



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL
CURSO DE MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL**

DARLENE DE ARAÚJO SILVA

**O SERVIÇO SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES MILITARES DA AERONÁUTICA:
ANÁLISE DA PRÁTICA PROFISSIONAL NA REGIÃO AMAZÔNICA**

BELÉM

2015

DARLENE DE ARAUJO SILVA

**O SERVIÇO SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES MILITARES DA AERONÁUTICA:
ANÁLISE DA PRÁTICA PROFISSIONAL NA REGIÃO AMAZÔNICA**

Dissertação apresentada, sob a orientação do Prof. Dr. Edval Bernardino Campos, ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Pará, como requisito para obtenção do Grau de Mestre em Serviço Social.

Área de concentração: Serviço Social, Trabalho e Desenvolvimento.

BELÉM

2015

DARLENE DE ARAÚJO SILVA

**O SERVIÇO SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES MILITARES DA AERONÁUTICA:
ANÁLISE DA PRÁTICA PROFISSIONAL NA REGIÃO AMAZÔNICA**

Aprovada em: 31/08/2015

BANCA EXAMINADORA

**Prof. Dr. Edval Bernardino Campos
Orientador**

**Prof. Dr. Carlos Alberto Batista Maciel
Examinador Externo**

**Profa. Dra. Olinda Rodrigues da Silva
Examinador Interno**

Belém, 31 de agosto de 2015.

AGRADECIMENTOS

Agradecer. Este gesto sublime do ser humano e parte integrante deste trabalho é o momento mais especial desta conquista.

Em primeiro lugar, e não poderia ser diferente, agradeço a Deus, autor e consumidor da minha fé, pela força nas horas em que pensei que não conseguiria, por me conceder saúde, capacidade e determinação, fazendo do meu sonho uma realidade.

Agradeço à minha família. Meus pais, Jackson e Benedita (in memoriam), a quem por toda a vida negaram a si mesmos para priorizarem o melhor para os filhos, a começar pela educação, demonstrando assim o mais genuíno amor. Essa vitória é de vocês.

Aos meus irmãos Adna e Jackson, que tanto amo, agradeço pela simples existência em minha vida, por serem a parte viva (de uma mãe) que nos une, e por serem os primeiros e verdadeiros amigos.

Ao meu esposo, Neto, por embarcar comigo nesta aventura, seguindo-me Brasil afora sem saber o que percorreria. Transformou meus choros em alegria, as lutas em vitória, a aventura em um caminho cheio de amor e companheirismo.

Ao meu orientador e mestre Prof. Dr. Edval Bernardino Campos, fonte inesgotável de saber, pela grandeza do caráter e por te me acolhido como orientanda de forma sempre terna, paciente, incentivadora. Muito obrigada por ter me dedicado confiança e me proporcionado tantos ensinamentos e oportunidades de crescimento intelectual.

À Banca Avaliadora, Profa. Dra. Olinda Rodrigues da Silva e Prof. Dr. Carlos Alberto Batista Maciel por terem disponibilizado tempo e conhecimentos, fazendo contribuições valiosas desde a Qualificação do Projeto de Pesquisa até a construção e concretização deste trabalho.

À Coordenação, Profa. Dra. Joana Valente Santana e Profa. Dra. Adriana Azevedo, pela responsabilidade e comprometimento em conduzir o Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, possibilitando que o sonho de discentes se tornarem docentes, seja possível.

A todos os professores do Programa de Mestrado em Serviço Social do PPGSS, que nos ajudaram a enfrentar o desafio do rigor acadêmico, nos ensinando a fazer ciência com criticidade, e nos transmitindo conhecimentos importantíssimos para a nossa formação acadêmica e profissional.

A todos os alunos do Curso de Mestrado em Serviço Social do PPGSS, pelos momentos de companheirismo e aprendizado mútuo. Agradeço especialmente à Fernanda Moura, por ter sido mais que uma colega de turma, uma amiga que se fez presente nos momentos mais desafiadores do percurso acadêmico.

Agradeço às Assistentes Sociais pesquisadas, colegas, parceiras, irmãs de farda, que muito contribuíram na construção desta dissertação, auxiliando-me na coleta de dados, tornando esta pesquisa possível.

À Força Aérea Brasileira pelo crescimento profissional, por ter me feito militar, me inculcido regras e duros ensinamentos tão necessários e importantes que certamente me acompanharão por toda a vida.

Ao Hospital de Aeronáutica de Belém, especialmente ao Sr. Diretor Cel Laerte Lobato de Moraes e à Sra. Chefe da Divisão de Atividades Complementares, Ten Cel Ivanise de Menezes Belmonte Loureiro, pela confiança e apoio dedicados, que muito contribui no meu agir profissional.

Agradeço a minhas amigas Anne Giselle, Cleusinete, Francilane, Joana e Joyce, o nosso SEXTETO. Por terem sido a família que não pude ter naqueles três meses de formação militar, e por serem mais que irmãs de farda, serem minhas amigas que apoiam e vibram, e para sempre as Irmãs Falcão.

Canção do Especialista da Aeronáutica

Com os pilotos e asas seremos
Um conjunto de todo eficaz;
Por mais forte o inimigo não vemos
Que possamos temê-lo, jamais

Disciplina, amor e coragem
É o lema do nosso sucesso
Da bandeira da pátria a imagem
Nos aponta a ordem e o progresso

Especialistas, avante ao ar
Para a frente, com garbo varonil
Agiganta a tua obra sem par;
Sob o céu deste grande Brasil.

Quer na terra ou nos ares da lida
Os perigos nos mandam enfrentar
Nos ufana e sentimos a vida;
Companheiros, viver é lutar

Quando passa uma asa altaneira
Sob o céu, sobre a terra e o mar
Devorando o espaço, ligeira,
Nós sentimos orgulho sem par.

Letra: SO George Ayres Borges (Aluno EEAr em 1942)
Música: Cap João Nascimento

RESUMO

O presente estudo tem o propósito de analisar o trabalho desenvolvido pelo Serviço Social da Aeronáutica na Região Amazônica. Justifica-se pelo interesse de melhor compreendermos a atuação do Assistente Social no campo militar, uma vez que as Forças Armadas, enquanto instituições nacionais organizadas para a defesa da nação, tem se revelado espaços numericamente crescentes de inserção desse profissional. O estudo do tipo exploratório contou com uma pesquisa descritiva de abordagem qualitativa. Como instrumento de coleta de dados foi adotado o questionário com perguntas abertas e fechadas. Os sujeitos da pesquisa foram 16 (dezesesseis) Assistentes Sociais da Força Aérea Brasileira que atuam na área sob a jurisdição do I Comando Aéreo Regional em Belém/PA e do VII Comando Aéreo Regional em Manaus/AM, buscando compreender os desafios e limites do assistente social na realização de seu trabalho e identificar se há especificidades da sua atuação nesta região. Confirmou-se a hipótese de que o Assistente Social enfrenta desafios em razão de sua vinculação hierárquica, enquanto Tenente (Oficial Subalterno na cadeia de comando), que se revelam empecilhos à materialização do Projeto Ético-Político Profissional do Serviço Social, e verificou-se também como aspecto limitador o caráter temporário de trabalho das pesquisadas - realidade que se modificou somente com a primeira turma no ano de 2015 do Quadro de Oficiais de Apoio (cujas carreiras prevêem a ascensão até o posto de Coronel) para Assistentes Sociais da Aeronáutica. Foi possível, por meio da análise dos dados, identificarmos demandas sociais específicas da Região Amazônica, embora tenham se manifestado no estudo de uma forma latente, pois não há uma reflexão construída sobre esta realidade. Conclui-se que nesse espaço sócio ocupacional o assistente social tem sido chamado a intervir nas questões relacionadas às demandas que vão além daquelas alcançadas pela legislação militar, que abrangem as famílias, dependentes de militares e servidores civis. São possibilidades construídas pela mediação do trabalho do assistente social na Aeronáutica, necessitando de metodologias que sejam capazes de decifrar a complexidade da questão social e de construir viabilidades em um cotidiano contraditório.

Palavras-chave: Aeronáutica, Assistente Social, Forças Armadas, Militar, Região Amazônica.

ABSTRACT

This study aims to analyze the work of the Air Force Social Service in the Amazon region. It is justified by the interest of better understanding the role of the case-worker in the military field, since the armed forces, as national institutions organized for the nation's defense, has revealed numerically growing spaces insertion of a trader. The exploratory study had a descriptive qualitative approach. As data collection instrument was adopted the questionnaire with open and closed questions. The research subjects were 16 (sixteen) Social Workers of Brazilian Air Force working in the area under the jurisdiction of the First Regional Air Command in Belém/PA, and the Seventh Regional Air Command in Manaus/AM, trying to understand the challenges and limitations of the wizard social in carrying out their work, and identify if there are specifics of its activities in this region. The hypothesis that the case-worker was confirmed faces challenges due to its hierarchical linking, while Lieutenant (inferior officer in the chain of command), which prove to be obstacles to the realization of the Ethical-Political Professional Project of Social Work, and it was found also as an aspect limiting the temporary work of the surveyed - reality that has changed only with the first class in 2015 of the Framework Support Officers (whose career includes the ascent to the rank of Colonel) to the Aeronautics Social Workers. It was possible, through the analysis of data, identify specific social demands of the Amazon region, although manifested in the study of a latent form, because there is no built reflection on this reality. We conclude that this occupational social space a social worker has been asked to intervene in issues related to the demands that go beyond those achieved by military law, covering families, military dependents and civil servants. Possibilities are built by the mediation work of the social worker in the Air Force, requiring methodologies that are able to decipher the complexity of social issues and to build viability in a contradictory quotidian.

Keywords: Air Force, Social Worker, Armed Forces, Military, Amazon.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABEPSS	Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social
CF	Constituição Federal
CFESS	Conselho Federal de Serviço Social
CINDACTA IV	4º Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo
CMA	Comando Militar da Amazônia
COMAER	Comando da Aeronáutica
COMAR I	Primeiro Comando Aéreo-Regional
COMAR VII	Sétimo Comando Aéreo-Regional
COMARA	Comissão de Aeroportos da Região Amazônica
CONESS	Conselho Nacional de Entidades Estudantis de Serviço Social
CPM	Código Penal Militar
CPPM	Código Processual Militar
DIRINT	Diretoria de Intendência
DSM	Diretoria de Serviço Militar
EB	Exército Brasileiro
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EMFA	Estado Maior das Forças Armadas
ENESSO	Executiva Nacional dos Estudantes de Serviço Social
FAB	Força Aérea Brasileira
FAZ	Fundo de Assistência Social
FATD	Ficha de Anotação de Transgressão Disciplinar
HABE	Hospital de Aeronáutica de Belém
HAMN	Hospital de Aeronáutica de Manaus

ICA	Instrução do Comando da Aeronáutica
IPM	Inquérito Policial Militar
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MB	Marinha do Brasil
MD	Ministério da Defesa
MEC	Ministério da Educação e Cultura
NUSESO	Núcleo de Serviço Social
OM	Organização Militar
PAPD	Programa de Atenção à Pessoa com Deficiência
PASIC	Programa de Ações Sociais do Comando da Aeronáutica
PPRA	Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria
RADA	Regulamento de Administração da Aeronáutica
RAS/DIRINT	Recursos de Assistência Social da Diretoria de Intendência
RCONT	Regulamento de Continência, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas
RDAER	Regulamento Disciplinar da Aeronáutica
RISAER	Regulamento Interno dos Serviços da Aeronáutica
RUMAER	Regulamento de Uniformes para os Militares da Aeronáutica
SAD	Serviço de atendimento domiciliar
SARAM	Subdiretoria de Aplicação de Recursos da Assistência Médico-Hospitalar
SAS	Sistema de Assistência Social
SDEE	Subdiretoria de Encargos Especiais
SESu	Secretaria de Educação Superior

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –	Postos e Graduações da Força Aérea Brasileira (FAB)	60
Quadro 2 –	Plano de Assistência Social do COMAER	94
Quadro 3 –	Idade, Sexo e Estado Civil das Assistentes Sociais pesquisadas da Aeronáutica na Região Amazônica. Belém-PA, 2015.	101
Quadro 4 –	Renda Mensal Familiar X Percentual da Renda Individual em relação à Renda Familiar Bruta das Assistentes Sociais pesquisadas da Aeronáutica na Região Amazônica. Belém-PA, 2015.	102
Quadro 5 –	Nova Tabela de Soldos dos Oficiais das Forças Armadas	103
Quadro 6 –	Tempo de Graduação e Experiência Anterior das Assistentes Sociais pesquisadas da Aeronáutica na Região Amazônica. Belém-PA, 2015.	105
Quadro 7 –	Relação de pós-graduações concluídas ou em andamento das Assistentes Sociais pesquisadas da Aeronáutica na Região Amazônica. Belém-PA, 2015	106
Quadro 8 –	Experiência em outra instituição militar e tempo de efetivo serviço na Aeronáutica das Assistentes Sociais pesquisadas da Aeronáutica na Região Amazônica. Belém-PA, 2015.	108
Quadro 9 –	Localidades e Guarnições Especiais- Categoria “A” (20%)	129
Quadro 10–	Localidades e Guarnições Especiais- Categoria “B” (10%)	130

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	O SERVIÇO SOCIAL COMO PROFISSÃO: REFLETINDO SOBRE FUNDAMENTOS HISTÓRICOS, TEÓRICOS E METODOLÓGICOS	22
2.1	A questão social: do surgimento às discussões recentes no Serviço Social - desafios para a profissão.....	24
2.2	A institucionalização da profissão e o Estado enquanto espaço de proteção social	31
2.3	A construção do projeto ético-político do Serviço Social.....	42
3	CONFIGURAÇÃO PROFISSIONAL DO SERVIÇO SOCIAL NO CAMPO MILITAR	51
3.1	As singularidades das Forças Armadas.....	53
3.2	A condição de militar: as relações de poder e o acúmulo de funções.....	58
3.3	O Serviço Social nas Forças Armadas.....	68
	3.3.1 O Serviço Social na Marinha.....	72
	3.3.2 O Serviço Social no Exército.....	82
	3.3.3 O Serviço Social na Aeronáutica.....	89
4	A FORÇA AÉREA BRASILEIRA: ESPAÇO SÓCIO-OCUPACIONAL DE ATUAÇÃO DO ASSISTENTE SOCIAL	99
4.1	Limites e possibilidades da prática profissional.....	110
4.2	Desafios na concretização do projeto ético-político profissional.....	119
4.3	A Região Amazônica e as demandas postas ao Serviço Social.....	126
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	133
	REFERÊNCIAS	138
	APÊNDICE	146

1. INTRODUÇÃO

Desde a conclusão de minha graduação em 2004, tenho exercido a profissão de Assistente Social em diversas instituições, período em que fui descobrindo a contribuição do Serviço Social nas mais diversas áreas de atuação, e em que também foi surgindo a motivação em estudar as particularidades dessa prática profissional.

A minha aproximação com a temática se deu em 2012, quando ingressei como 2º Tenente Assistente Social no Hospital de Aeronáutica de Belém (HABE). A referida instituição tem por finalidade a provisão de assistência à saúde, com o desenvolvimento de ações que abrangem a prevenção de doenças e agravos, o diagnóstico, o tratamento, a reabilitação e a manutenção da saúde dos militares da Aeronáutica e seus dependentes, na área sob a jurisdição do Primeiro Comando Aéreo Regional (COMAR I), compreendendo os estados do Pará, Maranhão e Amapá.

Quando nos apresentamos no Hospital de Aeronáutica de Belém em 1º de outubro de 2012, não sabíamos com clareza qual seria o trabalho do Assistente Social ali. Após três meses de treinamento militar no Centro de Instrução e Adaptação da Aeronáutica em Belo Horizonte – MG; houve a designação a servir como 2º Tenente Assistente Social na referida instituição, sem conhecer as demandas do trabalho social a ser realizado, e sem possuir saberes sobre a realidade da Região Amazônica.

Da mesma forma, outros 35 (trinta e cinco) Assistentes Sociais no ano de 2012, chegaram às unidades da Aeronáutica nas mais diversas regiões do país, ávidos por conhecimentos sobre o seu papel na intervenção da realidade local, que possibilitassem a formulação de projetos capazes de materializar o trabalho a ser desenvolvido.

O trabalho do Serviço Social no Hospital de Aeronáutica de Belém se dá na coordenação de um grupo de convivência composto por cinquenta idosos vinculados ao Ministério da Aeronáutica, (aposentados, pensionistas e dependentes) - Grupo Renascer, realizando atividades de promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida, por meio de palestras socioeducativas, passeios,

oficinas, encontros, entre outros, que visam proporcionar ao idoso, condição e espaço para o desenvolvimento das suas potencialidades e criatividade, colaborando para elevação da sua autoestima e criando situações de convivência e aprendizado entre os mesmos.

Outro importante trabalho realizado pelo Serviço Social é o Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria (PPRA), com militares que estejam a até 2 (dois) anos da reserva (passagem para situação de inatividade/afastamento laboral definitivo). Por meio deste programa são desenvolvidas um conjunto de atividades com vistas à reflexão sobre as questões que envolvem essa nova etapa da vida, buscando contribuir para que os participantes criem meios de operacionalizar seus projetos pessoais.

São ainda atribuições específicas do Assistente Social nesta instituição: integrar a equipe interdisciplinar do Serviço de Atendimento Domiciliar (SAD) e promover reuniões e palestras com o Grupo de Cuidadores destes pacientes; Gerir as propostas e aplicação de benefícios sociais através dos Projetos Educação, Saúde, Alimentação e Habitação; Realizar atendimento ambulatorial intervindo na realidade social dos usuários e seus dependentes, de forma a promover o acesso aos recursos de saúde; Fazer o acompanhamento a pacientes nas unidades de internação, quanto às diversas problemáticas sociais (conflitos familiares, cuidados e atenção ao idoso e à criança, violência contra a mulher, uso indevido de drogas, orientação sobre prevenção de doenças sexualmente transmissíveis, adoção, guarda, tutela e curatela).

Cabe ressaltar que esta é a descrição aproximativa do exercício profissional do Assistente Social no Hospital de Aeronáutica de Belém. E que além desta Organização de Saúde, há a inserção deste profissional nas seguintes Organizações Militares da Região Amazônica:

No estado do Pará: I Comando Aéreo Regional (COMAR I) e Comissão de Aeroportos da Região Amazônica (COMARA); - no estado do Amazonas: VII Comando Aéreo Regional (COMAR VII); Hospital de Aeronáutica de Manaus (HAMN); e 4º Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo (CINDACTA IV); no estado de Roraima: Base Aérea de Boa Vista (BABV) e no

estado de Rondônia: Base Aérea de Porto Velho (BAPV); perfazendo no ano de 2012 (período da elaboração do pré-projeto de pesquisa) a quantidade de 20 (vinte) Assistentes Sociais.

É necessário também destacar que além das atividades específicas da profissão, os Assistentes Sociais, assumem funções militares administrativas e de segurança e defesa, e cumprem escalas de serviços de natureza essencialmente militar (formaturas, representações, sindicâncias, comissões, fiscalizações de contrato, ente outros), que são atribuições consideradas necessárias para a organização militar, assumindo grau de prioridade em relação às privativas de sua especialidade.

Como Oficial Subalterno na Cadeia de Comando da Aeronáutica, o Assistente Social está submetido à legislação militar¹ e obedece aos pilares da doutrina militar que são a hierarquia e a disciplina, o que pode por vezes colidir e até mesmo suprimir a autonomia do Assistente Social no exercício de sua profissão.

Até o ano de 2014, o ingresso do Assistente Social na Força Aérea Brasileira se dava por duas diferentes seleções: 1- pelo Quadro Complementar de Oficiais (extinto em 2014) o assistente social era admitido por meio de concurso nacional como 2º Tenente e após o interstício de 3 (três) anos era nomeado 1º Tenente; 2- pelo Quadro de Oficiais Convocados são realizadas seleções em âmbito regional por meio de análise curricular e curso de formação o assistente social é admitido como Aspirante-a-oficial; após 6 (seis) meses nomeado 2º Tenente, e cumprido o período de 3 (três) anos neste posto, é nomeado 1º Tenente.

Em ambas as formas, enquadra-se como Oficial Subalterno na Cadeia de Comando (é admitido e permanece), abaixo hierarquicamente do Capitão (Oficial

¹ A legislação militar compreende: Estatuto dos Militares, Regulamento Disciplinar da Aeronáutica (RDAER), Regulamento de Uniformes para os Militares da Aeronáutica (RUMAER), Regulamento de Continência, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas (RCONT), Regulamento Interno dos Serviços da Aeronáutica (RISAER), Regulamento de Administração da Aeronáutica (RADA), Código Penal Militar (CPM), Código Processual Penal Militar (CPPM), além de portarias, decretos e outras resoluções.

Intermediário); do Major, do Tenente-Coronel, do Coronel, do Brigadeiro, do Major-Brigadeiro e do Tenente-Brigadeiro (que são Oficiais Superiores).

O tempo máximo de efetivo exercício é de 9 (nove) anos, definido pelo Decreto nº 85.886, de 1º de abril de 1981:

Art. 8º “Os Segundos-Tenentes, convocados na forma do artigo anterior, que demonstrarem interesse em permanecer na ativa, após a conclusão do período inicial de dois anos, poderão ter o tempo de sua convocação prorrogado, a critério do Ministério da Aeronáutica, até completarem nove anos de serviço. § 1º - Quando da contagem do tempo de serviço, para os efeitos deste artigo, deverão ser computados todos os tempos anteriormente prestados pelo Oficial, que não poderão ultrapassar a nove anos de serviço (BRASIL, 1981).

Após este período, os temporários são desligados da instituição e colocados na reserva não remunerada, cuja Lei nº 7.963/89 preconiza que, o oficial ou praça temporário, licenciado ex officio, por término de prorrogação de tempo de serviço, fará jus à compensação pecuniária equivalente a uma remuneração mensal por ano de efetivo exercício prestado, a título de indenização.

Somente com o advento da Lei nº 12.797, de 04 de abril de 2013, que dispõe sobre a criação do Quadro de Oficiais de Apoio – QOAP – no Corpo de Oficiais da Ativa do Comando da Aeronáutica, e que teve sua concretização com a formação da primeira turma em 22 de maio de 2015, após realização de concurso nacional para preenchimento de 2 (duas) vagas para assistente social, é que se tornou possível o ingresso de assistentes sociais no Quadro Efetivo da Força Aérea Brasileira, cuja carreira inicia com o posto de 1º Tenente, podendo ascender até ao posto de Coronel².

Ressalta-se, contudo, a permanência da seleção anual de assistentes sociais temporárias por meio do Quadro de Oficiais Convocados, concomitantemente com a seleção do Quadro de Oficiais de Apoio, haja vista a quantidade de vagas deste quadro efetivo (também chamado de carreira), serem insuficientes para abranger todas as Organizações Militares da Nação.

² Disponível em: <http://www.fab.mil.br/exameadmissao/mostra/907/Exame-de-Admiss%C3%A3o-ao-Est%C3%A1gio-de-Adapta%C3%A7%C3%A3o-de-Oficiais-de-Apoio-de-Aeron%C3%A1utica->

A finalidade primeira é o serviço militar, para o qual o profissional de Serviço Social, quando no curso de formação de Oficiais, faz o seguinte juramento à Bandeira Nacional: “Incorporando-me à Força Aérea Brasileira, prometo cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver subordinado, respeitar os superiores hierárquicos, tratar com afeição os irmãos de armas, e com bondade os subordinados, e dedicar-me inteiramente ao serviço da Pátria, cuja Honra, Integridade, e Instituições, defenderei com o sacrifício da própria vida” (Inciso V, do Artigo 171 do Decreto nº 88.513, de 13 de julho de 1983).

Ademais, conforme aborda Iamamoto (2006), a mercantilização da força de trabalho do Assistente Social, pressuposto do estatuto assalariado, subordina e impõe a esse trabalho condicionantes objetivos à sua autonomia na condução do trabalho e à integral implementação do projeto profissional.

“Verifica-se, pois, uma tensão entre o trabalho controlado e submetido ao poder do empregador, as demandas dos sujeitos de direitos e a relativa autonomia do profissional para perfilar o seu trabalho” (IAMAMOTO, 2006, p.17).

Diante da experiência obtida durante estes três últimos anos e da crescente demanda de atendimento do Serviço Social nas diferentes Organizações Militares³, e tendo em vista a peculiar natureza do trabalho do Assistente Social nas forças armadas; percebi a necessidade de realizar estudos sobre esta prática profissional, a fim de melhor compreender sua especificidade nesse espaço sócio ocupacional, e assim fortalecer essa atuação, que a nosso ver é capaz de promover mudanças positivas na qualidade de vida dos militares-público-alvo do atendimento social.

O nosso objeto de estudo, portanto, está situado no âmbito do trabalho do Assistente Social nas Forças Armadas, detendo-se na análise da atuação junto à Força Aérea Brasileira (Aeronáutica) no contexto da Região Amazônica, identificando possíveis limites e desafios do Serviço Social nessa área e

³ Estima-se com base no quantitativo de prontuários no Hospital de Aeronáutica de Belém, que são 30.000 (trinta mil) usuários do Sistema de Saúde da Aeronáutica (SARAM) na Região Amazônica (público formado por militares da ativa e da inatividade, dependentes e pensionistas).

buscando identificar se há particularidades da prática profissional nesta região específica.

O objetivo geral é identificar e sistematizar o trabalho desenvolvido pelo Serviço Social da Aeronáutica na Região Amazônica, e os objetivos específicos são: descrever as atividades realizadas pelos Assistentes Sociais nesta área de atuação; conhecer as particularidades da prática profissional nesse espaço sócio ocupacional; e identificar os desafios e as limitações do Assistente Social na realização de seu trabalho.

Algumas hipóteses foram levantadas durante a elaboração do projeto de pesquisa, no intuito de obter os propósitos e compreensões sobre o fenômeno em questão:

a) O trabalho do Assistente Social nas Forças Armadas tem significativa importância. Por ser um profissional que tem conhecimentos e metodologias para desafiar conjunturas e construir viabilidades em um cotidiano contraditório, este profissional busca em suas ações decifrar a realidade histórica que engloba a complexidade da questão social e os desafios do cotidiano, sendo capaz de atender demandas e solucionar conflitos nesse espaço sócio ocupacional. O Assistente Social, portanto, tem sido chamado a compreender e intervir nas questões relacionadas às demandas que vão além daquelas alcançadas pela legislação militar - questões que envolvem os civis, as famílias, os dependentes de militares e fogem da relação: indisciplina/ insubordinação = punição.

b) Há alguns desafios na realização dessa prática profissional como um possível comprometimento da autonomia do fazer profissional do Assistente Social em detrimento de sua subordinação hierárquica, e de suas funções essencialmente militares (administrativas e de segurança e defesa), consideradas prioritárias em relação às atividades específicas da profissão. Tal realidade pode vir a ser um empecilho à materialização do Projeto Ético-Político Profissional do Serviço Social nesse espaço sócio ocupacional.

c) Há demandas específicas inerentes à natureza militar e que se constituem objeto de trabalho do Serviço Social, portanto, há uma necessidade de melhor compreendermos como se apresenta a questão social nas Forças Armadas (no

campo relacional- ausência prolongada da família, sobrecarga de trabalho, desgaste físico e emocional, conflitos familiares, necessidade de status, transtornos quando da passagem para inatividade; nos campos econômico e social: rearranjos familiares com novos relacionamentos conjugais, despesas domésticas e de pensão alimentícia, endividamento). Se há especificidades/intensificação na Região Amazônica devido à natureza do trabalho que exige ao militar disponibilidade e dedicação integral para a realização de missão de resgate na selva, treinamentos de sobrevivência, e trabalhos em destacamentos⁴ isolados. E de que maneira o Assistente Social tem intervindo nas questões que se apresentam.

As questões norteadoras que nos conduziram no presente estudo e que buscam confirmar ou refutar as hipóteses levantadas foram: I- Que trabalho tem desenvolvido o Assistente Social na Força Aérea Brasileira e quais as particularidades da prática profissional nesse campo de atuação? II- Quais são os desafios e os limites que esse profissional tem encontrado na realização de seu trabalho, estando vinculado a uma Organização Militar? III- Há especificidades da sua atuação na Região Amazônica?

A pesquisa ora apresentada justifica-se pelo interesse de melhor conhecermos e descrevermos o trabalho do Assistente Social no campo militar, uma vez que a requisição para este profissional se inserir nas “fileiras” da Força Aérea Brasileira tem sido cada vez maior, se verificando um aumento expressivo de vagas para a especialidade Serviço Social em seus concursos e seleções, bem como das demais Forças Armadas.

No ano de 2012, o concurso nacional para o Quadro Complementar de Oficiais (QCOA) da Aeronáutica, trouxe em seu edital a oferta de vagas para as seguintes profissões: Serviço Social- 36 vagas; Administração- 11 vagas; Análise de Sistemas- 34 vagas; Ciências Contábeis- 3 vagas; Estatística- 2 vagas; Jornalismo- 6 vagas; Psicologia Clínica- 11 vagas; Psicologia

⁴ No meio militar, o termo destacamento é usado para designar uma parte de uma determinada força separada de sua organização principal para cumprir uma missão em outra área, com efetivo, normalmente, reduzido e com organização variável, conforme a exigência da situação.

Organizacional e do Trabalho- 13 vagas; Publicidade e Propaganda- 02 vagas; Relações Públicas- 09 vagas; Serviços Jurídicos- 33 vagas⁵.

No ano de 2013, a profissão Serviço Social teve mais uma vez o maior número de vagas no concurso para Quadro Complementar de Oficiais (QCOA): Serviço Social- 29 vagas; Administração- 17 vagas; Análise de Sistemas- 19 vagas; Ciências Contábeis- 16 vagas; Economia- 4 vagas; Estatística- 10 vagas; Jornalismo- 05 vagas; Psicologia Educacional- 02 vagas; Psicologia Clínica- 09 vagas; Psicologia Organizacional e do Trabalho- 08 vagas; Relações Públicas- 13 vagas; Serviços Jurídicos- 29 vagas⁶.

Este trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos: este primeiro capítulo versa sobre os aspectos introdutórios, o objeto de estudo, a delimitação da problemática e a justificativa da pesquisa; o segundo capítulo aborda o surgimento e institucionalização do Serviço Social, discorrendo sobre a questão social como base de fundação sócio histórica da profissão, refletindo também sobre o Serviço Social na contemporaneidade e o Projeto Ético-Político profissional.

O terceiro capítulo apresenta a configuração profissional do Serviço Social nas Forças Armadas, por meio da apresentação geral sobre a inserção do Serviço Social no Exército, na Marinha e na Aeronáutica, e da descrição das principais legislações norteadoras, programas, projetos, ações e serviços desenvolvidos junto ao público-alvo (efetivo militar e civil da ativa e da reserva, e seus dependentes) de cada Força. Por fim, apontamos as singularidades desse exercício profissional quanto à condição de militar, as relações de poder e o acúmulo de funções.

O quarto capítulo aborda a Força Aérea Brasileira como espaço sócio ocupacional de atuação do Assistente Social, apresentando a atuação, os desafios na concretização do projeto ético-político profissional e as perspectivas do trabalho realizado na Região Amazônica tendo por base a pesquisa de campo com aplicação de questionário. Por fim, são apresentados os

⁵ Fonte: <http://www.ciaar.com.br/concurso12eaot.php>

⁶ Fonte: <http://www.ciaar.com.br/concursos.php?id=11>

resultados/discussões e as considerações finais referentes à prática profissional do Assistente Social nas Organizações Militares da Aeronáutica na Região Amazônica.

O estudo do tipo exploratório contou com pesquisa descritiva de abordagem qualitativa. O foco essencial da pesquisa descritiva consiste em observar, descrever e elucidar fenômenos (POLIT; BECK, 2011), e “revelar problemas” (CHIZZOTTI, 2010, p. 105). A escolha pela pesquisa do tipo qualitativa se deu porque,

A abordagem qualitativa parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito vivo e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa; o sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado. O objeto não é um dado inerte e neutro; está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações (CHIZZOTTI, 2010, p. 79).

Os sujeitos entrevistados na pesquisa foram 16 (dezesesseis) Assistentes Sociais da Força Aérea Brasileira que atuam nas Organizações Militares (OM) da Região Amazônica, pertencentes às seguintes Organizações Militares: - no estado do Pará: I Comando Aéreo Regional (I COMAR); Hospital de Aeronáutica de Belém (HABE) e Comissão de Aeroportos da Região Amazônica (COMARA); no estado do Amazonas: VII Comando Aéreo Regional (VII COMAR); Hospital de Aeronáutica de Manaus (HAMN); e 4º Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo (CINDACTA IV); obedecendo aos critérios de inclusão: possuem pelo menos um ano de efetivo exercício na OM e desejarem participar do estudo, garantindo-se o anonimato dos participantes.

Como instrumento de coleta de dados foi adotado o questionário com perguntas abertas e fechadas. A análise dos dados obtidos foi realizada por meio da leitura, análise e comparação de cada resposta entre si, tomando por referência o Método de Análise de Conteúdo de Bardin (2009), enquanto processo investigativo que tem por finalidade a descrição objetiva e sistemática do conteúdo manifesto na comunicação.

Esta técnica procura reduzir o volume amplo de informações contidas em uma comunicação e algumas características particulares ou categorias conceituais que permitam passar dos elementos descritivos à interpretação ou investigar a compreensão dos atores sociais no contexto cultural em que produzam a informação ou, enfim, verificando a influência desse contexto no estilo, forma e no conteúdo da comunicação” (CHIZZOTTI, 2010, p. 99).

Acreditamos que a relevância da investigação se dá na medida em que busca acrescentar às pesquisas no campo de Serviço Social na Região Amazônica, além de contribuir na construção de um campo teórico-metodológico necessário para o desenvolvimento e consolidação da intervenção do Assistente Social nas Forças Armadas, fortalecendo e qualificando a atuação nesse espaço sócio ocupacional.

2. O SERVIÇO SOCIAL COMO PROFISSÃO: REFLETINDO SOBRE FUNDAMENTOS HISTÓRICOS, TEÓRICOS E METODOLÓGICOS.

Neste capítulo discorreremos sobre aspectos históricos, teóricos e metodológicos do Serviço Social, a partir do “aparecimento” da questão social, enquanto expressão politizada das desigualdades sociais, advindas das contradições do conflito capital X trabalho, ressaltando as discussões atuais acerca das “novas expressões” da questão social.

Parte-se do entendimento que é a questão social a base de fundação sócio histórica do Serviço Social, e seu enfrentamento pelo Estado e empresariado, com o apoio da Igreja Católica, em um cenário em que a pobreza é, simultaneamente, naturalizada e vista como ameaça à ordem burguesa, contribuiu para a legitimação do Serviço Social profissional.

No percurso histórico do Serviço Social, verifica-se uma ruptura com a herança conservadora da profissão, onde se buscou alcançar novas bases de legitimidade da ação profissional do Assistente Social, sendo no âmbito do Movimento de Reconceituação e de seus desdobramentos, que se definem de forma mais clara e se confrontam, diversas tendências voltadas à fundamentação do exercício e dos posicionamentos teóricos, éticos e políticos do Serviço Social.

Buscamos ressaltar as conquistas e avanços alcançados pela categoria na década de 1990 que derivou em significativas alterações tanto na organização curricular dos cursos de Serviço Social com as novas Diretrizes Curriculares para a Formação Profissional em Serviço Social (ABEPSS, 1996; MEC-SESu/CONESS, 1999), quanto na regulamentação legal do projeto de profissão que se materializa na Lei de Regulamentação da Profissão de Serviço Social (Lei n. 8.662/93) e no Código de Ética Profissional do Assistente Social (1993).

Foi nesse solo histórico, na transição da década de 1970 a 1980, em um processo de recusa e crítica do conservadorismo e de amadurecimento teórico-político da profissão com a reafirmação do compromisso com a democracia, a

liberdade e a justiça social, que se tornou possível a construção do Projeto Ético-Político do Serviço Social e sua hegemonia na década de 1990.

