA

Vistos, em liminar. Trata-se de Mandado de Segurança impetrado por Juraci Maria Ferreira Moura Gil e outra em face do Gerente Regional do Instituto Nacional do Seguro Social em São Paulo visando à manutenção da jornada de trabalho das impetrantes sem redução da remuneração. Para tanto, as impetrantes alegam, em suma, que ingressaram como servidoras do Instituto Nacional do Seguro Social no cargo de Técnico de Seguro Social há mais de 20 anos, cumprindo, desde então, jornada de trabalho de seis horas diárias (trinta horas semanais), por força da Circular Reservada de 17.10.1983, do Aviso nº. 257, de 14.09.1984, da Resolução Conjunta IAPAS/INAMPS/INPS nº. 65, de 14.09.1984, da Circular de 6.12.1984 e do Aviso nº. 175, de 12.05.1987, e em consonância com o disposto no artigo 19 da Lei nº. 8.112, de 11.12.1990.

Aduzem que em razão do disposto no artigo 160 da Lei nº. 11.907, de 03.02.2009, que acrescentou o artigo 4º-A a Lei Federal nº. 10.855, de 01.04.200 4, as impetrantes estão sendo compelidas a cumprir, desde 1º de junho de 2009, jornada de trabalho de oito horas diárias (quarenta horas semanais) sem acréscimo na remuneração, sendo-lhes facultada a manutenção da jornada de trabalho anterior desde que concordem com a redução proporcional nos vencimentos. Por entenderem que a alteração em questão viola a regra constitucional que veda a irredutibilidade de vencimentos, pugnam pela concessão de medida liminar visando à manutenção da jornada de trinta horas semanais, sem prejuízos financeiros. (...). DECIDO. Afasto as preliminares. Entendo que não se trata de voltar-se contra lei em tese, posto que a mesma será diretamente executada por ato da administração gerador de conseqüências para as administradas. Sabe-se que não cabe Mandado de Segurança contra lei em tese, por ser ele instrumento constitucional configurado para proteção de direito líquido e certo, violado por ato ilegal ou abuso de direito perpetrado pela autoridade pública ou quem lhe faça às vezes. Já restou assentado, contudo, na doutrina e jurisprudência que, em se tratando de lei que encontra imediata aplicação, isto é, sem a necessidade de uma legislação que venha a ampará-la para ter aplicabilidade, considerando-se o dever de aplicar a lei que possui a administração, claro está se tratar de ato discutível por meio de mandado de segurança, daí ser esta ação via adequada para a discussão em tela. Outrossim, entendo não estar configurado o prazo decadencial alegado, posto que a parte autora-impetrante está a se voltar contra a previsão legal que a qualquer momento pode ser executada pela administração, e não simplesmente diante da legislação, quando então se contaria o prazo como alegado; mas ao voltar-se contra o ato administrativo que estará executando a lei, não parece encontrar espaço para o início do prazo alegado. É cediço que para o deferimento de medida liminar em mandado de segurança, nos termos da Lei nº. 1.533/51, têm de se fazer presentes cumulativamente os requisitos descritos em seu artigo 7º, inciso II, vale dizer, a relevância das fundamentações trazidas pelo

impetrante, bem como a ineficácia da medida se concedida somente ao final da demanda. Vislumbro no presente caso a relevância dos fundamentos do impetrante, haja vista que esta expressão traz em si a verificação, pelo magistrado, quando da análise liminar dos fatos e direito levantados e comprovados de plano pelo impetrante, da probabilidade, em altíssimo grau, de procedência da demanda, vale dizer, é a alta plausibilidade de ganho, por ter o impetrante o direito líquido e certo afirmado. Prevê o artigo 19 da Lei nº. 8.112/90, Regime Jurídico Único, do servidor público: Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. (Redação dada pela Lei nº. 8.270, de 17.12.91). Considerando-se que na previsão original da lei nº. 10.855 não havia qualquer referência à carga horária, certo é que a carga horária em questão era aquela prevista como regra geral, na lei nº. 8.112, portanto até quarenta horas semanais. O que resulta da análise supra é que eventual exigência da Administração de cumprimento de carga horária que chegue a quarenta horas semanais vem com previsão legal, a que os servidores sempre estiveram submetidos. O Decreto nº. 1.590/95, em seu artigo 3º, não entra em confronto com a previsão legal, posto que defere à autoridade administrativa discricionariedade para impor jornada de trabalho de trinta horas, regulamentando, assim, de acordo com a necessidade interna então existente, o horário de serviço. Claro que se sujeitando a eventual alteração, diante de futuras outras constatações. Vejamos: Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições. (Redação dada pelo Decreto nº. 4.836, de 9.9.2003). Conseqüentemente a lei regente sobre a jornada de trabalho das

