

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
MESTRADO EM SOCIOLOGIA**

DÉBORA DE PAULA BOLZAN

**“Eu nasci para ser assistente social”: o trabalho em Serviço Social,
profissionalização, identidade e gênero**

Goiânia

2014

DÉBORA DE PAULA BOLZAN

**“Eu nasci para ser assistente social”: o trabalho em Serviço Social,
profissionalização, identidade e gênero**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Jordão Horta Nunes.

**Goiânia
2014**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação na (CIP)

GPT/BC/UFG

B694 Bolzan, Débora de Paula.
“Eu nasci para ser assistente social” [manuscrito]: o trabalho em Serviço Social, profissionalização, identidade e gênero / Débora de Paula Bolzan. - 2014.
152f.

Orientador: Prof. Dr. Jordão Horta Nunes.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Ciências Sociais, 2014.

Bibliografia.

Inclui lista de figuras, abreviaturas, siglas e tabelas.

Apêndices.

1. Serviço social – Goiânia (GO) 2. Serviço social – Condições de trabalho 3. Trabalho emocional 4. Identidade profissional I. Título.

CDU: 36(817.3)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

ATA DA SESSÃO DE JULGAMENTO DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE

DÉBORA DE PAULA BOLZAN

Aos quatro dias de julho de 2014, às 13:00 horas, na Sala 29 da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Federal de Goiás, realizou-se a sessão de julgamento da Dissertação de Mestrado da mestranda **DÉBORA DE PAULA BOLZAN**, intitulada "*Eu nasci para ser assistente social": o trabalho em Serviço Social, profissionalização, identidade e gênero*". A Banca Examinadora foi composta, conforme Portaria n.º 013/2014-FCS, de 03 de julho de 2014, pelos seguintes Professores Doutores: Jordão Horta Nunes (Presidente/UFG), Christiane Girard Ferreira Nunes (UNB) e Cleito Pereira dos Santos (UFG) – Suplente: Telma Ferreira Nascimento Durães (UFG). A candidata apresentou o trabalho, os examinadores a arguíram e ela respondeu as arguições. Às 15:25 horas, a Banca Examinadora passou a julgamento em sessão secreta, pela qual foram atribuídos à mestranda os seguintes resultados:

Aprovado(a) Reprovado(a)

Dr. Jordão Horta Nunes

Aprovado(a) Reprovado(a)

Dra. Christiane Girard Ferreira Nunes

Aprovado(a) Reprovado(a)

Dr. Cleito Pereira dos Santos

Resultado Final Aprovada

Reaberta a sessão pública, a Presidente da Banca Examinadora proclamou os resultados e encerrou a sessão, da qual foi lavrada a presente ata que vai assinada por mim, Marcelo Augusto Parrillo Rizzo, Secretário do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, e pelos membros da Banca Examinadora.

Marcelo Augusto Parrillo Rizzo

Goiânia
2014

AGRADECIMENTOS

Chegar até aqui é a realização de um sonho que envolve pessoas queridas e especiais. Todos contribuíram, à sua maneira, para que este sonho se tornasse realidade. Torna-se imprescindível agradecer à minha família pelo apoio emocional, em especial à minha mãe, Marlene, por seu exemplo de dedicação e por proporcionar e incentivar este sonho. Essa conquista é tanto minha quanto sua Mãe!

A Deus, pelo dom da vida, pela família e pelas oportunidades que me proporcionou.

Ao meu pai, Mário, à minha irmã Marimar, ao Flávio e ao Eduardo. A toda minha família, avó, tias/os e primas/os.

Ao Jean, pelo incentivo e amor de sempre.

Ao professor Jordão que me recebeu como orientanda e pacientemente me acompanhou com profissionalismo, compromisso e dedicação em todas as fases do mestrado, sempre disposto a ajudar e ensinar. Obrigada por fazer parte dessa conquista, na qual o senhor tem grande responsabilidade.

Aos participantes da banca de qualificação, Cleito Pereira dos Santos e Telma Nascimento, pelas contribuições valiosas. Aos professores do Programa de Pós Graduação em Sociologia da UFG e aos professores do IFCH/UNICAMP pela excelente experiência que vivenciei durante o semestre 2012/2, em especial à professora Ângela Araújo, pelo acolhimento nesta Universidade.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior-CAPES, por viabilizar essa pesquisa e o período sanduíche na UNICAMP através do apoio financeiro.

À amiga Maria Oneida, por seu empenho na luta por um mundo mais justo e por me instigar a conhecer os estudos de gênero, que me eram desconhecidos.

As/os assistentes sociais participantes dessa pesquisa, por me acolherem e permitirem que essa pesquisa fosse realizada tomando como base suas experiências laborais e de vida.

A todas/os meu sincero muito obrigada!

RESUMO

Esta dissertação tem por objetivo analisar sociologicamente as relações de trabalho em serviço social na região metropolitana de Goiânia, desvendando de que forma as/os assistentes sociais são atingidas/os e vivenciam as transformações em curso no mundo do trabalho e suas implicações para a categoria. Têm-se ainda, como objetivos específicos: traçar o perfil socioeconômico da categoria; analisar o processo de construção das identidades sociais dessas/es profissionais; identificar como a apropriação do trabalho emocional e as construções de gênero afetam a profissão. A metodologia tem ênfase qualitativa. A entrevista semi-estruturada com assistentes sociais foi o principal procedimento para a construção de dados qualitativos, com elementos técnicos de entrevistas narrativas. O uso de dados quantitativos teve como fonte bases de dados secundários, como CENSO, PNAD e RAIS.

Os resultados apontam um visível processo de precarização das condições de trabalho no serviço social, principalmente com relação ao tipo de vínculo de trabalho (contratos temporários, cargo comissionado, trabalho voluntário), jornadas de trabalho diversas, salários altamente discrepantes, vínculos instáveis e com ausência de direitos sociais (férias, licença maternidade, etc.). Mesmo trabalhadoras/es com vínculo estatutário efetivo são afetadas/os pela dicotomia de contratos, diminuição de concursos públicos e escasso investimento nas condições físicas, materiais e humanas de trabalho.

Os resultados também indicam que o serviço social persiste enquanto nicho feminino, que possui uma desvalorização histórica e social, exposta principalmente em manifestações discriminatórias relacionadas com a escolha profissional do serviço social. As assistentes sociais administram suas relações de gênero na permanência do trabalho doméstico conciliado ao trabalho profissional, configurando uma identidade de gênero. Por fim, a pesquisa expõe que o trabalho emocional é desenvolvido de forma intermitente nessa profissão e que as emoções são administradas em nível de profundidade, contribuindo para que o trabalho emocional se constitua como parte da identidade profissional.

Palavras-Chave: Serviço Social, trabalho, precarização, gênero, identidade, trabalho emocional.

ABSTRACT

This dissertation aims to analyze sociologically labor relations in social work in the metropolitan area of Goiânia, revealing how the social workers are affected and experience the changes taking place in the universe of work and its implications for the category. Still, there are as specific objectives: to outline the socioeconomic profile of social workers; to analyze the process of construction of social identities of these professionals; and to identify how ownership of emotional labor and gender constructions affect the profession. The methodology has qualitative emphasis. A semi-structured interview with social workers was the main procedure for the construction of qualitative data, with technical elements of narrative interviews. The quantitative data were used as sources of secondary data bases, as Census, PNAD and RAIS sources.

The results indicate a visible process of casualization of working conditions in social service, particularly with respect to the type of job contract (temporary contracts, commissioned position, volunteer work), different types of work journey arrangements, widely disparate wages, unstable links and absence of social rights (holidays, maternity leave, etc). Even workers with effective statutory relationship are affected by the dichotomy of contracts, reduction of competitions for public servants and scarce investment in physical, material and human conditions of work.

The results also indicate that the Social Work persists as female niche, which has a historical and social devaluation, exposed mainly in discriminatory manifestations related to career choice of Social Work. Social workers manage their gender relations in the permanence of housework reconciled to professional work, setting up a gender identity. Finally, the research exposes that emotional labor is done intermittently in this profession and that emotions are administered in depth level, contributing to the emotional labor be constituted as part of the professional identity.

Keywords: Social Work, labor, precarization, gender, identity, emotional labor.

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS -----	9
LISTA DE SIGLAS -----	9
LISTA DE TABELAS -----	11
LISTA DE QUADROS -----	11
APRESENTAÇÃO -----	12
CAPÍTULO 1- SERVIÇO SOCIAL: DA GÊNESE CARITATIVA À BUSCA POR PROFISSIONALIZAÇÃO -----	26
1.1 A conjuntura socio-histórica do Serviço Social-----	26
1.2 O Serviço Social à luz da Sociologia das Profissões-----	49
CAPÍTULO 2 – TRABALHO E GÊNERO NAS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO MUNDO TRABALHO -----	59
2.1 O mundo do trabalho na contemporaneidade: a precarização estampada----	59
2.2 O trabalho feminino reconfigurado: mudanças e permanências-----	73
2.3 Trabalho emocional e o setor de serviços-----	79
CAPÍTULO 3- O TRABALHO EM SERVIÇO SOCIAL -----	84
3.1 Breve perfil sócio-ocupacional da categoria-----	84
3.2 Os contratos e as condições de trabalho em Serviço Social-----	90
3.3 Relações de gênero no Serviço Social-----	105
3.4 A feminização persistente, formas sutis de discriminação [...]-----	115
3.5 O trabalho emocional em Serviço Social-----	126
CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	133
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS -----	139
OUTRAS FONTES -----	146
APÊNDICES -----	147

LISTA DE ABREVIATURAS

CF- Constituição Federal
FHC- Fernando Henrique Cardoso
GO- Goiás
PJ- Pessoa Jurídica
SP- São Paulo
TE- Trabalho emocional

LISTA DE SIGLAS

ABESS - Associação Brasileira de Ensino de Serviço Social
ABEPSS- Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social
BPC- Benefício de Prestação Continuada
CAPES- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEAS- Centro de Estudos e Ação Social de São Paulo
CEBRAP- Centro brasileiro de análise e planejamento
CFESS- Conselho Federal de Serviço Social
CLT- Consolidação das Leis do Trabalho
CRAS- Centro de Referência de Assistência Social
CREAS- Centro de Referência Especializado de Assistência Social
CRESS - Conselho Regional de Serviço Social
DET- Contrato por tempo determinado
DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FAPEG- Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Goiás
FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FMI- Fundo Monetário Internacional
HUCAM- Hospital Universitário Cassiano Antônio Moraes
IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira
INSS- Instituto Nacional do Seguro Social
LBA- Legião Brasileira de Assistência
LER- Lesão por Esforço Repetitivo, em inglês *Repetitive Strain Injury*
LGBT- Lésbicas, gays, bissexuais e transexuais
LOAS- Lei Orgânica de Assistência Social
MDS- Ministério do desenvolvimento social e combate à fome
MP- Ministério Público
MP-GO- Ministério Público do Estado de Goiás
TEM- Ministério Do trabalho e Emprego
NAST- Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador
ONG- Organização não governamental
RAIS- Relação Anual de Informações Sociais
PEA- População Economicamente Ativa
PIB- Produto interno bruto
PLR- Participação nos lucros e resultados

PNAD- Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios
PPGS- Programa de Pós Graduação em Sociologia
PUC-GO- Pontifícia Universidade Católica de Goiás
PUC-SP- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
SESC- Serviço Social do Comércio
SESI- Serviço Social da Indústria
SEMDUS- Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano
SEMAS- Secretaria Municipal de Assistência Social
SBS- Sociedade Brasileira de Sociologia
SUS- Sistema Único de Saúde
TST- Tribunal Superior do Trabalho
UFG- Universidade federal de Goiás
USP- Universidade de São Paulo
UNICAMP- Universidade Estadual de Campinas

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Divisão por sexo de assistentes sociais em Goiás-RAIS 2012-----	16
Tabela 2: Divisão por sexo de assistentes sociais no Brasil-PNAD 2012-----	16
Tabela 3: Cor ou raça de assistentes Sociais- Brasil, PNAD 2012-----	17
Tabela 4: Pessoas ocupadas na semana de referência [...]-----	18
Tabela 5: Tipos de vínculos das assistentes sociais [...]-----	87
Tabela 6: Horas trabalhadas por semana das assistentes sociais entrevistadas-----	88
Tabela 7: Assistentes sociais entrevistadas por cor ou raça (autodeclaração)-----	89
Tabela 8: Tipos de família das assistentes sociais entrevistadas-----	89

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Perfil sócio-ocupacional das/os assistentes sociais entrevistadas/os-----	86
Quadro 2: Período de realização das entrevistas-----	146

APRESENTAÇÃO

O trabalho precário ou vulnerável não é uma novidade dos tempos atuais do neoliberalismo. Segnini (2011, p.69) aponta que essas formas de trabalho podem ser observadas “em toda a história das relações sociais que informam a produção capitalista e expressam formas históricas de sua organização”. O que torna então, nos dias atuais, o trabalho ainda mais precarizado? Para muitos autores (ANTUNES, 1999; HARVEY 1992; SEGNINI, 2011) o atual processo de mundialização, no qual a reestruturação produtiva é a energia motriz, é o responsável por mudanças significativas e profundas no processo de organização da produção e do trabalho, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, instituindo formas de vinculação flexíveis (terceirização, subcontratação, contratos temporários, trabalho em domicílio etc.), reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis e formais, intensificando ainda mais os níveis de exploração do trabalho.