Abordamos o Projeto Ético-Político do Serviço Social, considerando-o como um projeto profissional que contém elementos éticos e não se limitam a normatizações morais e/ou prescrição de direitos e deveres, mas envolvem ainda as escolhas teóricas, ideológicas e políticas das categorias e dos profissionais (NETTO, 1999).

Consideramos que este capítulo trata de fundamentos necessários para a construção do presente estudo, possibilitando reflexões sobre a profissão e alicerçando as discussões nos capítulos que se seguem, notadamente o capítulo 4 e em seus interstícios: 4.1. Limites e possibilidades da prática profissional e 4.2. Desafios na concretização do projeto ético-político profissional.

2.1. A questão social: do surgimento às discussões recentes no Serviço Social - desafios para a profissão

Historicamente, a questão social surge na sociedade capitalista no século XIX, por volta de 1830, na Europa Ocidental, constituída em torno das transformações econômicas, políticas e sociais ocorridas devido à industrialização inicialmente na Inglaterra.

Segundo Netto (2001), a expressão “questão social” surge para dar conta do fenômeno do pauperismo- pauperização massiva da população trabalhadora, configurando uma ameaça real às instituições sociais existentes. “Foi a partir da perspectiva efetiva de uma eversão da ordem burguesa que o pauperismo designou-se como questão social” (NETTO, 2001, p. 43).

A concepção de questão social está enraizada na contradição capital x trabalho, é uma categoria que tem sua especificidade definida no âmbito do modo capitalista de produção⁷. Contradição, esta, fundada na produção e apropriação da riqueza gerada socialmente: os trabalhadores produzem a riqueza, os capitalistas se apropriam dela, e o trabalhador não usufrui as riquezas por ele produzidas⁸.

Somente com o conhecimento rigoroso do processo de produção do capital, Marx pode esclarecer com precisão a dinâmica da “questão social”,

⁷ O Modo de Produção Capitalista resultou de um longo processo, para o qual contribuiu uma série de acontecimentos econômicos, políticos, sociais e culturais, como por exemplo, a Revolução Industrial, o Iluminismo, o Renascimento e a Revolução Francesa; sendo que alguns desses acontecimentos se deram no processo de transição do Feudalismo para o Capitalismo, e outros ocorreram no seio do próprio processo de consolidação do Modo de Produção Capitalista.

⁸ Segundo Marx (1998), o processo de trabalho que ocorre como processo de consumo da força de trabalho pelo capitalista, caracteriza-se por dois fenômenos: no primeiro, o trabalhador trabalha sob controle do capitalista, a quem pertence seu trabalho; no segundo, o produto do trabalho é propriedade do capitalista e não do trabalhador. Desta forma, o trabalhador está continuamente sendo explorado pelo capitalista, mesmo sendo um ser livre, e, por não ser dono dos meios de produção, só pode sobreviver empregando-se em troca de salário. Ao comprar e pagar a força de trabalho, o capitalista adquire o direito de utilizá-la como mercadoria. Entretanto, se o valor pago se refere à quantidade de horas de trabalho necessárias à conservação ou reprodução desta força de trabalho, bem como ao tempo socialmente necessário para a produção de determinada mercadoria, o tempo que o trabalhador produzir a mais é considerado lucro do capitalista. É o que Marx denomina produção da mais-valia. Assim, a mais-valia não nasce durante a compra ou a venda da mercadoria, mas antes, durante a sua produção. Desta forma temos que a força de trabalho não apenas transmite seu próprio valor enquanto mercadoria, mas também acrescenta o da mais-valia.

consistente em um complexo problemático muito amplo, irreduzível à sua manifestação imediata como pauperismo (NETTO, 2001).

O desenvolvimento capitalista produz compulsoriamente, a questão social - diferentes estágios capitalistas produzem diferentes manifestações da questão social; esta não é uma seqüela adjetiva ou transitória do capital: sua existência e suas manifestações são indissociáveis da dinâmica específica do capital tornado potência social dominante. A questão social é constitutiva do desenvolvimento do capitalismo (NETTO, 2001, p. 45).

A questão social, portanto, configura-se numa categoria explicativa da totalidade social, da forma como os homens vivenciam a contradição capital – trabalho. Ela desvenda as desigualdades sociais, políticas, econômicas, culturais, bem como expõe a luta pelos direitos da maioria da população, ou, como os homens resistem à subalternização, à exclusão, e à dominação política e econômica.

A concepção de questão social mais difundida no Serviço Social tem como referência as reflexões de Carvalho (1983) e Iamamoto (2006). Em trabalho conjunto com Iamamoto, afirma Carvalho (1983):

A questão social não é senão as expressões do processo de formação e desenvolvimento da classe operária e de seu ingresso no cenário político da sociedade, exigindo seu reconhecimento como classe por parte do empresariado e do Estado. É a manifestação, no cotidiano da vida social, da contradição entre o proletariado e a burguesia, a qual passa a exigir outros tipos de intervenção mais além da caridade e repressão (CARVALHO, 1983, p. 77).

Para Iamamoto (2006, p. 27):

O conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura, que tem uma raiz comum: a produção social é cada vez mais coletiva, o trabalho torna-se mais amplamente social, enquanto a apropriação dos seus frutos se mantém privada, monopolizada por uma parte da sociedade.

Segundo Iamamoto (2008), a questão social na contemporaneidade é mais do que expressões de pobreza, miséria e exclusão. Condensa a

banalização do humano, que atesta a radicalidade da alienação e a invisibilidade do trabalho social- e dos sujeitos que o realizam.

A questão social expressa a subversão do humano própria da sociedade capitalista contemporânea, que se materializa na naturalização das desigualdades sociais e na submissão das necessidades humanas ao poder das coisas sociais- do capital dinheiro e de seu fetiche. Conduz à indiferença ante os destinos de enormes contingentes de homens e mulheres trabalhadores- resultados de uma pobreza produzida historicamente (e, não, naturalmente produzida) -, universalmente subjugados, abandonados e desprezados, porquanto sobranes para as necessidades médias do capital (IAMAMOTO, 2008, p. 126).

Nessa perspectiva, a autora destaca que nesse cenário, a “velha questão social” metamorfoseia-se, assumindo novas roupagens, sob novas condições sócio históricas que aprofundam suas contradições na sociedade contemporânea.

A questão social expressa, portanto, desigualdades econômicas, políticas e culturais das classes sociais, mediatizadas por disparidades nas relações de gênero, características étnico-raciais e formações regionais, colocando em causa amplos segmentos da sociedade civil no acesso aos bens da civilização. Dispondo de uma dimensão estrutural, ela atinge visceralmente a vida dos sujeitos na luta [...] pela cidadania. [...]. Esse processo é denso de conformismos e rebeldias, expressando a consciência e a luta pelo reconhecimento dos direitos de cada um e de todos os indivíduos sociais. É nesse terreno de disputas que trabalham os assistentes sociais (IAMAMOTO, 2008, p. 160).

Diante desse contexto, se apresentam dois ângulos de análise acerca da questão social e de seu enfrentamento. O primeiro consiste na perspectiva sociológica, enquanto “disfunção” ou “ameaça” à ordem e à coesão social, na tradição de Emille Durkheim, típica da escola francesa. É ainda apresentada como uma “nova questão social”, resultante da inadaptação dos antigos métodos de gestão do social, produto da crise do “Estado Providência” e da crise da “relação salarial”. A crise não está no sistema capitalista, mas, em seu desenvolvimento como uma crise de gestão do social. As respostas à questão social passam da esfera pública (Estado) para o mercado e para a filantropia (IAMAMOTO, 2008).

Dentre esses estudiosos os mais contundentes em suas afirmações são Pierre Rosanvallon e Robert Castel. Para Rosavallon (1998), a (nova) questão social, decorre do crescimento do desemprego e do surgimento de "novas formas de pobreza". Enquanto que Castel (1998) vincula a "nova" questão social ao enfraquecimento da condição salarial. Ou seja, sob essa ótica, as contradições e as desigualdades geram um processo de "desfiliação", devido ao enfraquecimento dos sistemas de proteção que dê cobertura aos indivíduos, denominada como "supranumerários" - pessoas que estão fora do mercado de trabalho e assim permanecerão por não servirem mais ao mercado, tornando-se "inúteis" à sociedade. Estas novas condições, descendentes do capitalismo feroz que se vivencia atualmente, são denominadas por esse autores como a "nova" questão social. (IAMAMOTO, 2008).

No entanto, grande parte dos autores defende que mesmo a questão social sofrendo transformações em suas formas de expressão na sociedade atual, e havendo mudanças nas formas de enfrentá-la, a gênese da questão social continua a mesma: a contradição inerente ao sistema capitalista de produção. Nesse sentido, Pastorini (2004) afirma que

as principais manifestações da questão social – a pauperização, a exclusão, as desigualdades sociais – são decorrências das contradições inerentes ao sistema capitalista, cujos traços particulares vão depender das características históricas da formação econômica e política de cada país e/ou região. Diferentes estágios capitalistas produzem distintas expressões da questão social (PASTORINI, 2004, p. 97).

As "distintas expressões da questão social" não se configuram como "outra" ou como "nova" questão social. O que existe são "novas formas para velhos conteúdos" (Mota, 2000, p. 2), ou seja, a questão social, hoje, diante das transformações pelas quais o capitalismo e a sociedade vêm passando, se apresenta multifacetada, reconfigurada, mas trazendo, em seu bojo, a mesma problemática da exploração de uma classe social sobre a outra.

Portanto, por esta perspectiva ou segundo ângulo,

a questão social, específica da ordem burguesa e das relações sociais que a sustentam, é apreendida como expressão ampliada das forças produtivas⁹ do trabalho e das desigualdades e lutas sociais dele decorrentes: o anverso do desenvolvimento das forças produtivas do trabalho social. Dessa forma, o seu enfrentamento requer a prevalência das necessidades da coletividade dos trabalhadores, o chamamento à responsabilidade do Estado e a afirmação de políticas sociais de caráter universal, voltadas aos interesses das grandes majorias, condensando um processo histórico de lutas pela democratização da economia, da política, da cultura na construção da esfera pública. (IAMAMOTO, 2001, p. 10-11).

Iamamoto (2008) alerta para uma dupla armadilha que pode envolver a análise da questão social. A primeira, quanto ao risco de cair na pulverização e fragmentação das inúmeras “questões sociais” e destas como um problema de indivíduos isolados, atribuindo a estes a responsabilidade por suas dificuldades.

A outra armadilha consiste na análise da questão social como algo que passa a esvaziar-se de suas particularidades. Aprisionar a análise em um “discurso genérico” que redunde em uma visão unívoca e indiferenciada – prisioneira das análises estruturais – segmentadas da dinâmica conjuntural e da vida dos sujeitos sociais (IAMAMOTO, 2008).

Ao analisar essa tentativa de cunhar a questão social como “nova”, como algo desvinculado de suas raízes históricas Yasbeck (2001) diz que:

Questão que se reformula e se redefine, mas, permanece substantivamente a mesma por se tratar de uma questão estrutural, que não se resolve numa formação econômico-social por natureza excludente. Questão que, na contraditória conjuntura atual, com seus impactos devastadores sobre o trabalho, assume novas configurações e expressões (YASBEK, 2001, p. 33).

Em outra ótica, há na perspectiva de Potyara Pereira (2001) uma necessidade de explicitação da questão social, que segundo a autora está em estado latente.

⁹ Forças produtivas: também designadas por ‘forças de produção’, são constituídas pela combinação da força de trabalho humana com os meios de produção, sendo estes últimos entendidos como instrumentos e objetos de trabalho – capitais, terras, matérias-primas, ferramentas, equipamentos. Portanto, o conceito compreende todas as forças usadas para controlar ou transformar a natureza, com vistas à produção de bens materiais. Mas a principal força produtiva é o próprio homem - seu corpo, sua energia, sua inteligência, seu conhecimento. É no modo de produção capitalista que as forças produtivas adquirem o mais elevado grau de desenvolvimento, expresso na utilização intensiva de capitais, matérias-primas e tecnologia.

Os problemas atuais - tal como aconteceu com a alienação do trabalho e a pauperização do proletariado que no século XIX esteve na base da questão social – são produtos da mesma contradição que gerou essa questão, mas que, contemporaneamente, ainda não foram suficientemente politizados. Donde se conclui que a questão social não é sinônimo da contradição entre capital e trabalho e entre as forças produtivas e relações de produção – que geram desigualdades, pobreza, desemprego e necessidades sociais - mas, de embate político, determinado por essas contradições (PEREIRA, 2001, p. 54).

Por essa perspectiva, a questão social constitui um estágio mais avançado, conflituoso e consciente do movimento de reação das classes subalternas à dominação social capitalista, o que mais claramente exige definições políticas dos atores em presença. Pois é perante este tipo de questão, que atores sociais, incluindo as profissões, vão participar da formulação e controle das respostas políticas que serão dadas a ela nas arenas decisórias, gestoras e executivas (PEREIRA, 2001).

O agravamento da “questão social” diante da consolidação e da crise do capitalismo no mundo, e o processo de reestruturação produtiva que assumiu na atualidade diferentes contornos: o acirramento das desigualdades sociais, a exclusão social, o empobrecimento das populações, a inflação, o desemprego, a violência, a crise na proteção social, o déficit orçamental, a dívida externa, a crise financeira, o afastamento do Estado frente às demandas sociais, enfim, todos esses fenômenos constituem-se como inúmeros desafios para a profissão Serviço Social.

No debate na literatura profissional brasileira recente, a questão social é reafirmada como base de fundação sócio histórica da profissão, em seu enfrentamento pelo Estado, pelo empresariado e pelas ações das classes trabalhadoras no processo de constituição e afirmação dos direitos sociais, o que requer decifrar suas multifacetadas refrações no cotidiano da vida social. Acentua-se o postulado da totalidade concreta na abordagem do processo social e, em consequência, da questão social, abrangendo manifestações universais, particularidades e singularidades, a objetividade e a subjetividade, os momentos econômicos, sociais, éticos, políticos e ideoculturais. Recusa-se, em decorrência, todos os tipos de reducionismos, sejam de natureza econômica, política ou cultural (IAMAMOTO, 2008).

Podemos constatar que a questão social e suas diferentes formas de manifestações na contemporaneidade têm sido visualizadas no aprofundamento das desigualdades sociais em suas formas estruturais e históricas, aumentando o distanciamento entre ricos e pobres, provocando uma polarização cada vez maior entre as classes, levando a intensas e violentas rupturas sociais.

Nessa perspectiva, de acordo com Yamamoto (2008, p. 161),

[...] decifrar as mediações por meio das quais se expressam a questão social hoje é de fundamental importância para o Serviço Social em uma dupla perspectiva: para que possa tanto apreender as várias expressões que assumem, na atualidade, as desigualdades sociais, quanto projetar e forjar formas de resistência e de defesa da vida.

Tem-se como pressuposto que o Serviço Social, na totalidade das relações de produção e reprodução da vida social, possui um papel particular de intervenção no âmbito da questão social, apresentando-se como um problema real, objeto de conhecimento e intervenção, se decifrada com os aportes da teoria valor-trabalho, “pedra angular da dinâmica da acumulação capitalista” (MOTA, 2008, p. 37).

Diante dessa conjuntura, o cotidiano profissional é repleto de desafios, conforme sinaliza Yasbeck (2001, p. 39):

a reprodução ampliada da questão social é reprodução ampliada das contradições sociais, que não há rupturas no cotidiano sem resistência, sem enfrentamentos e que se a intervenção profissional do assistente social circunscreve um terreno de disputa, é aí que está o desafio de sair de nossa lentidão, de construir, reinventar mediações capazes de articular a vida social das classes subalternas com o mundo público dos direitos e da cidadania.

Portanto, o caráter interventivo da profissão, no atendimento às variadas expressões da questão social, por meio da prestação de serviços sócioassistenciais, exige do profissional uma formação teórica que possibilite uma sistematização crítica do cotidiano, desvelando os fundamentos da produção e reprodução da questão social.

2.2. A institucionalização da profissão e o Estado enquanto espaço de proteção social

O Serviço Social é uma profissão de nível superior, legitimada socialmente, inscrita na divisão social e técnica do trabalho, regulamentada pela Lei nº 8.662, de 07 de junho de 1993, tem sua função social e deve ser capaz de responder às necessidades sociais.

As profissões são criadas para responderem às necessidades dos homens e o desenvolvimento das forças produtivas impõe a necessidade de novas profissões, assim como considera outras desnecessárias (MACHADO, 1999, p. 39).

No percurso histórico de desenvolvimento, o Serviço Social se constituiu fundamentalmente enquanto profissão interventiva no processo de produção e reprodução das relações sociais, e “tem na questão social a base de sua fundação enquanto especialização do trabalho” (IAMAMOTO, 1998, p. 163):

[...] se insere na divisão social e técnica do trabalho, contribuindo para a reprodução das relações sociais que não se resume apenas à reprodução de trabalho, pois engloba o conjunto das atividades desenvolvidas pelos homens no processo de produção, e que tem na questão social a base da sua fundação como especialização do trabalho (IAMAMOTO, 1998, p. 27).

O surgimento da profissão no contexto da América Latina, inicialmente no Chile, onde houve a criação da primeira Escola de Serviço Social em 1925, e posteriormente no Brasil, Peru, e demais países, teve forte influência pela conjuntura da época, que apresentava os primeiros indícios industriais.

Este processo, como é lógico, trouxe toda a seqüela das consequências e males derivados da expansão das relações capitalistas de produção. Miséria, crescimento urbano caótico, migrações de camponeses expulsos de suas terras, etc., instauraram o solo fértil e propício para a emergência e proliferação de agentes encarregados de trabalhar estes fenômenos – agentes entre os quais, naturalmente, contam-se os assistentes sociais (MANRIQUE CASTRO, 2011, p. 37).

No Brasil, as origens do Serviço Social estão localizadas na sociedade urbano-industrial dos anos 30 do século XX, em uma conjuntura peculiar do

desenvolvimento capitalista, marcada por conflitos de classe, pelo crescimento numérico da classe operária urbana e pelas lutas sociais contra a exploração do trabalho e em defesa dos direitos sociais (IAMAMOTO, 2006).

O enfrentamento da questão social pelo Estado e empresariado, contou originalmente com o apoio da Igreja Católica, e contribuiu para a legitimação do Serviço Social profissional¹⁰, em um cenário em que a pobreza é, simultaneamente, naturalizada e vista como ameaça à ordem burguesa. Complementa Raichelis (2009):

Embora a Igreja Católica tenha importância singular na configuração da identidade que marca a gênese do Serviço Social no Brasil, foi o contexto do final da Segunda Guerra Mundial, de aceleração industrial, das migrações campo-cidade e do intenso processo de urbanização, aliados ao crescimento das classes sociais urbanas, especialmente do operariado, que vai exigir respostas do Estado e do empresariado às necessidades de reprodução social das classes trabalhadoras nas cidades. É esse processo, indutor da presença de um crescente conjunto de instituições sociais, que cria o espaço ocupacional para o Serviço Social emergir como profissão, no contexto em que a questão social se põe como alvo da intervenção do Estado, por meio das políticas sociais públicas (RAICHELIS, 2009, p. 379).

As condições propícias à profissionalização do Serviço Social, ou seja, a institucionalização da profissão, relaciona-se, portanto, à progressiva intervenção do Estado nos processos de regulação social, por meio das políticas sociais públicas (RAICHELIS, 2009), como resposta às manifestações da questão social no bojo do modo de produção capitalista, - exigindo atendimento às necessidades sociais derivadas dos processos de produção e reprodução social. Acerca do trabalho do assistente social na esfera estatal a autora afirma que sua reflexão:

¹⁰ A Igreja Católica teve importância singular na configuração da identidade que marca a gênese do Serviço Social no Brasil, sendo responsável pelo seu ideário, pelo inicial campo de ação e pelas agências de formação dos primeiros assistentes sociais. As primeiras escolas de Serviço Social do país, fundadas em São Paulo e Rio de Janeiro, respectivamente em 1936 e 1937, organizaram-se sob forte influência europeia, especialmente franco-belga, países nos quais foram formadas as pioneiras do Serviço Social. As bases da formação, inspiradas na doutrina social católica (tomismo) e na tradição positivista, tendia a buscar as especificidades da questão social na esfera ético-moral, reforçando o substrato liberal de responsabilidade do próprio indivíduo pelos problemas sociais (CARVALHO; IAMAMOTO, 1983).

[...] remete necessariamente ao tema das relações, ao mesmo tempo recíprocas e antagônicas, entre o Estado e a sociedade civil, uma vez que o Estado não é algo separado da sociedade, sendo, ao contrário, produto desta relação, que se transforma e se particulariza em diferentes formações sociais e contextos históricos. Refletir sobre o Estado capitalista implica considerar referir-se a certo número de instituições – o governo (executivo) nos níveis central e subnacionais, a administração pública, as forças militares, de segurança e policiais, os sistemas judiciário e legislativo nos seus diferentes níveis de poder –, que compõem em conjunto a arena de conflitos e a condensação de forças políticas denominadas Estado (RAICHELIS, 2009, p. 381).

Com o surgimento das grandes instituições, o mercado de trabalho se amplia para o Serviço Social e este rompe com o estreito quadro de sua origem para se tornar uma atividade institucionalizada e legitimada pelo Estado e pelo conjunto das classes dominantes. Agora, a legitimação da profissão virá, também do mandato institucional confiado ao Assistente Social, direta ou indiretamente, pelo Estado. Amplia-se e solidifica-se, assim, a legitimação do Serviço Social pelo poder. (IAMAMOTO, 2007).

Instaura-se, assim, um lugar específico do Serviço Social na divisão social e técnica do trabalho, por meio da constituição de um mercado de trabalho que passa a requisitar agentes habilitados para a formulação e implementação das políticas sociais, entre os quais o assistente social (RAICHELIS, 2009, p. 380).

No percurso histórico da profissão no Brasil, verifica-se uma busca pela ruptura com a herança conservadora da profissão, a partir de 1967 com a realização do Seminário de Teorização do Serviço Social em Araxá, “uma Reconceituação que se fez necessária, para que pudesse adequar o Serviço Social ao contexto econômico, político e social da sociedade nacional” (AGUIAR, 2001, p. 146).

Orientada por uma perspectiva dialética e com base na concepção de Estado ampliado, ao perceber a instituição como espaço contraditório e de luta de classes, buscou-se alcançar novas bases de legitimidade da ação profissional do Assistente Social (IAMAMOTO, 2007).

Esse período, que se convencionou chamar de Movimento de Reconceituação¹¹, sofreu influências de diferentes orientações teóricas, e buscou uma ampla reforma no Serviço Social. Nessa década assenta a perspectiva marxista no contexto do Serviço Social brasileiro, passando a assumir uma postura crítica, com distinto viés de leitura e compreensão da realidade.

Este movimento de renovação que surge no Serviço Social na sociedade latino-americana impõe aos assistentes sociais a necessidade de construção de um novo projeto comprometido com as demandas das classes subalternas, particularmente expressas em suas mobilizações. É no bojo deste movimento, de questionamentos à profissão, não homogênea e em conformidade com as realidades de cada país, que a interlocução com o marxismo vai configurar para o Serviço Social latino-americano a apropriação de outra matriz teórica: a teoria social de Marx. (YASBEK, 2010, p. 161).

É importante destacar, conforme a autora em epígrafe (id. p. 163), que:

Efetivamente, a apropriação da vertente marxista no Serviço Social (brasileiro e latino-americano) não se dá sem incontáveis problemas [...] que se caracterizam, quer pelas abordagens reducionistas do marxismo de manual, quer pela influência do cientificismo e do formalismo metodológico (estruturalista) presente no “marxismo” althusseriano (referência a Louis Althusser, filósofo francês cuja leitura da obra de Marx vai influenciar a proposta marxista do Serviço Social nos anos 60/70 e particularmente o Método de B.H). Um marxismo equivocado que recusou a via institucional e as determinações sócio históricas da profissão.

Considerada uma das experiências pioneiras, no âmbito da formação profissional, na tentativa de romper com a herança conservadora do Serviço

¹¹ O Movimento de Reconceituação foi uma tentativa de ruptura com o Conservadorismo para um método crítico e investigativo, uma renovação teórico-prático social, com propostas de intervenção e compreensão da realidade social, questionador da ordem dominante. Esta intenção se daria com a aproximação ao Marxismo, no entanto, deu-se em sua versão vulgar, por conta da censura no transcorrer do Movimento, devido ao contexto da Ditadura Militar. “Um notável movimento de renovação do Serviço Social surge nas sociedades latino-americanas, a partir da década de 1960, como manifestação de denúncia e contestação do ‘Serviço Social Tradicional’” (SILVA, 2002). Não foi um movimento homogêneo, havia uma fragmentação da categoria entre Revolucionários e Conservadores, um visava uma Modernização Conservadora e o outro uma renovação transformadora para construção de uma nova ordem societária. Documentos como de Araxá (1967), Teresópolis (1970) e de Sumaré (1980), foram elaborados na busca de propostas de teorização para o Serviço Social, contendo as primeiras expressões de Renovação da profissão. A importância do Movimento de Reconceituação para o Serviço Social brasileiro é a transformação, a renovação dos conceitos e do agir profissional, que buscava uma formação qualificada, com técnicas precisas, fundamentação teórica e cientificidade para a profissão. Disso tudo resulta na Reforma Curricular e na condução dos destinos das organizações profissionais e intervenção profissional expressas no Código de Ética Profissional que faz uma opção clara pela defesa dos direitos da classe trabalhadora e seus interesses.

Social, o “Método BH” se realizou ainda nos inícios da década de 1970, na Escola de Serviço Social da Universidade Católica de Minas Gerais, e configurou:

[...] a primeira elaboração cuidadosa, no país, sob a autocracia burguesa, de uma proposta profissional alternativa ao tradicionalismo preocupada em atender a critérios teóricos, metodológicos e interventivos capazes de aportar ao Serviço Social uma fundamentação orgânica e sistemática, articulada a partir de uma angulação que pretendia expressar os interesses históricos das classes e camadas exploradas e subalternas. (NETTO, 1996, p. 275).

O "Método BH" constituiu um marco para o Serviço Social, uma alternativa global ao Serviço Social tradicional. Pois não se deteve numa simples crítica ao Serviço Social tradicional; suas formulações dirigidas às concepções e às práticas do Serviço Social deram "[...] suportes acadêmicos para a formação dos quadros técnicos e para a intervenção do Serviço Social". (NETTO, 1996, p. 276-277). Embora tenha sido uma experiência isolada, o "Método BH" contribuiu para a implementação da perspectiva da intenção de ruptura, pois estabeleceu "[...] no final da década, as bases para a retomada da crítica ao tradicionalismo [...]". (NETTO, 1996, p. 270).

Em 1979 ocorreu o III Congresso Brasileiro de Serviço Social, o "ano da virada", como ficou conhecido 1979, é marcado por um movimento de oposição à direção conservadora do Conselho Regional de Assistentes Sociais de São Paulo; e de rearticulação da Associação Profissional de Assistentes Sociais, na busca do fortalecimento do movimento sindical no interior da categoria e de grandes transformações e mudanças no que diz respeito à atuação do Assistente Social e a um novo projeto ético político da profissão (SILVA, 2002).

A década de 1980 consolidou, portanto, no plano ideopolítico, a ruptura com o histórico conservadorismo do Serviço Social, dando maturidade à profissão no Brasil e domínio da elaboração teórica. A teoria social de Marx passa a ser a matriz teórico-metodológica, se colocando no centro da agenda intelectual da profissão.

A partir de uma concepção de homem como ser histórico, processual, cuja essência é histórica, Marx propõe um novo olhar sobre o real, chama

atenção para a função social do conhecimento no sentido do enriquecimento da práxis humana, na sua dimensão transformadora. De acordo com Lessa (2001, p. 24).

A produção do conhecimento é parte integrante do desenvolvimento histórico do mundo dos homens (...), quando no intercâmbio entre o homem e a natureza (sujeito e objeto), se efetiva, ao mesmo tempo, tanto o sujeito, que se (re)constrói, quanto o mundo dado e transformado pela ação do sujeito, e nessa relação sujeito-objeto se radica a produção do conhecimento.

Este debate está nas origens das reflexões filosóficas de Marx e Engels, notadamente em suas obras sobre Feuerbach (1987, p. 12):

A questão do saber se cabe ao pensamento humano uma verdade objetiva não é uma questão teórica, mas prática. É na práxis que o homem deve demonstrar a verdade, isto é, a realidade e o poder, o caráter terreno de seu pensamento. A disputa sobre a realidade ou não-realidade do pensamento isolado da práxis – é uma questão puramente escolástica (...). Os filósofos se limitaram a interpretar o mundo de diferentes maneiras; o que importa é transformá-lo.

Para Marx, a realidade, que é o objeto do sujeito, é uma totalidade, ou seja, é uma síntese de muitas relações, é um complexo de complexos (Lessa, 1996 apud Lukács, 1976). O real é complexo porque é resultado de múltiplas determinações, de muitas relações sociais, históricas, econômicas (de produção), políticas, culturais, ideológicas, etc. Essas relações se interligam e constituem as mediações da sociabilidade humana.

Para o Serviço Social o método de Marx possibilitou o desvelar de uma visão mais crítica à profissão, ou seja, um novo olhar à realidade apresentada como intuito de descortinar os fenômenos apresentados ao cotidiano profissional.

A década de 80 marca o reencontro do Serviço Social consigo mesmo no que se refere à busca de estabelecimento de novas bases para compreensão do seu passado histórico, das particularidades de sua prática na sociedade marcada por relações de classe, da sua relação com o Estado e com as forças da sociedade civil e de sua posição quanto às demandas sociais, cada vez mais complexas, situando-se no âmbito da divisão sócio técnica do trabalho. (BOURGUIGNON, 2008, p.32).

A década de 1990 é significativamente marcada como um período de profundos e importantes debates e, consequentes revisões tanto na organização curricular dos cursos de Serviço Social, quanto na regulamentação legal do projeto de profissão que se materializa no Código de Ética Profissional do Assistente Social (1993), na Lei de Regulamentação da Profissão de Serviço Social (Lei n. 8.662/93) e na proposta das Diretrizes Curriculares para a Formação Profissional em Serviço Social (ABEPSS, 1996; MEC-SESu/CONESS, 1999) (IAMAMOTO, 2008), como será mais bem descrito no tópico 2.3 que se segue.

Foi esse o solo histórico que tornou possível e impôs como necessário um amplo movimento de renovação crítica do Serviço Social, que derivou em significativas alterações nos campos do ensino, da pesquisa e da organização político corporativa dos assistentes sociais. Por meio dessa renovação, buscava-se assegurar a contemporaneidade do Serviço Social, isto é, sua conciliação com a história presente, afirmando-o como capaz de decifrar a sociedade brasileira, de modo a construir respostas que possibilitasse ao Serviço Social confirmar-se como necessário no espaço e tempo dessa sociedade. (IAMAMOTO, 2008).

Ressalta Iamamoto (2008) que historicamente, como respostas político-institucionais dadas pelo Serviço Social à questão social, os Assistentes Sociais dedicaram-se à implementação de políticas públicas, localizando-se na linha de frente das relações entre população e instituição, ou nos termos de Netto (1992), sendo “executores terminais de políticas sociais”. Ressalta que apesar de ser ainda o perfil predominante, não é mais exclusivo, requerendo dos assistentes sociais novas funções e competências.

Os assistentes sociais estão sendo chamados a atuar na esfera da formulação e avaliação das políticas e do planejamento, gestão e monitoramento, inscritos em equipes multiprofissionais. Ampliam seu espaço ocupacional para atividades relacionadas ao controle social, à implantação e orientação de conselhos de políticas públicas, à capacitação de conselheiros, à elaboração de planos e projetos sociais, ao acompanhamento e avaliação de políticas, programas e projetos (IAMAMOTO, 2008, p. 207).

Acrescenta que o exercício da profissão tem se realizado historicamente pela mediação do trabalho assalariado, que tem na esfera do Estado e nos organismos privados, os pilares de maior sustentação dos espaços ocupacionais desse profissional, sendo que o Estado tem sido historicamente o maior empregador dos assistentes sociais (IAMAMOTO, 2006). E que na análise das particularidades e das tensas relações entre o projeto ético-político profissional e o estatuto assalariado, verifica-se uma relativa autonomia do assistente social na condução das ações profissionais,

O assistente social é proprietário de sua força de trabalho especializada. Ela é produto da formação universitária que o capacita a realizar um “trabalho complexo”, nos termos de Marx. Essa mercadoria força de trabalho é uma potência, que só se transforma em atividade – em trabalho – quando aliada aos meios necessários à sua realização, grande parte dos quais se encontra monopolizado pelos empregadores: recursos financeiros, materiais e humanos necessários à realização desse trabalho concreto, que supõe programas, projetos e atendimentos diretos previstos pelas políticas institucionais (IAMAMOTO, 2006, p. 14).

De acordo com Iamamoto (2006), a profissão está inscrita:

predominantemente no terreno político e ideológico, com refrações nas condições materiais da existência dos sujeitos via serviços, programas e projetos implementados pelas políticas públicas – com destaque para o campo da seguridade social e, nela, da saúde e assistência - que interferem no padrão de consumo e na qualidade de vida das famílias trabalhadoras (IAMAMOTO, 2006, p.11).

Diante do reordenamento das funções do Estado, imposto pelo quadro de crise do capital, surgem novas requisições no campo profissional do assistente social, que são impulsionadas pelo movimento de reconstrução das classes subalternas em busca da construção de um novo projeto societário.

As considerações que, hoje, se podem fazer sobre o Serviço Social situam-se dentro dos limites do próprio capitalismo e das mudanças que se vêm impondo nessa fase de desenvolvimento de nova forma de acumulação, assentada no capital financeiro, na globalização, na revolução trabalho/emprego, aos seguros sociais, à universalização das políticas sociais e ao modelo organizacional de gestão de serviços sociais, que inclui a privatização e a terceirização (FALEIROS, 1996, p.11).

Partindo do princípio que a questão social é o objeto de trabalho do profissional de Serviço Social, e de que seu acirramento, resultante do modelo econômico vigente, tem sido crescente, podemos compreender que o campo de atuação profissional tem se revelado cada vez mais amplo.

[...] o Serviço Social é uma profissão que tem características singulares. Ela não atua sobre uma única necessidade humana (tal como o dentista, o médico, o pedagogo...) nem tão pouco se destina a todos os homens de uma sociedade sem distinção de renda ou classe. Sua especificidade está no fato de atuar sobre todas as necessidades humanas de uma dada classe social, ou seja, aquela formada pelos grupos subalternizados, pauperizados ou excluídos dos bens, serviços e riquezas dessa mesma sociedade. É por isso que os profissionais de Serviço Social atuam, basicamente, na trama das relações de conquista e apropriação de serviços e poder pela população excluída e dominada (CARVALHO; NETTO, 2005, p. 52).

Essas transformações afetam as instituições e a dinâmica da profissão. Assim, constitui-se um desafio para o Serviço Social o enfrentamento de questões a partir das contradições do presente, da realidade concreta.

Esse quadro de radicalização da questão social atravessa o cotidiano do assistente social que se defronta com segmentos de trabalhadores duplamente penalizados. De um lado, ampliam-se as necessidades não atendidas da maioria da população, pressionando as instituições públicas por uma demanda crescente de serviços sociais. De outro lado, esse quadro choca-se com a restrição de recursos para as políticas sociais governamentais, coerente com os postulados neoliberais para a área social, que provocam o desmonte das políticas públicas de caráter universal, ampliando a seletividade típica dos programas especiais de combate à pobreza e a mercantilização dos serviços sociais, favorecendo a capitalização do setor privado. (IAMAMOTO, 1998, p. 148).

Toda e qualquer instituição que operacionaliza a política social é considerada locus privilegiado da intervenção profissional do Assistente Social, pois, segundo Yasbek (1984), o conjunto de procedimentos técnico-operativos exige a existência de profissionais técnicos que possam atuar junto à formulação e implementação das políticas sociais.