impetrante é expressa no sentido de ser esta de até quarenta horas semanais, de modo a haver respaldo para a Administração requerer que as impetrantes trabalhem até quarenta horas semanais. Na esteira do que aí previsto veio a Lei nº. 11.907/2009, em seu artigo 160, alterando o artigo 4º, da Lei nº. 10.855/2004, para prever: É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos servidores integrantes da Carreira do Seguro Social . 1o A partir de 1o de junho de 2009, é facultada a mudança de jornada de trabalho para 30 (trinta) horas semanais para os servidores ativos, em efetivo exercício no INSS, com redução proporcional da remuneração, mediante opção a ser formalizada a qualquer tempo, na forma do Termo de Opção, constante do Anexo III-A desta Lei. 2o Depois de formalizada a opção a que se refere o 1o deste artigo, o restabelecimento da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas fica condicionada ao interesse da administração e à existência de disponibilidade orçamentária e financeira, devidamente atestados pelo INSS. 3o O disposto no 1o deste artigo não se aplica aos servidores cedidos. Como se vê, a um só tempo, com a legislação supra, a Administração tratou não só da elevação da carga horária, mas da redução dos salários em correspondência à elevação da carga horária, hora sem previsão para tanto. O que a disciplina legal lhe assegurava era somente prever a carga horária, mas sem possibilidade de reflexamente descumprir com a Constituição Federal, que é expressa na previsão de irredutibilidade de vencimentos, em seu artigo 37, inciso XV. (.....) A questão é que não se pode confundir carga horária com vencimentos. A legislação analisada sempre se referiu à carga horária. Trazendo como possibilidade o cumprimento de até 40 horas semanais, nada dispendo sobre os vencimentos correspondentes, de modo que a disciplina quanto a estes se regem pelas demais regras, inclusive as constitucionais, prevendo a irredutibilidade dos mesmos. Se os servidores prestavam os serviços em um regime de trinta horas como discricionariedade exercida pela administração, e havendo para a administração a possibilidade de passar a exigir a integralidade da jornada de trabalho, parece-me assente que para tanto deverá corresponder o aumento de salário na mesma proporção. Ora,

havia a previsão legal para quarenta horas de salário, mas a Administração optou por estabelecer jornada de trabalho de trinta horas semanais, o salário pago corresponderia então para as trinta horas exercidas, para aumentar para quarenta horas a remuneração deverá ser proporcional ao aumento das horas. Conseqüência é que, se mantiver a opção de trinta horas, não é possível a redução do salário. Com os vencimentos atuais recebidos, o servidor exercia carga horária de trinta horas, há a previsão legal que autoriza a administração a elevar a carga horária, contudo para tanto, necessariamente terá de elevar os proventos, na mesma medida do acréscimo de horário, o que corresponde a manter os vencimentos no mesmo patamar para aqueles que exercem a mesma jornada de trabalho de até então, trinta horas semanais. (.....). Há aí também uma lógica resultante da relação jurídica prestacional, em que as partes estabelecem em seu início o equilíbrio, mediante certo valor pago como contraprestação à prestação de serviço. Se elevar a prestação de serviço, na mesma proporção está obrigada a Administração a elevar os vencimentos - contraprestação - mantendo, assim, o equilíbrio da relação jurídica estabelecida inicialmente; se optar a Administração por possibilitar a escolha do servidor pela carga horária reduzida, então se manterá a mesma remuneração. Tanto assim o é que a lei autorizava a administração a implementar a carga horária de até 40 horas, mas nunca previu que eventual elevação da carga horária poderia corresponder à diminuição do salário, o que acaba ocorrendo, já que pelo mesmo valor de vencimentos se trabalhará mais horas, conseqüentemente o valor pago por hora é menor do que o valor anteriormente pago. A Administração não está autorizada a reduzir os vencimentos de seus servidores, e, portanto, a nem mesmo elevar a carga horária sem a correspondente elevação dos vencimentos, o que implicaria, reversamente, em diminuir os salários, desequilibrando a relação inicialmente criada. A Constituição Federal, em seu artigo 37, inciso XV, prevê a irredutibilidade de vencimentos dos servidores, exatamente para impedir medidas como a presente, em que por meios reflexos ocasione-se a diminuição indevida nos vencimentos. A tentativa de a Administração impor a