Há ainda uma tendência de enorme impacto no mundo do trabalho contemporâneo: o aumento significativo da ocupação feminina, concentrada, sobretudo, nos postos mais precarizados do setor de serviços, com salários e direitos desiguais em relação aos homens no mercado de trabalho (HIRATA, 2009). Os direitos do trabalho vêm sofrendo perda significativa, sendo paulatinamente reduzidos sob o olhar conivente do Estado, enquanto o poder sindical torna-se vagarosamente mais enfraquecido. Tantas mudanças incidem não apenas sob o processo de organização do trabalho, da produção e dos serviços, mas especialmente sobre a identidade das trabalhadoras e trabalhadores que sofrem as transformações desse processo.

O termo precarização se refere ao processo de deterioração das condições de trabalho na dinâmica do processo de reestruturação produtiva. A precarização tem deteriorado de sobremaneira os rendimentos auferidos, as características do vínculo empregatício, a estabilidade desses vínculos e os direitos trabalhistas. Isso significa que as condições que vigoraram até os anos 1970, em que o trabalho predominante era o assalariado formal, de tempo integral, por tempo indeterminado e protegido pela legislação ou pela convenção coletiva, estão se reconfigurando, ampliando formas de trabalho precário. Dessa forma, a precarização do trabalho não ocorre de forma isolada em alguns postos e locais de trabalho, ela está associada com a reestruturação produtiva, a terceirização e a flexibilização do trabalho, que atingem cada vez mais o conjunto da

classe trabalhadora, com extensão e profundidade em todos os países capitalistas (LEITE, 2008).

A noção de precariedade refere-se às novas características do trabalho nas sociedades contemporâneas, ao estatuto e a situação de desvantagem desses empregos, passando a designar as novas estratégias e formas de emprego, tais como: terceirização; trabalho autônomo; atividades assalariadas por tarefa; trabalho em tempo parcial; trabalho agrícola sazonal; em contratos temporários etc. A precariedade gera nos trabalhadores situação de incerteza, instabilidade e insegurança socioeconômica e a degradação das condições e relações de trabalho individuais e coletivas, sobretudo a partir das décadas de 1980 e 1990 no Brasil (GENNARI; ALBUQUERQUE, 2013).

Nessa conjuntura, a globalização tende a gerar ou potencializar polarizações no mundo do trabalho, com efeitos evidentes e complexos em largos extratos da população. Suas dimensões e consequências tendem a afetar, sobretudo, determinados conjuntos da classe trabalhadora, principalmente trabalhadores mais jovens, imigrantes, mulheres e negros (SEGNINI, 2011). Deste modo, as diferenças de sexo, idade, raça e de qualificação podem ser muito mais exploradas no mercado de trabalho, dividindo trabalhadores segundo essas características que funcionam como marcadores de desigualdade no mundo de trabalho. A força de trabalho feminina, por exemplo, pode mais facilmente trabalhar como subcontratada, temporária, em tempo parcial e com salários menores (LEITE, 2008). Não obstante, um viés de gênero torna-se fundamental para a análise das novas configurações do trabalho na atualidade, uma vez que as mulheres constituem maioria nos postos de trabalho mais precários e informais, principalmente no setor de serviços.

Inserido prioritariamente neste setor, o serviço social está entre as cinco profissões brasileiras que mais empregam mulheres. Na década de 1970 era a segunda profissão com maior concentração de mulheres no país; nos Censos de 1980, 1991 e 2000 assumiu como a profissão de nível superior mais feminina do Brasil (SIMÕES, 2012). Historicamente, Serviço Social, Enfermagem, Pedagogia e Biblioteconomia indicam as quatro profissões mais influenciadas pelo gênero no mercado de trabalho brasileiro. Tais profissões são consideradas de menor valor e mal remuneradas, revelando que as desigualdades entre os gêneros persistem no mercado de trabalho e posicionam a mulher em uma situação desigual construída a partir da divisão sexual do trabalho.

A presença feminina no serviço social é uma marca histórica, reproduzindo uma concepção sexuada de exercício profissional. Nesse sentido, a interlocução entre serviço social e gênero levanta questões recorrentes à sociologia do trabalho, principalmente porque se trata de uma profissão moldada pela divisão sexual do trabalho e pelos arranjos de sexo em âmbito doméstico. Como se sentem as/os profissionais de serviço social por exercerem uma ocupação desprestigiada socialmente? Como vivenciam o menor valor social da profissão no cotidiano? Como as construções sociais e culturais de gênero influenciam o trabalho e a vida dessas/es profissionais?

Através das formas narrativas as/os profissionais falam de si, sobre suas práticas, trajetórias, crenças e projetos relativos às suas experiências laborais e de formação (DUBAR, 2012). Com essa perspectiva, a intenção é dar voz as/os assistentes sociais partindo também das seguintes questões: como a categoria tem sido atingida pelas novas configurações do trabalho? Como essas/es profissionais se identificam com seu trabalho e qual a relação deste com o processo de formação identitária? Como gerenciam o trabalho emocional? Procurando responder a essas e outras questões sobre essa categoria profissional esta dissertação foi construída, traçando como objetivo central analisar sociologicamente as relações de trabalho em serviço social na região metropolitana de Goiânia, desvendando de que forma as/os profissionais dessa área são atingidas e vivenciam as transformações em curso no mundo do trabalho e suas implicações para a categoria. Têm-se ainda, como objetivos específicos: traçar o perfil socioeconômico das/os assistentes sociais; analisar o processo de construção das identidades sociais dessas/es profissionais; identificar como é feita a apropriação do trabalho emocional e por fim, analisar como as construções de gênero afetam a profissão.

Nos espaços ocupacionais, o cotidiano das/os assistentes sociais e as demandas estão imbricadas no gênero: violência contra a mulher, trabalho doméstico, abuso sexual e moral, direitos reprodutivos, planejamento familiar, aumento de mulheres chefiando famílias, presídios femininos, movimento LGBT; entre outras tantas. No entanto, as análises do trabalho em serviço social pouco problematizam a perspectiva do gênero, limitando-se, na maioria das vezes, às estatísticas por categorias de sexo, sendo a produção acadêmica pequena sobre os estudos de gênero em serviço social (LISBOA, 2010).

Nessa pesquisa, o trabalho é pensado como uma relação social que considera classe, gênero e raça como elementos constitutivos. Procura-se desvendar uma pretensa

neutralidade da categoria trabalho, mostrando suas características sexuadas e situando as relações de trabalho, necessariamente, num contexto social e histórico. Além disso, a problemática de gênero nos permite pensar contra a idéia dominante de uma classe trabalhadora homogênea, o que, ao contrário, nos leva a pensar sua heterogeneidade, dando evidência aos marcadores de diferença e desigualdade na sociedade e na própria classe, como raça, sexo, nacionalidade, idade. Convida-nos ainda a questionar a divisão desigual do trabalho doméstico e a importância e o uso do tempo fora do trabalho.

A categoria gênero explica as relações desiguais entre os sexos como relações sociais, culturais, políticas e econômicas (re)produtoras de relações sociais desiguais que legitimam e naturalizam desigualdades, estabelecidas historicamente com base em construções culturais e sociais que diferenciam e hierarquizam os sexos, ou seja, essa categoria questiona o lugar social e cultural ocupado pela mulher, lugar esse construído hierarquicamente como uma relação aparentemente natural de poder entre os sexos e aborda a dimensão social, cultural e material da desigualdade sexual.

Os estudos de gênero configuram-se como uma área que acarreta grande afastamento de assistentes sociais, como observa Marlene Rodrigues:

A questão da mulher e mais, precisamente, dos gêneros é inerente ao dia-a-dia do Assistente Social - uma profissão composta majoritariamente por mulheres e que tem nestas suas principais usuárias. Talvez por isso mesmo, permanece, de maneira geral na periferia dos debates no Serviço Social. Mais do que isso, a maioria dos profissionais, parece mesmo resistir, ativamente, às abordagens que privilegiem o enfoque do gênero e mesmo a aproximação com os movimentos sociais de mulheres (RODRIGUES, 1998, p.5).

Essa relação de distanciamento dos estudos de gênero pelo serviço social parece perpetuar-se ao longo do tempo, como se verá adiante no Capítulo 3. Segundo Simões (2012) apesar de ser uma profissão predominantemente feminina “as análises dessa maciça presença na profissão ainda não receberam tratamento condizente com a relevância do tema” (p.94). Mais do que afirmar a presença massiva de mulheres no serviço social, como fazem grande parte das pesquisas em serviço social que tocam no tema, é preciso mostrar como a prática profissional é orientada pelo gênero e como a profissão é influenciada por valores e práticas culturalmente e historicamente associados ao universo feminino.

É importante ressaltar que gênero¹ é considerado em uma dimensão relacional, ou seja, falar de uma profissão de maioria feminina inclui falar também do masculino e das interações e interdependências imbricadas nessas relações. Mesmo representando um pequeno quantitativo, os homens se fazem presentes no serviço social e os valores relativos ao masculino fazem parte de suas relações. Sendo uma profissão permeada por valores em torno do feminino, os homens guardam esses valores na prática profissional?

Dados recentes da RAIS² 2010 sobre Goiás mostram que a taxa de feminização do serviço social nesse Estado é de 93,7%. Em nível nacional os dados da Pnad³ 2012 apontam que as mulheres representaram 84,4% da categoria em todo o Brasil neste ano, conforme as tabelas seguintes.

Tabela 1: Divisão por sexo de assistentes sociais em Goiás –RAIS 2012

Sexo	Frequência	(%)
Masculino	54	6,4
Feminino	793	93,7
TOTAL	847	100,0

Fonte: Rais 2012-Goiás. Elaboração da autora

Tabela 2: Divisão por sexo de assistentes sociais no Brasil –PNAD⁴2012

Sexo	Frequência	(%)
Masculino	28.935	15,6
Feminino	156.368	84,4
TOTAL	185.303	100,0

Fonte: Pnad 2012-Brasil. Elaboração da autora

Com base em Pnads Simões (2012) traça o perfil profissional nacional do serviço social e demonstra que 96,8% de profissionais eram mulheres em 1988. A

¹A análise da categoria gênero deve ser entendida como uma relação entre sujeitos históricos e participantes de um padrão de acumulação capitalista que se apropria das relações de gênero para explorar as diferenças socialmente construídas a seu favor. Assim, “os sujeitos históricos têm suas relações reguladas pelo gênero, conjunto de representações absolutamente central na sociedade” (SAFFIOTI, 2004, p. 74). Ademais, gênero é relacional e “não regula somente as relações entre homens e mulheres, mas normatiza também relações homem-homem e relações mulher-mulher” através da naturalização das diferenças socialmente construídas (*id.*, p.276-77).

² A Relação Anual de Informações Sociais – RAIS é um importante instrumento de coleta de informações sócio-econômicas solicitadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro às pessoas jurídicas e outros empregadores, cobrindo o mercado de trabalho formal brasileiro, incluindo contratos temporários. A RAIS abrange o âmbito nacional e é feita anualmente.

³ A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios -PNAD, embora seja um levantamento estatístico e não uma base administrativa, engloba também vínculos informais além de uma vasta gama de informações anuais sobre características demográficas e socioeconômicas da população, como sexo, idade, educação, trabalho e rendimento, e características dos domicílios, tendo como unidade de coleta os domicílios. É uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e inclui todas as regiões do Brasil.