Desta forma, a compreensão das políticas sociais como uma mediação necessária à concretização do trabalho do assistente social situa uma dupla implicação para os assistentes sociais: o seu reconhecimento enquanto espaço privilegiado da sua profissionalização e atuação como aporte importante ao trabalho profissional, ou seja, como meio de operacionalização efetiva de sua atividade laborativa. (ALMEIDA, 2004, p. 3).

Para Mota (1998), os desafios postos aos profissionais se dão no âmbito das novas modalidades de produção e reprodução social da força de trabalho. A autora avalia que a principal tarefa imposta ao Serviço Social consiste na identificação do conjunto das necessidades (políticas, sociais, materiais, culturais), tanto do capital, quanto do trabalho, que são subjacentes às exigências de sua refuncionalização. Há, portanto, necessidade de se “refazer – teórica e metodologicamente - o caminho entre a demanda e as suas necessidades fundantes, situando-as na sociedade capitalista contemporânea, com toda a sua complexidade” (MOTA, 1998, p.26).

Nesse sentido, corrobora Pereira (2001):

[...] referindo-me ao Serviço Social, o conteúdo desta profissão vem requerendo profunda e ampla mudança. Isso porque tal conteúdo vem se mostrando cada vez mais complexo e ao mesmo tempo que menos conhecido, já que o patrimônio teórico elaborado até o presente não é suficiente para dar conta das relações, processos e estruturas ainda pouco estudadas ou desvendadas e para instrumentalizar a prática. E este é um dos desafios mais prementes para o Serviço Social. (PEREIRA, 2001, p. 60).

Afirma Couto (2010) que cada vez mais, é imperativo ao assistente social identificar aquilo que requer a intervenção profissional, bem como reconhecer de que forma essa intervenção irá responder às necessidades sociais que, transformadas em demandas, serão privilegiadas nos processos de trabalho nos quais a profissão é requerida.

Como trabalhador especializado, o assistente social deve apresentar propostas profissionais que vislumbrem soluções para além da requisição da instituição, cujas demandas são apresentadas na versão burocratizada e do senso comum, destituídas da tradução ético-política ou da interpretação teórico-metodológica. Portanto, cabe ao assistente social a responsabilidade de imprimir na sua ação os saberes acumulados pela profissão, ao longo do processo de reelaboração das demandas a ele encaminhadas (PAIVA, 2000, p. 81).

Orientar o trabalho nos rumos da possibilidade de defender, efetivar e aprofundar os preceitos democráticos e os direitos de cidadania, impulsionando a crescente participação ativa da sociedade civil organizada, requer um perfil profissional culto, crítico e capaz de formular, recriar e avaliar propostas que apontem para a progressiva democratização das relações sociais. Exige-se compromisso ético-político com os valores democráticos, competência teórica-metodológica na teoria crítica em sua lógica de explicação da vida social e um instrumental técnico-operativo em que o profissional seja capaz de potencializar as ações, estimulando a participação dos sujeitos sociais nas decisões que lhes dizem respeito, na defesa de seus direitos e no acesso aos meios de exercê-lo (IAMAMOTO, 2008).

2.3. A construção do projeto ético-político do Serviço Social

O presente subcapítulo tem por finalidade abordar o projeto ético-político profissional a partir de uma análise sobre o conjunto das regulamentações legais, constituído pelo Código de Ética do Assistente Social (1993), a Lei de Regulamentação da Profissão do mesmo ano, e a Lei de Diretrizes Curriculares de 1996- abordagem que consideramos importante e necessária para que possamos buscar compreender posteriormente como se configura a prática profissional dos Assistentes Sociais nas Organizações Militares da Região Amazônica.

Como já abordados no subcapítulo 2.1, o caráter político do Serviço Social remonta da institucionalização da profissão, a partir do estabelecimento de uma aliança entre Estado, empresariado e Igreja, para a intervenção da questão social, em um terreno de interesses contraditórios, onde a profissão tinha a função de integrar a classe operária ao modo de produção capitalista, sob o comando burguês.

Como também ressaltado no subcapítulo 2.2, o Serviço Social brasileiro redimensionou-se num forte embate contra o tradicionalismo profissional e seu lastro conservador, adequando a profissão às exigências do seu tempo, qualificando-a teoricamente. O processo de elaboração desse conjunto de documentos se inscreve na conjuntura identificada como o solo histórico de um reconhecido processo de Renovação do Serviço Social, onde foram gestadas as condições para a construção do projeto ético-político profissional.

Nesse sentido, a construção do projeto ético-político da profissão encontra suas raízes em um processo de recusa e crítica do conservadorismo profissional, na transição da década de 1970 a 1980 (NETTO, 1999), e conquista na década de 1990 sua hegemonia. Deu-se pelo amplo debate no interior da categoria profissional, espaço de tensões e lutas, e na disputa por diferentes projetos societários e profissionais.

O projeto ético-político profissional pode ser entendido como uma projeção coletiva que envolve sujeitos individuais e coletivos. Isto porque na vida

social existem projetos individuais, coletivos e societários, como observa Netto (2006), o traço peculiar dos projetos coletivos

[...] reside no fato de se constituírem como projetos macroscópicos, como propostas para o conjunto da sociedade. Trata-se daqueles projetos que apresentam uma imagem de sociedade a ser construída, que reclamam determinados valores, para justifica-la e que privilegiam certos meios (materiais e culturais) para concretizá-la. (NETTO, 2006, p. 2).

Por sua vez, os projetos profissionais são constituídos da dimensão política, de modo a se relacionar aos projetos societários:

Os projetos profissionais apresentam a autoimagem da profissão, elegem os valores que a legitimam socialmente, delimitam e priorizam os seus objetivos e funções, formulam os requisitos (teóricos, institucionais e práticos) para o seu exercício prescrevem normas para o comportamento dos profissionais e estabelecem as balizas da sua relação com os usuários de seus serviços, com as outras profissões e com as organizações e instituições sociais, privadas e públicas (entre estas também e destacadamente o Estado, ao qual coube, historicamente o reconhecimento dos estatutos profissionais) (NETTO, 2006, p. 4).

Os projetos societários, de um modo geral, podem ser identificados pelo seu caráter conservador, mantenedor de uma ordem social, ou ainda, transformador, por meio de suas estratégias de transformação social. Nesse sentido, um projeto ético-político está invariavelmente relacionado com projetos de conservação ou de transformação da ordem social.

O projeto ético-político do Serviço Social, enquanto projeto profissional se vincula a um projeto societário que propõe a construção de uma nova ordem social, sem exploração/dominação de classe, etnia e gênero. O projeto afirma ainda a defesa intransigente dos direitos humanos e o repúdio do arbítrio e dos preconceitos, contemplando o pluralismo (NETTO, 1999).

[...] este projeto tem em seu núcleo o reconhecimento da liberdade como valor central – a liberdade concebida historicamente, como possibilidade de escolha entre alternativas concretas; daí um compromisso com a autonomia, a emancipação e a plena expansão dos indivíduos sociais. Conseqüentemente este projeto profissional se vincula a um projeto societário que se propõe a construção de uma nova ordem societária, sem exploração/dominação de classe, etnia e gênero (NETTO, 2006, p.15).

É radicalmente democrático, pois conforme Netto (1999, p.16) concebe-se a democratização como socialização da participação política e socialização da riqueza socialmente produzida. Nesse sentido, segundo o autor em destaque,

O projeto prioriza uma nova relação com os usuários dos serviços oferecidos pelos assistentes sociais: é seu componente elementar o compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população, aí incluída a publicidade dos recursos institucionais, instrumento indispensável para a sua democratização e universalização e, sobretudo, para abrir as decisões institucionais a participação dos usuários.

O projeto ético-político profissional representa também um instrumento que determina parâmetros para o exercício profissional. Conforme Iamamoto (2011), “A legislação profissional representa uma defesa da autonomia profissional, porque codificam princípios e valores éticos, competências e atribuições, além de conhecimentos essenciais, que têm força de lei, sendo judicialmente reclamáveis” (IAMAMOTO, 2011, p. 224).

Apesar de expressar as particularidades de uma categoria, o projeto profissional do Serviço Social não foi elaborado numa perspectiva corporativa voltado tão somente à autodefesa dos interesses desse grupo.

[...] ainda que abarque a defesa das prerrogativas profissionais desses trabalhadores especializados, o projeto os ultrapassa porque é dotado de “caráter ético-político”. Ele permite elevar esse projeto a uma dimensão de universalidade, a qual subordina, ainda que não elimine a dimensão técnico-profissional, por que estabelece um norte quanto à forma de operar o trabalho cotidiano, impregnando-o de interesses de coletividade [...] (IAMAMOTO, 2009, p. 35-36).

Foi, portanto, com o amadurecimento teórico-político conquistado pela categoria após a década de 1980, e a reafirmação do compromisso com a democracia, a liberdade e a justiça social, que resultou dessa dinâmica uma importante normatização para atuação profissional: a atual Lei de Regulamentação da Profissão (Lei nº 8662/93); o Código de Ética Profissional em vigor (instituído pela Resolução 273/93 do Conselho Federal de Serviço Social que tem caráter normativo e jurídico, e delinea parâmetros para o exercício profissional, buscando a legitimação social da profissão e a garantia da

qualidade dos serviços prestados), ambos de 1993; e as atuais Diretrizes Curriculares da formação profissional de 1996, aprovadas em 1998 – que compõe os fundamentos do projeto ético-político do Serviço Social.

A estrutura básica do projeto ético-político é assim sistematizada: Núcleo: reconhecimento da liberdade como valor central. Compromisso com a autonomia, com a emancipação e com a plena expansão dos indivíduos sociais. Vincula-se a um projeto societário que propõe a construção de uma nova ordem social¹².

Do ponto de vista profissional: o projeto implica o compromisso com a competência, cuja base é o aprimoramento profissional – preocupação com a (auto) formação permanente e uma constante postura investigativa. Usuários: o projeto prioriza uma nova relação sistemática com os usuários dos serviços oferecidos – compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população, a publicização dos recursos institucionais e, sobretudo, abrir as decisões institucionais à participação dos usuários. Articulação com os segmentos de outras categorias profissionais que partilhem de propostas similares e com os movimentos que se solidarizam com a luta geral dos trabalhadores¹³.

O projeto ético-político tem o propósito de alcançar as seguintes dimensões:

Dimensão política: se posiciona em favor da equidade e da justiça social, na perspectiva da universalização; a ampliação e consolidação da cidadania. Este projeto se reclama radicalmente democrático – socialização da participação política e socialização da riqueza socialmente produzida. Dimensão político-organizativo da profissão: fóruns de deliberação e as entidades representativas (conjunto CFESS/CRESS, ABEPSS e as demais associações político-profissionais, movimento estudantil representado pelo conjunto dos CA's e DA's e pela ENESSO). É aqui que são tecidos os traços gerais do projeto, quando são reafirmados (ou não) determinados compromissos e princípios. Dimensão jurídico-política da profissão: aparato político-jurídico estritamente profissional (Código de Ética Profissional e a Lei de Regulamentação da Profissão – Lei 8.662/93 e as novas Diretrizes Curriculares do MEC; aparato jurídico-político de caráter mais abrangente (conjunto das leis advindas do capítulo da Ordem Social da Constituição Federal de 1988)¹⁴.

¹² Texto adaptado da Coletânea de Leis – CRESS 17ª Região/ES e do texto de Marcelo Braz Moraes dos Reis (professor da ESS/UFRJ. Conselheiro do CFESS - Gestão 2002-2005/2005-2008, ex-diretor CRESS 7a Região), intitulado "Notas sobre o Projeto Ético Político do Serviço Social". Disponível em: <http://cress-es.org.br/projetoetico.htm>

¹³ Idem 12.

¹⁴ Idem 11.

A regulamentação da profissão é datada de 27 de agosto de 1957, pela Lei nº 3.252 e posteriormente pelo Decreto 994 de 15 de maio de 1962. Desde então, essa data passou a ser referendada como o Dia do Assistente Social (SOUZA, 2011). Porém com o processo de desenvolvimento da profissão, a categoria profissional passou a “compreender a regulamentação profissional numa outra perspectiva, como instrumento, na proposição de um projeto ético-político” (CFESS, 2002, p. 11).

Sendo assim, nos anos noventa a lei de regulamentação da profissão foi revisada, passando a ser identificada pela Lei nº 8.662 de 07 de junho de 1993, e enquanto instrumento legal articula princípios ético-políticos e procedimentos técnico-operativos, de modo que o seu conteúdo expressa um conjunto de conhecimentos particulares e especializados, a partir dos quais são elaboradas respostas concretas às demandas sociais (CFESS, 2002).

O Código de Ética Profissional de 1993, por sua vez, conforme Netto (2006, p. 15), “é um momento basilar do processo de construção do projeto ético-político do Serviço Social no Brasil”.

O Código de Ética é um instrumento educativo e orientador do comportamento ético-profissional do assistente social: representa a autoconsciência ético-política da categoria profissional em dado momento histórico. Assim, é mais do que um conjunto de normas, deveres e proibições; é parte da ética profissional; ação prática mediada por valores que visa interferir na realidade, na direção da sua realização objetiva, produzindo um resultado concreto. (CFESS, 2012, p 35.)

Apesar do Código de Ética do Assistente Social de 1986 ter materializado um momento de ruptura ética e ideopolítica com o conservadorismo profissional, com as perspectivas funcionalistas e neotomistas tradicionais ao Serviço Social; foi o Código de Ética de 1993 que possibilitou a condução de um rumo ético-político, um horizonte para o exercício profissional, fortalecendo a identidade profissional articulada a um projeto de sociedade mais justa e democrática (SOUZA, 2011).

São princípios fundamentais para o exercício profissional, conforme o Código de Ética Profissional (1993):

Reconhecimento da liberdade como valor ético central e das demandas políticas a ela inerentes - autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais; Defesa intransigente dos direitos humanos e recusa do arbítrio e do autoritarismo; Ampliação e consolidação da cidadania, considerada tarefa primordial de toda sociedade, com vistas à garantia dos direitos civis sociais e políticos das classes trabalhadoras; Defesa do aprofundamento da democracia, enquanto socialização da participação política e da riqueza socialmente produzida; Posicionamento em favor da equidade e justiça social, que assegure universalidade de acesso aos bens e serviços relativos aos programas e políticas sociais, bem como sua gestão democrática; Empenho na eliminação de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, à participação de grupos socialmente discriminados e à discussão das diferenças; Garantia do pluralismo, através do respeito às correntes profissionais democráticas existentes e suas expressões teóricas, e compromisso com o constante aprimoramento intelectual; Opção por um projeto profissional vinculado ao processo de construção de uma nova ordem societária, sem dominação/exploração de classe, etnia e gênero; Articulação com os movimentos de outras categorias profissionais que partilhem dos princípios deste Código e com a luta geral dos trabalhadores; Compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional; Exercício do Serviço Social sem ser discriminado, nem discriminar, por questões de inserção de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade, opção sexual, idade e condição física. (CFESS, 1993, p. 23-24).

Em sua dimensão ética, a liberdade como possibilidade de escolhas de alternativas, que implica compromisso com a autonomia, a emancipação e a plena expansão dos indivíduos sociais. Em sua dimensão política, se posiciona em favor da equidade e da justiça social, na perspectiva da universalização do acesso a bens e serviços sociais, na ampliação e consolidação da cidadania, entendida como participação na sociedade e nas decisões. Assumir a defesa intransigente dos direitos humanos traz como contrapartida, a recusa a todas as formas de autoritarismo e arbítrio. Afirmar o compromisso com a cidadania exige a defesa dos direitos sociais tanto em sua expressão legal, preservando e ampliando conquistas da coletividade já legalizadas, quanto em sua realidade efetiva.

[...] Portanto, colocar os direitos sociais como foco do trabalho profissional é defendê-los tanto em sua normatividade legal, quanto traduzi-los praticamente, viabilizando sua efetivação social. Essa é uma das frentes de luta que move os assistentes sociais nas microações cotidianas que compõe o seu trabalho. (IAMAMOTO, 2007, p. 77).

Por sua vez, as atuais Diretrizes Curriculares da formação profissional de 1996, aprovadas em 1998, são resultado de um processo de revisão curricular do Serviço Social e que vem em consonância com a perspectiva de uma formação profissional alicerçada no comprometimento de um novo projeto societário, com vistas ao processo de emancipação humana (SOUZA, 2011).

[...] entrou na agenda do Serviço Social a questão de redimensionar o ensino com vistas à formação de um profissional capaz de responder, com eficácia e competência, às demandas tradicionais e às demandas emergentes na sociedade brasileira – em suma, a construção de um novo perfil profissional (NETTO, 2006, p. 13).

As diretrizes curriculares de 1996 são fruto de um amplo e sistemático debate profissional, decorrente de um intenso trabalho de mobilização das Unidades de Ensino de Serviço Social, sob a coordenação da ABEPSS, com o apoio do CFESS e ENESSO. Revelam-se numa Proposta Nacional de Currículo Mínimo para o curso de Serviço Social onde o processo de formação profissional deve propiciar um conhecimento crítico da realidade, amparado por um compromisso ético-político (SOUZA, 2011).

O currículo se estrutura em três núcleos de fundamentação: 1- Núcleo de fundamentos teórico-metodológicos da vida social; 2-Núcleo de fundamentos da particularidade da formação sócio histórica da sociedade brasileira; e 3- Núcleo de fundamentos do trabalho profissional; articulando conhecimentos e habilidades necessárias para a formação profissional, cada núcleo agrega um conjunto de fundamentos que se converte em matérias, que por sua vez, se convertem em disciplinas. Esta articulação favorece uma nova forma de realização das mediações - aqui entendida como a relação teoria-prática - que deve permear toda a formação profissional, articulando ensino-pesquisa-extensão. A formação profissional constitui-se de uma totalidade de

conhecimentos que estão expressos nestes três núcleos, contextualizados historicamente e manifestos em suas particularidades. (ABEPSS, 1996).

Em 2002 ocorreu a reformulação das Diretrizes Curriculares instituída pela resolução nº 15, de 13 de março, cujo perfil requerido ao profissional de Serviço Social deve ser o,

[...] que atua nas expressões da questão social, formulando e implementando propostas de intervenção para seu enfrentamento, com capacidade de promover o exercício pleno da cidadania e a inserção criativa e propositiva dos usuários do Serviço Social no conjunto das relações sociais e no mercado de trabalho. (BRASIL, 2001; Parecer CNE/CES 492/2001).

Está previsto no Art. 2º das Diretrizes Curriculares que as diretrizes, as competências, e habilidades gerais se referem a uma formação profissional que objetive viabilizar uma capacitação teórico-metodológica e ético-política, que fundamentem a realização de atividades técnico-operativas com vistas à:

[...] compreensão do significado social da profissão e de seu desenvolvimento sócio histórico, nos cenários internacional e nacional, desvelando as possibilidades de ação contidas na realidade; identificação das demandas presentes na sociedade, visando a formular respostas profissionais para o enfrentamento da questão social; utilização dos recursos da informática. (BRASIL/MEC, 2002).

No que se refere às competências e habilidades específicas, conforme a referida resolução é prevista que a formação acadêmica propicie aos estudantes de Serviço Social, o desenvolvimento da capacidade de:

elaborar, executar e avaliar planos, programas e projetos na área social; contribuir para viabilizar a participação dos usuários nas decisões institucionais; planejar, organizar e administrar benefícios e serviços sociais; realizar pesquisas que subsidiem formulação de políticas e ações profissionais; prestar assessoria e consultoria a órgãos da administração pública, empresas privadas e movimentos sociais em matéria relacionada às políticas sociais e à garantia dos direitos civis, políticos e sociais da coletividade; orientar a população na identificação de recursos para atendimento e defesa de seus direitos; realizar visitas, perícias técnicas, laudos, informações e pareceres sobre matéria de Serviço Social. (BRASIL/MEC, 2002).

Os grandes desafios impostos ao Serviço Social na contemporaneidade para efetivação do projeto ético-político se direcionam para o engajamento na luta pela defesa dos direitos sociais e das conquistas acumuladas ao longo da história, bem como, na incorporação do projeto ético-político voltado para a construção de uma sociedade justa e igualitária, tornando-o um guia efetivo para o exercício profissional e consolidando-o por meio da sua efetiva implementação.

Outro desafio apontado por Netto (1999) é o de que

[...] o projeto assinala claramente que o desempenho ético-político dos assistentes sociais só se potencializará se o corpo profissional articular-se com os segmentos de outras categorias profissionais que compartilham de propostas similares e, notadamente, com os movimentos que se solidarizam com a luta geral dos trabalhadores (NETTO, 1999, p. 16).

Na análise das particularidades e das tensas relações entre o projeto ético-político profissional e estatuto assalariado, verifica-se, portanto, uma relativa autonomia do assistente social na condução das suas funções institucionais. Conforme Iamamoto (2007),

Os assistentes sociais, apesar do pouco prestígio social e dos baixos salários, formam uma categoria que tem ousado sonhar, que tem ousado ter firmeza na luta, que tem ousado resistir os obstáculos, porque aposta na história, construindo o futuro, no presente. (IAMAMOTO, 2007, p. 80).

Cabe ao Assistente Social, buscar alargar as possibilidades de condução do trabalho no horizonte do projeto ético-profissional por meio de estratégias político-profissionais que ampliem forças e espaços no interior do espaço ocupacional (IAMAMOTO, 2009).

3. CONFIGURAÇÃO PROFISSIONAL DO SERVIÇO SOCIAL NO CAMPO MILITAR

Neste terceiro capítulo fazemos uma apresentação geral sobre as Forças Armadas, abordando suas atribuições na constituição do Estado Brasileiro, os objetivos respectivos de cada Força (Marinha, Exército e Aeronáutica), para o cumprimento do seu dever constitucional.

Buscamos promover uma reflexão sobre a profissão militar, apresentando uma realidade específica de trabalho em que as privativas legislações e instruções estabelecem normas e condutas a serem seguidas por todos os militares - concebidos como “membros das Forças Armadas, em razão de sua destinação constitucional, formam uma categoria especial de servidores da Pátria e são denominados militares” (Art. 3º, Estatuto dos Militares, Lei 6880/80).

A instituição militar apresenta algumas especificidades, tanto no que diz respeito à natureza da profissão - integra um corpo especial da Administração Pública - quanto à socialização de seus membros, no que concerne à adaptação à vida militar, à carreira e estrutura hierarquizada, às relações de poder, às práticas disciplinares, o acúmulo de funções, e às proibições.

Nesse contexto, destaca-se a hierarquia e a disciplina como pilares básicos e princípios fundamentais que regem a doutrina militar, e as tarefas desempenhadas devem ser pautadas na estrita obediência às regras e ao comando. Estas são singularidades dessa prática profissional, concernentes à condição de militar, essenciais e que buscaremos tratar para suscitar à reflexão sobre a relação entre ser Assistente Social e ser militar.

Por fim, apresentamos um panorama geral sobre o Serviço Social nas Forças Armadas, buscando tratar sobre o Serviço Social em cada Força: no Exército, na Marinha e na Aeronáutica, por meio da descrição das principais legislações norteadoras, e dos principais programas, projetos, ações e serviços desenvolvidos junto ao público-alvo (efetivo militar e civil da ativa e da reserva, e seus dependentes).

Não almejamos esgotar as possibilidades de análise sobre a inserção do Assistente Social no campo militar, e nem sobre a prática do Serviço Social nas Forças Armadas, o nosso intuito é provocar as possibilidades de investigação nessa área.

3.1. As singularidades das Forças Armadas

As Forças Armadas de uma nação constituem o conjunto das suas organizações e exercem a segurança e defesa nacional. No Brasil, Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

A Lei Complementar nº 97 de 9 de junho de 1999, que dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas, estabelece que o emprego das Forças Armadas na defesa da Pátria e na garantia dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, e na participação em operações de paz, é de responsabilidade do Presidente da República, que determinará ao Ministro de Estado da Defesa a ativação de órgãos operacionais.

De acordo com o Art. 2º da Lei Complementar nº 97 de 9 de junho de 1999:

O Presidente da República, na condição de Comandante Supremo das Forças Armadas, é assessorado: I- no que concerne ao emprego de meios militares, pelo Conselho Militar de Defesa- composto pelos Comandantes da Marinha, do Exército e da Aeronáutica e pelo Chefe do Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas; e II- no que concerne aos demais assuntos pertinentes à área militar, pelo Ministro de Estado da Defesa.

A Marinha, o Exército e a Aeronáutica dispõem de estruturas próprias e de efetivos de pessoal militar e civil, fixados em lei, e dos meios orgânicos necessários ao cumprimento de sua destinação constitucional e atribuições subsidiárias, e dispõem, singularmente, de 1 (um) Comandante (oficiais-generais do último posto da respectiva Força), indicado pelo Ministro de Estado da Defesa e nomeado pelo Presidente da República, o qual, no âmbito de suas atribuições, exercerá a direção e a gestão da respectiva Força e o preparo de seus órgãos operativos e de apoio- compreendendo as atividades permanentes de planejamento, organização e articulação, instrução e adestramento,

desenvolvimento de doutrina e pesquisas específicas, inteligência e estruturação das Forças Armadas, de sua logística e mobilização (BRASIL, Lei Complementar nº 97 de 09/06/1999).

Cabe às Forças Armadas, como atribuições subsidiárias, preservadas as competências exclusivas das polícias judiciárias, atuar, por meio de ações preventivas e repressivas, na faixa de fronteira terrestre, no mar e nas águas interiores, independentemente da posse, da propriedade, da finalidade ou de qualquer gravame que sobre ela recaia, contra delitos transfronteiriços e ambientais, isoladamente ou em coordenação com outros órgãos do Poder Executivo, executando, dentre outras, as ações de: patrulhamento; revista de pessoas, de veículos terrestres, de embarcações e de aeronaves; e prisões em flagrante delito (BRASIL, Lei Complementar nº 97 de 09/06/1999).

Cabe à Marinha, como atribuições subsidiárias particulares:

I - Orientar e controlar a Marinha Mercante e suas atividades correlatas, no que interessa à defesa nacional; II - Prover a segurança da navegação aquaviária; III - Contribuir para a formulação e condução de políticas nacionais que digam respeito ao mar; IV - Implementar e fiscalizar o cumprimento de leis e regulamentos, no mar e nas águas interiores, em coordenação com outros órgãos do Poder Executivo, federal ou estadual, quando se fizer necessária, em razão de competências específicas. V – Cooperar com os órgãos federais, quando se fizer necessário, na repressão aos delitos de repercussão nacional ou internacional, quanto ao uso do mar, águas interiores e de áreas portuárias, na forma de apoio logístico, de inteligência, de comunicações e de instrução. (BRASIL, Lei Complementar nº 97 de 09/06/1999).

Cabe ao Exército, além de outras ações pertinentes, como atribuições subsidiárias particulares:

I- Contribuir para a formulação e condução de políticas nacionais que digam respeito ao Poder Militar Terrestre; II – Cooperar com órgãos públicos federais, estaduais e municipais e, excepcionalmente, com empresas privadas, na execução de obras e serviços de engenharia, sendo os recursos advindos do órgão solicitante; III – Cooperar com órgãos federais, quando se fizer necessário, na repressão aos delitos de repercussão nacional e internacional, no território nacional, na forma de apoio logístico, de inteligência, de comunicações e de instrução. (BRASIL, Lei Complementar nº 97 de 09/06/1999).

Cabe à Aeronáutica, como atribuições subsidiárias particulares:

I - Orientar, coordenar e controlar as atividades de Aviação Civil; II - Prover a segurança da navegação aérea; III - Contribuir para a formulação e condução da Política Aeroespacial Nacional; IV - Estabelecer, equipar e operar, diretamente ou mediante concessão, a infraestrutura aeroespacial, aeronáutica e aeroportuária; V - Operar o Correio Aéreo Nacional. VI – Cooperar com os órgãos federais, quando se fizer necessário, na repressão aos delitos de repercussão nacional e internacional, quanto ao uso do espaço aéreo e de áreas aeroportuárias, na forma de apoio logístico, de inteligência, de comunicações e de instrução; VII - Preservadas as competências exclusivas das polícias judiciárias, atuar, de maneira contínua e permanente, por meio das ações de controle do espaço aéreo brasileiro, contra todos os tipos de tráfego aéreo ilícito, com ênfase nos envolvidos no tráfico de drogas, armas, munições e passageiros ilegais, agindo em operação combinada com organismos de fiscalização competentes, aos quais caberá a tarefa de agir após a aterragem das aeronaves envolvidas em tráfego aéreo ilícito, podendo, na ausência destes, revistar pessoas, veículos terrestres, embarcações e aeronaves, bem como efetuar prisões em flagrante delito. (BRASIL, Lei Complementar nº 97 de 09/06/1999).

Para compreendermos melhor como se dá o funcionamento das Forças Armadas, como instituições regulares e regulamentadas por leis específicas, é necessário que façamos uma análise sobre a instituição militar e os elementos e características inerentes da profissão militar.

A instituição militar é classificada por Castro (2007), fazendo referência à Goffman (1987), como instituição total, conceito este que designa:

Um local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, leva uma vida fechada e formalmente administrada (CASTRO, 2007, p. 01).

Contudo, Castro (2007) esclarece que Goffman (1987) trata mais especificamente de instituições de participação compulsória como manicômios e prisões, embora hospitais e quartéis também se enquadrem na mesma classificação. No caso das academias militares a permanência não é forçada, mas no caso do serviço militar obrigatório uma vez que o jovem seja designado,

deverá permanecer compulsoriamente em serviço, caso contrário poderá responder pelo crime de deserção¹⁵.

Em seu estudo, o autor propõe uma mudança de nomenclatura de Instituição total para o que ele chamou de totalizante. Esta classificação, segundo o autor se justifica por caracterizar melhor “a experiência totalizadora e básica para a identidade militar” (CASTRO, 2007, p. 05). Essa experiência totalizadora refere-se à característica fundamental que é a ruptura identitária com o “mundo civil”, buscando promover uma integração completa, ou de “corpo e alma” deste indivíduo ao universo militar, forjando deste modo uma nova identidade.

Destacam-se nos estudos de uma antropologia militar, os autores brasileiros Piero Leiner e Celso Castro (2009), cujas pesquisas de cunho etnográfico nos apresentam uma espécie de *modus operandi* instituído na caserna¹⁶ e uma análise da identidade militar buscando “compreender como se constrói a identidade militar e como se estrutura sua visão de mundo” (CASTRO e LEINER, 2009, p. 08).

Em ambos os estudos junto ao Exército Brasileiro, o período de adaptação militar é referenciado como uma verdadeira “ruptura com o mundo real”, lançando a partir da aceitação dos valores incutidos na formação, a introjeção do “espírito militar”, ou seja, a mudança total de posturas e condutas inerentes àqueles que estão “fora” ou “paisanos”.

Enquanto valor estruturante, tais princípios também foram analisados por Minayo et al (2008) no estudo empreendido com Policiais Militares do Rio de Janeiro. As autoras reforçam que a vida institucional é fortemente marcada pelos ritos, insígnias e intensidade de visão corporativa. Tais dispositivos servem como sinalizadores da estrutura militar, ou seja, quem comanda e quem obedece.

¹⁵ Deserção: O crime de deserção, previsto no artigo 187 do CPM (Código Penal Militar), tido como crime propriamente militar, é aquele que ocorre quando o militar se ausenta, sem licença, da unidade em que serve, ou do lugar em que deva permanecer, por mais de oito dias, tendo como pena a detenção de seis meses a dois anos (se for um Oficial, a pena será agravada).

¹⁶ Caserna – segundo o dicionário Aurélio on-line caserna significa: construção destinada ao alojamento de soldados; quartel; vida de caserna, vida submetida a obrigações imperativas.

Ainda segundo as autoras existe uma “cultura interna” que informa de maneira recorrente o lugar de cada um e registra a hierarquia e disciplina como princípios indissociáveis e interdependentes.

Observamos, portanto, na instituição militar algumas especificidades, tanto no que diz respeito à socialização de seus membros quanto à própria definição do que seja uma profissão militar. Neste sentido, passaremos ao estudo da carreira militar, das relações de poder, de seus fundamentos básicos, que são a hierarquia e a disciplina - que envolvem, portanto, o conhecimento desta socialização específica que é a profissão militar.

3.2. A condição de militar: as relações de poder e o acúmulo de funções

A carreira militar é estruturada de forma singular, diferenciando-se das carreiras civis em vários aspectos. Na Lei nº 6880/80 que dispõe sobre o Estatuto dos Militares em seu artigo 3º descreve que “os membros das Forças Armadas, em razão de sua destinação constitucional, formam uma categoria especial de servidores da Pátria e são denominados militares” (BRASIL, 1980).

São manifestações essenciais do valor militar, conforme o artigo 27 do Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980):

I- o patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever militar e pelo solene juramento de fidelidade à Pátria até com o sacrifício da própria vida; II- o civismo e o culto das tradições históricas; III- a fé na missão elevada das Forças Armadas; IV- o espírito de corpo, orgulho do militar pela organização onde serve; V- o amor à profissão das armas e o entusiasmo com que é exercida; e VI- o aprimoramento técnico-profissional.

De acordo com esta mesma lei, a carreira militar tem como característica o desenvolvimento de atividades ininterruptas e inteiramente dedicadas às finalidades essenciais das Forças Armadas, isto é, “defender a Pátria e garantir os poderes constituídos, a lei e a ordem” (BRASIL, 1980).

O processo de ascensão funcional, não está relacionado à competência técnica, mas à hierarquia, “por mais elevada que seja a capacidade profissional de um indivíduo, ele somente exercerá cargos de chefia quando tiver atingido determinado posto ou graduação” (MORAES, 2008, p. 27).

A profissão militar é caracterizada por preceitos rígidos de disciplina e de hierarquia, conforme o Art. 14 do Estatuto dos Militares: “A hierarquia e a disciplina são a base institucional das Forças Armadas. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico” (BRASIL, 1980).

Viegas (2003) ao analisar a profissão militar estabelece que um primeiro ponto a ser elucidado é que a “profissão militar engloba desde o soldado até o oficial, mas a carreira militar diz respeito principalmente a oficiais”. (VIEGAS, 2003, p.56). Embora graduados também passem por Escolas de Formação, o

enfoque do treinamento destes militares está direcionado para atividades meio, uma vez que estão localizados na hierarquia entre o oficialato e a tropa.

Moraes (2008) ao analisar o processo de adaptação à vida militar, destaca que conforme as normas do Estado Maior das Forças Armadas (EMFA) o indivíduo que segue a carreira militar terá que obedecer às regras disciplinares e aos princípios hierárquicos, sendo que estes regularão toda sua vida profissional e pessoal.

Torna-se imprescindível, portanto, ao estudar o ambiente militar e as relações estabelecidas neste contexto, conhecer os conceitos de hierarquia e disciplina o que nos possibilita compreender os fenômenos oriundos da instituição bem como a conduta de seus membros.

A hierarquia, segundo Minayo (2008, p. 89) é “o princípio fundamental da divisão de trabalho dessa corporação”. A hierarquia militar é assim definida conforme o Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980):






















A ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade (BRASIL, 1980, Art. 14, § 1º).

Leirner (1997) afirma que a disciplina e a hierarquia são parâmetros que formatam as relações interpessoais segundo uma lógica própria, e constringendo as pessoas a carregarem uma determinação institucional em suas funções. Para o autor, o alcance da hierarquia perpassa de forma abrangente várias instâncias:

Ela é o princípio primeiro da divisão social de tarefas, papéis e status dentro do Exército [e das Forças Armadas], determinando as condutas e estruturando as relações de comando-obediência, sistematizando a ação e a elaboração do conhecimento militar e mapeando o modo como as relações de poder devem estruturar-se. Além disso, ela determina o modo pelo qual o conhecimento e as informações são produzidos e circulados no interior da tropa (LEINER, 1997, p. 53).

No Quadro que se segue (Quadro 1) podemos visualizar como funciona tal estratificação dentro da corporação, a partir dos postos e graduações.