carga horária maior com os mesmos vencimentos, ou a mesma carga horária que a atual com vencimentos menores, atinge direito básico dos seus servidores, a irredutibilidade de salário. Por opção legislativa a Administração de tinha o poder discricionário de prever jornada de trabalho de trinta horas. Foi exercida esta faculdade, e, então, à jornada de trabalho de trinta horas, corresponde um determinado valor, que não pode ser reduzido sem atingir os direitos do servidor. Ressalve-se que o valor pago a título de vencimentos sempre o foi pelas trinta horas semanais, e não por quarenta horas. Veja-se que a questão não se resume, como aparentemente se quer fazer crer, à carga horária, mas se relaciona diretamente ao direito constitucional dos servidores de não terem reduzidos seus vencimentos, mantendo o equilíbrio da relação jurídica prestacional inicialmente posta entre as partes.(.....) Ante o exposto, **DEFIRO A LIMINAR PLEITEADA para permitir às impetrantes a continuação da jornada semanal de trabalho de trinta horas, sem qualquer redução da remuneração correspondente, conforme os vencimentos que antecedem a lei nº. 11.907, de fevereiro de 2009, incluindo os vencimentos básicos, GAE, vantagem pecuniária e GDASS. Dê-se vista dos autos ao Ministério Público Federal para o necessário parecer. Após, venham os autos conclusos para sentença. Intimem-se. São Paulo, **CLAUDIA RINALDI FERNANDES** Juíza Federal Substituta**

IX- PEDIDOS

De todo o exposto e do que mais consta dos documentos anexados ao presente, REQUER:

1. **A ANTECIPAÇÃO DA TUTELA** de forma que seja determinado por esse R. Juízo o cumprimento da jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais para os assistentes sociais, sem a redução da remuneração, nos termos do que dispõem a Lei 12.317 de 2010 que veio a complementar a Lei Federal 8662/93, até o julgamento final do mérito, tendo em vista que ficou fartamente evidenciado a violação aos direitos de

- interesse do requerente, que representa a categoria profissional do assistente social. De outra sorte a perpetuação de tal grave ilegalidade poderá agravar a situação dos profissionais assistentes sociais, configurando, neste sentido, o *periculum in mora* e o *fumus boni iuris*, sob pena de danos irreparáveis ou de difícil reparação e graves prejuízos a toda à categoria que o Autor representa.
2. A CITAÇÃO da UNIÃO e do MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no endereço constante desta peça, através de seu procurador, para comparecer, querendo, à presente ação, contestá-la, acompanhá-la, sob pena de decretação de revelia.
 3. Ao final, julgar PROCEDENTE a presente ação e os pedidos formulados, confirmando a tutela antecipada, para determinar o cumprimento da jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais para os assistentes sociais, sem a redução da remuneração, nos termos do que dispõem a Lei 12.317 de 2010 que veio a complementar a Lei Federal 8662/93,
 4. A anulação da **Portaria nº 97/2012 de 17 de fevereiro de 2012 expedida pela Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, bem como de seu anexo** que excluiu o assistente social do quadro profissional que tem carga horária reduzida, determinando-se a complementação da citada Portaria nº 97 de 2012, incluindo-se em seu anexo o cargo de assistente social, com a jornada de 30 (TRINTA) horas semanais (sem redução da remuneração) e a especificação da lei federal nº 12.317 de 26 de agosto de 2010, que acrescenta e complementa à Lei que regulamenta a profissão, Lei 8.662 de 07 de Junho de 1993,
 5. Condenar os réus ao pagamento da verba de sucumbência a ser arbitrada por V. Exa. bem como das custas processuais e demais cominações legais;

Protesta pela produção de todas as provas admitidas no direito, de forma a confirmar os fatos argüidos nesta inicial.

Dá-se o presente o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para efeitos de distribuição.

P. Deferimento
Brasília, 22 de março de 2013.

Sylvia Helena Terra
OAB/SP 43.443