⁴ A PNAD emprega uma codificação de ocupação agregada e o código 2516 corresponde a assistentes sociais e economistas domésticos.

média etária era de 38 anos. Quase duas décadas depois, em 2006, a profissão mantém a alta taxa de feminização em nível nacional, com 95,3% de mulheres. A média etária sobe para 41 anos, como consequência da inserção feminina no mercado de trabalho e da expansão do ensino superior, principalmente de cursos privados (SIMÕES, 2012).

Em 2012 a categoria brasileira foi composta por 54,1% de brancos e 38,2% de pardos, conforme tabela abaixo.

Tabela 3: Cor ou raça de assistentes Sociais- Brasil, PNAD 2012

Cor ou raça	Frequência	%
Indígena	901	0,5
Branca	100.270	54,1
Preta	13.429	7,2
Parda	70.703	38,2
Total	185.303	100

Fonte: Pnad 2012-Brasil. Elaboração da autora

As assistentes sociais brasileiras mantêm o trabalho reprodutivo sob responsabilidade feminina, pois 89,3% afirmam cuidar dos afazeres domésticos, ante 10,7% dos homens que afirmam o mesmo, de acordo com a PNAD 2012. A distribuição de horas com essas tarefas é bastante desigual, sendo que as assistentes sociais afirmam desempenhar 24 horas por semana nos afazeres domésticos e os homens 11 horas semanais (PNAD, 2012). O dado expõe que o trabalho doméstico não remunerado é desempenhado majoritariamente por mulheres, através da dupla jornada.

Dados sobre escolaridade da população da região metropolitana de Goiânia mostram que 19,4% das mulheres, ante 12,3% dos homens, possuem ensino superior completo. Os homens estão em maior concentração nas faixas de menor escolaridade. Já a partir do ensino médio as mulheres estão em maior proporção, como mostra a tabela seguinte.

Tabela 4: Pessoas ocupadas na semana de referência e com rendimento de trabalho, segundo o nível de instrução e sexo na região metropolitana de Goiânia-GO em 2010.

Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência e com rendimento de trabalho (Pessoas), segundo o nível de instrução e sexo						
Nível de instrução / Sexo	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
Sem instrução e fundamental incompleto	217.963	35%	126.808	25%	344.771	31%
Fundamental completo e médio incompleto	127.151	20%	86.146	17%	213.297	19%
Médio completo e superior incompleto	195.937	32%	187.106	37%	383.043	34%
Superior completo	76.400	12%	97.252	19%	173.652	15%
Não determinado	3.560	1%	2.732	1%	6.292	1%
Total	621.011	100	500.044	100	1.121.056	100

Fonte: IBGE - Censo Demográfico 2010. Elaboração da autora.

A pesquisa sobre o trabalho em serviço social pode oferecer elementos importantes para o meio acadêmico, na construção do conhecimento, bem como contribuir para o processo de formação profissional a partir de reflexões sobre como as relações sociais construídas no trabalho afetam a vida das/os profissionais. É necessário pensar que o trabalho em serviço social é constituído ao mesmo tempo, de relações com outros sujeitos – que Dubar (2012) chama de “parceiros (patrões, colegas, clientes, público, etc.)”– inseridos em diversas situações da divisão do trabalho, mas também pela divisão de gênero e classe, e por percursos de vida, continuidades e rupturas, êxitos e fracassos. A socialização profissional é, assim, um processo que vincula “permanentemente situações e percursos, tarefas a realizar e perspectivas a seguir, relações com outros e consigo (*self*), concebido como um processo em construção permanente”, que estrutura o mundo do trabalho, definindo os indivíduos por seu trabalho (DUBAR, 2012, p.358).

Deste modo, a Sociologia do Trabalho é um aporte teórico essencial para a análise das mudanças em curso no mundo do trabalho. Como importante e consolidada área de pesquisa pode trazer expressivas contribuições a essa pesquisa, na investigação e compreensão da realidade econômica e nas implicações sociais das novas configurações do trabalho para o serviço social. Este campo de estudo permite estudar as relações sociais construídas no trabalho, a constituição da identidade profissional e os efeitos econômicos, políticos, culturais e sociais que esse atual modelo de produção vem provocando na vida contemporânea.

As mudanças associadas ao trabalho na contemporaneidade reiteram a importância do desenvolvimento de pesquisas sobre os sujeitos inseridos nesse contexto. Estudos no campo das diversas ciências humanas, em grande número na psicologia, têm buscado diferentes estratégias teórico-metodológicas para apreender as complexas relações entre as dimensões subjetivas e objetivas do trabalho na atualidade. A construção da identidade como resultado das experiências dos indivíduos ganha significado e sentido nas experiências construídas e vividas nas relações laborais. Assim, o mundo do trabalho é uma das esferas nas quais é possível compreender a constituição identitária, a partir das experiências laborais e do significado atribuído à ocupação ou profissão que se analisa. Fazendo fronteira com o mundo do trabalho, a Sociologia das Profissões é uma área praticamente inexplorada no serviço social.

Simões (2012) observa que “não há na literatura profissional nenhum estudo que trate do início da profissão “Serviço Social”, a partir das referências estabelecidas pela sociologia das profissões” (SIMÕES, 2012, p.15). Os estudos que abordam o que se convencionou chamar de “gênese da profissão” destacam as primeiras escolas de formação. Embora este seja um aspecto importante na estruturação desta atividade profissional, as pesquisas não ressaltam os elementos que o sustentam e o legitimam enquanto profissão, uma vez que não se reconhece uma atividade como profissional apenas pela existência de cursos de formação. Esta área de estudos é um importante instrumento para embasar a análise e interpretação dos fenômenos sociais, econômicos e culturais que perpassam o mundo do trabalho na atual sociedade globalizada e constitui um recurso heurísticamente válido e um “patrimônio teórico-metodológico” (GONÇALVES, 2007) inesgotável. Espera-se com esta pesquisa contribuir para a exploração da Sociologia das Profissões no Serviço Social, o que configura, de alguma forma, uma inovação teórica para a categoria.

Não obstante, a Sociologia das Emoções também é um campo de estudos novo para o serviço social. Em extensa busca online pelos maiores *sites* de publicação científica não se encontra nenhum trabalho, periódico, artigo científico, tese ou dissertação que aborde o serviço social pelas lentes da Sociologia das Emoções. Espera-se que as novas temáticas propostas nesta pesquisa possam ser recebidas positivamente pela categoria e que possam instigar novas pesquisas e novos campos de estudos para o serviço social. Espera-se assim, atingir a própria categoria, na autoavaliação e autorreflexão da profissão quanto aos seus limites e possibilidades no meio acadêmico e na práxis profissional.

No que se refere à metodologia, a pesquisa tem ênfase qualitativa, com base em levantamento bibliográfico, pesquisa documental e realização de entrevistas, visando caracterizar as peculiaridades das condições de trabalho e os arranjos de gênero das/os assistentes sociais da região metropolitana de Goiânia.

O estudo qualitativo recorreu a uma revisão da literatura teórica na área pesquisada. Levantou-se o que já foi produzido acerca do tema, as teorias utilizadas por diversos autores, os conceitos, discussões e questões utilizadas e ainda em aberto. A pesquisa bibliográfica foi empregada como embasamento teórico para as análises dos dados coletados nas entrevistas e para suporte as demais etapas da pesquisa. O levantamento recorreu principalmente a teses, dissertações, artigos de periódicos, livros, bem como pesquisa *online* a revistas eletrônicas e *sites* de publicação científica. Essa etapa foi imprescindível para se conhecer a história do serviço social, sua gênese enquanto atividade caritativa, seu desenvolvimento e a busca pelo profissionalismo, até atingir o *status* de profissão.

A triangulação foi utilizada como recurso metodológico, articulando métodos qualitativos e quantitativos. Recorreu-se a fontes quantitativas que trazem importantes informações acerca do trabalho feminino e do trabalho em serviço social e contribuem para melhor análise da questão investigada. Foram empregadas diferentes fontes de dados secundários com o objetivo de captar resultados de variáveis do perfil socioeconômico da categoria pesquisada, como CENSO, PNAD e RAIS, e vários pontos de vista teóricos, como a Sociologia do Trabalho, das Profissões, Sociologia do Gênero e Sociologia das Emoções. De acordo com Flick (2009), a triangulação é uma abordagem muito útil para ampliar, fundamentar e validar o conhecimento obtido na pesquisa qualitativa.

A coleta dos dados envolveu a realização e entrevistas semiestruturadas, com elementos técnicos de entrevistas narrativas (FLICK, 2004) com as/os assistentes sociais. As entrevistas foram gravadas e transcritas. A pesquisa contemplou todos os requisitos legais exigidos pelo Comitê de Ética da UFG e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido pelas/os entrevistadas/os como pré-condição à participação. Visando garantir a privacidade e confidencialidade das/os participantes da pesquisa foram resguardadas a identidade e a identificação das/os mesmas/os, utilizando-se nomes fictícios.

Considerando a trajetória laboral em sua dimensão temporal as entrevistas continham questões relacionadas às experiências no mundo do trabalho no passado

(formação, experiência anterior e trajetória ocupacional), no presente (exercício profissional atual e fora dele) e no futuro (perspectivas relacionadas ao trabalho e fora dele). Dessa forma, foi utilizado como um demarcador temporal o ano de 1993, selecionando profissionais formadas/os após este ano, pois nesse período foi implementado um novo Código de Ética com novos parâmetros e referencial teórico objetivando posicionar ética e politicamente as profissionais frente aos usuários das políticas públicas, com orientação teórico-prática inspirada na tradição marxista. Com exceção de duas entrevistadas que se formaram em 1984 e em 1990, todas as/os outras/os graduaram-se após 1993. Essas entrevistas foram mantidas porque o perfil das entrevistadas foi extremamente interessante para a pesquisa, sendo que uma contribuiu para a fundação de um grupo feminista e outra participou de gestões do Conselho Regional de Serviço Social (CRESS) em anos anteriores. O ano de 1993 também marca a aprovação da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS-Lei n.8.742/93), a regulamentação da profissão sob a Lei n.8.662/93 e a implementação de Novas Diretrizes Curriculares para os cursos de serviço social durante a década de 1990. Ou seja, estes são os maiores marcos legais que atuam diretamente sobre o exercício profissional e sintetizam a busca da categoria para transformar e renovar a atuação da profissão com base em parâmetros legais.

A amostra constituída⁵ para a realização de entrevistas foi heterogênea, intencional e não-probabilística, composta de profissionais de ambos os sexos, com idades variadas, tipos de vínculo/contratos de trabalho diferenciados, locais de trabalho distintos e características sociodemográficas diversas.

As entrevistadas foram realizadas observando-se o critério de “saturação teórica”, ou seja, os dados foram coletados até perceber que houve saturação das categorias, quando as entrevistas não apresentaram dados adicionais de maior relevância (FLICK, 2009). Desse modo, a amostragem foi constituída gradativamente, durante a fase de coleta de maio de 2013 a fevereiro de 2014. O prosseguimento da amostragem ocorreu de acordo com a relevância dos casos, e não conforme a representatividade do número de assistentes sociais registradas/os no CRESS. Nesse caso, Flick (2009, p.124)

⁵O primeiro recrutamento das/os profissionais foi feito por meio de contato verbal durante o evento “XXX Semana da/o Assistente Social”, realizado pelo CRESS-GO⁵, PUC-GO e UFG, nos dias 13 a 15 de maio/2013. Foram agendadas entrevistas com seis participantes do evento escolhidas, a princípio, aleatoriamente. Outros contatos foram indicados por uma professora UFG e por uma professora da PUC-GO. Por fim, outras/os profissionais foram indicadas/os pelas/os próprias/os entrevistadas/os, por meio da estratégia “bola de neve” (Flick, 2009), fazendo com que um caso leve a outro por indicação das/os profissionais.

sugere que sejam integrados ao estudo os casos da amostragem que se apresentem “extremos ou desviantes”, pois essa seleção permite que se chegue a uma compreensão do campo a partir de determinados casos que se distinguem entre si, caracterizando assim, as extremidades desse campo e revelando “o alcance da variação e da diferenciação no campo” (id., ib.).