Quadro 1 – Postos e Graduações da Força Aérea Brasileira (FAB)

OFICIAIS-GERAIS			
			
MARECHAL-DO-AR	TENENTE-BRIGADEIRO-DO-AR		
			
MAJOR-BRIGADEIRO	BRIGADEIRO		
OFICIAIS SUPERIORES			
			
CORONEL	TENENTE-CORONEL	MAJOR	
OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS			
			
CAPITÃO			
OFICIAIS SUBALTERNOS			
			
PRIMEIRO TENENTE	SEGUNDO TENENTE	ASPIRANTE	
GRADUADOS			
			
SUBOFICIAL	PRIMEIRO SARGENTO	SEGUNDO SARGENTO	TERCEIRO SARGENTO
			
CABO	TAIFEIRO-MOR	SOLDADO PRIMEIRA CLASSE	TAIFEIRO PRIMEIRA CLASSE
			
SOLDADO SEGUNDA CLASSE	TAIFEIRO SEGUNDA CLASSE		

Fonte: www.fab.mil.br

Tal divisão é bem reforçada nas escolas militares, tanto nas de formação de oficiais como na de graduados ou nos batalhões de infantaria. Neste aspecto, é importante salientar que, nos casos em que o militar é treinado para o comando, tal segmentação por círculos hierárquicos tende a se estreitar mais à medida que se sobe na hierarquia, ou seja, os laços que definem as relações

nas hierarquias mais altas se baseiam na liderança, nas hierarquias mais baixas, a confiança.

Conforme Leinier (1997, p. 75), os círculos hierárquicos¹⁷ “não representam apenas uma predisposição estatutária, eles realmente são incorporados na conduta militar” e norteiam todo o ambiente organizacional, até nos próprios espaços (refeitório, alojamento, banheiro, assentos em um auditório, em uma viatura oficial, etc.). Por exemplo, um oficial não deve fazer suas refeições no refeitório dos graduados (cabos, e sargentos), e muito menos dos denominados “praças” (soldados e taifeiros) para não caracterizar mistura entre os círculos hierárquicos.

A disciplina é o segundo princípio que norteia a vida militar e consiste em:

Rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo (Art. 14, § 2º, BRASIL, 1980).

Foucault (1987) analisou extensamente as práticas disciplinares exercidas como estratégia de poder nos séculos XVIII e XIX. As instituições modernas - a escola, o manicômio, a fábrica, o hospital, a prisão e a caserna – tinham como intuito moldar e adestrar os corpos dos indivíduos para torná-los corpos aptos ao trabalho fabril. A ideia de esse poder anátomo-político do corpo era discipliná-lo e crescer sua utilidade e docilidade. O corpo, segundo a análise foucaultiana, tornou-se então “tanto objeto como alvo de poder” (FOUCAULT 1987, p. 118).

A disciplina, desta forma:

¹⁷ Partindo da definição do Estado-Maior do Exército, o autor apresenta círculo hierárquico como âmbito de convivência entre os militares da mesma categoria e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima e confiança, sem prejuízo do respeito mútuo. (LEINER, 1997, p.74)

Aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência). Em uma palavra: ela dissocia o poder do corpo; faz dele por um lado uma “aptidão”, uma “capacidade” que ela procura aumentar; e inverte por outro lado a energia, a potência que poderia resultar disso, e faz dela uma relação de sujeição estrita. Se a exploração econômica separa a força e o produto do trabalho, digamos que a coerção disciplinar estabelece no corpo o elo coercitivo entre uma aptidão aumentada e uma dominação acentuada. (FOUCAULT, 1987, p.120).

Conforme o referido autor, a disciplina distribui os indivíduos no espaço, cada um no seu lugar e em cada lugar um indivíduo, formando um quadriculamento. Impõe, igualmente, o controle do tempo, dos lugares determinados que se “definem para satisfazer não só à necessidade de vigiar, de romper as comunicações perigosas, mas também de criar um espaço útil” (FOUCAULT, 1987, p.125).

De acordo com MINAYO (2008), a disciplina é aplicada na organização militar de forma a não somente subjugar o corpo ao máximo de sua utilidade, mas também exige dos indivíduos o controle rígido dos horários, das escalas, do tempo de execução das tarefas, sendo restrito às normas e regulamentos, às posturas, os gestos, absorvendo as ordens de modo que um simples olhar transmita “um mecanismo de coerção e imposição, desde que, por trás dele se desvende a lógica institucional; a sanção e a penalidade para os recalcitrantes” (MINAYO, 2008, p. 92).

A análise feita por FOUCAULT (1987) sobre o poder disciplinar reafirma as práticas ainda hoje reproduzidas na estrutura e na dinâmica militar. Nesse sentido, a educação militar tem desempenhado papel fundamental uma vez que prepara seus profissionais para o cumprimento dos deveres militares aliado à suas atividades técnicas.

O indivíduo (seja qual for a sua formação técnica) ao ingressar nas Forças Armadas tem por finalidade primeira o serviço militar, e quando no curso de formação, faz o seguinte juramento à Bandeira Nacional:

Incorporando-me à Força Aérea Brasileira, prometo cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver subordinado, respeitar os superiores hierárquicos, tratar com afeição os irmãos de armas, e com bondade os subordinados, e dedicar-me inteiramente ao serviço da Pátria, cuja Honra, Integridade, e Instituições, defenderei com o sacrifício da própria vida (Inciso V, do Artigo 171 do Decreto nº 88.513, de 13 de julho de 1983).

Relativamente aos futuros oficiais e graduados, nas Escolas de Formação são inculcados valores como a disciplina, a hierarquia, a lealdade, o espírito de corpo. Além disso, os então alunos aprendem a lidar com situações limite, tanto físicas, como psicológicas e tais situações devem ser encaradas de forma a não comprometer o cumprimento do dever.

Leinier (1997) esclarece que o poder disciplinar tem um fim em si mesmo, e todos os seus atributos justificariam uma lógica externa e até mesmo, transcendente. Relacionando à Força Aérea Brasileira, podemos destacar como exemplos que, o termo “vestir o azul” ou os próprios gritos de guerra fomentados durante o curso de adaptação se inscrevem em uma eficácia simbólica da dimensão disciplinar e daria o tom de pertencimento a algo maior, a Força Aérea Brasileira, que em sua magnitude se sobrepõe ao indivíduo.

Conforme explicitado pelo Vice-Almirante Rui da Fonseca Elia (2008):

O militar integra um especial corpo da Administração Pública onde, por imperativo moral e constitucional, o dever é sempre anterior ao direito, e a obediência um princípio basilar a consecução dos propósitos de sua missão. Dessa forma, a Lei Maior lhe impõe restrições e deveres específicos não exigidos dos demais cidadãos (ELIA, 2008, p. 06).

O militar por integrar um corpo especial da Administração Pública (ELIA, 2008), lhe é proibido o direito de filiar-se a partidos e de participar de atividades políticas, especialmente as de cunho político-partidário. É proibido também de sindicalizar-se e de participar de greves ou de qualquer movimento reivindicatório. Conforme análise feita por Moraes (2008, p. 25).

[...] o impedimento de sindicalização advém da rígida hierarquia e disciplina, por ser inaceitável que o militar possa contrapor-se à Instituição a que pertence, devendo-lhe fidelidade irrestrita. A proibição de greve decorre do papel do militar na defesa do país, interna e externa, tarefa prioritária e essencial ao Estado.

Para Huntington apud Kuhlmann (2007) o militar deve estar preparado para a guerra, e para tanto deve restringir-se à sua preparação técnica e especializada, observando rigorosamente em seu estamento militar o ordenamento político, tendo como finalidade primordial, servir ao Estado. De qualquer forma, no que diz respeito ao militar a concepção de Huntington considera que quanto mais distante da sociedade um militar estiver, e assim mais restrito ao seu trabalho no quartel, mais profissional militar ele será.

Ainda conforme Moraes (2008), o militar não dispõe de alguns direitos trabalhistas de caráter universal, que são assegurados aos trabalhadores, tais como, “remuneração do trabalho noturno superior à do trabalho diurno; jornada de trabalho diário limitada a oito horas; obrigatoriedade de repouso semanal remunerado, entre outros” (MORAES, 2008, p. 26).

Ao contrário, os militares concorrem a serviços de escala de até 36h ininterrupta- “Serviço de Escala é aquele atribuído periodicamente, a determinada pessoa ou grupo de pessoas, independentemente das atribuições normais permanentes que lhes couberem” (Art. 3º do Regulamento Interno dos Serviços da Aeronáutica- Decreto nº 90.741 de 1984). Além de escalas de prontidão, de sobreaviso, devendo estar sempre disponíveis, podendo ser convocado para o trabalho a qualquer dia e hora.

O elevado nível de disponibilidade repercute de maneira desigual sobre as mulheres militares devido à sua sobreposição de tarefas e responsabilidades legitimada pela divisão sexual dos papéis sociais nas esferas públicas e privadas (ALMEIDA, 2008). E ainda assim, os homens (e mulheres) ingressam na carreira militar também devido à proteção social conferida pela estabilidade. Ainda

mencionando a movimentação¹⁸ por tempo de serviço, ou por disponibilidade a referida autora relata:

[...] em qualquer época do ano o (a) militar pode ser movimentado (a) para outra região do país, nem sempre por opção, gerando uma situação de mobilidade geográfica complexa que afeta toda a família, envolvendo a adaptação a uma nova rede de relações sociais e culturais, readaptação escolar dos filhos, recolocação ou afastamento da esposa (marido) no mercado de trabalho e algumas vezes o distanciamento dos parentes [...] (ALMEIDA, 2008, p. 75).

É nesse contexto que está inserido o Assistente Social que integra as Forças Armadas, sendo antes de tudo, um militar, e a sua formação universitária apenas um complemento de sua carreira. Ao ingressar na Força Aérea Brasileira enquadra-se como Oficial Subalterno na Cadeia de Comando, no posto de Tenente, estando abaixo hierarquicamente do Capitão (Oficial Intermediário); do Major, do Tenente-Coronel, do Coronel, do Brigadeiro, do Major-Brigadeiro e do Tenente-Brigadeiro (que são Oficiais Superiores).

O Assistente Social, enquanto militar deve obedecer à doutrina militar, se submetendo às legislações próprias e deve cumprir com suas funções militares, entre elas, a de segurança e defesa, para o qual realiza o serviço armado na função de Oficial-de-dia, cabendo à responsabilidade durante o período de 24 (vinte e quatro) horas do comando de uma equipe composta por soldados, cabo e sargento— esta é uma escala a que concorre todos os 1ºs e 2ºs Tenentes e Aspirantes, exceto os do Quadro de Saúde, conforme o Decreto nº 40.403, de 27 de setembro de 1956, que aprova o Regulamento Interno dos Serviços da Aeronáutica.

De acordo com o Decreto nº 40.403, de 27 de setembro de 1956, Art. 45. O Oficial de Dia trata das questões ligadas à disciplina, à segurança terrestre e

¹⁸ No Brasil existem pelo menos dois estudos sobre as famílias de militares que são movimentados frequentemente durante a carreira profissional. Bongestab (2007) analisa as consequências familiares das movimentações dos militares a partir do depoimento de esposas de militares da Marinha, e Silva (2007) analisa a influência do espírito corporativo militar nas famílias a partir do depoimento de esposas de militares do Exército. Cabe ressaltar que as entrevistas nestes estudos citam também alguns aspectos positivos do fato, tais como a remuneração recebida, as novas relações sociais que se estabelecem, a oportunidade de conhecer novas regiões e experimentar novas culturas, são alguns pontos mencionados.

ao funcionamento normal dos diversos serviços da Organização, e conforme o Art. 48. Compete ao Oficial de Dia:

1- Verificar, ao assumir o serviço, pessoalmente ou por intermédio de seus auxiliares, se todas as dependências do quartel estão em ordem e assegurar-se da presença de todos os presos e detidos nos lugares onde devam permanecer; 2- providenciar para que, fora das horas de expediente, se deem as ordens e se façam os toques regulamentares, de modo que as formaturas e os trabalhos da Organização se realizem o horário preestabelecido; 3- estar ao corrente das ordens relativas ao pessoal civil ou militar estranho à Organização e que a ela deva ter acesso e zelar pela execução dessas ordens; 4- providenciar alojamento e alimentação para as praças que se apresentarem depois de encerrado o expediente; 5- assinar as baixas extraordinárias ao hospital, ocorridas depois do expediente, e requisitar os socorros de emergência, quando se fizerem necessários; 6- fiscalizar o recolhimento, nos lugares competentes, dos presos e detidos, ou a sua liberdade, quando para isso estiver autorizado; 7- determinar a fiscalização das praças presas para que não conservem em seu poder objetos, armas ou utensílios com que possam danificar as prisões; 8- certificar-se de que estão fechadas as dependências que assim devam permanecer o que as respectivas chaves se encontrem no devido local; 9 - passar, ou fazer passar pelo Adjunto, quando não possa fazê-lo pessoalmente, as revistas regulamentares e as que se tornem necessárias, limitando-se a receber dos comandantes de subunidade a relação das faltas, quando este passar a revista à respectiva tropa; 10- em casos especiais, fora das horas de expediente, determinar às subunidades a apresentação de militares para serviço urgente, não previsto; 11- providenciar, nas mesmas condições do número anterior, para que seja feita a substituição de militares que não compareçam ao serviço, adoeçam ou se ausentem; 12- providenciar para que as dependências destinadas às tripulações e aos militares em trânsito estejam limpas e em condições de utilização; 13- fazer registrar pelo Adjunto no "Livro do Oficial de Dia", todas as alterações ocorridas no serviço, inclusive saída ou entrada de tropa, por motivo que não seja o de instrução normal, e os assuntos relativos aos demais serviços, que lhe tenham sido comunicados; 14- assistir às refeições das praças, tendo em vista a normalidade dos serviços do rancho e a disciplina; 15- zelar por que as praças que tenham de sair do quartel estejam convenientemente uniformizadas; 16- zelar pela fiel execução das normas referentes a entradas e saídas de viaturas no quartel; 17- dividir a ronda noturna pelos adjuntos e sargentos de serviço nas subunidades e Unidades Incorporadas; 18- não permitir a abertura de quaisquer dependências da Organização fora das horas de expediente, a não ser mediante ordem do respectivo chefe ou motivo imperioso; 19- transmitir as ordens e instruções particulares do Comandante da Organização, relativas ao serviço, acrescidas das instruções pormenorizadas que julguem oportunas, e fiscalizar, frequentemente, a execução do serviço, verificando se estão sendo observadas as disposições regulamentares e cumpridas as ordens e instruções dadas; 20- verificar e registrar no "Livro do Oficial de Dia" o material de qualquer natureza, gêneros inclusive, que entre na Organização ou dela saia, fora do horário de expediente; 21- auxiliar o Oficial de Operações no que lhe for solicitado; 22- reforçar ou ativar qualquer serviço, quando oportuno.

Como se pode verificar, a profissão militar é regida por regras diferenciadas, que impõe determinadas condicionalidades ao Assistente Social militar e à sua prática profissional, que podem colidir com algumas prerrogativas previstas no Código de Ética Profissional, bem como nos valores que legitimam socialmente a profissão.

Diante das exposições feitas é cabível o questionamento: como conectar o projeto ético-político da profissão em um universo militar cercado de relações de poder? Buscaremos tratar no próximo capítulo, destas e de outras questões suscitadoras do presente estudo, analisando se há comprometimento da autonomia do fazer profissional do Assistente Social em detrimento de sua subordinação hierárquica, e de suas funções militares, consideradas prioritárias em relação à profissão, e se são um empecilho à materialização do Projeto Ético-Político Profissional do Serviço Social nesse espaço sócio ocupacional.

3.3. O Serviço Social nas Forças Armadas

O Serviço Social nas Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica) apresenta particularidades que aqui abordaremos, buscando construir um cenário de atuação profissional, por meio da descrição dos principais programas, projetos, ações e serviços desenvolvidos junto ao público do atendimento (efetivo militar e civil da ativa e da reserva, e seus dependentes) de cada Força.

Ressalta-se que a prática do Assistente Social nesse espaço sócio ocupacional é norteadada por diversas legislações próprias, como Portarias Normativas do Ministério da Defesa, Diretrizes da Diretoria Geral do Pessoal da Marinha, Instruções do Comando da Aeronáutica, sendo as principais legislações vigentes que regulam as atividades de Assistência Social no âmbito das Forças Armadas:

A Portaria Normativa nº 1.173/MD, de 06 de setembro de 2006 que aprova a Política de Assistência Social das Forças Armadas, e que tem por pressupostos básicos, conforme o At. 4º:

I- As atividades de assistência social nas Forças Armadas são orientadas para atender às demandas sócio assistenciais, preventivas e promocionais do seu pessoal; II- Quanto aos militares, a sua execução deve levar em consideração as especificidades da carreira e os reflexos que essas ocasionam em seus familiares; III- A sua execução é buscada de maneira harmônica com as Políticas de Assistência Social estabelecidas pelo Governo Federal; IV- As atividades de assistência social nas Forças Armadas são conduzidas de modo a assegurar o bem-estar social do seu pessoal, prevenindo e minimizando as situações que possam prejudicar a sua obtenção ou manutenção; V- A eficácia das ações direcionadas à implementação de programas e projetos de assistência social nas Forças Armadas resulta diretamente do grau de conscientização alcançado pelas organizações e pessoas envolvidas e da identificação da demanda social das diferentes Organizações Militares (OM).

A Portaria nº 893/MD, de 27 de junho de 2007 que constitui o Conselho Consultivo de Assistência Social das Forças Armadas, cujas atribuições estão pontuadas no Art. 1º:

I- Assessorar o Ministro de Estado da Defesa na formulação de políticas e diretrizes específicas, voltadas para o desenvolvimento das atividades de assistência social no âmbito das Forças Armadas; II- Assessorar o Ministro de Estado da Defesa na coordenação das ações necessárias à implementação de políticas e diretrizes que assegurem o bem-estar social do pessoal das Forças Armadas; e III- Apreciar os assuntos técnicos que lhe forem submetidos pelo Ministro de Estado da Defesa.

E a Portaria Normativa nº 881/MD, de 26 de maio de 2010 que aprova as diretrizes para o desenvolvimento dos programas da Política de Assistência Social das Forças Armadas, incluindo os seguintes programas, de acordo com o Art. 1º: I - Programa de Atenção à Pessoa com Deficiência (PAPD); II - Programa de Preparação para Reserva e Aposentadoria (PPRA); III - Programa de Apoio Socioeconômico (PASE); IV - Programa de Prevenção à Dependência Química (PPDQ); e V - Programa de Atendimento Social às Famílias dos Militares e Servidores Civis participantes de Missões Especiais (PASFME).

Art. 4 Para os efeitos desta Portaria Normativa são consideradas as seguintes diretrizes para o Programa de Atenção à Pessoa com Deficiência (PAPD):

a) promover o desenvolvimento individual, a integração e a inserção social da pessoa com deficiência; b) promover atendimento psicossocial aos dependentes de militares e servidores civis, ativos e inativos que apresentem distúrbios neurossensoriais e/ou neuropsicomotores causados por transtornos congênitos, perinatais ou adquiridos, de acordo com as normas dos Comandos das Forças Singulares; c) promover atendimento psicossocial aos militares e servidores civis inativos que possuam deficiências neurossensoriais e/ou neuropsicomotoras decorrentes de patologias que tenham relação de causa e efeito com o serviço, de acordo com as normas dos Comandos das Forças Singulares; d) buscar a inclusão social por meio do acesso à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer e à acessibilidade; e) priorizar ações de caráter interdisciplinar voltadas à pessoa com deficiência e sua família; f) privilegiar a manutenção da pessoa com deficiência no meio sociofamiliar, em detrimento da internação e da asilagem; g) destinar recursos financeiros e humanos para o desenvolvimento das ações do PAPD; h) permitir o acesso da pessoa com deficiência a ações e tratamentos que estejam sob a responsabilidade da assistência social, de forma não-contributiva; i) buscar parcerias com instituições públicas e/ou privadas que contribuam para o aprimoramento do Programa; j) promover a capacitação de recursos humanos por meio de intercâmbio entre os Comandos das Forças Singulares e participação em cursos e eventos científicos relativos à atividade; e k) instituir indicadores de gestão de avaliação de resultados com a finalidade de aprimorar o Programa. (Art. 1º, inciso I, Portaria Normativa nº 881/MD, de 26 de maio de 2010).

Para o Programa de Preparação para Reserva e Aposentadoria (PPRA):

a) desenvolver a capacitação do militar e do servidor civil, em vias de completar seu tempo de serviço ativo, para a manutenção de sua integridade psicossocial e produtividade quando na inatividade; b) realizar o PPRA com antecedência mínima de dois anos da data prevista para a reserva/aposentadoria, no sentido de contribuir para a reestruturação do projeto de vida dos usuários; b) promover assistência integrada, especializada e multidisciplinar aos militares e servidores civis, ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas, visando o enfrentamento das vulnerabilidades socioeconômicas, de acordo com as normas dos Comandos das Forças Singulares; c) estabelecer critérios de avaliação socioeconômica e aprimorar seus indicadores a fim de determinar a elegibilidade do apoio a ser prestado; d) priorizar e instituir atividades de promoção e prevenção em educação financeira, extensivas à família do usuário, quando indicado; e) contribuir para o desenvolvimento de projetos regionais do PASE, a fim de adequá-lo às diversidades socioeconômicas regionais que possam refletir nos usuários; f) estabelecer indicadores sociais que possam balizar as intervenções a serem implementadas para dirimir as questões geradoras de vulnerabilidades sociais; g) destinar recursos financeiros e humanos para o desenvolvimento das ações do PASE; h) buscar parcerias com instituições públicas e/ou privadas que contribuam para o aprimoramento do Programa; i) promover a capacitação de recursos humanos por meio de intercâmbio entre os Comandos das Forças Singulares e participação em cursos e eventos científicos relativos à atividade; e j) instituir indicadores de gestão de avaliação de resultados com a finalidade de aprimorar o Programa. (Art. 1º, inciso II, Portaria Normativa nº 881/MD, de 26 de maio de 2010).

Para o Programa de Prevenção à Dependência Química (PPDQ):

a) minimizar a ocorrência da dependência química no âmbito das Forças Armadas; b) desenvolver ações preventivas à dependência química pautadas em princípios éticos e na pluralidade cultural, planejadas e direcionadas ao desenvolvimento humano e à educação para uma vida saudável, valorizando a esfera das relações familiares e comunitárias; c) destinar recursos financeiros e humanos para o desenvolvimento das ações do PPDQ; d) priorizar e instituir ações sociais voltadas à promoção da prevenção à dependência química, extensivas à família do usuário; e) favorecer a reintegração no ambiente laboral, por meio da reconstrução de laços de sociabilidade do dependente químico em tratamento; f) buscar parcerias com instituições públicas e/ou privadas que contribuam para o aprimoramento do Programa; g) promover a capacitação de recursos humanos por meio de intercâmbio entre os Comandos das Forças Singulares e participação em cursos e eventos científicos relativos à atividade; e h) instituir indicadores de gestão de avaliação de resultados com a finalidade de aprimorar o Programa. (Art. 1º, inciso III, Portaria Normativa nº 881/MD, de 26 de maio de 2010).

Para o Programa de Atendimento Social às Famílias dos Militares e Servidores Civis participantes de Missões Especiais (PASFME):

a) contribuir para a estabilidade psicossocial dos militares, servidores civis e familiares durante o cumprimento de missões especiais; b) disponibilizar recursos institucionais e desenvolver competências junto às famílias, a fim de prevenir o surgimento ou agravamento de problemas familiares durante o afastamento do militar ou do servidor civil; c) assistir à família do militar ou do servidor civil, promovendo sua mobilização na busca de soluções adequadas em caso de situações adversas; d) destinar recursos financeiros e humanos para o desenvolvimento das ações do PASFME; e) promover instrumentos de controle e acompanhamento de militares e de servidores civis ao término da missão especial, assim como de seus familiares; f) promover a capacitação de recursos humanos por meio de intercâmbio entre os Comandos das Forças Singulares e participação em cursos e eventos científicos relativos à atividade; e g) instituir indicadores de gestão de avaliação de resultados com a finalidade de aprimorar o Programa. (Art. 1º, inciso IV, Portaria Normativa nº 881/MD, de 26 de maio de 2010).

De acordo com o Art. 8º da Portaria Normativa nº 881/MD, de 26 de maio de 2010, cabe aos Comandos das Forças Singulares:

I- elaborar normas para o desenvolvimento dos programas de acordo com as especificidades de cada Comando, mantendo o Ministério da Defesa informado; II- executar os programas observando a necessidade de participação de pessoal especializado e legalmente habilitado; III- elaborar publicações contendo orientações voltadas aos militares, servidores civis, seus dependentes e pensionistas, bem como aos profissionais responsáveis pelo seu atendimento; IV- incentivar a participação de profissionais em cursos e eventos científicos relacionados à área da assistência social, como forma de motivação e atualização profissional; V- promover ampla divulgação ao público interno e externo sobre os programas de assistência social; e VI- propor ao Ministério da Defesa novos temas da assistência social com o propósito de aprimorar e ampliar as ações dessa área de conhecimento, em benefício do pessoal das Forças Armadas. (Art. 1º, inciso V, Portaria Normativa nº 881/MD, de 26 de maio de 2010).

3.3.1. O Serviço Social na Marinha

A Marinha do Brasil (MB) é a mais antiga das Forças Armadas do Brasil, ao lado do Exército Brasileiro (EB) e da Força Aérea Brasileira (FAB), e a maior marinha da América Latina. Tem como missão: preparar e empregar o Poder Naval, a fim de contribuir para a defesa da Pátria. Estar pronta para atuar na garantia dos poderes constitucionais, da lei e da ordem; atuar em ações sob a égide de organismos internacionais e em apoio à política externa do País; e cumprir as atribuições subsidiárias previstas em Lei, com ênfase naquelas relacionadas à Autoridade Marítima, a fim de contribuir para a salvaguarda dos interesses nacionais¹⁹. Para melhor organização, a Marinha está subdividida em 09 Distritos Navais²⁰.

O Serviço Social na MB data de 1946, com a criação pela Diretoria de Pessoal Militar da Marinha (DPMM), da Divisão de Conforto e Assistência, que tinha sob sua subordinação a Seção de Conforto e Assistência Social. Em 1994, visando adequar as diversas modalidades assistenciais prestadas pela MB (jurídica, psicológica, psiquiátrica, religiosa e de serviço social) às tendências modernas de compreensão do homem como ser “uno e integral”, foi criado, pela DGPM (Diretoria Geral do Pessoal da Marinha) o Núcleo de Serviço da Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha (N-SAIPM). Assim, o conceito de Assistência Integrada passou a nortear as ações da MB no campo da Assistência Social.

Entretanto, somente a partir de 26 de fevereiro de 1996 que a profissão se consolida, com a criação da Diretoria de Assistência Social da Marinha (DASM) com a missão de contribuir para o bem-estar social dos militares e servidores civis da MB ativos e inativos, de seus dependentes e pensionistas.

¹⁹ Disponível em: http://www.mar.mil.br/8dn/missao_marinha.htm

²⁰ **1º Distrito Naval** - Localizado no estado do Rio de Janeiro, abrange todo o estado e também o estado de Espírito Santo. **2º Distrito Naval** - Localizado no estado da Bahia, abrange todo o estado e também os estados de Minas Gerais e Sergipe. **3º Distrito Naval** - Localizado no estado de Rio Grande do Norte. Abrange os estados de Ceará, Pernambuco, Paraíba e Alagoas. **4º Distrito Naval** - Localizado no estado do Pará. Abrange os estados de Maranhão, Piauí e Amapá. **5º Distrito Naval** - Localizado no estado do Rio Grande do Sul. Abrange os estados de Paraná e Santa Catarina. **6º Distrito Naval** - Localizado no estado de Mato Grosso. Abrange o estado de Mato Grosso do Sul. **7º Distrito Naval** - Localizado no Distrito Federal. Abrange ainda os estados de Tocantins e Goiás. **8º Distrito Naval** - Localizado no estado de São Paulo. Compreende apenas este estado. **9º Distrito Naval** - Localizado no estado da Amazônia, abrange os estados de Roraima, Rondônia e Acre.

Para alcançar o seu propósito, cabe a DASM, dentre outras funções, a tarefa de exercer o planejamento e a supervisão técnica dessa nova filosofia de trabalho, atuando como órgão normativo no SAIPM.

O Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha (SAIPM) é uma sistemática de prestação de serviços de Assistência Social²¹, de forma integrada, nas áreas de Serviço Social, Direito e Psicologia. Portanto, o assistente social militar que atua na Marinha trabalha em equipe integrada no NSAIPM (Núcleo do Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha), na elaboração e execução de projetos para atendimentos às demandas do seu efetivo e dependentes. As normas sobre a Assistência Integrada na MB estão explicitadas na diretriz DGPM-501, sendo um “guia” da ação profissional do Assistente Social.

Conforme preconizado na DGPM 501, a assistência integrada na MB está condicionada pelos seguintes princípios norteadores da ação profissional: integração, descentralização, capacitação e prevenção.

A integração refere-se à compreensão do usuário em sua totalidade, e se dá por meio de uma abordagem multi e interdisciplinar que busca, de forma sistemática, o apoio abrangente do usuário do Serviço. A descentralização se dá por meio da distribuição da área de cobertura dos Órgãos de Execução do Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha (OES), por proximidade geográfica, pelas Organizações Militares (OM) da MB, independentemente de vínculo de subordinação militar (...) visam garantir um local de atendimento a qualquer membro da família naval; facilitar o acesso à assistência que se mostre necessária; e promover um relacionamento personalizado no atendimento prestado. A capacitação tem por propósito oferecer o instrumental necessário para que o usuário desenvolva condições de lidar com as situações que lhe são apresentadas, estimulando o seu potencial (...). A prevenção tem por finalidade promover a intervenção que antecipe e prepare os usuários a lidar com as situações e/ou dificuldades apresentadas pelo cotidiano (DGPM 501 rev 3 p. 1-1).

²¹ Assistência Social aqui entendida a partir da definição do Conselho Federal de Serviço Social (2010), sendo “conjunto de ações estatais e privadas/institucionais para atender necessidades sociais. É uma política de atenção e de defesa de direitos, destinada à população em situação de vulnerabilidade com o objetivo de superar/evitar exclusões sociais e defender direitos de cidadania e de dignidade humana”.

O atendimento de Serviço Social na Marinha, segundo a DGPM 501, tem por finalidades:

- ✓ Identificar situações sociais que estejam interferindo, direta ou indiretamente, no desempenho profissional e na convivência familiar e social de seus usuários;
- ✓ Capacitar o usuário a lidar com as situações-problema decorrentes das relações que estabelece com a realidade em que se insere nos seus diversos âmbitos; e
- ✓ Buscar apoio nos recursos existentes na MB e extra-MB visando proporcionar à Família Naval uma melhor qualidade de vida.

As atribuições do assistente social na MB são estabelecidas pela DGPM 501:

- a) prestar atendimento de Serviço Social aos usuários;
- b) elaborar, implementar e avaliar os projetos sociais decorrentes dos Programas de Serviço Social (PSS);
- c) prestar orientação social e encaminhar providências para as demandas da Família Naval;
- d) planejar, organizar e administrar a aplicação dos recursos para a execução dos PSS;
- e) prestar assessoria técnica sobre matéria de Serviço Social, desde que não envolva assunto protegido pelo sigilo profissional²²;
- f) participar das atividades inerentes às equipes multidisciplinares;
- g) planejar, executar e avaliar pesquisas que possam contribuir para a análise da realidade social e para subsidiar as ações sociais;
- h) efetuar e documentar estudos, utilizando instrumentos e técnicas próprias do Serviço Social para buscar, com a participação dos demais componentes do

²² Em situações em que o Comandante da OM solicitar informações ao assistente social sobre determinado usuário ou atendimento e o mesmo se negar a responder pode ser punido com prisão administrativa.

OES, soluções e/ou estratégias de encaminhamento para a demanda de usuários da instituição;

i) elaborar documentação técnica do Serviço Social;

j) orientar o processo de participação dos usuários nos PSS da Marinha, de forma a promover a utilização adequada dos recursos institucionais;

k) realizar estudo socioeconômico com os usuários para fins de acesso aos PSS;

l) manter atualizado o cadastro de instituições, voltadas para a assistência social, existentes na comunidade, objetivando facilitar o encaminhamento e a solução de situações sociais;

m) participar de reuniões e encontros referentes a assuntos específicos de sua profissão, de Assistência Integrada e de reciclagem profissional;

n) contribuir para a divulgação das atividades do N-SAIPM;

o) elaborar Parecer Social referente aos processos de solicitação de Licença para Tratamento de Saúde de Pessoa da Família (LTSPF) para militares e de Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família (LMDPF) para servidores civis.

O assistente social militar, conforme preconizado na DGPM 501, deverá não apenas trabalhar na assistência ao usuário, mas também na elaboração de programas que contemplem os projetos designados pela DASM, sendo eles:

- ✓ Programa Cultural;
- ✓ Programa de Recreação e Desporto;
- ✓ Programa de Qualidade de Vida;
- ✓ Programa de Maturidade Saudável;
- ✓ Programa de Prevenção à Dependência Química;
- ✓ Programa de Atendimento Especial;
- ✓ Programa de Orientação Social;
- ✓ Programa Educacional;
- ✓ Programa de Assistência Financeira;

- ✓ Programa de Missões Especiais;
- ✓ Programa de Empréstimo Financeiro;
- ✓ Programa de Movimentação ou Remoção por Motivo Social;
- ✓ Programa de Empréstimo Funeral.

O Programa Cultural tem como propósito:

Contribuir para a formação e a preservação de hábitos culturais, promovendo junto aos militares e servidores civis, ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas da MB a discussão sobre a contribuição da cultura para a promoção e elevação da qualidade de vida. (DGPM 501 rev 3 p. 6-1).

A finalidade deste programa é estimular atividades que incentivem o desenvolvimento de habilidades artísticas em diversas áreas de interesse – música, pintura, literatura, escultura, entre outras, contribuindo para a integração dos usuários com a realidade na qual estão inseridos.

O Programa de Recreação e Desporto tem como propósito “proporcionar o bem-estar psíquico e a integração social dos militares e servidores civis, ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas da MB” (DGPM 501 rev 3 p. 7-1). Tem por finalidade desenvolver atividades esportivas e recreativas como instrumento de trabalho educativo; incentivar o lazer como elemento de integração; e estimular a participação dos usuários em atividades que proporcionem bem-estar a sua saúde física e mental.

O Programa de Qualidade de Vida tem como propósito:

Contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, na família e na sociedade, dos militares e servidores civis, ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas da MB, visando o bem-estar social, psicológico e físico, por meio de ações preventivas. (DGPM 501 rev 3 p. 8-1).

A finalidade do programa visa evitar ou minimizar as dificuldades de ordem social, profissional e familiar, orientando para uma melhor adaptação profissional em termos de produtividade, potencial e vocação; e também

fortalecer aspectos de formação da família, dos papéis sociais, na família, no trabalho e na sociedade.

O Programa de Maturidade Saudável tem por finalidade propiciar a reflexão junto à pessoa idosa e sua família sobre o processo de envelhecimento e a importância desse novo ciclo nas suas atividades cotidianas. Este programa²³ tem por finalidade ainda “incentivar e valorizar as manifestações artístico-culturais, propostas e organizadas pelas pessoas em idade madura, que possam servir de fontes de lazer e recreação, bem como de alternativa à geração de renda complementar” (DGPM 501 rev 3. p. 9-1).

O Programa de Prevenção à Dependência Química²⁴ estabelece como propósito “promover, junto aos militares e servidores civis, ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas da MB, a adoção de atitudes preventivas à Dependência Química mediante processo de reflexão e orientação, a fim de minimizar as circunstâncias que a originam” (DGPM 501 rev 3. p. 10-1).

São realizadas ações de cunho educativo e preventivo, promovendo um processo reflexivo que contribua para a criação de hábitos saudáveis, prestando orientações aos usuários sobre a dependência química e suas consequências nos aspectos psicossociais, econômicos e familiares.

O Programa de Atendimento Especial²⁵ visa proporcionar condições à família de apoiar seus dependentes portadores de deficiências, e tem por finalidade proporcionar informações a família do paciente sobre as diversas deficiências, ressaltando a importância dos métodos de prevenção, reabilitação e habilitação, orientando sobre sua integração na sociedade. E ainda,

²³ Vale ressaltar que este programa é desenvolvido em consonância com o preconizado na Lei nº 10.741 de 01 de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso, e na Lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso.

²⁴ Para aplicação deste Programa, considera-se como dependência química a definição estabelecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1974: “A dependência química é um estado mental, e muitas vezes, físico, que resulta da interação entre um organismo vivo e uma droga. Caracteriza-se por um comportamento que sempre inclui a compulsão de tomar a droga para experimentar seu efeito psíquico e, muitas vezes, evitar o desconforto provocado por sua ausência”.

²⁵ Para efeito deste Programa, usa-se o conceito adotado pela Marinha do Brasil de que “paciente especial é a pessoa que apresenta distúrbios do desenvolvimento neuropsicomotor, ou seja, prejuízos neuromotores, mentais ou sensoriais causados por transtornos congênitos, perinatais ou adquiridos na infância”.

Estimular a participação efetiva da família no acompanhamento do tratamento (...) ampliar as alternativas de tratamento, por meio da mobilização dos recursos da Marinha e da comunidade, de modo a atender às situações decorrentes das diversas adversidades (...) desencadear junto aos usuários um processo reflexivo sobre a realidade na qual estão inseridos, buscando a melhor compreensão e aceitação da pessoa portadora de deficiência. (DGPM 501 rev 3. p. 11-1).

Este é o programa que mais demanda recursos financeiros de todos os programas da DGPM 501. É avaliado pelo Grupo de Avaliação e Acompanhamento de Pacientes Especiais (GAAPE), formado por um grupo de oficiais, como assistente social, psicólogo, médico pediatra, fisioterapeuta e fonoaudiólogo, que avaliam tanto o portador da deficiência quanto o processo de orientação da família sobre a inserção do usuário na sociedade e em diversas rotinas diárias, como escola, lazer e trabalho.

O Programa de Orientação Social, de competência do Assistente Social, tem por como propósitos: facilitar junto aos usuários um processo de reflexão crítica sobre a realidade social na qual estão inseridos buscando a identificação de alternativas de intervenção nas situações vivenciadas:

Favorecer, por meio da atuação do Serviço Social, o processo reflexivo sobre aspectos sócio familiares e econômicos, com estímulo de potencialidades dos militares e servidores civis, ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas da MB, no sentido de um melhor enfrentamento das problemáticas vivenciadas, e o encaminhamento de ações para a realização de metas e projetos. (DGPM 501 rev 3. p. 12-1).

É através do Programa de Orientação Social que é realizada avaliação social referente à Licença para Tratamento de Saúde de Pessoa da Família (LTSPF)²⁶ e Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família (LMDPF)²⁷.

²⁶ “A avaliação social para concessão da LTSPF consiste na verificação da necessidade de assistência efetiva, inconciliável com o horário de trabalho do militar, ao familiar enfermo ou ao núcleo familiar primário, em face das restrições impostas pela situação de saúde do familiar, que impeçam temporariamente a atenção à prole”. (DGPM 501 rev 3 p. 12-2)

²⁷ “A avaliação social para a concessão de LMDPF consiste na verificação da necessidade de assistência direta e indispensável do servidor à família, que não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário”. (DGPM 501 rev 3 p. 12-2)

O Programa Educacional tem como propósito “ênfatizar a importância da educação para a realização pessoal, profissional e para a formação social dos indivíduos” (DGPM 501 ver 3. p. 13-1). A finalidade deste programa é favorecer a permanência do usuário no sistema educacional brasileiro, bem como definir procedimentos para a concessão dos recursos educacionais²⁸. Realça ainda o significado da educação no grupo familiar e sua importância na formação do indivíduo.

O Programa de Assistência Financeira tem como propósito contribuir para que os militares e servidores civis, ativos e inativos, desenvolvam capacidade para estabelecer estratégias a fim de enfrentar suas necessidades financeiras (DGPM 501 ver 3. p. 14-1).

Estabelece como propósito a análise, junto ao usuário, da origem de suas dificuldades financeiras bem como as propostas para o enfrentamento das mesmas. Neste programa está assegurado o acesso dos usuários, considerando a especificidade da situação apresentada e os critérios técnicos do Serviço Social, às seguintes prioridades:

Gêneros alimentícios e de higiene de primeira necessidade; gêneros alimentícios e de higiene especiais, com prescrição médica; medicamentos, quando não abrangidos pelo Setor de Distribuição de Medicamentos (SeDiMe); exames médicos, quando não cobertos pelo Sistema de Saúde da Marinha; pagamento de aluguel ou prestação da casa própria e taxas de serviços essenciais (gás, IPTU, luz, condomínio e água); aquisição de óculos; aparelhos ortopédicos, órteses, próteses (exceto as odontológicas), cadeiras de rodas e correlatos para atender deficiência irreversível; material de construção; reparo e aquisição de equipamentos domésticos; e passagens, quando não enquadradas nas Normas sobre Vale-Transporte, Auxílio Transporte e Ajuda de Custo de Passagem por movimentação/remoção. (DGPM 501 ver 3. p. 14-2).

Este programa envolve grande gerenciamento de recursos e necessita de instrumentos de controle e acompanhamento por parte do Assistente Social, como aplicação de planilhas de orçamento financeiro, familiar, questionários, entre outros.

²⁸ A concessão dos recursos educacionais é efetivada após a avaliação social, no atendimento individualizado. Estes recursos são definidos como: auxílio educacional (pagamento de mensalidade escolar); auxílio profissionalizante (pagamento de mensalidade de curso profissionalizante de curta duração); material escolar e uniforme escolar. (DGPM 501 rev 3 p. 13-1)

O Programa de Missões Especiais²⁹ tem como propósito: “Minimizar as interferências de situações sociais adversas, que acarretem óbices às causadas por necessidade de afastamento de militares e servidores civis, em serviço ativo, para desempenhar atividades profissionais em missões especiais” (DGPM 501 ver 3. p. 15-1). Este programa visa o levantamento social e o apoio social aos dependentes do militar, assistindo a família na ausência do mesmo e prevenindo o surgimento de situações não favoráveis advindas do afastamento do militar.

O Programa de Empréstimo Financeiro estabelece como propósito “prestar, aos militares e servidores civis, ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas da MB, a orientação necessária para a concessão de Empréstimo Financeiro”. (DGPM 501 rev 3. p. 16-1). Prioriza como finalidade a orientação quanto à utilização dos recursos, definindo procedimentos para a concessão do mesmo. Os recursos financeiros são alocados no Serviço de Assistência Social da Marinha (SASM), para viabilizar os empréstimos que serão concedidos.

O Programa de Movimentação ou Remoção por Motivo Social estabelece como propósito: “assessorar os Setores de Distribuição de Pessoal (SDP) da Marinha, aos quais cabe a responsabilidade pela decisão no processo de movimentação ou remoção, no que concerne aos aspectos sociais” (DGPM 501 rev 3. p. 17-1). O assistente Social nesse programa tem a finalidade de identificar problemas sociais que possam indicar a necessidade de movimentação ou remoção por motivo social, e sugerir procedimentos para os casos apresentados, obedecendo aos seguintes critérios de elegibilidade:

Desagregação familiar: motivada pela ocorrência de situações involuntárias e inopinadas no núcleo familiar principal; problemas de natureza jurídica, relacionados a recente separação ou viuvez do militar ou servidor civil, quando implicar na guarda, legal e de fato, dos filhos, desde que não haja nova união, formal ou informal, e haja efetivo apoio na área pleiteada; e problemas de saúde de pessoa da família, por necessidade de recursos especializados para o tratamento. (DGPM 501 rev 3. p. 17-2).

²⁹ Para aplicação do presente programa, a MB considera missão especial àquela desenvolvida em situação adversa, com risco iminente de vida ou acidente e que determine o afastamento da família e do meio social rotineiro, tais como Missão no Haiti, na Ilha do Arvoredo, entre outras.

Entretanto, o tempo de permanência desse pessoal na área solicitada deve atender aos critérios estabelecidos em normas específicas³⁰ de gerência e distribuição de pessoal, e são considerados critérios não elegíveis, e por isso não constituem objeto de estudo e emissão de parecer social para o referido programa:

O desejo do militar ou servidor civil e familiares em permanecer ou movimentar-se para a sua cidade de origem, localidade próxima de sua residência ou localidade onde possui imóvel; o fato do cônjuge do militar ou servidor civil possuir emprego público, estadual ou municipal, na cidade de origem ou em outra cidade; as dificuldades financeiras enfrentadas pelo núcleo principal da família ou o núcleo ampliado do militar ou servidor civil; solicitação de movimentação em função da falta de segurança na área em que o militar ou servidor civil reside; requerimento de movimentação/remoção por interesse do próprio militar ou servidor civil ou ainda licença para tratar de interesse particular (DGPM 501 rev 3. p. 17- 2,3).

Entretanto, para esses casos, mesmo não sendo objeto de emissão de parecer social, pode ser procedida pelo Assistente Social, em conjunto com o usuário solicitante, avaliação de alternativas para o encaminhamento das situações apresentadas.

O Programa de Empréstimo Funeral estabelece como propósito “prestar aos militares e servidores civis, ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas da MB, a orientação necessária para a concessão do Empréstimo Funeral” (DGPM 501 rev 3. p. 18-1). A concessão do empréstimo é feita pelo SASM “em razão do falecimento de dependentes não instituídos de militares e pensionistas; dependentes instituídos de servidores civis da MB; dependentes de ex-combatentes; pensionistas da MB; e demais parentes ou afins que vivam sob a dependência econômica dos mesmos” (DGPM 501 rev 3. p. 18-1). O empréstimo concedido será resgatado em até duas parcelas, com juros simples de 1% ao mês, por meio de desconto no Bilhete de Pagamento.

³⁰ Estas normas específicas estão previstas na publicação DGPM 310 – Normas sobre Nomeação, Designação, Licenças, Férias e outros Afastamentos Temporários do Serviço do Pessoal Militar da Marinha.

3.3.2. O Serviço Social no Exército

O Exército Brasileiro (EB) compõe ao lado da Marinha e da Força Aérea, as Forças Armadas do Brasil, e desde 1999 na estrutura do Governo do Brasil, enquadra-se no Ministério da Defesa, sendo responsável, no plano externo, pela defesa do país em operações eminentemente terrestres, e, no interno, pela garantia da lei, da ordem e dos poderes constitucionais. Está dividido em 12 (doze) regiões militares³¹.

Possui o segundo maior efetivo entre os exércitos da América Latina (atrás da Colômbia), com 219.585 soldados, e uma reserva de 280.000 homens, que são convocados anualmente para apresentação, durante os cinco anos subsequentes ao desligamento (reserva que pode chegar a quase quatro milhões, se considerarmos os brasileiros em idade para prestar o serviço militar). O Exército Brasileiro também possui a maior quantidade de veículos blindados da América do Sul, somados os veículos blindados para transporte de tropas e carros de combate principais.

Em tempos de paz, as tropas do Exército estão continuamente se preparando para atuar em situações de conflito ou guerra. Além disso, são empregadas para a defesa da faixa de fronteira³² (tarefa conjunta com a força aérea) e para levar alimentos e serviços médicos a pontos isolados do território,

³¹ **1ª Região Militar**- na cidade do Rio de Janeiro, com jurisdição sobre os estados do Rio de Janeiro e do Espírito Santo; **2ª Região Militar**- na cidade de São Paulo com jurisdição sobre o estado de São Paulo; **3ª Região Militar** - na cidade de Porto Alegre, com jurisdição sobre o estado do Rio Grande do Sul; **4ª Região Militar**- na cidade de Belo Horizonte, com jurisdição sobre o estado de Minas Gerais, exceto a área do Triângulo Mineiro; **5ª Região Militar**- na cidade de Curitiba, com jurisdição sobre os estados do Paraná e de Santa Catarina; **6ª Região Militar**- na cidade de Salvador, com jurisdição sobre os estados da Bahia e de Sergipe; **7ª Região Militar**- na cidade do Recife, com jurisdição sobre os estados do Rio Grande do Norte, da Paraíba, de Pernambuco e de Alagoas; **8ª Região Militar**- na cidade de Belém, com jurisdição sobre os estados do Pará, do Amapá, do Maranhão e a área do Estado do Tocantins limitada ao Sul pelos municípios de Wanderlândia, Babaçulândia e Xambioá; **9ª Região Militar**- na cidade de Campo Grande, com jurisdição sobre os estados do Mato Grosso do Sul e do Mato Grosso; **10ª Região Militar**- na cidade de Fortaleza – CE, com jurisdição sobre os estados do Ceará e do Piauí; **11ª Região Militar**- na cidade de Brasília - DF, com jurisdição sobre o Distrito Federal, os estados de Goiás e do Tocantins (exceto a área sob jurisdição da 8ª Região Militar) e a área do Triângulo Mineiro; e **12ª Região Militar**- na cidade de Manaus – AM, com jurisdição sobre os estados do Amazonas, do Acre, de Roraima e de Rondônia.

³² Na Região Amazônica, o Exército, está desde o início do século XVII e vem ampliando seu dispositivo com a instalação de diversas unidades de fronteira. Atualmente, a Força dispõe de cerca de 25.000 militares servindo na região amazônica, e há planos concretos previstos pela Estratégia Nacional de Defesa, para aumentar em curto prazo o efetivo para 30.000 soldados na região, sendo aprovado pelo Ministério da Defesa, o plano com orçamento de R\$ 1 bilhão para dobrar o número de unidades na fronteira até 2018, com a criação de vinte e oito novos pelotões especiais de fronteira, estes serão prioritariamente células de vigilância militar, e no mesmo plano, também está previsto a modernização por R\$ 140 milhões dos pelotões já existentes.

participação e coordenação de campanhas sociais e pesquisas científicas (como as desenvolvidas no Centro Tecnológico do Exército (CTEx) e garantir a democracia brasileira, apoiando as eleições. Na área da educação, cita-se como exemplo o Instituto Militar de Engenharia (IME), um dos mais proeminentes estabelecimentos de ensino superior do Brasil na linha científico-tecnológica³³.

O estudo das diversas reorganizações pelo qual passou o Exército, ao longo do século passado, indica uma evidente vinculação do trato dos assuntos pertinentes à reserva com o Serviço Militar. Assim é que, em 1934, foi criada a Diretoria do Serviço Militar e da Reserva, transformada, em 1952, em Diretoria Geral do Serviço Militar, tendo como uma de suas componentes a Diretoria da Reserva e, posteriormente, Subdiretoria da Reserva, sendo regulamentada a atenção do EB para com seus inativos e pensionistas com a edição do Decreto nº 68.277, de 19 de fevereiro de 1971, data de criação da Diretoria de Inativos e Pensionistas (DIP), por transformação da Subdiretoria da Reserva, da Diretoria do Serviço Militar.

Com o advento da DIP, inicia-se a estruturação do Subsistema de Inativos e Pensionistas, primeiramente atendendo apenas aos militares e seus beneficiários. A administração do Pessoal Civil no Exército teve origem com a criação, em 1938, da Divisão do Pessoal Civil, subordinada ao Departamento do Pessoal do Exército. Em 1971, o mesmo decreto que criou a DIP, criou, também, a Diretoria do Pessoal Civil (DPC), extinta em dezembro de 1998, quando da criação da Coordenadoria do Pessoal Civil (CPC) que ficou responsável pela gestão dos servidores civis da ativa, enquanto a DIP assumiu a gestão dos inativos e pensionistas civis, tornando-se, em decorrência, o órgão central de

³³ Possui uma grande unidade de elite, com efetivos de comandos e de forças especiais, especializada em missões não convencionais, a Brigada de Operações Especiais, única na América Latina, além de uma Força de Ação Rápida Estratégica, formada por unidades de elite altamente mobilizáveis e preparadas - Brigada de Operações Especiais, Brigada de Infantaria Paraquedista, 1º Batalhão de Infantaria de Selva (Aeromóvel) e 12ª Brigada de Infantaria Leve (Aeromóvel) para atuar em qualquer parte do território nacional, em curto espaço de tempo, na hipótese de agressão externa. Além disso, possui unidades de elite especialistas em combates em biomas característicos do território brasileiro como o pantanal (17º Batalhão de Fronteira), a caatinga (72º Batalhão de Infantaria Motorizado), a montanha (11º Batalhão de Infantaria da Montanha) e a selva. As unidades de selva possuem renome internacional, reconhecidas como as melhores unidades de combate nesse ambiente do mundo. São formadas por militares da região amazônica e oriundos de outras regiões, profissionais especialistas em guerra na selva pelo Centro de Instrução de Guerra na Selva. Essas unidades são enquadradas pelas 1ª, 2ª, 16ª, 17ª e 23ª Brigada de Infantaria de Selva.

todo o subsistema de inativos e pensionistas do então Ministério do Exército e assim se manteve até os dias atuais.

Em 2002, fruto de nova reestruturação ocorrida no Departamento-Geral do Pessoal, a CPC foi incorporada à DIP, passando essa Diretoria a ser responsável, também, pela gestão dos servidores civis da ativa. Em 28 de janeiro de 2004, por meio do Decreto nº 4.963, a DIP passou a ter a denominação de Diretoria de Civis, Inativos e Pensionistas (DCIP). Advinda da reestruturação por que passou o DGP, a qual implicou na desativação da Diretoria de Assistência ao Pessoal, uma nova atribuição foi confiada à Diretoria a de gerenciar a Assistência Social no âmbito do Exército, recebendo a denominação de Diretoria de Civis, Inativos, Pensionistas e Assistência Social (DCIPAS). No cumprimento de sua missão, liga-se, por canal técnico, a 13 (treze) Seções de Inativos e Pensionistas (SIP), a 12 (doze) Seções Regionais de Pessoal Civil (SRPC) e a 12 (doze) Seções de Assistência Social, das Regiões Militares, além de 137 Organizações Militares que têm encargo de Órgão Pagador de Inativos e Pensionistas.

O Serviço Social no Exército, portanto, está vinculado à Diretoria de Civis, Inativos, Pensionistas e Assistência Social do Exército (DCIPAS) e é norteado pelas diretrizes desta diretoria além de estar amparado pelas Instruções Gerais para o Funcionamento do Serviço de Assistência Social do Exército IG 10-19, conforme Portaria Ministerial nº 3056 de 07 de dezembro de 1978, além das seguintes Portarias Ministeriais: Portaria nº 893/MD, de 27 de Junho de 2007 – Constituição de Conselho Consultivo de Assistência Social das Forças Armadas – CCASFA; Portaria nº 1173/MD, de 06 de Setembro de 2006 – Aprova a Política de Assistência Social nas Forças Armadas; e a Portaria nº 884, de 04 de Novembro de 2008 – Aprova as Normas para a Assistência Social no Exército.

A Seção de Assistência Social do Exército tem como missão: viabilizar a assistência social de maneira integral e humana, visando sempre o bem-estar do pessoal militar e seus dependentes, buscando sanar a problemática apresentada, assegurando a prestação de serviço de assistência social ao usuário da Instituição. E tem como tarefas:

Planejar, coordenar e controlar as atividades de assistência social. Realizar a análise de saque do auxílio-transporte e auxílio pré-escolar cujos valores estejam acima do limite estabelecido pelo DGP. Conceder auxílio-alimentação a todos os servidores civis ativos vinculados ao Comando do Exército. Analisar os processos de exercícios anteriores referentes a assistência pré-escolar, auxílio-transporte e auxílio-alimentação. Conceder auxílio financeiro ao militar do Exército da ativa, da reserva remunerada ou reformado, visando evitar o desajuste econômico e atendendo a assistência à saúde, assistência jurídica e assistência em caso de sinistro, de acordo com a legislação em vigor. Conceder assistência à pessoa com necessidade educativa especial, visando custear parte das despesas com o atendimento aos dependentes de militares, portadores de necessidades educativas especiais.

Os principais serviços realizados pela Seção de Assistência Social são:

- ✓ Auxílio Funeral: Destina-se a atender os militares da ativa, reserva e pensionistas, a viúva do militar e seus dependentes e ex-combatentes. Fará jus ao auxílio funeral aquele que for dependente econômico do usuário titular, conforme prevê o Estatuto dos Militares.
- ✓ Traslados de corpos: Refere-se à atividade de transporte do corpo, da localidade de ocorrência do óbito para outra, onde será realizado o sepultamento, sendo custeadas as seguintes despesas: o preparo do corpo, a aquisição de urna especial e o transporte do corpo compreendendo os deslocamentos do local do óbito ao ponto de embarque; da localidade de origem até a localidade de destino, e nesta, até o local do sepultamento. Tem direito à assistência ao traslado, os militares da ativa para a localidade, dentro do território nacional, solicitada pela família; o Militar inativo e o dependente de militar somente terão direito ao traslado de corpo quando o falecimento ocorrer em organização hospitalar, situada fora da localidade onde residia, para a qual tenha sido removido por determinação médica competente da Força.
- ✓ Parceria com estabelecimentos de ensino: realiza, através do Ministério da Defesa, convênios com Instituições de Ensino, visando garantir descontos em mensalidades para os militares e dependentes vinculados. Tais convênios

encontram-se em permanente fase de atualização, de acordo com as necessidades sugeridas por parte dos beneficiários.

Após recente estudo para operacionalizar o planejamento dos Programas, Projetos e Ações Executivas da DCIPAS, e de acordo com as Diretrizes emanadas do Departamento-Geral do Pessoal e do Estado-Maior do Exército, em consonância com o Sistema de Planejamento Estratégico do Exército, em seu caderno 4 (SIPLEX 4), o seguinte projeto está em fase de planejamento no âmbito da DCIPAS:

Implantação dos Núcleos de Assistência Social- um por Região Militar. Planejamento ao longo de 2013 com execução em 2014, no âmbito da 11ª RM, e expansão a partir de 2015, de forma faseada, para as demais Regiões Militares, até atingir todo o Território Nacional. Visa proporcionar atendimento direto ao nosso público-alvo, nos assuntos que envolvam psicólogos, advogados e assistentes sociais.

Entre os programas e ações executivas estão em fase de planejamento: Preparação para a Reserva e Aposentadoria (PPRA); Atenção à Pessoa com Deficiência (PAPD); Apoio Socioeconômico (PASE); Prevenção à Dependência Química (PPDQ); Atendimento Social às Famílias dos Militares e Servidores Civis participantes de Missões Especiais (PASFME); Capacitação dos Servidores Civis; Auxílio Moradia; Plano Programa Moradia - Ações para facilitar o acesso à casa própria; Administração de Pessoal - Valorização do PTTC; Concurso para Provimento de Cargos.

O Programa de Preparação para a Reserva do Exército Brasileiro (PPRA), tem por finalidades criar um espaço para reflexão sobre as questões que envolvem a reserva e o impacto provocado pela ruptura com o mundo do trabalho, oferecer aos militares em vias de ingressar na reserva uma oportunidade de mudança de atitude frente aos seus preparativos para esta nova e futura situação; orientar o desenvolvimento de novos ou antigos projetos de vida, sensibilizar sobre a necessidade de planejamento, estimular a preparação individual e ampliar a percepção de futuro; e orientar o planejamento da

implantação de suas ações, assim como garantir os procedimentos institucionais decorrentes.

Busca-se ainda com o PPRA:

- Minimizar as dificuldades e os possíveis problemas psicológicos acarretados aos militares que passam para a reserva, bem como o impacto provocado pelo processo de transição do trabalho para o pós-trabalho;
- Disseminar a cultura de planejamento de vida no âmbito do Exército;
- Contribuir para uma mudança de visão em relação ao “passar para a reserva”, a fim de que essa situação não se constitua em um problema existencial e social, mas numa efetiva oportunidade para a melhoria na qualidade de vida do militar, com a construção de seu próprio projeto de vida;
- Proporcionar ao militar que ingressa na reserva a oportunidade de planejar e orientar essa experiência na direção de uma efetiva realização pessoal;
- Disponibilizar para o pré-reservista um espaço para que situações, emoções e sentimentos sejam discutidos;
- Facilitar o acesso às informações relativas aos aspectos saúde, lazer, finanças, familiar e empreendedorismo que farão parte de seu novo estágio;
- Criar condições para que seja possível tomar decisões relativas à preparação para a reserva em tempo hábil de execução, tendo o militar, por meio da metodologia indicada, o conhecimento adequado aos seus interesses pessoais e à realidade que o cerca;
- Motivar o militar a manter um bom desempenho profissional nos anos restantes de serviço ativo, tendo em vista o seu projeto de vida pessoal e o trabalho, como forma de realizá-lo;
- Contribuir para a manutenção de vínculos positivos entre a Instituição e os militares da reserva;
- Promover o equilíbrio e a harmonia entre os interesses da Força e os pessoais;

- Promover um novo conceito teórico e vivencial sobre os processos de envelhecimento e da vivência na reserva, favorecendo uma mudança de paradigmas;
- Possibilitar ao militar uma maneira de aproveitar seus potenciais e conhecimentos para desenvolver outra atividade;
- Estabelecer suporte técnico e institucional para que o militar faça seu planejamento e prepare-se para a reserva;
- Oferecer uma alternativa para uma melhor inserção do militar na comunidade;
- Possibilitar a participação da família no desenvolvimento do projeto pessoal do militar da reserva, respeitando as suas particularidades.

O público-alvo do Programa de Preparação para a Reserva são os militares do Exército, com vinte e cinco anos ou mais de serviço ativo, ou em vias de ingressar na reserva remunerada *ex officio*, que se inscreverem, voluntariamente, para participar desse Programa. Poderão participar do Programa, excepcionalmente, os militares da reserva remunerada ou reformados, e os servidores civis do Exército.

O Programa está estruturado nas seguintes áreas de interesse a serem trabalhadas, cada uma com objetivos e estímulos específicos: Educação e Cultura; Educação Financeira; Empreendedorismo; Familiar; Integração Social; Aspectos Legais; Lazer; e Saúde. A metodologia aplicada consta de atividades interativas e motivacionais, com conteúdo expositivo (palestras, demonstrações, workshops, entre outras), dinâmicas (terapias de grupo), entrevistas individuais e em grupo, uso de planilhas, análise de casos e visitas, tudo inserido num “Curso de Preparação para o Ingresso na Reserva”.

3.3.3. O Serviço Social na Aeronáutica

A Força Aérea Brasileira (FAB) é uma das três Forças Armadas do Brasil, uma instituição nacional, permanente e regular, organizada com base na hierarquia e disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destina-se à defesa da pátria, mais especificamente, defesa do espaço aéreo. É a maior força aérea da América Latina em contingente, número de aviões e poder de fogo.

Formalmente, o Ministério da Aeronáutica foi fundado em 20 de janeiro de 1941 e o seu ramo militar foi chamado "Forças Aéreas Nacionais", alterado para "Força Aérea Brasileira" (FAB) em 22 de maio daquele ano. Os ramos aéreos do Exército ("Aviação Militar") e da Marinha ("Aviação Naval") foram extintos e todo o pessoal, aeronaves, instalações e outros equipamentos relacionados foram transferidos para a FAB.

O comando é exercido pelo Comando da Aeronáutica- COMAER, ao qual estão subordinados três Comandos-Gerais (Comando-Geral de Operações Aéreas; Comando-Geral de Apoio e Comando-Geral de Pessoal), três departamentos (Departamento de Controle do Espaço Aéreo; Departamento de Ensino da Aeronáutica e Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial), e diversos outros órgãos relacionadas com o funcionamento e administração da aviação brasileira, tanto civil como militar, e da pesquisa e desenvolvimento aeroespacial.

O COMAER divide o território nacional em zonas aéreas, cada uma sob a jurisdição do respectivo Comando Aéreo Regional (COMAR), de forma a ter maior controle por região e para além das profissões militares (aviadores, intendentess e infantess), existem outros profissionais que dão suporte ao bom funcionamento das Organizações Militares (OM). São eles: assistentes sociais, psicólogos, engenheiros, administradores, médicos, enfermeiros, advogados, jornalistas, dentre outros.

Em 11 de outubro de 2011, a Força Aérea Brasileira contava com o efetivo de 77.454 pessoas, sendo 70.907 militares e 6.547 civis. Em 2011 o efetivo

militar era assim distribuído: 67.527 homens (87,18%); 9.927 mulheres³⁴ (12,81%) (12,81%); sendo: Oficiais: 9.279 (11,98%); Suboficiais e Sargentos: 24.471 (31,59%); Cabos, Soldados e Taifeiros: 33.661 (43,45%); Cadetes e Alunos: 3.496 (4,51%); funcionários civis: 6.547 (8,45%).

A inserção dos assistentes sociais no COMAER ocorre, no caso dos militares, por meio do oficialato. Quem informa a demanda necessária é a Diretoria de Intendência (DIRINT), que é o órgão central do Sistema de Assistência Social (SAS), pela Subdiretoria de Encargos Especiais (SDEE), responsável tecnicamente por tais profissionais. Existem ainda assistentes sociais civis (servidores públicos federais), primeiras profissionais que atuaram no COMAER e responsáveis pelas primeiras ações sociais nesta Instituição.

A Diretoria de Intendência (DIRINT), órgão Central do Sistema de Assistência Social tem por objetivo pelas suas subdiretorias, harmonizar as atividades relacionadas ao diversos Sistemas de Intendência (subsistência, provisão, fardamento reembolsável, assistência social, assistência aos inativos e pensionistas, pagamento de pessoal e independência operacional) e aos encargos especiais (assistenciais e diversos), necessários ao preparo e emprego do poder Aeroespacial e à Defesa Nacional, afetos às subdiretorias e organizações militares subordinadas.

Nesse organograma, o Serviço Social está subordinado diretamente à Subdiretoria de Encargos Especiais (SDEE), a qual foi instituída em 25 de

³⁴ Foi o Decreto nº 86.325, de 01 de setembro de 1981, que regulamentou a Lei nº 6.924, de 29 de junho de 1981, que criou no Ministério da Aeronáutica o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica (CFRA) e também regulamentou as condições de recrutamento, seleção inicial, matrícula, convocação, condições para a permanência definitiva no serviço ativo e ainda estabeleceu normas para a organização e o funcionamento dos estágios de adaptação. Em 1981, portanto, foi realizado pela Força Aérea Brasileira (FAB) um concurso público federal para a composição do Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica (CFRA) - composto pelo Quadro Feminino de Oficiais (QFO) e pelo Quadro Feminino de Graduados (QFG), permitindo assim o ingresso da mulher nas Forças Armadas no ano de 1982. Para integrar o QFO foram abertas vagas para profissionais com formação de nível superior em Enfermagem, Psicologia, Fonoaudiologia, Nutrição, Serviço Social, Biblioteconomia e Análise de Sistemas, e para o QFG, as candidatas deveriam ter formação de nível médio nas áreas de Informática e Enfermagem. As primeiras turmas de graduadas foram formadas no então Centro de Instrução de Graduados da Aeronáutica, em Belo Horizonte (MG), atualmente Centro de Instrução e Adaptação da Aeronáutica (CIAAR), e as de oficiais, no Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica (CIEAR), no Rio de Janeiro. O ingresso de mulheres na Academia da Força Aérea no Quadro de Oficiais Intendentes foi autorizado em 1995. Oito anos depois, em 2003, a AFA recebeu as primeiras mulheres para o Curso de Formação de Oficiais Aviadores.

novembro de 1981, como Divisão de Encargos Especiais (DEE), pertencente à extinta Subdiretoria de Planejamento e Legislação, da Diretoria de Intendência.

No COMAER o Assistente Social atua junto às demandas socioeconômicas apresentadas pelo efetivo das diversas Organizações Militares em todo o território nacional. Neste âmbito, desenvolve tanto atividades na abordagem direta com os usuários, tais como entrevistas, visita domiciliar, orientações sociais, encaminhamentos, trabalhos com indivíduos, famílias e grupos; quanto atua na pesquisa e estudos para conhecimento da realidade social, administração, planejamento, supervisão, consultoria e gestão de políticas, além de elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos na área do Serviço Social.

São considerados usuários do Sistema de Assistência Social (SAS), tanto no Núcleo de Serviço Social- NUSESO como nas Organizações Militares isoladas: a) militares do COMAER ativos ou inativos, bem como seus dependentes; b) servidores civis do COMAER ativos e inativos e seus dependentes; c) pensionistas de militares do COMAER; e d) pensionistas de civis do COMAER (ICA 163-1/2014)³⁵.

O surgimento do Serviço Social no Comando da Aeronáutica remonta o ano de 1959, no Hospital Central da Aeronáutica, na modalidade de Serviço Social Médico. Porém, como profissão, sua regulamentação se dá na década de 1980 com a criação do Quadro Feminino de Oficiais (QFO) em 1982.

Em 1985 houve a institucionalização da Assistência Social na Aeronáutica por meio da criação do Sistema de Assistência Social (SAS) e do Fundo de Assistência Social (FAS), com forte influência do padrão de gestão conservador: plantão social, atenções emergenciais e distribuição de auxílios e empréstimos monetários, de acordo com a Portaria nº 93/GM (BRASIL, 1985). Esse sistema tem como objetivos "o planejamento, orientação, coordenação, controle e a promoção do bem-estar social dos servidores civis e militares das Organizações Militares da Aeronáutica" (GUIMARÃES, 2012, p.15).

³⁵ PORTARIA SDEE Nº 9/EE4-SEC, de 10 de março de 2014. Aprova a reedição da ICA 163-1, que estabelece as Instruções Reguladoras das Ações Sociais do Comando da Aeronáutica.

A partir da década de 1990, a atuação das assistentes sociais do COMAER, tendeu a uma prática social norteada por um novo modelo de gestão, exigindo em 1992 a primeira reformulação da legislação do Sistema de Assistência Social (SAS) do COMAER, buscando adequar a legislação institucional vigente com os avanços vividos pelo Brasil, tais como Código de Ética de 1986, Constituição Federal de 1988, Estatuto da Criança e do Adolescente de 1990 e Lei Orgânica da Saúde de 1990. E com base na Lei Orgânica da Assistência Social de 1993, foi implantado em 1994 o Programa de Concessão de Benefícios Sociais.

Em 1995 foi criado o Plano Diretor da Reforma do Aparelho Estado, aprovado pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso que estabeleceu as diretrizes da administração pública brasileira e reafirmou o trinômio do neoliberalismo (privatização, focalização e descentralização), em um contexto de Estado mínimo, de caráter suplementar, de precarização das políticas públicas, restrição e perdas de direitos³⁶.

Diante daquela conjuntura, o Serviço Social foi chamado a se reorganizar para atender as necessidades e problemas sociais enfrentados pelos militares, civis e dependentes, reflexos da reestruturação da produção do trabalho e das relações sociais no COMAER com quedas salariais, aumento de contratações temporárias, diminuição de concursos públicos, precarização das relações de trabalho, falta de isonomia salarial no exercício de funções semelhantes.

Entre os anos 2006 e 2014 surgiram novas reformulações do Sistema de Assistência Social, de acordo com a Portaria nº 1.121/GC6 (BRASIL, 2006), tendo como diretriz o Plano de Assistência Social do COMAER, contido na Instrução do Comando da Aeronáutica (ICA nº 163-1/ 2011).

O Plano de Assistência Social do COMAER tem por objetivo privilegiar ações sociais, sistematizadas e executadas de forma contínua, ao longo do ano, desenvolvidas pela Seção de Assistência Social ou Serviço Social da Organização Militar ou por um Núcleo de Serviço Social (NUSESO), que

³⁶ Apresentação: "O Serviço Social no Comando da Aeronáutica" feita pela Subdiretoria de Encargos Especiais na realização do Estágio de Adaptação aos Oficiais Temporários (EAOT 2012). Rio de Janeiro-Agosto/2012.

apresentem um caráter socioeducativo, preventivo e promocional (ICA 163-1, 2014).

Estas ações estão estruturadas em cinco grandes programas, também denominados PASIC: “Programa e Ações Sociais Integradas do COMAER”, que abrangem as áreas de Família, Idoso, Assistência Social, Recursos Humanos e Lazer e Cultura.