Um breve perfil das entrevistadas mostra a heterogeneidade do campo e da categoria em análise. Foram realizadas 15 entrevistas, com treze mulheres e dois homens, todas/os com graduação em serviço social e ocupadas/os como assistentes sociais. As idades variam entre 30 e 70 anos. As áreas de atuação dessas/es profissionais são diversificadas: assistência social, saúde, INSS, Ministério Público (MP), Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano (SEMDUS) e ONG. Os tipos de vínculos caracterizam-se por estatutários efetivos (município, Estado ou União), contratos por tempo determinado, cargo comissionado e trabalho voluntário. Os salários auferidos da renda pelo trabalho em serviço social apresentam alta discrepância entre as/os entrevistadas/os, variando de R\$900,00 a R\$8.000,00. Há um caso de trabalho voluntário que não apresenta renda vinculada ao serviço social e particularmente nesse caso a renda de R\$11.000,00 provém de outras fontes privadas (como aluguel de imóveis).

Nos procedimentos qualitativos foram utilizadas entrevistas semiestruturadas combinadas a entrevistas narrativas. As entrevistas semiestruturadas empregaram um roteiro pré-elaborado, com função diretiva à investigação dos objetivos dessa pesquisa, permitindo abordar diversas questões do mundo empírico da/o entrevistada/o. Como procedimento metodológico, as entrevistas são um método específico de coleta de dados, enfocando as experiências biográficas, possibilitando obter contato com a realidade vivida pelos sujeitos e permitindo ao pesquisador estudar tópicos e contextos mais amplos. A entrevista pode, ainda, ser considerada uma técnica de pesquisa por excelência na investigação social, possibilitando a obtenção de dados dos mais diversos aspectos da vida social e de dados em profundidade acerca da vida do entrevistado (LAPERRIÈRE, 2008).

Já a técnica de entrevista narrativa foi empregada não no sentido restrito desse tipo de técnica qualitativa, mas indiretamente, com o objetivo de obter relatos com base nas trajetórias biográficas, oferecendo um espaço para que as/os entrevistadas/os narrem suas histórias, com pouca ou nenhuma intervenção da pesquisadora. As narrativas são um método específico para coleta de dados e particularmente interessante na pesquisa

qualitativa por apresentarem experiências mais profundas e detalhadas da vida da/o entrevistada/o, estimulando os sujeitos a narrarem questões de sua vida e pontos de vista que interessam a pesquisa (FLICK, 2009). Compreende-se as histórias de vida como construções sociais, ou seja, as narrativas fornecidas revelam as construções culturais dos processos construtivos da vida das/os entrevistadas/os.

Nas ciências humanas as análises do sentido e do contexto da ação social são essenciais para compreensão da realidade. O contexto social e a subjetividade são indissociáveis dessa pesquisa, uma vez que “nossa apreensão do mundo social passa por uma atividade de seleção e de interpretação, ligada a nossos valores” (LAPERRIÈRE, 2008, p.412). Dessa forma, a interação⁶ pesquisador e sujeitos da pesquisa envolve reações e consequências, pois “toda pesquisa implica uma interação entre observador e observado: a observação muda, efetivamente, o objeto estudado, e vice-versa. Isso é particularmente verdadeiro nas ciências humanas” (id., p.415).

Nesse sentido, a própria relação entre pesquisador e o campo deve ser repensada, não mais como uma relação dicotômica e neutra, mas como uma relação de conexões e interações profundas de ambas as partes. Assim, “tudo o que é observado na realidade social é observado por alguém, que se encontra, por sua vez, inserido em relações sociais e em relação ao campo que observa” (MELUCCI, 2005, p.29). Nesse caso, os sujeitos da pesquisa constituem um duplo papel: por um lado são o objeto da pesquisa e, por outro, são parte da realidade social mais ampla que o pesquisador está investigando; o sujeito da pesquisa é parte de um fenômeno da realidade examinada.

O pesquisador representa um papel e uma posição na pesquisa e seu posicionamento e postura influenciam diretamente sobre as informações que lhe serão oferecidas pelos sujeitos da pesquisa; e nesse conjunto, o interesse do pesquisador e sua formação social e cultural “influenciam na formulação das questões e das hipóteses de pesquisa, assim como na interpretação dos dados e das relações” (FLICK, 2009, p.22).

A relação entre a pesquisadora e o objeto nessa pesquisa é também pessoal e parte do desejo em compreender melhor as relações de trabalho e relações pessoais das/os assistentes sociais, aproximando-se da categoria da qual também faz parte, como graduada em serviço social. Não apenas isso, o anseio em desvendar as relações de gênero e como essas relações influenciam na construção identitária vêm acompanhando

⁶Nesse contexto, o cientista social enfoca a interação para escrever sobre “as maneiras como as pessoas encaram as outras pessoas, os motivos que atribuem uma à outra; e está interessado nas consequências que decorrem desse tipo especial de nomeação” (STRAUSS, 1999, p.62).

a pesquisadora desde a graduação, em que desenvolveu seu trabalho de conclusão de curso na linha de trabalho e gênero, procurando responder à escassa produção sobre questões de gênero na área.

A dissertação é composta por três capítulos. O primeiro, “Serviço Social: da gênese caritativa à busca por profissionalização”, faz uma breve retrospectiva do serviço social, discutindo as mudanças na profissão e as transformações na sociedade brasileira que se configuraram como essenciais para a legitimação desta ocupação. Como era o serviço social em seus primórdios? Quais transformações ocorreram ao longo da sociedade brasileira capazes de legitimá-lo enquanto profissão? O que o sustenta enquanto profissão? Buscando responder tais questionamentos o capítulo fornece um conjunto de informações históricas, organizadas com o objetivo de proporcionar uma leitura abrangente da profissão no Brasil e em Goiás, passando pela regulação da profissão no Brasil, sua relação com as instituições de caráter social e patronal, com o Estado e com o mercado de trabalho. Sob a luz da Sociologia das Profissões aborda-se o processo de profissionalização e consolidação do serviço social como profissão inscrita na divisão sociotécnica do trabalho.

O segundo capítulo, “Trabalho e gênero nas novas configurações do mundo trabalho”, é direcionado pela abordagem da Sociologia do Trabalho e a área de questões de gênero, fazendo uma análise da atual conjuntura do mundo do trabalho, situando o serviço social nesse contexto. A profissão está inserida em um mercado de trabalho globalizado, numa conjuntura de reestruturação produtiva que incentiva e dissemina a flexibilização da produção e das relações do trabalho. Soma-se a esse capítulo a análise das emoções nas relações de trabalho e dos estudos de gênero, aportes teóricos que levam-nos a compreender o trabalho em seus diversos aspectos, materiais, sociais e subjetivos.

O terceiro capítulo, “O trabalho em Serviço Social”, compreende a análise do trabalho em serviço social, discutindo a constituição da identidade, os arranjos domésticos e o trabalho emocional na profissão com base no material empírico construído e com embasamento na pesquisa bibliográfica e documental do referencial teórico. Como é composto o perfil profissional das/os assistentes sociais goianienses? Em que esse perfil se distancia ou se assemelha ao perfil estadual e nacional? O capítulo aborda os dados acerca do perfil profissional do grupo ocupacional, destacando as formas de contratação de assistentes sociais utilizadas pelo poder público, as condições de trabalho, as relações de trabalho, as relações hierárquicas etc. Num segundo tópico

aborda-se as relações de gênero dessas/es profissionais, desvendando como conciliam o trabalho em serviço social com as tarefas domésticas e como se dá a identidade de gênero na profissão. Por fim, o trabalho das emoções é destacado como inerente a prática profissional. Concomitantemente, o processo de formação das identidades das/os assistentes sociais perpassa todo esse contexto. Por fim, apresentam-se as considerações finais, no intuito de integrar os diversos aspectos discutidos.

CAPÍTULO 1- SERVIÇO SOCIAL: DA GÊNESE CARITATIVA À BUSCA POR PROFISSIONALIZAÇÃO

Este capítulo aborda a gênese do serviço social enquanto atividade benevolente, abrangendo sua emergência na sociedade brasileira e seu processo de profissionalização, até sua consolidação enquanto profissão inscrita na divisão sociotécnica do trabalho. Para tanto, situa-se a profissão no conjunto de mudanças econômicas, políticas e sociais vividas no Brasil, sobretudo a partir de 1930, compreendendo a história da profissão como parte de um processo conjuntural de condições histórico-sociais que demandam este trabalho e o legitimam profissionalmente.

1.1A conjuntura socio-histórica do Serviço Social

As “protoformas” do serviço social brasileiro surgiram com as primeiras instituições assistenciais no início da década de 1920: a Associação das Senhoras Brasileiras no Rio de Janeiro e a Liga das Senhoras Católicas em São Paulo. Eram compostas por mulheres das elites cariocas e paulista com o objetivo de desenvolver obras assistenciais pautadas em valores religiosos. Essas instituições receberam terrenos doados pelo Estado, além de subsídios governamentais desde a fundação. É a partir dessas instituições, juntamente com a Confederação Católica, que se criam as bases materiais, organizacionais e humanas para o surgimento das primeiras escolas de serviço social, na segunda metade da década de 1930. A dedicação ao apostolado laico estava caracterizado por um quadro de qualidades femininas, como paciência, amor ao próximo, sensibilidade, representados na figura feminina (CISNE, 2012).

Historicamente coube à igreja católica a realização de ações de caráter filantrópico, respondendo as demandas sociais por meio de práticas voluntárias, da caridade e da solidariedade com objetivo de minimizar as desigualdades sociais. A igreja detinha amplas influências na sociedade e na política, estendendo sua doutrina em escolas, universidades, obras assistenciais, jornais, revistas etc, e ainda apoiando e exercendo influência no Estado, mantendo sua hegemonia social numa dimensão social capaz de mobilizar a opinião pública. No entanto, a partir de 1930 a assistência social tomou novos rumos com o desenvolvimento econômico do Brasil, crescimento da classe trabalhadora e dos antagonismos de classe (desigualdade social, miséria,

reivindicações trabalhistas), tornando imprescindível a intervenção sistemática do Estado nesta área na qual até então era omissa.

A primeira escola brasileira de serviço social surgiu em 1936 em São Paulo, fundada pelo Centro de Estudos e Ação Social (CEAS⁷), por meio de esforços desenvolvidos por grupos femininos católicos que atuavam em instituições assistencialistas da Igreja. Formada inicialmente para atender a demanda da Igreja em habilitar profissionais para o seu quadro, o serviço social começou, paulatinamente, a ser requerido também pelas instituições estatais.

Em 1935 foi criado o primeiro Departamento de Assistência Social no Estado de São Paulo, o pioneiro no Brasil. A segunda escola de serviço social surgiu em 1937 no Rio de Janeiro. Concomitantemente, o Brasil vivia uma fase política que influenciaria intensamente o serviço social: a era do Estado Novo de Getúlio Vargas (1930-1945). Já nesse período ações concretas no social se faziam necessárias, principalmente com a crise de 1929, que repercutiu no país em greves operárias nos grandes centros e em reivindicações trabalhistas.

Já nos primeiros anos de governo Vargas a legislação social foi revista e ampliada, alterando significativamente as condições de trabalho: jornada de 8 horas, férias, contrato coletivo de trabalho, etc., tudo sob controle estatal. O varguismo revestiu a questão social em uma questão política, explicitando e estruturando as políticas trabalhistas, “tendo como uma das características essenciais um alcance limitado - restrita a alguns segmentos de trabalhadores do setor urbano”, uma vez que os trabalhadores rurais foram simplesmente desconsiderados do pacto populista e só foram incorporados à seguridade social enquanto sujeitos de direitos muitos anos depois (DRUCK; FILGUEIRAS, 2007, p.28). Ainda assim, tem-se o primeiro reconhecimento de cidadania da classe trabalhadora, porém, com grande resistência empresarial.