As ações sugeridas no PASIC foram elaboradas de forma genérica pela Subdiretoria de Encargos Sociais (SDEE) integrante da Diretoria de Intendência (DIRINT), para que pudessem ser aplicadas em uma larga escala de situações - ao mesmo tempo, suficientemente específicas, de forma que os Assistentes Sociais possam ajustá-las às realidades concretas e particulares de sua região, focalizando as condições e relações sociais articuladas às situações cotidianas apresentadas pelos usuários. E estão distribuídas de acordo com o quadro (Quadro 2) que se segue:

Quadro 2 – Plano de Assistência Social do COMAER



Fonte: Instrução do Comando da Aeronáutica (ICA 163-1, 2014).

Desse modo, a Promoção Familiar se dá no Plano de Assistência Social do COMAER- PASIC I, voltado para atendimento à família com base na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) que estabelecem, como princípio normativo, a implementação de ações e serviços intersetoriais, ou seja, serviços que envolvam as políticas sociais públicas (Saúde, Educação, Trabalho, Habitação, Alimentação, entre outras), voltados para o atendimento à família (ICA 163-1, 2014). Estas ações e serviços intersetoriais devem ter como objetivo o desenvolvimento de processos mais amplos de proteção e melhoria da qualidade de vida do grupo familiar e não apenas de um ou outro de seus membros.

O Programa de Atenção ao Idoso- PASIC 2, compreende o trabalho desenvolvido com Grupos de Convivência, formados por idosos vinculados ao Ministério da Aeronáutica, (militares inativos, aposentados, pensionistas e dependentes), por meio de palestras socioeducativas, passeios, oficinas,

encontros, entre outros, que visam a promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida do idoso e também proporcionar condição e espaço para o desenvolvimento das suas potencialidades e criatividade, colaborando para elevação da sua autoestima.

Compreende também o Projeto de Preparação para a Reserva e Aposentadoria (PPRA), com militares que estejam a até 2 (dois) anos da reserva (passagem para situação de inatividade/afastamento laboral definitivo), buscando desenvolver um conjunto de atividades com vistas à reflexão sobre as questões que envolvem essa nova etapa da vida, e contribuindo para que os participantes criem meios de operacionalizar seus projetos pessoais.

O Programa de Assistência Social tem por objetivo garantir e/ou melhorar o padrão de vida dos usuários das ações sociais, está inserido no PASIC 3, que por meio da concessão de benefícios abrange cinco projetos nas áreas de: saúde educação, habitação, alimentação e funeral.

O Programa de Assistência Social tem como objetivo atender emergencialmente situações de vulnerabilidade social que se configuram na impossibilidade momentânea ou prolongada de acesso das pessoas a bens e serviços, caracterizados como direitos sociais que podem comprometer o exercício efetivo da condição de cidadão, repercutindo na sua qualidade de vida e/ou de sua família.

O Programa de Assistência Social é desenvolvido nas Organizações Militares em todo o território nacional, por intermédio da Seção de Serviço Social, de acordo com as necessidades do efetivo e a disponibilidade de recursos financeiros. Para tanto, o atendimento aos usuários do COMAER se dá por intermédio de uma entrevista agendada com a Assistente Social, onde se analisa a realidade socioeconômica, o nível de comprometimento financeiro, e as demais circunstâncias que evidenciam uma situação de vulnerabilidade social, que indicam a necessidade de um processo social para a concessão do benefício.

O Projeto Alimentação compreende a aquisição de cestas básicas destinadas aos usuários das ações sociais do COMAER. A alimentação aqui

entendida não só como a obtenção de nutrientes necessários às funções vitais dos indivíduos, mas assumindo significados social, cultural, comportamental e de promoção da saúde. (ICA 163-1, 2014).

O Projeto Saúde possibilita a concessão aos usuários dos seguintes benefícios sociais: aquisição de medicamentos; concessão de aparelhos odontológicos e auditivos; óculos, próteses e órteses e aparelhos correlatos; prestação de serviços por profissionais e instituições de saúde, desde que não cobertos em sua totalidade pela Subdiretoria de Aplicação dos Recursos da Assistência Médico-Hospitalar (SARAM). (ICA, 163-1, 2014).

O Projeto Educação concederá aos usuários os seguintes benefícios sociais: aquisição de material, livros e uniformes escolares por meio de ressarcimento de despesa previamente efetuada; e pagamento de mensalidade escolar para crianças especiais. Entendem-se como crianças especiais aquelas com deficiência e transtornos globais de desenvolvimento, comprovadas mediante laudo médico. (ICA 163-1, 2014).

Esse projeto enfatiza a importância da educação para a realização pessoal, profissional e para a formação social dos indivíduos. Assim, favorece a permanência do usuário no ambiente educacional, bem como do grupo familiar.

O Projeto Habitação concede material de construção aos usuários (militares e servidores civis) com imóvel próprio, que apresentem:

- a) situação de risco eminente assim declarado e/ou interditado pelos órgãos da defesa civil ou órgão equivalente do município onde esteja localizado o imóvel; b) a residência tenha sido atingida por alguma calamidade, como enchente, incêndio, desabamento; comprovadas mediante laudo da defesa civil ou órgão equivalente; c) poderá ser concedido além do material de construção, os móveis e eletrodomésticos básicos, em caso de perda total; e d) nos casos em que haja problemas de insalubridade que estejam provocando ou piorando problema de saúde de algum membro da família, sendo necessário o relatório médico acerca do problema de saúde apontado. (ICA, 163-1, 2011).

Nesse sentido, é importante considerar a moradia numa dimensão qualitativa e não como simples abrigo, numa dimensão meramente quantitativa. Para ser considerada habitável, a moradia deve apresentar requisitos mínimos

de construção e conservação, no sentido de possibilitar a melhoria da condição da qualidade de vida do usuário. Para tanto, é necessária a realização da visita domiciliar pelo Assistente Social da Organização Militar, a qual o militar ou servidor civil estiver lotado, com elaboração de um parecer social circunstanciado, que fundamente a solicitação do benefício.

O Projeto Funeral também beneficia o militar, conforme a ICA:

O Projeto Funeral prevê a cobertura de despesa com óbito de dependente de servidor civil. De acordo com o Estatuto do Servidor Público Federal (Lei nº 8.112/90), o auxílio funeral é devido à família do servidor falecido na atividade ou aposentado (Art. 226), não contemplando seus dependentes. (ICA, 163-1, 2011, p. 23).

Inserido no PASIC 4 está o Programa de Recursos Humanos que busca promover a capacitação de quadro de pessoal e atuar nas relações de trabalho, como condição essencial para a formulação e novos arranjos institucionais, humanizando o ambiente de trabalho; desenvolvendo pesquisas sobre fatores que influem no clima organizacional das Organizações Militares, e fomentando a supervisão de estagiários de Serviço Social. Tais ações buscam alcançar o desenvolvimento de habilidades e potencialidades do efetivo e um ambiente com eficácia institucional na produção dos serviços prestados.

O PASIC 5 é responsável pelo Programa de Lazer e Cultura que consiste na promoção de eventos sociais, educativos e de lazer, que contribuam no desenvolvimento social, físico, afetivo e psicológico do efetivo e de seus dependentes, com ênfase na atenção à criança e ao adolescente.

Nesse novo enfoque, a atenção não está fixada somente na concessão de benefícios sociais, mas em um trabalho onde o conjunto das necessidades da família e a ampliação das ações sociais através da operacionalização dos programas e projetos sociais, trazem novo formato de gestão social.

As ações sociais desenvolvidas pelo Serviço Social do COMAER estão em consonância com as diretrizes aprovadas pelo Ministério da Defesa no que tange aos Programas da Política de Assistência Social das Forças Armadas. Sendo as principais legislações vigentes que regulam as atividades de

Assistência Social no âmbito das Forças Armadas: Portaria Normativa nº 1.173/MD, de 06 de setembro de 2006 que aprova a Política de Assistência Social das Forças Armadas; Portaria nº 893/MD, de 27 de junho de 2007 que constitui o Conselho Consultivo de Assistência Social das Forças Armadas, Portaria Normativa nº 881/MD, de 26 de maio de 2010 que aprova as diretrizes para o desenvolvimento dos programas da Política de Assistência Social das Forças Armadas; Instruções Reguladoras das Ações Sociais do Comando da Aeronáutica (ICA 163-1/2014); Instrução sobre a Gestão e Aplicação dos Recursos de Assistência Social (ICA 161-1/2008); Instruções sobre o Serviço Social nos Órgãos do Sistema de Saúde da Aeronáutica (ICA 160-39/2011).

4. A FORÇA AÉREA BRASILEIRA: ESPAÇO SÓCIO-OCUPACIONAL DE ATUAÇÃO DO ASSISTENTE SOCIAL

Como afirmamos no capítulo introdutório, o nosso objeto de estudo está situado no âmbito do trabalho do Assistente Social nas Forças Armadas, detendo-se na análise de sua atuação específica - junto à Força Aérea Brasileira (Aeronáutica) - aqui delimitada no contexto da Região Amazônica, buscando identificar se há particularidades da prática profissional nesta região específica, investigando a atuação do Assistente Social numa Organização Militar em seu contexto histórico, social e político e identificando possíveis limites e desafios do Serviço Social nessa área.

Neste capítulo apresentaremos os resultados obtidos com a pesquisa de campo por meio da aplicação de questionário com 16 (dezesesseis) Assistentes Sociais das Organizações Militares da Aeronáutica na Região Amazônica - sob a abrangência do I e VII Comando Aéreo Regional, fazendo as necessárias discussões acerca dos limites e possibilidades dessa prática profissional, sobre os desafios na concretização do projeto ético-político profissional identificados pelas pesquisadas na realização de seu trabalho e as demandas postas ao Serviço Social na Região Amazônica no que se refere a esse espaço sócio ocupacional.

Como instrumento de coleta de dados foi adotado o questionário com perguntas abertas e fechadas. Posteriormente, foi feita a análise dos dados obtidos, por meio da leitura, análise e comparação de cada resposta entre si, tomando por referência o Método de Análise de Conteúdo de Bardin (2009), buscando-se, num primeiro momento, marcar os núcleos de registro (temas) que se evidenciarem nas respostas e num segundo momento, avaliá-los.

É necessário esclarecer que tínhamos como planejamento inicial a aplicação de questionários de forma presencial com todas as assistentes sociais da Região Amazônica, por ocasião do II Seminário sobre o Serviço Social nas Organizações Militares da Amazônia, realizado no dia 13 de maio de 2015 no Hospital de Aeronáutica de Belém. No entanto, por não haver disponibilidade de recursos financeiros por parte da instituição empregadora, as assistentes sociais

dos demais estados da Região Norte não puderam comparecer a este evento. Diante disso, adotamos como estratégia o envio do questionário por meio eletrônico para as assistentes sociais do estado do Amazonas (VII COMAR; HAMN e CINDACTA IV), de Roraima (BABV) e Rondônia (BAPV).

É oportuno também que se ressalte que alguns fatores dificultaram a coleta de dados, resultando em entraves para a elaboração deste estudo. Apesar de esclarecermos os objetivos da pesquisa, entre eles, o de apresentar a prática profissional do Assistente Social nas Forças Armadas, como um espaço amplo de atuação desse profissional, e embora tenha me colocado inteiramente disponível para possíveis dúvidas, e tenha feito diversos contatos, algumas assistentes sociais não responderam o questionário, informando não possuir disponibilidade de tempo, ou estar no gozo de férias, e outras informaram que iriam responder e enviar, mas nem todas assim o fizeram.

Considerando o exposto acima, participaram do estudo 16 (dezesseis) assistentes sociais. Por meio da tabulação dos dados contidos na PARTE A- Aspectos sócio demográficos do questionário/ instrumento de pesquisa (ANEXO 1), buscaremos aqui apresentar o perfil das pesquisadas.

Por meio da tabulação dos dados foi possível identificarmos o seguinte perfil das pesquisadas: 100% são do sexo feminino, 68,75% são solteiras, 75% tem entre 30 (trinta) e 40 (quarenta) anos de idade, 68,75% tem mais de 3 (três) anos de efetivo serviço na Aeronáutica; 43,75% tem entre 6 (seis) e 10 (dez) anos de graduação; 31,25% tem mais de 10 (dez) anos; e 25% tem menos de 5 (cinco) anos; 81,25% tem experiência anterior como Assistente Social; sendo a área da Assistência Social citada por 70% delas; 62,5% tem especialização concluída; 12,5% cursam Especialização; 12,5% cursam Mestrado; e somente 12,5% não possuem ou não estão cursando uma pós-graduação.

Os dados serão apresentados em forma de quadros para melhor visualização. Conforme o Quadro 3, as 16 (dezesseis) pesquisadas são do sexo feminino, sendo 11 (onze) solteiras e 5 (cinco) casadas. Quanto à idade, 12 (doze) assistentes sociais tem entre 31 (trinta e um) e 40 (quarenta) anos;

somente 3 (três) tem idade inferior a 30 (trinta) anos; e 1 (uma) tem idade superior a 40 (quarenta) anos.

Quadro 3 – Sexo, Idade e Estado Civil das Assistentes Sociais pesquisadas da Aeronáutica na Região Amazônica. Belém-PA, 2015.

Pesquisada	Sexo	Estado Civil	Idade
Assistente Social 2	Feminino	Solteira	33 anos
Assistente Social 3	Feminino	Solteira	31 anos
Assistente Social 4	Feminino	Solteira	34 anos
Assistente Social 7	Feminino	Solteira	36 anos
Assistente Social 10	Feminino	Solteira	38 anos
Assistente Social 12	Feminino	Solteira	33 anos
Assistente Social 14	Feminino	Solteira	35 anos
Assistente Social 15	Feminino	Solteira	37 anos
Assistente Social 5	Feminino	Solteira	26 anos
Assistente Social 11	Feminino	Solteira	29 anos
Assistente Social 13	Feminino	Solteira	28 anos
Assistente Social 1	Feminino	Casada	39 anos
Assistente Social 8	Feminino	Casada	35 anos
Assistente Social 9	Feminino	Casada	33 anos
Assistente Social 16	Feminino	Casada	34 anos
Assistente Social 6	Feminino	Casada	41 anos
TOTAL	Feminino = 16	Solteira = 11 Casada = 5	< 30 anos = 3 De 31 a 40 anos = 12 > 41 anos = 1

Fonte: Pesquisa de campo (2015).

Quanto à soma da renda bruta familiar mensal das pesquisadas, a maioria absoluta - 15 (quinze) - declarou ser de R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00, e apenas uma declarou ser superior a R\$ 15.000,00, como podemos verificar no Quadro 2.

Quanto ao percentual que representa a remuneração proveniente de seu trabalho com Assistente Social da Aeronáutica na maioria dos casos – 11 (onze) afirmaram estar entre 51% e 75% em relação à renda total da família, e 5 (cinco) declararam representar 100% da renda familiar.

Infere-se na análise dos dados, que a remuneração das Assistentes Sociais é um aspecto significativo na pesquisa, haja vista que em 100% dos casos representa pelo menos 51% da renda bruta familiar.

Quadro 4 – Renda Mensal Familiar X Percentual da Renda Individual em relação à Renda Familiar Bruta das Assistentes Sociais pesquisadas da Aeronáutica na Região Amazônica. Belém-PA, 2015.

Pesquisada	Renda Mensal	Percentual da Renda
Assistente Social 1	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	De 51% a 75%
Assistente Social 3	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	De 51% a 75%
Assistente Social 4	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	De 51% a 75%
Assistente Social 5	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	De 51% a 75%
Assistente Social 6	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	De 51% a 75%
Assistente Social 7	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	De 51% a 75%
Assistente Social 9	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	De 51% a 75%
Assistente Social 10	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	De 51% a 75%
Assistente Social 15	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	De 51% a 75%
Assistente Social 16	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	De 51% a 75%
Assistente Social 8	Mais de R\$ 15.000,00	De 51% a 75%
Assistente Social 2	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	100%
Assistente Social 11	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	100%
Assistente Social 12	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	100%
Assistente Social 13	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	100%
Assistente Social 14	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00	100%
TOTAL	De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00 = 15 Mais de R\$ 15.000,00 = 1	Entre 51% e 75% = 11 100% = 5

Fonte: Pesquisa de campo (2015).

Vale destacar que o soldo (ou vencimento básico) do 1º Tenente, conforme o quadro que se segue (Quadro 3), é de R\$ 6.576,00; e o de 2º Tenente é de R\$ 5.697,00, que são os postos ocupados pelas Assistentes Sociais nas Forças Armadas. E que a remuneração é ainda composta mensalmente por: adicional de atividade militar (19%); adicional de habilitação (16%); e gratificação de localidade especial- no caso de Belém (10%) e de Manaus (20%).

Portanto, considerando os adicionais previstos em lei, a remuneração inicial bruta de uma Assistente Social nas Forças Armadas na Região Amazônica, varia de R\$ 8.652,15 (remuneração de 2º Tenente em Belém) a R\$ 10.192,80 (remuneração de 1º Tenente em Manaus).

Embora ainda não se tenha um piso salarial regulamentado para a categoria, a média salarial de remuneração do Assistente Social é de R\$

2.000,00, para uma carga horária de 30h semanais, de acordo com os dados do Salariômetro, do Governo de São Paulo, e da Fundação Getúlio Vargas, conforme divulgado no site do Conselho Federal de Serviço Social³⁷.

Verifica-se, portanto, que a remuneração oferecida no campo militar se encontra bem acima da média salarial da categoria. Tal disparidade salarial pode significar uma necessidade ou comprometimento do ponto de vista econômico de permanência neste trabalho.

Quadro 5 – Nova Tabela de Soldos dos Oficiais das Forças Armadas

POSTO OU GRADUAÇÃO	SOLDO (R\$)			
	Até 28 de fevereiro de 2013	A partir de 1º de março de 2013	A partir de 1º de março de 2014	A partir de 1º de março de 2015
1. OFICIAIS GERAIS				
Almirante de Esquadra, General de Exército e Tenente-Brigadeiro	8.331,00	9.093,00	9.924,00	10.830,00
Vice-Almirante, General de Divisão e Major-Brigadeiro	7.983,00	8.715,00	9.510,00	10.380,00
Contra-Almirante, General de Brigada e Brigadeiro	7.722,00	8.430,00	9.198,00	10.041,00
2. OFICIAIS SUPERIORES				
Capitão de Mar e Guerra e Coronel	7.044,00	7.689,00	8.391,00	9.159,00
Capitão de Fragata e Tenente-Coronel	6.915,00	7.548,00	8.238,00	8.991,00
Capitão de Corveta e Major	6.777,00	7.398,00	8.073,00	8.811,00
3. OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS				
Capitão-Tenente e Capitão	5.340,00	5.829,00	6.363,00	6.945,00
4. OFICIAIS SUBALTERNOS				
Primeiro-Tenente	5.058,00	5.520,00	6.027,00	6.576,00
Segundo-Tenente	4.590,00	5.010,00	5.469,00	5.967,00

Fonte: <http://www.sociedademilitar.com.br/nova-tabela-de-soldos-dos-militares.html>

³⁷ <http://www.cfess.org.br/visualizar/menu/local/perguntas-frequentes>

Podendo ainda haver outras gratificações previstas em lei, quando comprovado o direito, conforme os Artigos 1º e 2º da Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001 que dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas.

Art. 1º A remuneração dos militares integrantes das Forças Armadas - Marinha, Exército e Aeronáutica, no País, em tempo de paz, compõe-se de: I - soldo; II - adicionais: a) militar; b) de habilitação; c) de tempo de serviço, observado o disposto no art. 30 desta Medida Provisória; d) de compensação orgânica; e e) de permanência; III - gratificações: a) de localidade especial; e b) de representação. Art. 2º Além da remuneração prevista no art. 1º desta Medida Provisória, os militares têm os seguintes direitos remuneratórios: I - observadas as definições do art. 3º desta Medida Provisória: a) diária; b) transporte; c) ajuda de custo; d) auxílio-fardamento; e) auxílio-alimentação; f) auxílio-natalidade; g) auxílio-invalidéz; e h) auxílio-funeral; II- observada a legislação específica: a) auxílio-transporte; b) assistência pré-escolar; c) salário-família; d) adicional de férias; e e) adicional natalino.

Com relação à existência de experiência profissional como Assistente Social anterior (sem considerar estágios curriculares e bolsas de pesquisa na graduação), podemos verificar conforme o Quadro 6, que se segue, que a maioria possui alguma experiência anterior- somente 5 (cinco) pesquisadas afirmaram não possuir outra experiência profissional, sendo a Aeronáutica a primeira instituição onde realizam trabalho como Assistente Social.

Quanto ao tempo de graduação em Serviço Social, a maior parte das pesquisadas – 12 (doze) assistentes sociais, tem mais de 5 (cinco) anos de formação. Podemos apreender dos dados que as Assistentes Sociais com menor tempo de graduação são as que não apresentam experiência anterior (AS 5, AS 9, AS 11, AS 12 e AS 15); e o tempo que possuem de graduadas será coincidente com o período de trabalho na Aeronáutica (como veremos no Quadro 6).

Quadro 6 – Tempo de Graduação e Experiência Anterior das Assistentes Sociais pesquisadas da Aeronáutica na Região Amazônica. Belém-PA, 2015.

Pesquisada	Tempo de Graduação	Experiência anterior
Assistente Social 5	2 anos	Saúde
Assistente Social 9	4 anos	Não possui
Assistente Social 12	4 anos	Não possui
Assistente Social 11	5 anos	Não possui
Assistente Social 4	6 anos	Assistência Social
Assistente Social 13	6 anos	Recursos Humanos
Assistente Social 15	6 anos	Assistência Social e Saúde
Assistente Social 3	7 anos	Assistência Social
Assistente Social 8	9 anos	Saúde
Assistente Social 2	10 anos	Saúde
Assistente Social 7	10 anos	Assistência Social e Saúde
Assistente Social 16	11 anos	Assistência Social e Saúde
Assistente Social 14	12 anos	Assistência Social e Saúde
Assistente Social 6	13 anos	Assistência Social
Assistente Social 10	13 anos	Assistência Social
Assistente Social 1	15 anos	Assistência Social
TOTAL	De 2 a 5 anos = 4 De 6 a 10 anos = 7 De 11 a 15 anos = 5	Sem experiência = 3 Com experiência = 13

Fonte: Pesquisa de campo (2015).

Com relação à Pós-Graduação concluída ou em andamento, podemos identificar conforme a Quadro 7, que grande parte das pesquisadas possui especialização concluída ou está cursando uma especialização. Uma das assistentes sociais possui duas especializações. E somente duas assistentes sociais não concluíram e não frequentam um curso de pós-graduação. Duas assistentes sociais estão cursando pós-graduação stricto sensu em nível de Mestrado, sendo uma no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), e outra no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da mesma Universidade.

Quadro 7 – Relação de pós-graduações concluídas ou em andamento das Assistentes Sociais pesquisadas da Aeronáutica na Região Amazônica. Belém-PA, 2015.

Pesquisada	Pós-graduação
Assistente Social 5	Não há.
Assistente Social 15	Não há.
Assistente Social 1	Especialização concluída.
Assistente Social 2	Especialização concluída.
Assistente Social 4	Especialização concluída.
Assistente Social 6	Especialização concluída.
Assistente Social 8	Especialização concluída.
Assistente Social 9	Especialização concluída.
Assistente Social 14	Especialização concluída.
Assistente Social 16	Duas especializações concluídas.
Assistente Social 7	Uma especialização concluída e outra em andamento.
Assistente Social 10	Especialização concluída.
Assistente Social 3	Especialização em andamento.
Assistente Social 13	Especialização em andamento.
Assistente Social 11	Especialização concluída. Mestrado em Serviço Social em andamento.
Assistente Social 12	Especialização concluída. Mestrado em Sociologia em andamento.
TOTAL	Sem pós-graduação = 2 Especialização concluída = 8 Cursando Especialização = 2 Especialização concluída e Cursando Mestrado = 2

Fonte: Pesquisa de campo (2015).

Cabe destacar que o aprimoramento intelectual e a qualificação profissional são os principais motivadores para a busca por um curso de Pós-Graduação, e que não há incentivo do ponto de vista financeiro, como adicional de qualificação, seja por cursos lato sensu ou stricto sensu; havendo apenas um único adicional de habilitação (16%) - como ressaltamos nos comentários ao Quadro 3 - que se refere à conclusão do curso de adaptação militar realizado obrigatoriamente quando ingressam na Aeronáutica.

De acordo com o Quadro 8, 11 (onze) assistentes sociais trabalham há pelo menos 3 (três) anos na Aeronáutica, com experiência de certa forma significativa na realização de suas atividades profissionais enquanto Assistente

Social e militar. Consideramos o período significativo em razão do Quadro de Oficiais Temporários do Ministério da Aeronáutica.

Durante esse período de 3 (três) anos iniciais, as assistentes sociais pesquisadas já alcançaram o posto máximo, no cumprimento das seguintes etapas: 1- alcançaram com aproveitamento o Estágio de Adaptação aos Oficiais Temporários, tendo sido então nomeadas, mediante ato do Comandante da Aeronáutica, Segundo Tenente da Reserva Convocada; 2- cumpriram o período inicial de 2 (dois) anos obrigatórios; e 3- após o interstício de 3 (três) anos da data da nomeação como 2º Tenente, sendo então promovidas ao posto máximo de Primeiro-Tenente.

Conforme o Decreto nº 85.886, de 1º de abril de 1981:

Art. 14- O Segundo-Tenente dos Quadros Complementares de Oficiais e de Oficiais da Reserva Convocada será promovido ao posto de Primeiro-Tenente quando da renovação do período inicial a que se obrigou a servir, desde que satisfaça às condições de promoções previstas no Regulamento de Promoções de Oficiais da Ativa.

§ 1º - O Segundo-Tenente que não obtiver renovação do tempo a que se obrigou a servir, será licenciado do serviço ativo e incluído na Reserva não Remunerada da FAB, no mesmo posto.

§ 2º - O Primeiro-Tenente que não obtiver renovação do tempo a que se obrigou a servir será licenciado do serviço ativo e incluído na Reserva não Remunerada da FAB, no mesmo posto.

Como ressaltado, no capítulo introdutório, o caráter temporário do trabalho é regulamentado pela Lei nº 7.693/89. O tempo máximo de efetivo exercício são de 9 (nove) anos, sendo definido pelo Decreto nº 85.886, de 1º de abril de 1981:

Art. 8º “Os Segundos-Tenentes, convocados na forma do artigo anterior, que demonstrarem interesse em permanecer na ativa, após a conclusão do período inicial de dois anos, poderão ter o tempo de sua convocação prorrogado, a critério do Ministério da Aeronáutica, até completarem nove anos de serviço. § 1º - Quando da contagem do tempo de serviço, para os efeitos deste artigo, deverão ser computados todos os tempos anteriormente prestados pelo Oficial, que não poderão ultrapassar a nove anos de serviço (BRASIL, 1981).

Das Assistentes Sociais do estudo, uma encontra-se no 9º (nono) e último ano de trabalho e 2 (duas) no 8º ano, aguardando reengajamento para o ano de 2016, completando assim o tempo final de trabalho junto à Força Aérea Brasileira.

Quadro 8 – Experiência em outra instituição militar e tempo de efetivo serviço na Aeronáutica das Assistentes Sociais pesquisadas da Aeronáutica na Região Amazônica. Belém-PA, 2015.

Pesquisada	Já serviu em outra instituição militar	Tempo de serviço na Aeronáutica
Assistente Social 6	Não	1 ano
Assistente Social 7	Não	1 ano
Assistente Social 8	Não	1 ano
Assistente Social 5	Não	2 anos
Assistente Social 11	Não	2 anos
Assistente Social 4	Não	3 anos
Assistente Social 9	Não	3 anos
Assistente Social 12	Não	3 anos
Assistente Social 13	Não	3 anos
Assistente Social 16	Não	3 anos
Assistente Social 3	Não	5 anos
Assistente Social 15	Sim	5 anos
Assistente Social 14	Não	7 anos
Assistente Social 10	Não	8 anos
Assistente Social 2	Não	8 anos
Assistente Social 1	Não	9 anos
TOTAL	Sim = 1 Não = 15	< 3 anos = 5 > 3 anos = 11

Fonte: Pesquisa de campo (2015).

Diante do exposto, infere-se que as Assistentes Sociais pesquisadas, enquanto, Oficiais Temporários, enquadram-se na seguinte condição: se manifestarem interesse em permanecer na ativa, terão seu tempo de convocação prorrogado anualmente, a critério do Comandante da Aeronáutica, até completar 9 (nove) anos de serviço, quando então, serão licenciadas do serviço ativo e incluídas na reserva não remunerada. Situação que indica, portanto, a necessidade de uma realocação profissional no mercado de trabalho, após o período de 9 (nove) anos.

Com relação aos demais resultados da pesquisa: PARTE B – Configuração profissional do Serviço Social no Campo Militar; e PARTE C – Relação Assistente Social X Militar- do questionário; buscaremos tratar dos resultados coletados nos subcapítulos: 4.1. Limites e possibilidades da prática profissional; 4.2. Desafios na concretização do projeto ético-político profissional; e 4.3. Região Amazônica e as demandas postas ao Serviço Social.

Tais resultados, obtidos pela análise das respostas às questões abertas contidas nas partes “A” e “B” do questionário, possibilitaram que trabalhássemos os seguintes tópicos: Condicionais impostas pela instituição militar que limitam a prática profissional; Acúmulo de funções/ Desvio de Função; Possibilidades da atuação profissional junto ao público usuário; Percepção quanto à autonomia enquanto oficial subalterno; Desafios para a realização de um trabalho no horizonte do projeto ético-político; Demandas específicas na Região Amazônica.

4.1. Limites e possibilidades da prática profissional

Como em outras instituições, nas Forças Armadas o exercício profissional não é dotado de completa autonomia, pois os objetivos profissionais esbarram, entre outras coisas, nos objetivos institucionais.

Iamamoto (2008) afirma que para ser consumida e transformada em atividade, a força de trabalho necessita de meios ou instrumentos de trabalho. Ressalta ainda que o assistente social possui relativa autonomia teórica e técnica na condução do seu trabalho, porém os meios e recursos necessários para a efetivação do trabalho do assistente social não são de sua propriedade e sim, da instituição empregadora, seja ela pública ou privada.

Ao vender a sua força de trabalho em troca do salário, o profissional entrega ao seu empregador o direito de consumi-la durante a jornada estabelecida, sendo assim, o assistente social se submete às exigências impostas pela Instituição. Iamamoto (2008, p. 97) explica:

É no limite dessas condições que se materializa a autonomia do profissional na condução de suas ações. O assistente social preserva uma relativa independência na definição de prioridades e das formas de execução de seu trabalho, sendo o controle exercido sobre sua atividade distinto daquela a que é submetido, por exemplo, um operário na linha de produção.

Vasconcelos (2002) reforça a reflexão, afirmando que o assistente social como trabalhador inserido na divisão social e técnica do trabalho, vende sua força de trabalho especializada em distintos espaços sócio ocupacionais, espaços estes que organizam o processo de trabalho do profissional.

Sendo assim, o exercício profissional, em qualquer espaço sócio ocupacional pressupõe:

Compreender a realidade no seu movimento, captar nela possibilidades de ação, priorizar, planejar, executar e avaliar, num movimento permanente contínuo e conjunto não só com seus pares, mas articulado aos profissionais de diversas áreas como um todo (VASCONCELOS, 2002, p. 416).

Logo, a competência ético-política e teórico-metodológica do assistente social e a realidade sócio institucional na qual está inserido esse profissional, são condicionantes intrínsecos que definem a maior ou menor eficiência da ação profissional (IAMAMOTO, 2001). Desta forma, é extremamente pertinente a análise sobre a inserção da profissão neste espaço específico de atuação que são as Forças Armadas.

Na realização da pesquisa de campo, buscamos conhecer essa realidade sócio institucional, ao questionarmos as assistentes sociais, se consideram que na atuação profissional há demandas específicas por se tratar de um público particular (militares e dependentes) e se há demandas que não conseguem ser trabalhadas pelo Serviço Social.

Obtivemos algumas respostas que afirmaram não considerar demandas específicas, mas expressões da questão social inerentes ao modo de produção capitalista, que são comuns às trabalhadas pelas demais assistentes sociais em outras instituições:

As demandas são praticamente as mesmas que assolam a população de maneira geral, relacionadas a violação dos direitos sociais. O que torna específico na questão do público militar é que todos de alguma forma possuem renda, no entanto, as necessidades de ordem social, de saúde, de relacionamentos fazem com que esta renda fique comprometida, gerando a questão do endividamento, dessa forma muitas vezes o usuário necessita de recurso financeiro em espécie para equilibrar o orçamento familiar e daí vem a questão dos empréstimos e todos os danos decorrentes de tal ação (AS 1).

Em minha opinião as demandas não são específicas porque por mais que estejamos atendendo a um público específico as demandas são manifestações da questão social que atravessa a vida desses sujeitos, os quais não vivem isolados da sociedade. Por exemplo o desgaste mental pelas pressões psicológicas do trabalho e o excesso de trabalho faz parte das novas relações de trabalho da sociedade capitalista neoliberal (AS 12).

Já outras pesquisadas consideram que são demandas sociais diferenciadas aquelas trabalhadas pelo assistente social no campo militar:

Existem demandas específicas pelo caráter do público-alvo e pelo direcionamento político da instituição. Tais demandas específicas são relacionadas à gestão do recurso humano da instituição, onde as contribuições para fins previdenciários, de assistência e de aposentadoria são realizadas pela rede de vinculados à Aeronáutica e repassadas como serviços sociais. Os programas sociais da instituição, sem caráter público e até mesmo, sem caráter gratuito, conformam uma rede de recursos sociais para o trabalho do Assistente Social. Pelo desvio de função a demanda mais recorrente é de orientação social para família em situação de conflito familiar e de assistência de medicamentos para idosos. Com menor prevalência, há a demanda por serviço de acompanhamento social na localidade onde o usuário reside que facilita o suporte social (AS 5).

Sim. As mais recorrentes são os projetos de atenção aos recrutas, assim como, aos militares recém-chegados às OM; aos militares envolvidos em missões, entre outras. No momento, a demanda, que ainda não houve um programa/projeto desenvolvido, por esse Nuseso, envolvendo atividades voltadas às crianças e adolescentes e jovens dependentes de militares e servidores civis. (AS 11).

A leitura hoje predominante é de que a prática profissional não deve ser considerada isoladamente, "em si mesma", mas em seus condicionantes sejam eles "internos" aqueles que dependem do desempenho profissional, e "externos", determinados pelas circunstâncias sociais nas quais se realiza.

Essa mercadoria força de trabalho é uma potência, que só se transforma em atividade – em trabalho – quando aliada aos meios necessários à sua realização, grande parte dos quais se encontra monopolizado pelos empregadores: recursos financeiros, materiais e humanos necessários à realização desse trabalho concreto, que supõe programas, projetos e atendimentos diretos previstos pelas políticas institucionais (IAMAMOTO, 2006, p. 14).

Buscando ainda identificar as possibilidades de atuação profissional junto ao público usuário, indagamos: Quais as principais atividades realizadas enquanto Assistente Social na sua Organização Militar? Quais as principais demandas e quem é o público-alvo das atividades que realiza? Verificamos nas respostas das pesquisadas diversas possibilidades de atuação profissional:

Realização de atendimento diário aos usuários do Sistema de Assistência Social, por meio de entrevistas sociais, como forma de prestar assistência social ao usuário, conforme a realidade percebida, dando-lhes o devido direcionamento, encaminhamento, orientações e/ou concessão de benefícios sociais; elaboração de processos sociais para a concessão de benefício social na OM, bem como para encaminhamento a Subdiretoria de Encargos Especiais - SDEE para concessão de benefício social em caráter excepcional; elaboração de relatórios de atividades do NUSESO-BE, Plano de Trabalho Anual, Relatórios de Auditoria Interna e da SDEE, dentre outros relatórios; Realização de atividades inerentes à profissão militar: participação em formaturas, comissão de representação, comissão de recepção, Oficial de Dia, Comissão de Funeral, Sindicâncias e IPM; elaboração de levantamento estatístico dos atendimentos, identificando demandas sociais para subsidiar estudos e projetos sociais; Participação no Curso de Prática de Ensino – CPE, como instrutora das disciplinas Aula Expositiva, Orientações para Ambientação a Audiência e nas atividades de Ambientação a Audiência; realização de Visitas Domiciliares aos usuários do NUSESO-BE, enquanto instrumento do Serviço Social de apreensão da realidade, operacionalizando o Projeto FAB em Casa e tendo a possibilidade de “in loco” apreender a realidade social a qual se encontra o usuário; Participação como instrutora das disciplinas Estrutura e Missão do Comando da Aeronáutica, Interação Social, Trabalho em Equipe para os Oficiais e Graduados dos Cursos promovidos pelo Serviço Regional de Ensino (SERENS-1); Colaborar na organização e execução das atividades da Semana Interna de Prevenção de Acidentes; realização de visitas às OM da Guarnição de Aeronáutica de Belém, a fim de captar demandas existentes, realização de atendimentos sociais e palestras de divulgação do Sistema de Assistência Social do COMAER; participação da Reunião Mensal da Administração para a apresentação da Prestação de Contas Mensal dos Recursos da Assistência Social enquanto gestor social (AS 1).

Principais demandas: endividamento do efetivo, atendimento nos projetos sociais (material de construção, aquisição de medicamentos, óculos, cestas básicas), além das atividades de caráter preventivo em diversas áreas tais como DST, AIDS, violência doméstica, drogas, planejamento financeiro. Público alvo: militares do COMAER ativos, inativos e seus dependentes; servidores civis ativos, inativos e seus dependentes (desde que contribuam para o RAS/DIRINT); pensionistas de militares; e pensionistas de civis (AS 3).

Atendimento social para concessão de benefícios sociais, realização de projetos sociais, visitas aos pacientes internados, visitas domiciliares, orientação social aos usuários quanto a seus direitos. As principais demandas são relacionadas aos direitos dos usuários do Sistema de Saúde da Aeronáutica; conflitos familiares; violência doméstica; saúde mental. Temos ainda muitos pacientes que são encaminhados pelos médicos por estes entenderem que a não adesão ao tratamento está relacionada com causas sociais e ainda outros que estão tendo dificuldade de ter acesso a medicação e ainda aqueles que de alguma forma estão tendo algum direito violado, como por exemplo, pacientes que estão sofrendo violência familiar, abandono e exploração financeira, etc. (AS 12).

Afirma Iamamoto (2008) que a possibilidade de mobilizar as condições institucionais, postas de maneira a ampliar os meios de trabalho oferecidos para o exercício profissional, é alcançada por meio da capacidade crítico-resolutiva do Serviço Social de identificar a realidade sócio institucional.

No entanto, de acordo ainda com Iamamoto (2008) a ação criadora do Assistente Social, deve também considerar as exigências colocadas pela instituição patronal, que assume o papel de compradora da força de trabalho do profissional, definindo a forma como será empregada, de acordo com as políticas, as diretrizes, os objetivos e recursos do organismo institucional. Daí, porque para a autora, é no limite das condições institucionais que se efetiva a ação profissional.

Buscando, portanto, identificar se há condicionalidades impostas pela instituição militar que ultrapassam e podem impedir a “ação criadora do Assistente Social”, questionamos: quais os limites e desafios você considera que o Assistente Social tem na realização de seu trabalho, estando vinculado a uma Organização Militar? As respostas que mais se destacaram foram as seguintes:

Limites da questão do próprio pilar da instituição, hierarquia e disciplina. Muitas vezes nos encontramos na correlação de forças, entre o usuário e a instituição, sendo necessário estar atento para a definição das ações a serem tomadas (AS 1).

O desafio é estabelecer uma relação profissional onde as demandas sociais sejam tratadas em sua complexidade social, sem perder a particularidade de cada demanda e de cada usuário, estabelecendo as mediações para além do atendimento imediato das demandas e da escuta qualificada – esta última que pode ser lançada na prática profissional como mero instrumento para abrandar os conflitos institucionais, principalmente àqueles com a lógica viciada da ajuda e do favorecimento pessoal (AS 5).

No meu trabalho o maior entrave foram as pessoas não terem um entendimento do que era a profissão, pois como não havia Serviço Social na instituição até a minha chegada, foi bem desafiador implantar esse serviço e legitimá-lo uma vez que a visão que se tinha era que o assistente social servia para realizar ações de cunho caritativo, agendar a ambulância, arrumar vaga na saúde pública etc. Ainda hoje eu penso que falta um entendimento por parte dos demais profissionais de qual é a função do Assistente Social e isso só vai mudar quando nós assistentes sociais soubermos defender nosso campo de atuação, porque quando alguém me perguntar o que faz o Assistente Social eu tenho que ser capaz de responder com segurança e isso muitas vezes não é claro nem para o assistente social (AS 12).

É desafiador, pois além de todos os entraves que, cotidianamente, enfrentamos na nossa profissão, como assistente social, temos a particularidade como militar, o atendimento ao usuário, ao qual muitas vezes somos subordinadas, por exemplo: os oficiais superiores, tendo assim como desafio buscarmos o entendimento, por parte dos mesmos, que além de militar (oficial subalterno) somos também, assistentes sociais (AS 14).

Outra realidade apresentada por algumas pesquisadas, que se revelam aspectos dificultadores para o exercício profissional do assistente social, são o acúmulo de funções e o desvio de função. Diante disso, questionamos as pesquisadas: Está ou já esteve em desvio de função? Quais cargos e funções exerce atualmente na Organização Militar? E quais cargos e funções já exerceu? As respostas às indagações reuniram elementos capazes de elucidar algumas condicionalidades impostas pela instituição militar que limitam a prática profissional.

Gestora dos Recursos da Assistência Social; Presidente da Comissão para Coleta Seletiva Solidária; Secretária da Subcomissão de Seleção de Cabos e Soldados; membro da Comissão de Seleção das Forças Armadas; membro da Comissão do Projeto Soldado Cidadão; Encarregada de Sindicâncias; Escrivã de Inquérito Policial Militar; Instrutora de disciplinas em cursos do Serviço Regional de Ensino; Orientadora do Curso de Prática de Ensino (AS 1).

Oficial de Ligação no Curso de Formação de Cabos. Presidente da Comissão de Inventário. Fiscal de contratos. Integrante do Grupo executivo do Plano Diretor. Comissão de Funeral e Pêsames (AS 16).

Embora não caracterizando propriamente um desvio de função, já que a Assistente Social exerce também função de Chefe da Seção de Assistência Social ou Chefe do Núcleo de Serviço Social e realiza atividades inerentes à profissão, verifica-se nas respostas acima a grande quantidade de outros cargos e funções que acumula enquanto militar.

De forma ainda mais grave, se verifica também o desvio de função, realidade para algumas pesquisadas, as quais possuem cargos e funções fora da Seção de Serviço Social e desempenham atividades completamente alheias à prática e formação profissional:

Sim, estou atualmente. Sou Chefe da Subdivisão de Inativos e Pensionistas e da Seção de Arquivo da Divisão de Inativos e Pensionistas. Já exerci Comissão de Seleção para Oficiais Temporários, Chefe da Seção de Identificação e Seção de Informática (AS 5).

Sim, estou atualmente. Sou Adjunto do SERMORB [Serviço Regional de Recrutamento e Mobilização] (AS 9).

As seções de trabalho citadas: Subdivisão de Inativos e Pensionistas, Seção de Arquivo, Seção de Identificação, Seção de Informática e Serviço Regional de Recrutamento e Mobilização; assim como várias outras existentes na instituição militar, como Telefonia; Serviços Gerais; Garagem; etc.; são setores administrativos, e todos têm como estrutura de funcionamento: um auxiliar (cabo ou soldado); um encarregado (sargento ou suboficial) e um chefe (um oficial de qualquer formação).

Ao assumir a função de chefe destas ou de outras seções, o assistente social deixa de realizar as atividades inerentes à profissão; e como ressaltamos no capítulo introdutório, passa a realizar atividades administrativas consideradas prioritárias em relação às específicas da profissão, uma vez que é afastado totalmente da Seção de Serviço Social, passando a estar em desvio de função.

Cabe destacar que não estamos considerando como desvio de função a conciliação de atividades técnicas com as atividades militares; uma vez que essa é a natureza do trabalho nesse espaço ocupacional, a isto entendemos como acúmulo de funções (além das atividades da profissão Serviço Social para o qual foram contratadas, são também nomeadas em comissões, participam de escalas de formaturas, serviço de Oficial-de-dia, etc. como qualquer outro militar Oficial de nível superior).

O que caracterizamos aqui como desvio de função, é a situação na pesquisa apresentada pela “AS 5” e pela “AS 9”, que ao serem designadas para chefiar tais seções administrativas, passam a exercer integralmente funções

distintas daquelas para as quais foram selecionadas como assistente social, e passam não mais a exercer a profissão³⁸.

Questionamos ainda: qual a percepção sobre a quantidade de trabalho exercido na área militar e se há um equilíbrio entre as atividades essencialmente militares e o efetivo trabalho do Assistente Social ou se nem sempre isso é possível; as principais respostas foram:

O exercício do trabalho do assistente social na área militar é de certa maneira complicado, pois é necessário administrar o tempo de trabalho para as atividades inerentes ao Serviço Social e as outras atividades inerentes à vida militar, que vale destacar são muitas, somos cobrados diariamente para o pleno exercício de tais atribuições, não há como separar hoje sou assistente social e amanhã sou militar (AS 1)

A instituição tem o objetivo primário de manutenção dos serviços administrativos que se encerram nela mesmo. Os desdobramentos do processo de trabalho são para gerir a própria burocracia. Há uma prevalência na realização de serviços exclusivamente militares, sem equilíbrio e valorização da especificidade da profissão do militar (AS 5).

Não há um equilíbrio. Somos militares vinte e quatro horas por dia, desde a formatura matinal à arriação da bandeira. Mesmo quando não estamos na escala-de-serviço, estamos de sobreaviso, podendo ser acionados a qualquer hora do dia ou noite. Por isso, o trabalho enquanto Assistente Social muitas vezes fica em segundo plano, e para não acumular e comprometer o usuário que necessita de um benefício social, nos desdobramos, utilizando estratégias, como por exemplo, os relatórios sociais que só conseguimos concluir em casa (AS 8).

Eu percebo que as atividades específicas do Assistente Social são colocadas em segundo plano, tendo as militares prioridades. Ainda essa semana um oficial disse-me que o que é mais importante não é ser bom técnico, mas sim bom Oficial. No meu caso, por exemplo, é muito mais cobrado as atividades da Ouvidoria que tem sobrecarregado a seção do que os atendimentos sociais (AS 12).

³⁸ O desvio de função nas Forças Armadas tem sido matéria de questionamentos legais. Em 31/01/2014 foi proferida sentença favorável pela Juíza Gianni Cassol Konzen, da 3ª Vara Federal de Santa Maria (RS), com validade para todo o território nacional à Ação Civil Pública que proíbe as Forças Armadas de utilizarem militares subalternos para fazer tarefas domésticas nas residências de oficiais de alta patente. De acordo com a juíza, a utilização dos militares como empregados domésticos nas residências dos superiores “fere não somente a legalidade como a moralidade, a impessoalidade e, de forma direta e frontal, em muitos casos, a dignidade da pessoa humana”. Em sua decisão, aponta que é descabida a utilização por autoridades como generais, coronéis e tenente-coronéis, de servidores militares na condição de cozinheiros, motoristas, arrumadores, executantes de serviços gerais, descolada da sua função corporativa militar, e alocados com a justificativa de que a permanência dos servidores nesses locais estaria relacionada a tarefas de segurança, guarda e conservação dos móveis e imóveis funcionais. (Assessoria de Imprensa da Justiça Federal do Rio Grande do Sul). Disponível em: <http://www.aprapr.org.br/2014/02/06/desvio-de-funcao-militar-subalterno-nao-pode-trabalhar-em-tarefa-domestica/>

Como podemos verificar, são muitos os limites e desafios apontados pelas assistentes sociais. Podemos considerar que os mais recorrentes nas falas das pesquisadas estão relacionados à estrutura basilar da instituição, aos objetivos da instituição (seus princípios de hierarquia e disciplina), à subordinação hierárquica do assistente social militar, e à prioridade das funções militares, que são componentes intrínsecos à atuação profissional no campo militar.

As respostas apresentadas permitem que identifiquemos que há uma capacidade de leitura e compreensão da realidade que Iamamoto (2008) considera condição necessária e fundamental para que o profissional estabeleça sua intervenção, no entanto, o espaço sócio ocupacional e os condicionantes impostos podem dificultar a materialização de um fazer profissional capaz de mobilizar as condições institucionais, para que se ampliem os meios de trabalho oferecidos para o exercício profissional.

Tais desafios serão mais uma vez pontuados pelas pesquisadas e melhor trabalhados no tópico 4.2 ao questionarmos sobre a autonomia do Assistente Social enquanto Oficial Subalterno, e se há condicionantes objetivos para a realização de um trabalho no horizonte do projeto ético-político.

4.2. Desafios na concretização do projeto ético-político profissional

Como já abordados no subcapítulo 2.3, o Serviço Social brasileiro redimensionou-se num forte embate contra o tradicionalismo profissional e seu lastro conservador, adequando a profissão às exigências do seu tempo, qualificando-a teoricamente. O processo de elaboração desse conjunto de documentos se inscreve na conjuntura identificada como o solo histórico de um reconhecido processo de Renovação do Serviço Social, onde foram gestadas as condições para a construção do projeto ético-político profissional.

A renovação e o amadurecimento teórico-político da profissão no Brasil se evidenciam em seu eixo estruturador: a reafirmação do compromisso com a democracia, a liberdade e a justiça social -, assumido pela categoria profissional durante a forte “onda” democrática vivenciada durante a década de 1980, resultando em uma importante normatização para atuação profissional: o projeto ético-político do Serviço Social, que compreende: a Lei de Regulamentação da Profissão (Lei nº 8662/93); o Código de Ética Profissional de 1993 (com caráter normativo e jurídico, delinea parâmetros para o exercício profissional, buscando a legitimação social da profissão e a garantia da qualidade dos serviços prestados), e as Diretrizes Curriculares da formação profissional de 1996, aprovadas em 1998.

O nosso projeto profissional que foi construído no contexto histórico de transição dos anos 1970 aos 1980, num processo de redemocratização da sociedade brasileira, recusando o conservadorismo profissional presente no Serviço Social brasileiro. Constata-se o seu amadurecimento na década de 1990, período de profundas transformações societárias que afetam a produção, a economia, a política, o Estado, a cultura, o trabalho, marcadas pelo modelo de acumulação flexível (Harvey) e pelo neoliberalismo³⁹.

³⁹ Texto adaptado da Coletânea de Leis – CRESS 17ª Região/ES e do texto de Marcelo Braz Moraes dos Reis (professor da ESS/UFRJ. Conselheiro do CFESS - Gestão 2002-2005/2005-2008, ex-diretor CRESS 7a Região), intitulado “Notas sobre o Projeto Ético Político do Serviço Social”. Disponível em: <http://cress-es.org.br/projetoetico.htm>

Condições necessárias para desenvolver e aprofundar o projeto ético-político: Condição política, que teve na luta pela democracia seu principal rebatimento, onde as aspirações democráticas e populares foram incorporadas e intensificadas pelas vanguardas do Serviço Social. Espaço legitimado na academia, que permitiu a profissão estabelecer fecunda interlocução com as Ciências Sociais e criar e revelar quadros intelectuais respeitados no conjunto da categoria. Debate sobre a formação profissional, cujo empenho foi dirigido no sentido de adequá-la às novas condições postas, em um marco democrático da questão social. Em suma, a construção de um novo perfil profissional⁴⁰.

O projeto ético-político profissional conforme Yamamoto (2006, p. 77): “Afirma como valor ético central, o compromisso com nossa parceira inseparável, a liberdade. Implica a autonomia, emancipação e a plena expansão dos indivíduos sociais, o que tem repercussões efetivas nas formas de realização do trabalho profissional e os rumos a ele impressos”.

Por meio da pesquisa de campo buscamos alcançar o objetivo proposto nesta pesquisa que é o de analisar os desafios e limites do assistente social na realização de seu trabalho estando subordinado a uma Organização Militar e se tal realidade representa um empecilho à materialização do Projeto Ético-Político Profissional do Serviço Social nesse espaço sócio ocupacional.

Tivemos ainda o propósito de confirmar ou refutar a hipótese de que há alguns desafios na realização dessa prática profissional como um possível comprometimento da autonomia do fazer profissional do Assistente Social em detrimento de sua subordinação hierárquica, e de suas funções essencialmente militares, consideradas prioritárias em relação às atividades específicas da profissão.

Nesse sentido, ao analisarmos quais as dificuldades/entraves encontrados na busca pela legitimação social da profissão que ampliem forças e espaços no interior desse espaço ocupacional na garantia da qualidade dos serviços prestados, alargando as possibilidades de condução do trabalho no horizonte do projeto ético-profissional, verificamos os seguintes depoimentos:

⁴⁰ Idem 32.

Uma das principais questões é a correlação de forças. Uma situação enfrentada no exercício profissional foi a questão da carga horária de trabalho que foi uma vitória para a profissão, no entanto, não foi possível a implantação nesta OM, buscou-se por meio de consultas junto a OM de pessoal, no entanto o Decreto Presidencial não foi cumprido, a alegação foi que antes de sermos assistentes sociais éramos militares, ou seja, ser assistente social está em segundo plano (AS 2).

Atuar como assistente social e operacionalizar os recursos no âmbito do COMAER é muito desafiador, por vezes, contraditório. Neste contexto, quando a administração tem conhecimento e interesse no trabalho desenvolvido pelo assistente social, assim como, colocando-se flexível a viabilização na tramitação dos processos, favorecendo nosso planejamento e execução das políticas públicas, assim como o atendimento propriamente dito ao usuário, do contrário, quando a administração se apresenta inflexível, nosso trabalho se reduz, meramente ao emergencial. (AS 10).

A assistente social pesquisada faz referência à Lei nº 12.317, de 26 de agosto de 2010, que acrescenta dispositivo à Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993, que dispõe sobre a duração do trabalho do Assistente Social.

Art. 1º “A Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993, passa a vigorar acrescida do art. 5º-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 de publicação desta Lei é garantida a adequação da jornada de trabalho, vedada a redução do salário. (BRASIL, 2010, Lei nº 12.317).

A duração do trabalho do Assistente Social nas Forças Armadas não tem como parâmetro esta legislação, muito embora seja de abrangência federal, a redução da carga horária não foi acatada, uma vez que o entendimento jurídico é de que neste campo de atuação os assistentes sociais e qualquer outro profissional, são militares e são regidos pelas legislações militares e não por regulamentações específicas de sua profissão técnica.

Frente a esta questão do comprometimento do profissional com os seus usuários e com o Projeto Ético Político que a categoria assumiu, o problema central deste trabalho é: quais as possibilidades e as limitações de trabalho do assistente social em uma Instituição Militar regida pela hierarquia e pelas relações de poder?

Questionamos: como você avalia a autonomia do Assistente Social na realização de seu trabalho estando subordinado a uma instituição organizada com base na hierarquia e disciplina? É possível uma autonomia estando subordinado hierarquicamente a superiores ou há situações de condicionantes objetivos à sua autonomia na condução do trabalho?

Nenhuma assistente social pesquisada avaliou a autonomia como ampla ou absoluta. A análise das respostas nos permitiu escalonar da seguinte forma: 1- Consideram a autonomia nula; e 2- Consideram a autonomia relativa. As principais argumentações apresentadas pelas assistentes sociais que avaliam a autonomia como nula ou não existente no espaço sócio ocupacional, são as seguintes:

A autonomia é nula quando encontra a imposição da hierarquia sobre a demanda social em questão. A Hierarquia e manutenção desta, em detrimento da viabilização das demandas do trabalho do assistente social. Não é possível, na atual conjuntura, trabalhar com ampla autonomia profissional (AS 5).

A principal dificuldade, que é a mais primária, é estabelecer o debate da profissão, buscando fazer as mediações com os serviços sociais que a instituição possui abarcando a complexidade das demandas sociais, demarcando nesta reflexão que as demandas são particulares, mas também parte da totalidade social. É um grande desafio tendo em vista a especificidade da instituição (AS 7).

O segundo grupo de assistentes sociais pesquisadas, que concebem que na atuação profissional a autonomia é relativa, apontaram as explicações que se seguem:

Na Unidade onde desenvolvo meu trabalho, acredito que o Assistente Social possui relativa autonomia, pois as atividades relacionadas ao Serviço Social desde que estejam descritas na legislação são passíveis de serem executadas. Outro ponto importante para o fazer profissional é a presença de uma Organização Militar que define as diretrizes para as ações sociais e para o exercício profissional, a Subdiretoria de Encargos Especiais. Destaca-se ainda o histórico do desenvolvimento do trabalho do assistente social na OM, desenhando seu espaço profissional e mostrando a importância deste profissional dentre tantos outros presentes na OM (AS 8).

Isso depende muito de quem é o seu superior hierárquico, já tive Comandante que não respeitava o parecer social, mas outros pelo contrário já chama o serviço social para assessorá-lo e leva muito em consideração o ponto de vista do técnico. Assim penso que essa autonomia é relativa, pois a realização de qualquer atividade precisa ser comunicada ao comandante e existe aqueles que não compreendem o trabalho do Assistente Social e acha desnecessária a realização de algumas atividades (AS 12).

Partindo destes resultados, fica claro que as relações de hierarquia e poder permeiam as relações institucionais e são condicionalidades para o a efetivação do projeto ético-político profissional, comprometendo a atuação do assistente social com o seu usuário.

Indagamos as assistentes sociais: Você conhece o Projeto Ético-Político profissional do Serviço Social? Identifica dificuldades para adotar os parâmetros de democracia, liberdade e justiça social no exercício profissional? Avalia que é factível sua materialização na instituição militar? Por quê?

A quase totalidade das assistentes sociais afirmaram conhecer o projeto ético-político da profissão, e pontuaram diversos desafios para sua concretização:

Sim, conheço o Projeto Ético-Político do Serviço Social, como em toda profissão há dificuldades para adotar todos os parâmetros, vez ou outra, nos deparamos com situações em que a situação é não questione cumpra-se, por exemplo, já passei por uma situação em que foi imposto atender com a aquisição de medicamentos a dependente de um Brigadeiro, que não se encontrava em situação de vulnerabilidade social (AS 1).

Penso que os regulamentos são grandes limitadores de nossa atuação, porque tem demandas que não conseguimos atender devido o limite desses. Para eu efetivar o projeto ético político em uma instituição militar é um grande desafio, pois muitos não conseguem nem imaginar falar de democracia em uma instituição hierárquica, as vezes observo que as pessoas confundem hierarquia com abuso de poder. Outro grande desafio é cumprir com o código de ética, já estive em situações de superiores tentar me intimidar na orientação de usuários quanto a seus direitos e em outras que superiores não respeitou o conteúdo do relatório social, lendo-o e fazendo considerações como se ele tivesse formação para isso (AS 4).

Sim, conheço. A dificuldade fundamental é direcionamento político da instituição, que no cerne da orientação para atendimento das demandas dos usuários, faz um incremento de articulações onde demandas pontuais sejam atendidas e as demandas complexas sejam freadas pela burocracia institucional. O privilégio pessoal em

detrimento de um acolhimento social qualificado, com mínimas condições de estrutura de trabalho, fazendo assim uma rápida avaliação em pequena escala, em larga escala, a manutenção da ordem burguesa em detrimento do acesso à serviços sociais de qualidade para a força de trabalho que emprega. Os impasses aos parâmetros do projeto ético-político na instituição refletem o próprio caráter de classe do Estado de manutenção da ordem do capital com todo o aparelho estatal de manutenção da classe trabalhadora – políticas e programas sociais (AS 5).

Conheço sim e no meu trabalho é uma luta diária para efetivá-lo, vivencio situações em que não existe liberdade de escolha e muito menos democracia, principalmente quando se trata de militar. Vivenciei casos por exemplos de médicos ironizarem a doença de militares e dizer que é desculpa para não trabalhar e em outras situações se o militar estiver doente ele terá que ficar internado e não é dado a ele uma dispensa para ficar em casa. Outras situações é o desrespeito a pacientes com comprometimento mental, como se esses não fossem portadores de direitos. Apesar de tudo acredito que é possível sua materialização porque a instituição militar ela vem aos poucos se abrindo e muitos comandantes já estão começando a entender que os regulamentos militares não podem ser superiores à Constituição Federal, assim já é visível algumas mudanças, por exemplo hoje já não é mais usado a exposição pública de um militar que foi punido para servir de exemplo para tropa e está havendo um cuidado no manuseio dos direitos dos militares e dependentes pois muitos já começaram a entrar com ações contra as instituições militares, por motivos diversos (AS 12).

Uma das dificuldades/ entraves encontrados no espaço ocupacional em pauta, e talvez, na minha concepção, a mais relevante se refere ao desconhecimento do real significado do nosso trabalho, ou seja, que não somos somente executores de ações emergenciais, que é a visão de muitos, mas também, além de atuarmos nessas situações, somos, principalmente, profissionais propositivos, atuando como mediadores à viabilização dos direitos sociais (AS 15).

Uma assistente social pesquisada, porém, afirmou ser possível a efetivação do projeto ético-político do Serviço Social em uma instituição militar. No entanto, a resposta se restringe a uma conceituação teórica, não há uma análise institucional na argumentação.

Sim. Sim, é possível, desde que venhamos a atuar, como preceitua nosso Código de Ética, para que o trabalho do Serviço Social se estabeleça a partir de uma perspectiva crítica, embasada por conhecimentos teórico-metodológico, ético-político e técnico-operativo (AS 13).

Constata-se, portanto, que há um real desafio quanto à materialização dos princípios éticos na cotidianidade do trabalho, princípios que acabam se transformando em indicativos abstratos, descolados do processo social.

Embora existam legislações quanto ao Sistema de Assistência Social no âmbito do COMAER, para atendimentos aos usuários (militares ativos ou inativos, e seus dependentes; servidores civis ativos e inativos e seus dependentes; e pensionistas de militares e civis); que tem como objetivos "o planejamento, orientação, coordenação, controle e a promoção do bem-estar social dos servidores civis e militares das Organizações Militares da Aeronáutica", (GUIMARÃES, 2012, p.15), de acordo com as necessidades do efetivo e a disponibilidade de recursos financeiros.

E embora para o atendimento das demandas sociais, o Assistente Social tenha competência técnica e ética para realizar as mediações necessárias para efetivação dos direitos dos usuários, utilizando para isso a avaliação da realidade socioeconômica e das demais circunstâncias que evidenciam uma situação de vulnerabilidade social, por meio dos instrumentos técnicos como o relatório social e o parecer social; o que se verifica nas falas das pesquisadas é, que há uma interferência superior no seu trabalho, fruto da sua subordinação hierárquica enquanto militar.

De acordo com Iamamoto (2006), os princípios constantes no Código de Ética são compromissos fundamentais acordados e assumidos coletivamente pela categoria, e que devem ser colocados em prática: "É necessário dar-lhe vida por meio dos sujeitos que, internalizando o seu conteúdo, expressam-no por ações que vão tecendo o novo profissional no espaço ocupacional cotidiano" (IAMAMOTO, 2006, p.78)

Portanto, é necessário que o assistente social militar esteja em completa sintonia com este projeto e com o código de ética da profissão, pois a "valoração ética atravessa o projeto profissional como um todo, não constituindo um mero segmento particular dele" (NETTO, 1999, p. 08).

4.3. A Região Amazônica e as demandas postas ao Serviço Social

Geograficamente, a vasta região amazônica, situa-se ao longo da linha do Equador, no Hemisfério Sul. Possui uma superfície estimada em 7,5 milhões de km², representando 44% do território sul-americano. Sua área geográfica abrange 09 (nove) países: Brasil, Bolívia, Peru, Equador, Colômbia, Venezuela, República da Guiana, Suriname e Guiana Francesa. Dentre eles, o Brasil é o que possui a maior extensão continental, com aproximadamente 45% da área global. Já a Amazônia Brasileira corresponde a 60% do território nacional e abrange, em sua totalidade, toda a Região Norte (Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Tocantins, Rondônia, Roraima) e parte do estado do Maranhão, no Nordeste (NASCIMENTO, 2010).

A Amazônia brasileira se constitui num vasto e rico território, em que a implantação de empreendimentos diversos, como grandes projetos (especialmente os minero-metalúrgicos), grandes intervenções do poder público (como rodovias, estradas federais e estaduais), projetos agroexportadores (como a monocultura da soja) etc., tem gerado a expropriação do nativo, que foi perdendo aquilo que lhe permite a reprodução das suas condições materiais de existência - a terra e os espaços da natureza (NASCIMENTO, 2010).

A presença militar nessa região vem desde o início do século XVII, quando os portugueses efetivamente passaram a desbravá-la e a consolidar sua posse. O embrião do Comando Militar da Amazônia (CMA) remonta ao ano de 1956, com o então Grupamento de Elementos de Fronteira, em Belém do Pará, porta de entrada para a conquista da Amazônia e, hoje, ponto de partida para o seu desenvolvimento. Mudou-se para Manaus em 1969, sede atual.

Com o passar dos anos, o CMA cresceu de importância no cenário nacional e, hoje, é, na Região Amazônica, considerado no meio militar o mais importante vetor de colonização, ocupação dos grandes espaços e vazios demográficos ainda existentes, englobando organizações militares de todas as armas e todos os serviços, participando do processo de consolidação da defesa do território nacional e guarnecendo mais de 11 mil km de fronteiras com sete

países sul-americanos. Em março de 2013, foi aprovada a sua divisão, criando o Comando Militar do Norte, sediado em Belém.

As Forças Armadas buscam na Região Amazônica além do componente militar, realizar um papel social, nas áreas de saúde, educação, nas pesquisas científicas e em outros campos, prestando ajuda às populações indígenas ribeirinhas, principalmente pelo atendimento médico nos hospitais militares (Informex n.º 8, de 28 de fevereiro de 2014. Portaria 142, de 13 de março de 2013 do Exército Brasileiro).

Ao investigarmos o trabalho realizado neste rico e vasto território e buscando alcançar um dos objetivos propostos neste estudo, que é conhecer o trabalho desenvolvido pelo Serviço Social da Aeronáutica na Região Amazônica identificando se há especificidades da sua atuação nesta região; indagamos na pesquisa de campo quais as demandas específicas da atuação das assistentes sociais junto ao público militar da Aeronáutica na Região Amazônica; e se as pesquisadas consideram que tais demandas se acentuam ou se intensificam por se tratar desta Região do Brasil, e tivemos como algumas respostas:

Sim, uma parcela dos militares procura as organizações militares da Amazônia para servirem, pois há um incremento do salário em 10% e em alguns estados chega a 20%, no entanto, tal incremento não gera ganhos salariais reais, uma vez que o custo de vida é muito elevado e compromete sobremaneira a renda familiar, por exemplo Belém está entre as capitais com o custo de cesta básica mais elevado do país (AS 1).

Eu penso que o adoecimento mental pode sim estar relacionado com a região, no sentido de que muitos militares vêm de outros estados e acabam tendo dificuldade de se adaptar e também o custo de vida influencia nas formas de lazer, nas visitas a familiares, nas condições de moradia, no acesso à educação etc. e tudo isso acredito que pode contribuir para um adoecimento tanto do militar quando de familiares (AS 12).

A OM que trabalho tem pouco acesso disponível para acolher as demandas sociais específicas da população da região amazônica (AS 5).

Sim, pelo caráter contraditório de realidades, por um lado com suas riquezas naturais, e, por outro lado, uma população excluída do acesso e/ou atendimento precário às políticas sociais; às suas limitações geográficas, entre outras (AS 13).

Apesar das entrevistadas responderem afirmativamente quanto à existência de questões que consideram específicas da região, não é possível identificarmos nas respostas acima, fundamentos plausíveis nem elementos empíricos, que possam comprovar que de fato há expressões da questão social diferenciadas na Região Amazônica.

Somente a entrevistada “AS 1” aponta um aspecto concreto, que é a questão socioeconômica como fator agravante na Região Amazônica, o que tem se traduzido na maior procura por benefícios sociais, provocando uma demanda tão expressiva, que o recurso financeiro disponibilizado anualmente pelo órgão gestor para aquisição de cestas básicas, não foi suficiente em 2014 para o atendimento a todas as solicitações.

Durante o I Seminário sobre o Serviço Social nas Organizações Militares da Amazônia, realizado no CINDACTA IV em Manaus/AM, no dia 13 de maio de 2014 – primeiro encontro que reuniu as assistentes sociais da Região Amazônica -, a crescente demanda por benefícios sociais pelo efetivo militar, civis e dependentes, foi um assunto abordado pela assistente social do VII COMAR. Para ela, o Serviço Social “naquele momento não fazia outra coisa, a não ser, atender solicitações de cestas básicas”. E que mesmo participando de palestras de planejamento financeiro, os militares afirmam não conseguirem suprir as necessidades de suas famílias tendo em vista o elevado custo de vida no estado do Amazonas.

É possível, portanto, inferir por meio das falas das pesquisadas e pelos apontamentos feitos pelas assistentes sociais que atuam na Região Amazônica, a exemplo da assistente social acima, que há demandas sociais específicas ou que são intensificadas nesta Região, entretanto, estas se manifestaram no estudo de uma forma latente, carecendo de uma análise mais aprofundada, com a construção de estudos comparativos com as demais Regiões do país, por exemplo, que possibilite uma comprovação dessa realidade.

Do ponto de vista histórico, a Região Amazônica é considerada díspar das demais regiões do país, principalmente no que concerne à dimensão social, à diversidade étnica e cultural, e aos extensos e desafiadores territórios (a

complexidade das vias de acesso aos municípios compromete o tempo de ação e eleva os custos de deslocamento).

O trabalho militar nesta região é considerado de natureza especial. Sendo oferecido ao militar um incremento mensal de 10% até 20% como gratificação por localidade especial para trabalhar em algumas localidades do Norte do país. Conforme a Medida Provisória nº 2.215-10 de 31 de agosto de 2001, que dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas, Art. 3º “Para os efeitos desta Medida Provisória, entende-se como: VII - gratificação de localidade especial - parcela remuneratória mensal devida ao militar, quando servindo em regiões inóspitas, conforme regulamentação”.

Até poucas décadas atrás, o militar destacado para servir numa unidade de fronteira na Amazônia não era recrutado entre voluntários. Em geral, a transferência era encarada como punição. Atualmente a situação é diversa. Os militares [...] recebem incentivos materiais e simbólicos para cumprirem suas missões na Amazônia (MARQUES, 2007, p. 84).

QUADRO 9 - LOCALIDADES E GUARNIÇÕES ESPECIAIS CATEGORIA “A” (20%)

UF	LOCALIDADES E/OU GUARNIÇÕES
AM	Manaus
BA	Arquipélago de Abrolhos
ES	Ilha de Trindade
GO	Aragarças e Porangatu
MA	Farol Preguiças e Alcântara
PE	Arquipélago de Fernando de Noronha
PR	Guaíra e Radiofarol Paranaguá
RJ	Ilha Rasa, Farol de Macaé, Farol de Cabo Frio, Farol de Castelhanos e Radiofarol de São Tomé
RN	Radiofarol de Calcanhar em Touros e Farol da Ponta do Mel em Areia
RS	Rio Grande, Tramandaí, Radiofarol Chuí, Farol Mostardas, Farol Albardão, Radiofarol Rio Grande e Farol da Barra do Rio Grande em São
SC	Farol de Santa Marta e Radiofarol da Ilha da Paz
SP	Radiofarol da Ilha da Moela e Farol da Ponta do Boi

Fonte: Anexo I da Portaria Normativa nº 13/MD, de 5 de janeiro de 2006, alterada pela Portaria Normativa nº 74/MD de 15 de janeiro de 2015, que eleva Manaus à Categoria “A”.