Como demarcam Graça Druck e Luiz Filgueiras (2007, p.25), o reconhecimento da existência do ‘social’ se dá pelas necessidades históricas de criação de uma política ou uma ação “para regular e estabelecer direitos sociais, a fim de reduzir a voracidade do capitalismo e da ‘mão livre do mercado’”, ou seja, esse reconhecimento passa pela necessidade de preservar a própria sociedade e de por limites a dominação do capital sobre o trabalho por meio de uma “autoridade pública”, constituída pelo Estado, “que

⁷ O CEAS surge em São Paulo em 1932 com objetivo de desenvolver um núcleo popular de estudos da doutrina social da Igreja e princípios do cristianismo. O CEAS é o responsável pela criação da primeira escola de Serviço Social do Brasil.

garanta a sobrevivência da sociedade e de seus cidadãos, a começar pelo direito ao trabalho e ao emprego, assim como as demais necessidades para se viver socialmente” (DRUCK, FILGUEIRAS, 2007, p.25).

Com intuito de servir ao “bem comum”, igreja e Estado intervêm na questão social em um conjunto de interesses diversos: a igreja galgando posições políticas, influência social, privilégios e financiamento para obras assistenciais. Já o Estado reconheceu o catolicismo como religião oficial da nação em troca de apoio político, uma vez que a igreja contava com um amplo eleitorado. Estado e igreja interagem na abordagem do social, assim, o espírito caritativo e as obras sociais asseguravam o consentimento que o Estado necessitava para desenvolver seu projeto econômico.

Pautando-se num modelo de assistência, clientelista e populista, o Estado utilizava-se também, indiretamente, da imagem social da mulher, dos valores e papéis a ela atribuídos e difundidos pela igreja católica “para assegurar o controle da “questão social” e ao mesmo tempo para se desresponsabilizar pelos problemas sociais” (CISNE, 2012, p.35). Nesse contexto, as primeiras-damas assumiram a responsabilidade pela assistência social, concretizando-a como campo de atuação do feminino. Mais do que isso, as mulheres foram historicamente vinculadas e responsabilizadas “para com os problemas sociais, com a prática da caridade e da ajuda, com o equilíbrio e harmonia sociais, enfim, com a reprodução social voltada para o controle da classe trabalhadora” (id., 38).

As medidas estratégicas e paliativas realizadas pelo governo buscavam obtenção da harmonia e justiça social, amenizando os conflitos sociais, abafando e cooptando os movimentos sindicais por meio da repressão como forma eficiente de manter o projeto político. O governo altamente ligado às oligarquias agrárias mantinha a estrutura fundiária intocável, concentrando as intervenções no mercado de trabalho urbano.

Para o serviço social o período foi marcante, principalmente porque essas foram as primeiras políticas sociais governamentais para intervir estrategicamente junto à classe trabalhadora, atenuando conflitos sociais. O governo getulista marcou, sem dúvidas, um período de grandes conquistas para a classe trabalhadora, o que também influenciou e ampliou o campo de ação do serviço social. Nesse período conquistou-se o voto feminino, foram criados e implantados diversos direitos trabalhistas com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A era Vargas delimitou o escopo da história da política social brasileira enquanto função do Estado, postulando o Estado como principal agente implementador de políticas sociais.

É somente a partir desse governo que política assistencial e previdenciária se intensificou e se desenvolveu de forma mais dinâmica, como resposta as pressões sociais e as necessidades de interferência do Estado nas sequelas sociais do processo de industrialização. O período de mudanças na infraestrutura econômica, com a diversificação da produção, investimento e incentivo à indústria, exigia uma força de trabalho qualificada. O Estado assumiu esse papel, incentivando e criando universidades e escolas técnicas profissionalizantes aptas a formar, diversificar e treinar pessoal para o desenvolvimento das forças produtivas.

O modelo de reforma educacional implantado em 1931 trouxe mudanças significativas para o serviço social. De inspiração francesa e italiana a reforma passou a valorizar a posse de credenciais universitárias, a organização de corporações hierárquicas, de entidades profissionais e de empresários, tudo sob a supervisão do Estado. O Estado contou com o apoio da Igreja Católica, delegando a esta o poder de reorganizar a educação, inculcando no ensino valores nacionalistas e conservadores. Somente com a Constituição de 1937, introduzindo mudanças no sistema educacional, o ensino confessional tornou-se facultativo, havendo também redução das escolas confessionais primárias (MIGUEL, 1989).

Tal reforma foi decisiva para o ensino universitário de serviço social, institucionalizando o curso e a expedição de diplomas profissionais, o que distinguiu assistentes sociais de voluntários e de trabalhos sociais (religiosos ou não), trazendo novas representações sociais para os diplomados, como acesso a um mercado de trabalho formal e algum *status* profissional. Nesse contexto, estabeleceu-se uma inicial diferenciação de *status* para com assistentes sociais e auxiliares sociais, as primeiras vistas como mais bem preparadas para o trabalho social e as segundas como suporte essencial a esse trabalho, contando apenas com treinamento rápido para o mesmo. Assim, o credencialismo, instituído pelo diploma, como política governamental, proporcionou a ideia de modernidade e desenvolvimento para o período, estabelecendo mercados fechados e critérios meritocráticos para o exercício profissional.

O contexto de formação e das escolas de serviço social deve ser entendido como parte dessa influência religiosa sobre a profissão e sobre a educação brasileira. Todavia, cabe mencionar que a criação de cursos de serviço social não foi exclusivamente religiosa, sendo criados em 1945, pela iniciativa pública, sete cursos em universidades federais e estaduais, sinalizando que havia o reconhecimento do Estado sobre a necessidade de qualificar profissionais da área. Em 1959 já existiam 28 escolas

espalhadas pelo país. Para Yamamoto e Carvalho (2013), o crescimento das escolas de Serviço Social não indica uma “democratização” da profissão, mas o alargamento da base de recrutamento, que deixa de ser um acesso exclusivo de mulheres da elite e passa a abranger crescentes parcelas da classe média. Coloca-se nesse momento, uma luta profissional de reconhecimento pelo exercício exclusivo da profissão aos diplomados.

A queda do Estado Novo de Getúlio Vargas, em 1945, não interrompeu o projeto de industrialização e urbanização, que tem prosseguimento no governo de Eurico Gaspar Dutra (1946-1951). Nesse governo foram criados o Serviço Social do Comércio (SESC) e o Serviço Social da Indústria (SESI) em 1946. Essas instituições contribuíram para dar visibilidade ao serviço social, vinculando-o à qualificação e ao “ajustamento” da classe trabalhadora a conjuntura de crescente organização dos setores industriais, de mineração, petróleo, energia elétrica, siderurgia e química.

O Decreto 9.403, de 25 de junho de 1946, criou o SESI, considerando um “dever do Estado” agir diretamente para a solução problemas que repercutem “nas condições de vida da coletividade, em especial das classes menos favorecidas” e define como atribuições da instituição organizar, planejar e executar serviços dedicados a proporcionar assistência social e melhores condições de vida, de habitação, nutrição, “além de desenvolver o esforço de solidariedade entre empregados e empregadores; contribuindo para melhorar o padrão de vida, o aperfeiçoamento moral e cívico” (BRASIL, 1946).

Para cumprir com suas atribuições o SESC se espalhou pelo país com uma extensa rede de lazer (recreação infantil, balneário, ginásios esportivos, restaurantes, maternidades, etc.). Nesse período, SESC e SESI chegaram a Goiás no final de 1947 e juntamente com a Igreja católica criaram a Escola de Serviço Social de Goiás, autorizada no Decreto 40.854, de 1957. No início das operações do SESC em Goiás, era prestada apenas assistência à saúde aos comerciários; somente em 1952 começaram a ser prestados serviços educacionais. O Estado contratou sua primeira assistente social para realizar tal serviço, sendo um dos precursores da implantação do serviço social nesse Estado (MIGUEL, 1989).

As primeiras apresentações do e sobre o serviço social em Goiás se desenvolveram nos encontros promovidos pelo SESC nos quais a assistente social desta instituição proferia falas que destacavam o papel e importância do serviço social, solicitando apoio de outras organizações para criação deste curso no Estado. Participavam de tais reuniões a Igreja, empresários, organizações filantrópicas religiosas

ou não, representantes do Estado e a Legião Brasileira de Assistência (LBA). Nesses encontros foram desempenhadas as primeiras iniciativas para a criação da Escola Serviço Social de Goiás, que contou com a Igreja como principal apoio (MIGUEL, 1989).

A criação e desenvolvimento de grandes instituições sociais e assistenciais criaram condições favoráveis para a institucionalização do serviço social no mercado de trabalho. Após a Segunda Guerra Mundial, a LBA, fundada em 1942, se tornou uma grande instituição nacional de serviços de assistência social que, apesar de ter sido fundada por iniciativas particulares, recebia financiamentos do governo, sob presidência da primeira dama do país, Sra. Darcy Vargas. O estatuto da LBA garantia a ocupação do cargo de presidência da instituição às primeiras damas, vinculando formalmente a assistência social às mulheres e, por conseguinte, acionando para o campo dessa política habilidades e qualidades historicamente construídas como femininas. A LBA era, portanto, um lugar feminino, encampando todos os significados, atribuições e valores que a mulher ocupa na sociedade.

A assistência social configurou-se desde seu surgimento como campo complexo e contraditório para as mulheres, pois representou uma conquista feminina, embora limitada, no espaço ocupacional do mundo do trabalho assalariado; no entanto, ocupou e ainda ocupa um lugar marginal, pouco valorizado social e financeiramente. A própria política de assistência, centralizada na família, concentra, ainda na atualidade, na mulher a responsabilidade por esta instituição, pela harmonia social, educação e socialização dos seus membros e, ainda hoje⁸, apesar dos avanços, não houve alterações profundas, sendo a figura feminina primordialmente relacionada ao caráter moralizante da família.

Para o serviço social a LBA causou grande impacto e abrangeu um campo de atuação extenso na política social, reorganizando e incrementando o aparelho assistencial, dinamizando e racionalizando a assistência. Atuou ainda no repasse de verbas a obras assistenciais particulares e na concessão de bolsas de estudo para o curso de serviço social. A profissão passou a fazer parte da engrenagem das políticas sociais do Estado e de instituições patronais e privadas; no entanto, não se tratava mais do

⁸ A título de exemplo, o Programa Bolsa-Família determina que o cartão e a administração do repasse sejam feitos prioritariamente pela mulher: “o saque é feito com cartão magnético, emitido preferencialmente em nome da mulher” (MDS, 2014). No entanto, mesmo existindo uma intrínseca relação entre gênero, políticas públicas e Serviço Social, os estudos de gênero não adquiriram e não adquirem ênfase na formação acadêmica de assistentes sociais, configurando uma lacuna na formação profissional dessa categoria.

apostolado e de catequizar os pobres por meio da ação benevolente. No novo contexto a prática passou a ser substituída pela atividade metódica e burocratizada de assistentes sociais assalariados, com formação técnica. O serviço social incorporou-se nas mais diversas instituições, sempre requisitado para atender os segmentos mais carentes, mas com uma dedicação mais direta, porém não exclusiva, às mulheres e crianças (CISNE, 2012).

Nas empresas de caráter patronal a profissão atuava com o objetivo de disseminar e adaptar trabalhadores a cultura de racionalização do trabalho industrial, usando mecanismos de persuasão e vigilância para garantir a disciplina e organização das relações de trabalho no interior da fábrica. Apesar de a prática assistencial de empresas ter sido pouco comum nesse período, Iamamoto e Carvalho (2013) afirmam que as de maior porte propiciavam a seus trabalhadores assistência médica e uma série de serviços assistências relativamente ampla. Nessas empresas, a construção de vilas operárias habitacionais somava-se a uma gama de serviços ofertados gratuitamente ou a preços módicos, como caixas de auxílio, ambulatórios, creches e escolas, que se tornaram bastante comuns. Entretanto, o achatamento salarial tornou-se uma contrapartida constante nessas empresas e tais trabalhadores tinham seu comportamento, sua vida cotidiana e familiar sujeitas ao controle e fiscalização, geralmente feitos por assistentes sociais. Mostrando uma face humanitária e paternalista, essas empresas estavam interessadas, na realidade, no controle social, na prevenção contra futuras greves e no aumento da produtividade (IAMAMOTO; CARVALHO, 2013).

Cabia a assistente social o papel de “educar o povo” e “instruir a família” em campanhas sanitárias, educativas, de combate a subnutrição, etc, encampadas pelo Estado, empresas, igreja e organizações patronais. Nesse contexto, o serviço social interpretava a família e, sobretudo o trabalho feminino, de forma complexa e extremamente conservadora, entendendo que a mulher que trabalha desamparava seu lar, trazendo como conseqüências “a mortalidade infantil e o abandono ao menor e a desagregação moral da família” (IAMAMOTO; CARVALHO, 2013, p.219). Nessa perspectiva, o serviço social deveria zelar pela manutenção da família, pois, o casamento e a maternidade são percebidos como “a vocação feminina mais normal”, sendo incompatíveis com os deveres da mulher profissional (id., ib.). Pautadas num tecnicismo profissional acrítico, em uma interpretação distorcida e conservadora da realidade, as assistentes sociais canalizavam para as mulheres a responsabilidade com a reprodução social e todo o equilíbrio social, intervindo na formação moral e social das

famílias, transmitindo uma visão de mundo que reproduzia e transferia para as usuárias as desigualdades e opressões de gênero.

O aumento crescente de assistentes sociais no quadro técnico do Estado e em outros campos fez com que essas instituições exigissem mais eficiência social da profissão. A necessidade de profissionalização tornou-se uma questão urgente e uma exigência dos órgãos públicos. Para atender a tais exigências foram criados diversos cursos intensivos de formação profissional, seminários, congressos nacionais, núcleos de estudos, tentando desvincular a formação do histórico cunho religioso e dar-lhe um suporte teórico.

Buscando melhorar sua capacidade técnica de intervenção o serviço social passou a embasar-se no positivismo, teoria cientificamente reconhecida na década de 1940, incorporando o discurso funcionalista, da neutralidade científica e da ênfase nas técnicas. A sociedade era entendida como um organismo; os desequilíbrios das partes deviam ser ajustados para que se obtenha um todo harmônico, envolvendo o povo e superando os atrasos e a pobreza (BOSCHETTI, 2008).

A preocupação com o embasamento científico foi trazida por algumas assistentes sociais regressas de intercâmbios nos Estados Unidos. Essas reconheciam que o serviço social brasileiro carecia de preocupação científica, de experimentação e criação de instrumentos mais eficazes. Assim, foram incorporados elementos teóricos e práticos do serviço social norte-americano, como uma orientação de “neutralidade científica” e técnicas de atuação em casos individuais, grupos e comunidades (MIGUEL, 1989). Não se discutiu a adequação de tais técnicas e métodos a realidade socioeconômica e política brasileira.

Para o serviço social o positivismo expressou “um forte tecnicismo, pragmatismo e empirismo na profissão, além de toda atuação voltada ao ajustamento dos indivíduos à ordem, especialmente por meio do trabalho voltado para e com as mulheres” (CISNE, 2012, p.53). As desigualdades sociais eram vistas como consequências naturais do desenvolvimento e individualizadas, culpando os sujeitos pela situação de pobreza vivida.

Mesmo com a tentativa de calcar a profissão em bases científicas, ainda permanecia forte o viés e a interferência religiosa na prática profissional. O que de fato ocorreu, segundo Cisne (2012), foi apenas uma reatualização das bases conservadoras e religiosas fundantes da profissão. Permanecia um viés moralizante e individualizante sobre os problemas sociais, sobre a família e sobre o papel social da mulher como

“responsável por todo o cuidado e bem-estar da família e da sociedade” (CISNE, 2012, p.56).

Cabe ressaltar que no período de 1936 a 1957 não havia regulamentação para a profissão de assistente social. Até então, havia o Decreto 35.311 de 1954 que regulava o ensino em serviço social no Brasil, mas a primeira Lei de Regulamentação profissional surge somente em agosto de 1957 (Lei n.3252⁹), posteriormente regulamentada pelo Decreto 994 de maio de 1962. Este Decreto determinou a incumbência de fiscalizar o exercício profissional ao Conselho Federal de Assistentes Sociais (CFAS) e aos Conselhos Regionais de Assistentes Sociais (CRAS)¹⁰. Mesmo sem regulamentação, das 15 escolas de Serviço Social existentes no Brasil em 1949, 13 eram exclusivamente para mulheres e apenas duas admitiam homens (CISNE, 2012). Apenas no período pós Segunda Guerra Mundial a profissão passou a receber agentes que procediam das classes populares, uma vez que antes era composta quase exclusivamente por mulheres da elite movidas por causas religiosas.

Após quinze anos seguidos de governo getulista, houve um intervalo de quatro anos de governo Dutra e em 1951 Getúlio retornou à presidência por mais quatro anos. O longo tempo de governo getulista terminou com considerável crescimento econômico e diversificação do parque industrial, ao mesmo tempo em que se registrou a alta inflação e muitas tensões sociais.

O desenvolvimento industrial foi ainda mais impulsionado na década de 1950 e o capital estrangeiro obteve entrada facilitada no país sob a justificativa da necessidade de crescimento a indústria nacional. O Plano de Metas, de Juscelino Kubitschek (1956-1961) expressou o apelo ao desenvolvimentismo e a cultura do trabalho. Para tanto, tornou-se preciso racionalizar o setor educacional para que o cidadão despertasse sua aptidão para o trabalho racional e atingisse a produtividade necessária para uma sociedade moderna e industrial.

Disseminou-se um pensamento individualizante da pobreza, vista como responsabilidade pessoal, uma vez que o pobre, ao tornar-se trabalhador abandonaria essa condição, associando pobreza ao não assalariamento. A racionalidade em curso girava em torno do trabalho assalariado que possibilitaria o progresso. O mundo do não

⁹Revogada pela Lei nº 8.662, de 1993. A Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993 é a atual legislação que dispõe sobre a profissão de Assistente Social.

¹⁰A Lei n.8662/93 revogou a Lei n. 3252/57 e instituiu novas as designações, que passaram a ser Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) e Conselhos Regionais de Serviço Social (CRESS). Serão utilizadas essas novas denominações.

trabalho era o mundo da desordem, do atraso, da pobreza. O mercado de trabalho passou a efetivar a exclusão dos não incluídos no mercado, sendo estes o alvo das políticas sociais. O contexto legitimou o exercício profissional da assistente social

[...] como uma atividade auxiliar e subsidiária no exercício do controle social e na difusão da ideologia da classe dominante junto à classe trabalhadora [...]. Intervém ainda na criação de condições favorecedoras da reprodução da força de trabalho, através da mediação de serviços sociais, previstos e regulados pela política social do Estado, que constituem o suporte material de uma ação de cunho “educativo”, exercido por esses agentes profissionais (IAMAMOTO; CARVALHO, 2013, p.101).

O projeto de racionalização e industrialização em curso concentrou-se no Sudeste, sobretudo em São Paulo. O Centro-Oeste era uma região periférica no desenvolvimento do país e fundamente agrícola, com 81,5% da População Economicamente Ativa ocupada nesse setor em 1950, enquanto a indústria ocupava apenas 7,14% da PEA desta década (MIGUEL, 1989). Com a política de expansão industrial, outras regiões do país passaram a representar futuros e promissores mercados de consumo. A Marcha para o Oeste, no governo getulista, representou um esforço para integrar as regiões, preenchendo e estimulando a urbanização de vazios demográficos do país e criando infra-estrutura para atender a expansão.

O governo de Pedro Ludovico em consonância com a Marcha para o Oeste, incentivou o desenvolvimento e a ocupação do Centro-Oeste brasileiro, implantando infraestrutura básica de rodovias que possibilitaram a migração e a construção de Goiânia. Esses fatores fizeram com que o Centro-Oeste apresentasse um fluxo migratório considerável no período. No entanto, ainda era ínfima a participação da indústria nessa região, sendo que em 1960 registrava-se apenas 5.068 operários ocupados na produção industrial frente ao universo expressivo de 109.654 trabalhadores rurais. Dados censitários da década de 1940 mostram que a população urbana nessa década compreendia 14,6% da população total. Na década seguinte, aumenta para 20,2%, em 1960 para 30,7% e na década de 1970 para 44%; sinalizando a intensidade da urbanização do Centro-Oeste e ainda, a saída do campo para as cidades, sobretudo para Goiânia e cidades vizinhas (MIGUEL, 1980).

As crescentes mudanças nesta região indicaram que a recente capital Goiânia apresentava muitas contradições: a economia era ainda primária e de baixa produtividade; a concentração de renda era elevada e a concentração latifundiária pouco se alterou; o Censo de 1970 mostrou que 47% da população de Goiânia residia na

periferia e desses, ampla parcela encontrava-se em situação de subsistência e de desemprego (MIGUEL, 1989).

Concomitante a esse acelerado processo de urbanização foi inaugurada em Goiânia, em março de 1957, a primeira Escola de Serviço Social do Centro-Oeste, financiada em sua maior parte pela Igreja, seguida de financiamentos de empresários e do SESC e SESI. Passando por sérias dificuldades financeiras nos primeiros anos de fundação, a Escola buscava constantemente apoio moral e financeiro do Estado e de organizações da sociedade civil, como LBA (Miguel, 1989). O serviço social começava a mostrar-se útil ao Estado e ao empresariado, principalmente no período em que a construção de Brasília avolumou o fluxo migratório para o Centro-Oeste, trazendo “desajustados” de todo país, exigindo ações eficientes junto a esses.

A princípio, a criação da Escola não expressava demanda dos setores populares e o serviço social dava ainda seus primeiros passos para o reconhecimento no Estado em Goiás, sobretudo porque esta era a única escola do gênero nesta região. Ainda assim, ao desenvolver-se, o serviço social tornou-se o principal porta voz desses setores estabelecendo uma “disjunção” entre intervenção e remuneração, entre quem demanda e quem recebe os serviços profissionais, isso porque, embora a assistente social atue junto à classe trabalhadora, é diretamente remunerada e solicitada pelo Estado ou empresariado. Assim, a profissão exerce uma ação sobre a sociedade que, embora não seja de natureza política, tem um efeito político, principalmente porque atua de dentro do Estado para a sociedade, sofre influência ideológica e política deste e dá contornos e visibilidade às políticas públicas desempenhadas pelo Estado.

Miguel (1989) observa que já nos primórdios da criação do serviço social em Goiás se reproduziu uma “imagem” de serviço social como especialização técnica apta a trabalhar “junto aos empregados” e “desajustados sociais” e um “modelo” de assistente social vinculado à “ação benéfica” (Miguel, 1989, p.74). A Escola trazia um caráter inteiramente religioso ao ensino, fundada e financiada sob a égide da Igreja, baseada nos princípios católicos e na Declaração Universal dos Direitos do Homem, tida como quadro de valores. A Declaração foi importada para a formação social sem questionamento algum e tornou-se o ideal de realidade do serviço social, reforçando o Estado como defensor universal da justiça, da paz social e protetor da sociedade (LIMA, 1984). Recuperando a Declaração como fundamento para afirmar a universalidade da condição humana, a profissão reforçava a perspectiva do homem enquanto ser genérico

e universal, fundamentando a prática profissional com base nos postulados e princípios religiosos e desta Declaração.

Analisando documentos de congressos, seminários, monografias e outros registros emitidos por assistentes sociais nesse período, Lima (1984) observou que o discurso funcionalista cooptou o pensamento do serviço social, perpassando o discurso profissional e o pensamento da categoria. Tais documentos relatam a necessidade de exercer “controle ativo dos focos de desorganização social”, planificando “situações patológicas” ou “desajustamentos sociais” (id., p.53). O desenvolvimento em favor do social devia “evitar os desequilíbrios e corrigir as tensões estruturais” para que a harmonia social fosse garantida de forma “equilibrada e racional” (id., ib.).

O subdesenvolvimento do Brasil era considerado como uma fase em transição, que seria superado pela modernização e pelo desenvolvimento tecnológico que traria um padrão de vida e de organização social superiores a serem alcançados, segundo os moldes dos países desenvolvidos, justificando o Estado como defensor dos interesses gerais. O social, acoplado a essa transição, também deixaria de lado as mazelas e os desequilíbrios sociais, uma vez que todos seriam beneficiados no estágio final a ser alcançado. As enormes disparidades regionais brasileiras sequer eram levadas em conta nessa perspectiva, além da dimensão territorial do país, bem como a distribuição desigual das indústrias no território nacional.