**QUADRO 10- LOCALIDADES E GUARNIÇÕES ESPECIAIS CATEGORIA “B”
(10%)**

UF	LOCALIDADES E/OU GUARNIÇÕES
ES	São Gabriel da Palha e Santa Teresa
MG	Pirapora, Januária, Jequitinhonha, Araçuaí, Nanuque, São Gonçalo do Abaeté, Caeté e Três Marias
MS	Ponta Porã e Campo Grande
MT	Cuiabá
PA	Belém
PR	Foz do Iguaçu, Palmas e Catanduvas
RJ	Parati e Ilha da Marambaia
RS	Uruguaiana, Santiago, Itaqui, Jaguarão, Quaraí, Alegrete, São Borja, São Luiz Gonzaga, Bagé, Santana do Livramento, Canguçu e Dom Pedrito
SC	Laguna e São Miguel do Oeste
SP	Vicente de Carvalho (Distrito de Guarujá), Tanabi e São Roque
SC	Farol de Santa Marta e Radiofarol da Ilha da Paz
SP	Radiofarol da Ilha da Moela e Farol da Ponta do Boi

Fonte: Anexo II da Portaria Normativa nº 13/MD, de 5 de janeiro de 2006.

Tal acréscimo financeiro, muitas vezes se revela um atrativo, no entanto, conforme as falas das pesquisadas, tem se verificado que na prática não tem conseguido suprir às necessidades socioeconômicas dos militares e familiares (principalmente praças – taifeiros, soldados e cabos; e graduados – sargentos e suboficiais), e o comprometimento econômico é verificado como principal fator para a procura do Serviço Social no COMAER.

Afirma Campos (2013, p. 210) que “o território Amazônico é fisicamente vasto, socialmente diversificado e politicamente complexo. As suas vastidões territoriais em alguns casos, abrigam no mesmo município, diferentes sociedades, estruturadas por lógicas distintas, em uma heterogeneidade paradoxal”.

Todavia, independente da referência metodológica adotada, a Amazônia contém os contornos territoriais, a tessitura social, as marcas simbólicas e estéticas e os desafios que a singularizam. Entre os muitos desafios, há proeminência sobre a sua ocupação econômica e os produtos daí derivados (CAMPOS, 2013, p. 207).

Cabe aqui ressaltar alguns aspectos citados pelo referido autor, que caracterizam a Região Amazônica, e que podem melhor exemplificar as diferenciações vivenciadas pelo trabalhador (e o trabalhador militar) nesta área:

As diferentes formas de ocupação da Amazônia, desde o século XVIII até o presente, conformaram uma geografia social específica, sem equivalente em outras regiões do Brasil [...] De acordo com dados do IBGE (2010), apenas duas metrópoles com mais de um milhão de habitantes (Manaus com 1.802.014 e Belém, com 1.393.399); cerca de 20 cidades com mais de cem mil habitantes e um grande número de cidades com população inferior a vinte mil habitantes. A maioria dessas pequenas cidades é constituída de aglomerados “urbanos” fixados em territórios vastíssimos, imersos em profunda escassez de bens e serviços, principalmente de serviços públicos. (CAMPOS, 2013, p. 209).

De todas as regiões do Brasil é na Amazônia que reside o menor contingente populacional no meio urbano. Enquanto a média nacional é superior a 82% da população, aqui, este grupo está na ordem de 70%. A grande extensão territorial também faz dessa Região àquela de menor densidade populacional. Enquanto a média brasileira é de 19,95 ha/Km², na Amazônia esta taxa cai para 3,35 ha/Km². (SIMÕES, 2008 apud CAMPOS, 2013, p. 211).

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), representativo das variáveis renda, escolaridade e expectativa de vida, desta Região é abaixo da média nacional. (CAMPOS, 2013, p. 212).

Nesse sentido, a Amazônia pode ser traduzida por estéticas distintas, e em seu estudo aborda que o “Fator Amazônico” adquire nova significação.

A ideia de “Fator Amazônico” presente nos pleitos desta Região, em nada se assemelha ou se confunde com o traço discricionário, preconceituoso presente nos planejamentos do regime militar. O termo contemporaneamente adquire nova significação. Preserva-se dele, sua estética comunicativa e sua força mobilizadora. Sob o signo da ordem democrática, tem como objetivo central explicitar demandas que são próprias da Região e, ao mesmo tempo, explicitar-se enquanto uma complexidade socioeconômica e política, com singularidades que não podem mais ser desenhadas, sob pena de que as diferenças regionais aprofundem as desigualdades históricas que penalizam esta Região” (CAMPOS, 2013, p. 206).

De acordo com D’Araújo (1992) a “questão” amazônica é obra da ditadura militar, resultado de uma política de ocupação e de um processo de desmando e de destruição a que a região foi submetida durante os governos militares. Os grandes projetos dos governos militares para a região, além de terem sido concebidos dentro de um circuito fechado impermeável às opiniões da

sociedade, estavam voltados à exportação e atendiam prioritariamente às necessidades do capital internacional, dentro da lógica de desenvolvimento empreendida pelos militares, instaurando a escravização do trabalho na região, em razão de um “desenvolvimento” a qualquer custo. A região foi assim prejudicada durante o regime militar que vigorou por vinte anos (D’Araujo, 1992).

No entanto, Campos (2013) cita que contrariando algumas abordagens clássicas, o jornalista Lúcio Flávio Pinto (2009) ressalta que na fase contemporânea, a Amazônia deixa de ser área de fronteira/reserva, não mais um elemento de utopias, passa a ser uma Região de ocupação, um elemento de negócios e processos produtivos (PINTO, 2009 apud CAMPOS, 2013). E são citados como exemplos: os grandes projetos de capital social básico, as grandes hidrelétricas, tais como Tucuruí, Balbina e Samuel), e os grandes megaprojetos produtivos como o complexo Albrás-Alunorte, o complexo Grande Carajás e o complexo Alcoa (CARVALHO, 2009 apud CAMPOS, 2013).

Cabe aqui a reflexão sobre em que condições a Amazônia é convertida em um elemento dos processos produtivos, e que resultados positivos têm trazido esse desenvolvimento para a dinâmica regional e para a vida de seus residentes (CAMPOS, 2013). Embora não seja objeto do nosso estudo, é pertinente pontuarmos que a implantação destes grandes projetos na contemporaneidade, tem trazido a discussão sobre a evidência de uma insustentabilidade social e ambiental, que impacta na relação homem-natureza, não mais mediada pelas necessidades humanas, mas pelas necessidades de reprodução do capital (ANTUNES, 2009).

Isto se evidencia na particularidade da região amazônica, dada a intensa dilapidação ambiental e intensificação da desigualdade social a qual essa região é submetida, como consequência de sua histórica subordinação ao processo de acumulação capitalista, desde o período colonial até a política desenvolvimentista levado a efeito no século XXI⁴¹.

⁴¹ Segundo Leal (2010, p. 89), “a história da Amazônia pode ser dividida em quatro grandes períodos, com suas respectivas subdivisões: 1) o que poderíamos chamar de período exploratório, que compreende o século XVI, e no qual já se tem uma clara amostra do que iria advir nos séculos seguintes; 2) o verdadeiro período colonial português, que, grosso modo, pode ser compreendido entre o ano da fundação de Belém (1616) e o início do Império (1822); 3) o período de vinculação às economias capitalistas hegemônicas, do

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito deste trabalho consistiu em construir reflexões e conhecimentos acerca da atuação do Serviço Social no campo militar. O estudo se deteve na análise da prática profissional do Assistente Social na Aeronáutica na Região Amazônica. Os objetivos do estudo foram compreender as particularidades do agir profissional investigando possíveis limites e desafios do Assistente Social na realização de seu trabalho nesse espaço sócio ocupacional.

Na construção teórica do estudo, revelou-se necessário que abordássemos a gênese do Serviço Social relacionando-a com a questão social, enquanto objeto de trabalho da profissão, pela intervenção do Estado, “que tem nas políticas sociais seu campo de intervenção privilegiado” (RAICHELIS, 2009, p. 379). Conforme afirma Iamamoto (2006, p. 62):

O objeto de trabalho (...) é a questão social. É ela em suas múltiplas expressões, que provoca a necessidade da ação profissional junto à criança e ao adolescente, ao idoso, a situações de violência contra a mulher, a luta pela terra etc. Essas expressões da questão social são a matéria-prima ou o objeto do trabalho profissional.

Foi indispensável também que discorrêssemos sobre o surgimento e institucionalização do Serviço Social, refletindo sobre a profissão na contemporaneidade e o Projeto Ético-Político profissional, possibilitando assim, que as bases teóricas fossem alicerçadas para que pudéssemos adentrar na pesquisa de campo, apreendendo a configuração profissional do Serviço Social nas Forças Armadas.

As Forças Armadas do Brasil, especificamente a Aeronáutica, espaço sócio ocupacional das assistentes sociais pesquisadas, foi nosso campo de estudo, e embora anualmente tenha requerido de forma crescente a inserção do profissional de Serviço Social, por meio de concursos e seleções, revelou-se ainda uma instituição pouco estudada.

século XIX em diante (cujo início coincide com a vinculação subordinada do Brasil à Inglaterra,. Por força da existência de uma independência política formal, mas subordinação econômica de fato); e 4) a fase da atualidade recente, onde essa vinculação é redefinida em função da redefinição da divisão internacional do trabalho após a Segunda Guerra Mundial, que se materializa a partir do surgimento do golpe militar e se consolida com a vigência da ditadura”.

Por meio do estudo bibliográfico e da pesquisa de campo, foi possível a apresentação dos resultados/discussões acerca da prática profissional do Assistente Social nas Organizações Militares da Aeronáutica na Região Amazônica, as perspectivas e possibilidades nesse espaço sócio ocupacional, e os limites e desafios na concretização do projeto ético-político profissional.

Foi possível comprovarmos que o Assistente Social tem sido chamado a intervir nas questões que vão além das alcançadas pela legislação militar, sendo o profissional capaz de atender às demandas socioeconômicas do efetivo, necessidades que se apresentam como expressões da questão social nas Forças Armadas, sendo os projetos sociais (material de construção, material escolar, aquisição de medicamentos, óculos, e cestas básicas), o principal objeto de trabalho do Serviço Social.

As Assistentes Sociais realizam também trabalho de orientação social, visitas domiciliares, atividades de caráter preventivo como palestras de planejamento financeiro, entre outras, junto aos militares ativos do COMAER, inativos, seus dependentes e pensionistas; servidores civis ativos, inativos, dependentes e pensionistas (desde que contribuam para o RAS/DIRINT).

Quanto à existência de expressões da questão social que possam ocasionar demandas específicas na Região Amazônica, identificamos na realização do estudo, a questão socioeconômica como fator agravante nesta Região, o que nas falas das pesquisadas, tem se traduzido na maior procura por benefícios sociais, sugerindo-se uma possível relação entre o endividamento do efetivo, o maior custo de vida nesta Região, e ainda o menor acesso ou acesso precário às políticas públicas (saúde, educação, lazer, entre outros).

Nesta região, a natureza do trabalho é considerada diferenciada, na medida em que ao militar é oferecido um incremento de até 20% como gratificação por localidade especial para trabalhar nos estados do Norte do país, no entanto, tal acréscimo financeiro não tem conseguido suprir às necessidades socioeconômicas dos militares e familiares (principalmente praças – taifeiros, soldados e cabos; e graduados – sargentos e suboficiais), e o comprometimento

de sua renda familiar é verificado como principal fator para a procura dos serviços sociais no COMAER.

Contudo, é imperativo que se esclareça que, os elementos apontados nas falas das assistentes sociais pesquisadas, como diferenciais na Região Amazônica não apresentam caráter empírico, necessitando de uma análise aprofundada que comporte estudos comparativos com as demais Regiões do país e que possibilite uma comprovação dessa realidade.

Constatou-se, que na realização da prática profissional do Assistente Social no campo militar, há alguns desafios a serem enfrentados, como: o desvio, o acúmulo de funções militares, a importância destas em detrimento das funções específicas da profissão, e a subordinação hierárquica, que tem ocasionado o comprometimento e até mesmo a anulação da autonomia do trabalho do Assistente Social.

Tais desafios, mais do que limitadores à materialização do Projeto Ético-Político Profissional do Serviço Social nesse espaço sócio ocupacional, estão na contramão de um Projeto Ético-Político comprometido com a transformação da ordem social capitalista. Os princípios e regulamentos próprios da instituição militar, por sua vez, conservam a manutenção do poder para assegurar a ordem e para proteger as instituições (aparelho estatal), e refletem o caráter de classe do Estado na preservação da ordem burguesa, buscando a conformação da classe trabalhadora – por meio de políticas e programas sociais.

É nesse contexto que o Assistente Social tem buscado compreender e intervir nas questões que se apresentam, no atendimento das legítimas demandas de seu efetivo que se encontra em situação de vulnerabilidade social. Mesmo diante dos desafios postos, o trabalho do Assistente Social nas Forças Armadas se revela da maior importância. Por ser um profissional que tem conhecimentos e metodologias para desafiar conjunturas e construir viabilidades em um cotidiano contraditório, este profissional busca em suas ações decifrar a realidade histórica que engloba a complexidade da questão social e os desafios do cotidiano, sendo capaz de atender demandas e solucionar conflitos nesse espaço sócio ocupacional.

Mediante as argumentações realizadas, concluímos que é necessária a ampliação do debate e discussão do trabalho do Assistente Social no campo militar. Este movimento é importante, pois, como já mencionamos anteriormente, anualmente cresce o ingresso de assistentes sociais no âmbito das Forças Armadas (Marinha, Aeronáutica e Exército- sendo este último o maior empregador). Atualmente, o COMAER dispõe de 130 (cento e trinta) assistentes sociais militares, que estão distribuídas na área da saúde e assistência social.

Ressalta-se, que além da seleção anual de assistentes sociais temporárias por meio do Quadro de Oficiais Convocados; com o advento da Lei nº 12.797, de 04 de abril de 2013, houve a criação do Quadro de Oficiais de Apoio – QOAP – no Corpo de Oficiais da Ativa do Comando da Aeronáutica, em que tornou possível o ingresso de assistentes sociais no Quadro Efetivo da Força Aérea Brasileira, a partir do ano corrente.

Cabe aqui destacar, a necessidade de uma maior aproximação a esse espaço de atuação do assistente social, por parte do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais de Serviço Social, que “constituem, em seu conjunto, uma entidade com personalidade jurídica e forma federativa, com o objetivo básico de disciplinar e defender o exercício da profissão de Assistente Social em todo o território nacional” (BRASIL, Lei nº 8.662/1993).

O Parecer Jurídico nº 13, de 2001, do CFESS, delibera que os Conselhos Regionais são desresponsabilizados no que se refere à fiscalização do exercício profissional nas instituições militares, e estabelece a isenção de anuidade aos assistentes sociais militares. Tais prerrogativas são justificadas, pela proibição de militares participarem de atividades políticas, partidárias, sindicais, e das categorias profissionais.

Esta conjuntura colabora para o trabalho invisível desses profissionais, na medida em que, conforme Souza (2013, p. 45), “não o reconhece enquanto assistente social na realização de seu trabalho, e não o ampara enquanto trabalhador”.

No contexto da Aeronáutica, as assistentes sociais pesquisadas, por sua vez, estão numa busca permanente pela qualificação, revelando-se um alto

índice de realização de cursos de pós-graduação, o que oportuniza a troca acadêmico-científica de conhecimento e experiência. Tal aprimoramento intelectual é importante para que possam buscar continuamente desenvolver a capacidade de decifrar a realidade e construir novas propostas de trabalho, aprimorando assim o fazer profissional.

O desafio que se exprime às assistentes sociais no campo militar é o de, descortinarem o processo capitalista “alienante” e não o reproduzir, e, assim, conforme Vasconcelos (2002), e através de suas ações, realizarem um trabalho consciente que permita a capacidade de antecipar, de projetar; capacidade que, segundo a autora, não está dada, mas é um fim a alcançar, algo a construir.

Almejamos, com a investigação aqui apresentada, contribuir para a construção de práticas inovadoras de pesquisa em Serviço Social no campo militar, e em especial, na Região Amazônica, fortalecendo o referencial teórico-metodológico tão necessário para o desenvolvimento da profissão nas Forças Armadas, consolidando a definição e o significado da intervenção do Assistente Social nessa área de atuação.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Geraldo de. **Serviço Social e Filosofia: das origens a Araxá**. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ALMEIDA, Mariza Ribas D'Ávila de. Batalhas culturais de gênero: a dinâmica das relações de poder no campo militar naval. **Dissertação de mestrado**. Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense, 2008.

ALMEIDA, Ney Luiz Teixeira. **Parecer sobre os projetos de lei que dispõem sobre a inserção do Serviço Social na Educação**. Brasília: CFESS, 2004.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 70ª ed. Lisboa: 2009.

BONGESTAB, Maria de Fátima F. da S. **O deslocamento do eixo: a experiência de transferência de militares da Marinha do Brasil**. Monografia de graduação em Serviço Social da Universidade Federal Fluminense: Niterói, 2007.

BOURGUIGNON, Jussara Ayres. A particularidade histórica da pesquisa no Serviço Social. In: **Revista Katálysis**. Florianópolis, v. 10, número especial, 2007. (p.46-54).

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto nº 88.513, de 13 de julho de 1983. **Dispõe sobre o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas, e dá outras providências**.

_____. Decreto nº 85.886, de 1º de abril de 1981. **Aprova o Regulamento para o Quadro de Oficiais Temporários do Ministério da Aeronáutica e dá outras providências**.

_____. Decreto nº 90.741 de 1984. **Aprova o Regulamento Interno dos Serviços da Aeronáutica (RISAER)**.

_____. Lei nº 6.880 de 09 de dezembro de 1980. **Dispõe sobre o Estatuto dos Militares**.

_____. **Lei de Diretrizes Curriculares: diretrizes gerais para o Curso de Serviço Social**. Rio de Janeiro: ABEPSS, 1996.

_____. Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999. **Dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas**.

_____. Lei nº 8662 de 07 de junho de 1993. Dispõe sobre a Profissão de Assistente Social. In: Conselho Federal de Serviço Social. **Legislação e Resoluções sobre o trabalho do/a assistente social**. Brasília, DF: CFESS, 2011.

_____. Lei nº 12.317 de 26 de agosto de 2010. **Acrescenta dispositivo à Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993, para dispor sobre a duração do trabalho do Assistente Social.**

_____. Lei nº 12.797, de 04 de abril de 2013. **Dispõe sobre a criação do Quadro de Oficiais de Apoio – QOAP – no Corpo de Oficiais da Ativa do Comando da Aeronáutica e dá outras providências.**

_____. Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001. **Dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas.**

_____. **Parecer CNE/CES 492/2001 de 03/04/2001.** Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos de Filosofia, História, Geografia, Serviço Social, Comunicação Social, Ciências Sociais, Letras, Biblioteconomia, Arquivologia e Museologia. Ministério de Educação/Conselho Nacional de Educação, Brasília, 2001. Disponível em < <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0492.pdf>>.

_____. Portaria nº. 93/GM3, de 24 de janeiro de 1985. **Institui o Sistema de Assistência Social do Ministério da Aeronáutica.**

_____. Portaria nº 881/MD, de 26 de maio de 2010. **Aprova as diretrizes para o desenvolvimento dos programas da Política de Assistência Social das Forças Armadas.**

_____. Portaria nº 893/MD de 27 de junho de 2007. **Constituição do Conselho Consultivo de Assistência Social das Forças Armadas-CCASFA.**

_____. Portaria nº. 1.121/GC6, de 28 de novembro de 2006. **Reformula o Sistema de Assistência Social do Ministério da Aeronáutica.**

_____. Portaria nº 1.173/MD, de 06 de setembro de 2006. **Aprova a Política de Assistência Social das Forças Armadas.**

_____. **Resolução CNE/CES 15, de 13 de março de 2002.** Estabelece as Diretrizes Curriculares para os cursos de Serviço Social. Conselho Nacional de Educação, Brasília, 2002.

_____. **Resolução nº 15, de 13 de março de 2002.** Diretrizes Curriculares para os cursos de Serviço Social.

_____. **Manual de Adaptação à Vida Militar-Naval.** Ministério da Marinha, 1985.

_____. **A profissão militar.** Presidência da República. Estado-Maior das Forças Armadas: Caderno de Divulgação, 1995.

BRITO, Adalberto da Silveira. **Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina: Memórias (1857/1957)**. Florianópolis: Saint-Germain, 2003.

BRITTEN, N. Entrevistas qualitativas na pesquisa em atenção à saúde. In: POPE, C.; MAYS, N. **Pesquisa qualitativa na atenção à saúde**. Porto Alegre: Artmed, 2005.

CALÇADO, Jarbas Anísio dos Reis. **O Serviço Social na Força Aérea Brasileira**. (2008). (60f). Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social). Curso de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

CAMPOS, Edval. B. **As sociedades Amazônicas e o SUAS**. Coletânea de Artigos Comemorativos dos 20 Anos da Lei Orgânica de Assistência Social/Organizadores: José Ferreira da Cruz [et al]. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. 1ª ed. Brasília: MDS, 2013.

CARVALHO, M. C. Brant. O conhecimento da vida cotidiana: base necessária à prática social. In: NETTO, J. P.; CARVALHO, M. C. Brant. **Cotidiano: conhecimento e crítica**. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2005. p. 13-63.

CARVALHO, Raul., IAMAMOTO, Marilda Vilela. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: um esboço de uma interpretação histórico-metodológica**. São Paulo: Cortez: 1983.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Uma crônica do salário. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CASTRO, Celso. **Goffman e os militares: sobre o conceito de instituição total**. Revista Militares e Política. Número 1, 2007. Disponível em: <<http://www.lemp.ifcs.ufrj.br/revista/index.htm>>. Acesso em 09 de out. de 2012.

CASTRO, Celso & LEIRNER, Piero. (Org.) **Antropologia dos militares – reflexões sobre pesquisas de campo**. Rio de Janeiro, FGV, 2009.

COMANDO DA AERONÁUTICA (Brasil). **Instrução do Comando da Aeronáutica nº. 163-1**, de 10 de março de 2014. Aprova a reedição da ICA 163-1, que estabelece as Instruções Reguladoras das Ações Sociais do Comando da Aeronáutica.

_____. **Instrução do Comando da Aeronáutica nº. 160-39** de 04 de julho de 2011. Estabelece as Instruções sobre o Serviço Social nos Órgãos do Sistema de Saúde da Aeronáutica.

_____. **Instrução do Comando da Aeronáutica nº. 161-1**, de 15 de dezembro de 2008. Estabelece as normas e os procedimentos relacionados à Gestão e Aplicação dos Recursos da Assistência Social.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Código de Ética do Assistente Social** (1993). 9 ed. Brasília: CFESS, 2011.

_____. **Parâmetros para atuação de assistentes sociais na política de assistência social.** Série: Trabalho e projeto profissional nas políticas sociais. Brasília, 2010.

_____. **Atribuições Privativas do (a) assistente social em questão.** DF: CFESS, 2002.

_____. Parecer jurídico nº 13 de 30 de maio de 2001. **Dispõe sobre a fiscalização do exercício profissional de assistentes sociais nas Forças Armadas.**

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais.** 11ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

COUTO, Berenice Rojas. **Formulação de Projeto de Trabalho Profissional.** In: Serviço Social: Direitos e Competências Profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2010.

D'ARAUJO, Maria C. Amazônia e Desenvolvimento à luz das políticas governamentais: a experiência dos anos 50. **Revista Brasileira de Ciências Sociais.** São Paulo, ano 7, n.19. jun/1992, p. 41-55.

ELIA, Rui da Fonseca. A profissão militar como capital ético da sociedade e a necessidade de líderes modelares. **Revista Marítima Brasileira.** Rio de Janeiro: Serviço de Documentação da Marinha; 1º Trimestre, 2006.

FALEIROS, Vicente de Paula. **Serviço Social: questões presentes para o futuro.** Serviço Social & Sociedade. Nº 50, p. 09-39, 1996.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir.** Petrópolis: Vozes, 1987.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos.** 2ª ed. São Paulo: Perspectiva, 1987.

GUIMARÃES, M. M de F. Avaliação do Núcleo de Serviço Social da Guarnição do Galeão do Comando da Aeronáutica. **Dissertação de Mestrado.** Programa de Pós-Graduação em Avaliação. Rio de Janeiro: 2012, Fundação Cesgranrio.

KUHLMANN, Paulo RL. **Exército Brasileiro – estrutura militar e ordenamento político (1984-2007).** Tese de Doutorado em Ciências Políticas. São Paulo: USP, 2007.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **Renovação e Conservadorismo no Serviço Social: ensaios críticos.** 4ª ed. São Paulo: Cortez, 1997.

_____. **A questão social no capitalismo.** Revista Temporalis. ABEPSS – Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. Ano 2, nº 3, p. 33-40. Brasília, Graflin, 2001.

_____. Projeto Profissional, espaços ocupacionais e trabalho do(a) Assistente Social na atualidade. **Atribuições Privativas do(a) Assistente Social, em questão.** Brasília: CFESS, 2002.

_____. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional.** 10ª ed. São Paulo: Cortez, 2006.

_____. **Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social.** 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. Os espaços sócio-ocupacionais do assistente social. In: **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais.** Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

LEAL, A. L. **Uma sinopse histórica da Amazônia** (Uma visão política). Belém: Revista de Estudos Paraenses, 2010.

LEIRNER, Piero de C. **Meia-volta volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar.** Rio de Janeiro: FGV, 1997.

LESSA, Sérgio. **O Método.** Fortaleza: UFC, Mímeo, 2001.

_____. **A Ontologia do Ser Social.** Maceió: EDUFAL, 1996.

LUKÁCS, G. **Per una Ontologia dell'Essere Sociale.** V.II. Trd. di Alberto Scarponi. Roma: Editori Riuniti, 1976-81. (texto traduzido em português por Sérgio Lessa).

MACHADO, Ednéia Maria. **Questão Social: Objeto do Serviço Social?** Serviço Social em Revista. LONDRINA, V. 2, N. 1, P.39-48, JUL./DEZ. 1999. Disponível em: < <http://www.ssrevista.uel.br/cv2n1quest.htm> >.

MANRIQUE CASTRO, Manuel. **História do Serviço Social na América Latina.** 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2009.

MARINHA DO BRASIL, **Diretoria Geral de Pessoal da Marinha – 501.** 3ª revisão. [Documentação Interna].

_____, **Diretoria Geral de Pessoal da Marinha – 310.** 3ª revisão. [Documentação Interna].

MARQUES, Adriana A. **Amazônia: pensamento e presença militar.** 2007. **Tese de Doutorado.** Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2007.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política.** 16ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998. Livro I.

MARX e ENGELS. **A Ideologia Alemã I.** S. Paulo: Ed. Hucitec, 1987.

MEC-SESU. Coordenação da Comissão de Especialistas de Ensino. Comissão de Especialistas de Ensino (CCEE). Comissão de Especialistas de Ensino em Serviço Social (Coness). **Diretrizes Curriculares. Curso Serviço Social.** Brasília, fevereiro de 1999. Disponível em: http://www.cfess.org.br/arquivos/legislacao_diretrizes.pdf

MINAYO, M. C. S (Org). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29ª ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2010.

MINAYO, M. C S., SOUZA, E. R., CONSTANTINO, P. (Org.) **Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008.

MORAES, E. E. C. Processo de Adaptação à Vida Militar Naval: Crenças, Valores e Saúde. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Florianópolis: 2008, Universidade Federal de Santa Catarina.

MOTA, Ana Elizabete (org.). **A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social**. São Paulo: Cortez, 1998.

_____(org.). **O mito da assistência social: ensaios sobre Estado, Política e Sociedade**. 2ª ed. São Paulo, Cortez, 2008.

MOTA, Ana Elizabete. O Serviço Social na contemporaneidade: a “questão social” e as perspectivas ético-políticas. IN: **Encontro Nacional CFESS/CRESS**, 29, Anais, Maceió. 2000.

NASCIMENTO, Nadia, Socorro Fialho. Amazônia e desenvolvimento capitalista: a centralidade da região para a acumulação de capital e a produção de expressões da questão social”. **Revista de Políticas Públicas**. São Luís, Edição Especial, p. 203-213, 2010.

NETTO, José. Paulo. **Cinco Notas a Propósito da Questão Social**. Revista Temporalis. ABEPSS – Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. Ano 2, nº 3, p. 41-49. Brasília. Grafile, 2001.

_____. A construção do projeto ético-político do Serviço Social. In: Mota. Ana Elizabete [et al], (orgs). **Serviço Social e Saúde – formação e trabalho profissional**. São Paulo: Cortez, 2006.

_____. A construção do projeto ético-político do Serviço Social frente à crise contemporânea. **Capacitação em Serviço Social e Política Social: crise contemporânea, questão social e Serviço Social**. Módulo 01, Brasília: CEAD/UNB – CFESS, ABEPSS, 1999.

_____. Transformações societárias e Serviço Social – notas para uma análise prospectiva da profissão no Brasil. **Revista Serviço Social e Sociedade**. n. 50. São Paulo, Cortez, 1996.

_____. **Capitalismo monopolista e Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 1992.

PAIVA, B. A. Reflexões sobre pesquisa e processos de formulação e gestão. In: **Capacitação em Serviço Social e política social**. Módulo 4. Brasília: UnB, Centro de Educação Aberta, Continuada a Distância, 2000.

PEREIRA, Potyara. **Questão social, serviço social e direitos da cidadania.** Revista Temporalis. Brasília: ABEPSS – Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. Ano 2, nº 3, p. 51-61. Brasília. Grafile, 2001.

PASTORINI, Alejandra. **A categoria “questão social” em debate.** Questões da nossa época. São Paulo: Cortez, 2004.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para a prática de enfermagem.** 7ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

RAICHELIS, Raquel. **O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos.** Revista Serviço Social e Sociedade. N. 107. São Paulo: Jul/Set. 2011.

. O trabalho do Assistente Social na esfera estatal. In: **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais** – Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. p. 377-392.

ROSANVALLON, Pierre. **A nova questão social. Repensando o Estado Providência.** Brasília: Instituto Teotônio Vilela, 1998.

SILVA, M. Ozanira Silva e. **O serviço social e o popular: resgate teórico metodológico do projeto profissional de ruptura,** 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SILVA, Fernanda Chinelli M. da S. **Eu adoro ser mulher de militar: estudo exploratório sobre a vida das esposas de militares.** In: 1º Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos da Defesa. São Paulo: setembro 2007.

SOUZA, E. P. B de. Sociedade de Consumo e o Enfrentamento das situações de Vulnerabilidade Econômica no âmbito do V Comando Aéreo Regional: Desafios para o Serviço Social. **Dissertação de Mestrado.** Porto Alegre: 2013. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

SOUZA, J. D. A. de. A atuação do assistente social nas Forças Armadas: novas habilidades, competências e atribuições? **Trabalho de Conclusão de Curso.** Brasília: 2011, Universidade de Brasília (UNB).

VASCONCELOS, Ana Maria de. **A prática do serviço social: cotidiano, formação e alternativas na área de saúde.** São Paulo: Cortez, 2002.

VIEGAS, CEM. **A Profissão Militar e as Mudanças na Guerra** – devem os militares combater o crime urbano? In Revista Olhar. Ano 04. n. 7. JAN-JUN/2003.

YASBEK, Maria Carmelita (Org.) Projeto de revisão curricular da Faculdade de Serviço Social - PUC-SP. **Serviço Social & Sociedade,** São Paulo, ano 5, n. 14, p. 29-103, jun. 1984.

YASBEK, Maria Carmelita. **Pobreza exclusão social: expressões da questão social no Brasil.** Revista Temporalis. ABEPSS – Associação Brasileira de

Ensino e Pesquisa em Serviço Social. Ano 2, nº 3, p. 33-40. Brasília, Grafile, 2001.

_____. **Os fundamentos históricos e teórico metodológico do Serviço Social brasileiro na contemporaneidade.** In: Serviço Social: Direitos e Competências Profissionais. Brasília: CFESS/ ABEPSS, 2010.

APÊNDICE
QUESTIONÁRIO

PARTE A - Aspectos sócio – demográficos:

- 1) **Idade:** _____ anos. 2) **Sexo:** () M () F
- 3) **Estado Civil:** () Solteiro () Casado () União consensual () Divorciado/separado
- 4) **Naturalidade:** _____
- 5) **Em qual das faixas abaixo você calcula estar a soma da renda bruta mensal dos membros da sua família que moram em sua casa?**
() De R\$ 6.000,00 a R\$ 8.000,00 () De R\$ 8001,00 a R\$ 10.000,00 () De R\$ 10.001,00 a R\$ 13.000,00 () De R\$ 13.000,01 a R\$ 15.000,00 () Mais de R\$ 15.000,00
- 6) **Em qual dos percentuais você calcula que se encontra a sua renda individual em relação à renda bruta total dos membros da sua família que moram em sua casa?** () Abaixo de 30% () De 30% a 49% () 50% () De 51% a 75% () Acima de 75% () 100%
- 7) **Há quanto tempo se graduou?** _____
- 8) **Por qual instituição?** _____
- 9) **Com relação à pós-graduação:**
() **Especialização em andamento.** Qual: _____
Instituição: _____ Ano de início: _____
() **Especialização concluída.** Qual: _____
Instituição: _____ Ano de conclusão: _____
() **Mestrado em andamento/ concluído.** _____
Instituição: _____ Ano de início/conclusão: _____
() **Doutorado em andamento/ concluído.** _____
Instituição: _____ Ano de início/conclusão: _____
() **Outros Cursos na área de Serviço Social.** Cite-os: _____

- 10) **Experiência profissional anterior:** _____

PARTE B – Configuração profissional do Serviço Social no Campo Militar

- 11) **Há quanto tempo trabalha na Aeronáutica?** _____
- 12) **Organização Militar onde serve?** _____
- 13) **Já serviu em outra Instituição Militar? Qual?** _____
- 14) **Quais cargos e funções exerce atualmente na Organização Militar?** _____

15) Está ou já esteve em desvio de função/ exercendo atividades fora da área/ seção de Serviço Social? () Não. () Sim. Estou atualmente. () Sim. Já estive por curto período de tempo. () Sim. Já estive por um longo período de tempo.

16) Quais cargos e funções já exerceu na Organização Militar? _____

17) Quais as principais atividades realizadas por você enquanto Assistente Social na sua Organização Militar? _____

18) Quais as principais demandas e quem é o público-alvo das atividades que você realiza? _____

19) Você considera que na sua atuação profissional há demandas específicas por se tratar de um público particular (militares e dependentes), que envolvem os campos econômico, social e relacional? Cite as demandas específicas mais recorrentes e se há demandas que não conseguem ser trabalhadas pelo Serviço Social. _____

20) Você considera que estas e outras demandas se acentuam/ se intensificam por se tratar da Região Amazônica? Por quê? _____

PARTE C - Relação Assistente Social X Militar

21) Qual a sua percepção sobre o trabalho exercido na área militar? Há um equilíbrio entre as atividades essencialmente militares e o efetivo trabalho do Assistente Social ou nem sempre isso é possível? _____

22) Como você avalia a autonomia do Assistente Social na realização de seu trabalho estando subordinado a uma instituição organizada com base na hierarquia e disciplina? É possível uma autonomia estando subordinado hierarquicamente a superiores ou há situações de condicionantes objetivos à sua autonomia na condução do trabalho?

23) Quais os limites e desafios você considera que o Assistente Social tem na realização de seu trabalho, estando vinculado a uma Organização Militar?

24) Você conhece o Projeto Ético-Político profissional do Serviço Social? Identifica dificuldades para adotar os parâmetros de democracia, liberdade e justiça social no exercício profissional? Avalia que é factível sua materialização na instituição militar? Por quê? _____

25) Quais as dificuldades/entraves encontrados na busca pela legitimação social da profissão que ampliem forças e espaços no interior desse espaço ocupacional e na garantia da qualidade dos serviços prestados, alargando as possibilidades de condução do trabalho do horizonte do projeto ético-profissional? _____