Por outro lado, o próprio exercício profissional constatava que a modernização não atingia ao mesmo tempo, nem da mesma maneira, todas as partes envolvidas. Segundo Lima (1984), os registros históricos de profissionais de serviço social documentam que os “desajustados” e “não integrados” continuavam a se manifestar e proliferavam, mesmo nos centros onde a modernização industrial alcançou certo nível, e uma parcela da população continuava a apresentar analfabetismo, baixos níveis de renda, falta de planejamento familiar, problemas de moradia, doenças, baixa escolaridade, desemprego. A profissão encontrava na prática o antagonismo entre o discurso ideológico político e empresarial e a continuidade e reprodução dos problemas sociais, tendo no exercício da profissão a demonstração cotidiana de que o desenvolvimentismo centrado na industrialização, não correspondia, na estrutura social, a modificações capazes de absorver os problemas sociais. Ao contrário, a categoria observava que o desenvolvimento acentuara os desníveis regionais e se concentrara em determinadas regiões e, mesmo nas regiões mais prósperas os problemas sociais continuavam a crescer, principalmente com o êxodo do campo para a cidade, com o

pouco de acesso a saúde e educação e os baixos níveis de rendimento de grande parte da população (LIMA, 1984).

A mediação técnica e a cientificidade eram vistos como os caminhos para a tão almejada modernização. Engajado nessa conjuntura, o serviço social se via diante de uma conceituação, corpo teórico, instrumental e técnicas fracas e inadequados a uma atuação na área social. Além disso, o Estado carecia de uma política social unificada, de planejamento e financiamento intermitente na área social. Por outro lado, esses problemas geraram oportunidades ao serviço social, ampliando o campo de atuação nas lacunas apontadas e reafirmando a profissão, buscando dispor de instrumental e técnicas, formulando políticas públicas eficientes, diversificando suas funções e se especializando para aumentar suas áreas de atuação.

O apelo à técnica e à especialização trouxeram, indubitavelmente, a autoavaliação e autorreflexão da profissão, procurando apagar o caráter benevolente e afirmando o caráter técnico e teórico. A requerida especialização e racionalidade profissional contribuíram, inclusive, para a criação de uma imagem profissional nova, menosprezando a imagem ligada à religiosidade, no entanto manteve-se a perspectiva e a formação humanista. O debate profissional centrava-se na necessidade de uma reforma curricular que garantisse aprofundamento científico e melhor preparasse e posicionasse o serviço social frente outras categorias profissionais e que respondesse às exigências do mercado diante do projeto desenvolvimentista.

Com seu acesso privilegiado às classes populares a profissão tornou-se um veículo de propagação desse projeto, engendrando e afirmando os valores deste para a profissão e para os usuários. Não se pode negar que ao querer forjar rumos, orientações e consciências, o serviço social agia negando a alteridade, subjugando a presença e importância da subjetividade, da individualidade e da consciência coletiva e contribuindo para propagar mitos, símbolos, normas, comportamentos que se pretendiam universais. Ao pensar que estava dotando o outro de “consciência”, a profissional não se dava conta da natureza psicológica, e até ontológica, da ocupação que desempenhava.

A profissão guardava ainda uma prática impositiva e ao mesmo tempo excludente, uma vez que a população, para ser atendida, devia e ainda hoje deve obrigatoriamente passar pelo atendimento do serviço social e subordinar-se as regras e ao conteúdo burocrático e autoritário das instituições e programas, pois, só assim teria acesso aos serviços. A partir da década de 1960 esse acesso passou a ser definido com

base na renda, de acordo com critérios do Banco Mundial e de outras entidades internacionais.

A renda passou a ser a determinante na elegibilidade da “população de baixa renda” aos programas sociais, estabelecendo os eleitos e os não eleitos. A esses não eram/são dadas muitas oportunidades de opinar e questionar a imposição do atendimento obrigatório do serviço social, muito menos os critérios de inclusão/exclusão nos programas. Ainda assim, é importante ressaltar que as políticas públicas não consistem unicamente de intervenção do poder público ou de iniciativas privadas, elas também são fruto de históricas lutas sociais, de movimentos sociais, da organização da sociedade e do próprio desenvolvimento da noção de direitos sociais e cidadania, ou seja, os serviços sociais representam a luta da sociedade civil por direitos enquanto como membros da sociedade, enquanto cidadãos. Não concebem somente a face humanitária do Estado ou de instituições privadas, são também uma conquista da classe trabalhadora na luta por melhores condições de trabalho e de vida, na luta pela sobrevivência. Por outro lado, essas políticas tornam-se, não raramente, instrumentos políticos de reforço do poder estatal e de manutenção da condição de dependência dos usuários dessas políticas para fins eleitoreiros.

O serviço social revestiu-se de uma nova racionalidade no período de ditadura militar, iniciado com golpe de 1964, adotando novas categorias ao jargão profissional: “produtividade, programação de atividades, racionalização dos recursos etc”, acentuando a perspectiva modernizante, já instaurada nos governos anteriores (IAMAMOTO, CARVALHO, 2013, p.377). No entanto, essas mudanças concentraram-se mais no terreno das aparências e do discurso, pois no plano prático pouco se mudou na atuação profissional e, apesar de já haver questionamentos sobre a necessidade de mudanças no posicionamento conservador e assistencialista da profissão, pouco foi feito para isso.

No contexto nacional a população vivenciava um arrocho salarial somado à repressão e desarticulação da estrutura sindical e partidária. Em contrapartida, incentivava-se o aumento da produtividade, mantendo um clima aparente de “paz social” e “ordem”. O serviço social conservou seu conteúdo moral e histórico, assegurando a manutenção e reprodução da força de trabalho por meio de políticas individualizantes e clientelistas. Vivenciava-se o agravamento das condições de vida da classe trabalhadora, o aumento das desigualdades sociais e concomitantemente, a ampliação do mercado de trabalho e da legitimidade do serviço social como resposta do

acirramento das expressões da questão social. No bojo desse contexto a profissão deu os primeiros passos para repensar sua prática de ação num plano mais diferente do visto até então.

O ano de 1965 foi o início de um período em que a necessidade de uma reconceitualização teórico metodológica e prática entrou de forma embrionária no discurso de alguns profissionais. Esse fato foi precedido de uma mobilização e articulação de um grupo conhecido como “geração de 65” (Lima, 1984). Pela organização desse grupo e de entidades de organização da categoria foram realizados seminários no Brasil, Uruguai e Argentina, que discutiram a necessidade de um embasamento teórico e de um posicionamento de classe do serviço social, além da integração na formação acadêmica da problemática histórico-social dos países latino americanos.

Segundo Lima (1984) no interior da categoria havia dois grupos independentes, com tendências e correntes contrárias: o primeiro defendendo a perspectiva conjuntural desenvolvimentista e outro, uma perspectiva mais crítica, questionando a aparente neutralidade ideológica e política da profissão e seus métodos. O Seminário de Araxá foi o primeiro grande encontro da categoria em que estas duas perspectivas se tornaram explícitas e a chamada “geração de 65” se posicionou sobre a necessidade de ruptura com a primeira perspectiva, difundindo as idéias da segunda. O Documento de Araxá expressou a necessidade de reformulação teórica e prática do serviço social, mas sobressaiu a idéia de integração dos “desajustados” e do desenvolvimentismo (LIMA, 1984).

Ainda assim, o “Serviço Social tradicional” era negado por uma parte da categoria e o descontentamento profissional ganhou adeptos. Um movimento começou a ser formado sob o olhar vigilante da ditadura. Esse movimento de insatisfação cresceu paulatinamente, desencadeando mobilizações políticas e inovações teóricas para a profissão, tornando-se conhecido como “Movimento de Reconceitualização” (MONTÃO, 2011).

Já final da década de 1970 e início 1980 o “Movimento de Reconceitualização” encontrava-se articulado e decidido a adequar a profissão às características e particularidades da realidade brasileira. Num dos marcos mais importantes da profissão, o chamado “Congresso da Virada”, realizado em 1979 em São Paulo, a categoria assumiu um posicionamento político-profissional orientado pela teoria marxista, compreendida como teoria revolucionária capaz de auxiliar o rompimento com a prática profissional conservadora e com o viés religioso. O marxismo passou a ser o referencial

teórico-ideológico mais adequado aos objetivos da profissão, tornando-se a teoria que embasa ao ensino nas academias até os dias atuais. Como observa Piana (2009),

Por meio de um pequeno grupo de vanguarda, essa perspectiva remeteu a profissão à consciência de sua inserção na sociedade de classes, gerou um inconformismo tanto em relação à fundamentação teórica quanto à prática, fazendo emergir momentos de debates e questionamentos que se estendem não exclusivamente ao que ocorre dentro da profissão, mas principalmente sobre as mudanças políticas, econômicas, culturais e sociais que a sociedade da época enfrentava, consequência do desenvolvimento do capitalismo mundial que impôs à América Latina seu modelo de dominação, da exploração e da exclusão (p.98).

No cenário nacional, o processo de industrialização iniciado nas décadas anteriores ganhou consolidação na década de 1970 com o ‘milagre econômico’, dando visibilidade a acelerada urbanização sem planejamento, as desigualdades sociais e a miséria. Excluída dos centros das cidades, uma enorme parcela da população aglomerava-se na periferia, sem condições básicas de educação, saúde, saneamento e eletricidade, em moradias irregulares. Grande parte desses moradores tornaram-se trabalhadores do mercado informal, não compartilhando de direitos e garantias previdenciárias, explicitando, assim, um campo de exclusão material, social, política, cultural e histórica dos que vivem nos eixos de pobreza, sendo estigmatizados por essa condição.

O país registrou, no início dos anos 1980, uma recessão econômica histórica. O PIB caiu, o desemprego cresceu e a inflação atingiu índices alarmantes. As mobilizações urbanas, rurais e sindicais, movimentos de cunho popular e de cunho democrático/cultural (como associações de moradores, estudantes, mulheres, LGBT), greves (ABC Paulista), entre outras ações, dinamizaram a sociedade, pressionando o poder público por mudanças políticas e sociais, pondo fim ao longo período ditatorial e dando início a “democracia”. A concretização desse período histórico se legitimou na Constituição Federal de 1988, um marco para a sociedade brasileira e para o serviço social.

No entanto, a Carta Magna, apesar de ter avançado na constituição dos direitos e garantias de cidadania, começou a sofrer os primeiros ataques do neoliberalismo poucos anos após sua promulgação. A ampliação dos direitos inseridos na nova Constituição foram colocados em cheque, e, “posteriormente, todo e qualquer direito – sempre em nome de ajustes fiscais (déficit público) e monetários (combate à inflação). É isso que explica o ataque político-ideológico sistemático à Constituição de 1988”

(DRUCK, FILGUEIRAS, 2007, p.28), remendada por inúmeras emendas, somadas as Leis Complementares e Decretos que atingem diretamente a regulação sobre o trabalho e os direitos sociais.

É a partir da Constituição de 1988 que a assistência social, juntamente com a saúde e a previdência social passam a constituir o tripé da seguridade social, como deveres do Estado e direitos de cidadania, representando um avanço na garantia dos direitos sociais. Esse tripé deveria funcionar articulado, formando uma rede de proteção ampliada, coerente e consistente. Apenas deveria, pois vinte e seis anos após a Carta Magna as ações funcionam de forma desarticulada, fragmentada e pulverizada, como se esses três eixos não tivessem interdependência para assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Nesse contexto de efervescência da década de 1980, a profissão consolidou seu projeto ético-político¹¹ profissional, reconhecendo-se como parte da classe trabalhadora, vinculando-se ao movimento dos trabalhadores, redimensionando as organizações profissionais e orientando-se pela vertente de inspiração na tradição marxista. Para Netto (1999), este período foi um dos mais importantes para a profissão, pois representou no corpo profissional, pela primeira vez, “projetos societários distintos” daqueles que a categoria utilizava como seus. O posicionamento profissional de orientação marxista não interferiu na empregabilidade da categoria no mercado de trabalho, pois enquanto categoria isolada não representa ameaça ao modo capitalista de produção.

No início da década de 1990, no governo de Itamar Franco o país experimentou um momento de estabilidade com o Plano Real, implantado pelo então ministro da Fazenda Fernando Henrique Cardoso (FHC). O momento era de incentivo à modernização da indústria e do comércio, mas a fragilidade da economia refletiu no aumento da desigualdade e da pobreza. Nesse governo nasceu a política social de combate à pobreza, que “se articula umbilicalmente às reformas liberais e tem por função compensar parcial, e muito limitadamente, os estragos socioeconômicos”

¹¹ Este projeto se fundamenta no Código de Ética Profissional do Serviço Social de 1993, em uma dimensão política, teórica e político-organizativa. Em síntese, esse projeto consolida um conjunto de valores e concepções ético-políticas que se constituíram como parte do processo histórico do “Movimento de Reconceitualização”. Na dimensão política o projeto anseia pela construção de uma nova sociedade, que supere a sociedade capitalista e seja capaz de proporcionar uma transformação social em favor da equidade e da justiça social. A dimensão teórica é ligada à concepção histórico-crítica, especialmente a teoria social marxista. E a político-organizativa é ancorada pelas unidades organizativas: Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) e Conselhos Regionais de Serviço Social (CRESS), que são espaços deliberativos e consultivos, dentre outras representações da categoria (Cf. CFESS, 1993).

promovidos pelo neoliberalismo e suas políticas econômicas geradoras de “baixo crescimento econômico, pobreza, elevadas taxas de desemprego, baixos rendimentos, enfim, um processo generalizado de precarização do trabalho” (DRUCK; FILGUEIRAS, 2007, p.26).

As medidas neoliberais vinham sendo implementadas no Brasil desde a década de 1990, ganhando mais expressão na presidência de FHC (1995-2003). Com aval do Fundo Monetário Internacional (FMI) implantou-se uma série de medidas, entre elas, a reforma previdenciária, ocorrida em 1988. Tal reforma manteve a lógica do seguro na previdência com seu caráter contributivo e alguns benefícios assistenciais, como os auxílio natalidade e funeral, tornaram-se mais demarcados e transferidos para a assistência social. Ainda que reconhecida legalmente como direito, a assistência priorizou apenas pessoas comprovadamente pobres, ou seja, com renda familiar per capita inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo¹², idosos e pessoa portadora de deficiência¹³ BPC). Já o Sistema Único de Saúde (SUS) tornou-se também objeto da cobertura midiática sobre falta de recursos humanos e financeiros, a ausência de condições de trabalho na saúde e de leitos reduzidos. Em outro plano, assistimos a partir da década de 1990, incentivos à privatização e à mercantilização dos direitos da seguridade social, enfatizando a compra de previdência privada, planos de saúde e o voluntariado na assistência social.

Não obstante, o governo de FHC foi marcado por um momento que estabelece uma linha divisória, a crise cambial deflagrada em janeiro de 1999, logo no início de seu segundo governo. Esse fato imprimiu novos rumos a política econômica, sua dinâmica macroeconômica e um ajuste político-econômico do modelo, com implicações importantes para o tratamento da questão social, que, desde o primeiro governo FHC já vinha sendo desenhada, adquirindo uma dimensão cada vez maior (DRUCK;FILGUEIRAS, 2007). Deste modo,

[...] a política social foi se transformando em sinônimo de política social focalizada, voltada para os mais pobres e miseráveis – coma criação de inúmeros programas de complementação de renda. Implementada ainda de

¹² Como se pode constatar, a linha de pobreza é estipulada a partir de um nível de renda extremamente baixo e essa linha define a inclusão ou exclusão de indivíduos e famílias nos programas.

¹³ O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é um benefício individual, não vitalício e intransferível, que garante a transferência mensal de um salário mínimo ao idoso e à pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que comprovem não possuir meios para prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família e cuja renda mensal bruta familiar per capita seja inferior a $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo vigente (MDS, 2014).

forma tímida pelos governos de Cardoso, tal política vai ser ampliada e aprofundada pelo governo Lula, que lhe dá continuidade sob os aplausos do Banco Mundial (DRUCK, FILGUEIRAS, 2007, p.29).

Sob o pretexto de focar as ações em quem mais delas precisam – os mais pobres e miseráveis – o restante da população foi/é empurrado a adquirir no mercado os serviços de saúde, educação e previdência principalmente, não fazendo uso dos serviços e políticas públicas ofertadas de forma precária pelo Estado.

Ainda na década de 1990 o serviço social promoveu uma ampla reforma curricular no nível da graduação, protagonizada principalmente pela ABESS¹⁴, com objetivo 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, 1999, p.13). O Código de Ética Profissional de 1986 também passou por uma revisão crítica, sendo concluído em 1993, com base nas novas direções ético-políticas profissionais.

O atual Código, além de prescrever direitos, deveres e normativas morais, foi enfático ao afirmar que “uma indicação ética só adquire efetividade histórico-concreta quando se combina com uma direção político-profissional” (NETTO, 1999, p.8). Tal direcionamento tornou-se, de certa forma, hegemônico no interior da categoria e nas organizações representativas profissionais e estudantis, sobretudo a partir da segunda metade da década de 1990; no entanto, não se nega que este seja o único existente no corpo profissional. Mesmo na atualidade, não se pode dizer que há um serviço social único e que a categoria conjuga os mesmos posicionamentos, com princípios universais que norteiam a ação. A diversidade da prática social, conjugada à intencionalidade da ação determinam a posição ideológica e teórica da prática profissional.

No desenrolar da reconceituação, o serviço social adotou a categoria “questão social” como expressão das disfunções e contradições do modo de produção capitalista. Tais disfunções se consolidam objetivamente nas expressões do desemprego, pobreza, desigualdades sociais, concentração fundiária, concentração de poder e de riqueza¹⁵. Em cada fase do desenvolvimento capitalista essas expressões tomaram formas e feições

¹⁴Associação Brasileira de Ensino de Serviço Social (ABESS), e na década de 90 ABEPSS.

¹⁵O relatório do Banco Mundial sobre Indicadores do Desenvolvimento Mundial indica que no final da década de 1990 no Brasil 37,7 milhões de pessoas ganham menos de 1 real por dia ou 30 reais por mês. E ainda, o Brasil abriga 4% dos pobres do mundo e uma concentração de renda discrepante, sendo que 20% da população (cerca de 30 milhões de pessoas) concentram em suas mãos 67% da renda nacional (Piana, 2009, p.71).

diferentes, tornando-se agudas ou amenas de acordo com o modelo de intervenção do Estado nas políticas sociais, trabalhistas, previdenciárias e econômicas. Contudo, em todas as fases um elemento fundamental permaneceu inalterado: a acumulação de riqueza por uma minoria e a expropriação e destituição dessa riqueza pela parcela majoritária (ANTUNES, 1999).

Os espaços ocupacionais alargaram-se para o serviço social, mantendo o Estado como o maior empregador, ocupando as esferas do poder executivo, legislativo e judiciário, além de empresas privadas, instituições patronais, organizações não governamentais, assessorias, movimentos sociais e outros espaços. A diversificação das atividades desempenhadas sofreu relativa expansão, atuando na formulação, planejamento, execução, gestão e avaliação de políticas, programas e projetos sociais nas áreas: sóciojurídica, educação, saúde, previdência, assistência social, habitação, meio ambiente, atuando ainda em assessorias, consultorias e supervisão técnica, além da função de magistério, direção e supervisão acadêmica. A ação tornou-se predominantemente de cunho socioeducativo visando o acesso, a defesa e ampliação dos direitos e os meios de exercê-los, sobretudo os direitos sociais. Apesar disso, os parâmetros legais e a mudança de referencial teórico não foram suficientes para garantir uma prática profissional autônoma, pautada em direitos constitucionais e na emancipação.

Tendo como pano de fundo a empreitada neoliberal alguns analistas comemoram alguns avanços da política de assistência realizada nos dois governos de Lula, seguido do governo Dilma Roussef. Na avaliação de Druck e Filgueiras (2007) o governo Lula (2003-2006) deve ser entendido sob a lógica do continuísmo, pois este

[...] não moveu um milímetro para alterar a essência do modelo de desenvolvimento-caracterizado, sobretudo, pela dominação da lógica financeira – nem, tampouco, a política macroeconômica que herdou do governo anterior. Ao contrário; deu continuação às reformas liberais – através da implementação de uma reforma da previdência dos servidores públicos que abriu espaço para o capital financeiro. Na mesma direção, iniciou um processo para reformar a legislação sindical e sinalizou para uma reforma das leis trabalhistas, com o intuito de aprofundar a flexibilização já em curso. Além disso, logo no início do governo, alterou a Constituição, para facilitar, posteriormente, o encaminhamento da proposta de independência do Banco Central. Posteriormente, aprovou a lei de falências e a lei das chamadas parcerias público-privado (PPP), com o intuito de desencadear uma nova fase das privatizações [...] (p.27).

Um dos resultados dessa política foi que a “dívida pública foi acrescida, entre 1995 e julho de 2006, em mais R\$ 817,1 bilhões – condicionando, decisivamente, os gastos sociais”. Graça Druck e Luiz Filgueiras (2007) ressaltam que essa política trouxe, do ponto de vista político, maior fragmentação da classe trabalhadora e, do ponto de vista social, articulou-se com o processo de flexibilização do trabalho e com a desregularão dos direitos sociais e trabalhistas. Embora seja importante considerar que essas políticas tiveram e têm efeito na redução e combate à pobreza das populações mais miseráveis, deve-se pensar que elas estão inseridas “numa lógica mais geral liberal e num programa político conservador e regressivo socialmente”, capaz de levar a política social “às suas últimas consequências”, atingindo um número de famílias e valores em montantes transferidos numa “dimensão nunca antes vista” (DRUCK, FILGUEIRAS, 2007, p.30).

Dando continuidade à manutenção do modelo econômico do governo anterior, a mesma política macroeconômica e a mesma política social, o Brasil tem reduzido seus níveis de pobreza e extrema pobreza, sobretudo a partir de 2003. Não se pode negar que houve avanços e que as famílias mais beneficiadas são aquelas extremamente pobres, contudo o Brasil ainda está entre os países mais desiguais do planeta (BOSCHETTI, 2008).

Analisando os gastos sociais no período 2000-2005 relativos ao Orçamento da União¹⁶, Druck e Filgueiras (2007, p.30) observam que o valor gasto com a assistência social, “cujo montante tem participação fundamental do Programa Bolsa Família¹⁷, praticamente dobrou a sua participação no período (9,9% para 18,3%)-o que aponta a preocupação maior do governo Lula com a política social focalizada”. Segundo os dados apresentados, os investimentos destinados ao Programa Bolsa Família saltaram de R\$ 3,3 bilhões em 2003 para R\$ 6,4 bilhões em 2005, um crescimento de 94% (DRUCK; FILGUEIRAS, 2007).

A queda na desigualdade se deve, principalmente, ao aumento dos programas de transferência de renda, como BPC e Programa Bolsa Família, além dos aumentos reais no salário mínimo e dos benefícios previdenciários aos segurados especiais

¹⁶Exclui-se do Orçamento da União os gastos com a previdência social, cuja maior parte é custeada pelas receitas provenientes do recolhimento de trabalhadores e empresários.

¹⁷ Segundo o MDS (2014), o Programa Bolsa Família tem como finalidade enfrentar a pobreza e das desigualdades sociais, atuando por meio de três eixos: (i) transferência direta de renda, a fim de promover melhorias imediatas nas condições de vida das famílias; (ii) reforço do acesso das famílias aos serviços básicos de saúde, educação e assistência social, contribuindo para romper a reprodução do ciclo de pobreza entre as gerações; e (iii) integração com outras ações e programas de governo e da sociedade civil, viabilizando o desenvolvimento das famílias mais vulneráveis.

(trabalhadores rurais) (BOSCHETTI, 2008). Para a autora, é certo que esses programas assistenciais “contribuem para ampliar o acesso a um rendimento antes inexistente para aproximadamente 11 milhões de famílias, retirando-as da condição de indigência”, mas são “incapazes de produzir impactos na redistribuição da renda e socialização da riqueza”, principalmente porque tais programas não interferem na histórica e extremamente elevada desigualdade de renda brasileira (id., p.11).

Um dos mais recentes programas sociais é o Plano Brasil sem Miséria, lançado em 2011 por Dilma Rousseff, com o objetivo de erradicar a extrema pobreza até o final de 2014, elevar a renda e melhorar as condições de bem-estar, com a meta de atingir 13,8 milhões de famílias em condições de pobreza e de extrema pobreza no país inteiro. O Plano tem como alicerces o já conhecido Programa Bolsa Família e a criação do Benefício para a Superação da Extrema Pobreza¹⁸, ampliando a política de transferência de renda. O novo Plano atende ao mesmo perfil de elegibilidade e as mesmas regras do Bolsa Família, que abrange todos os 5.570 municípios brasileiros (MDS, 2014).

No estado de Goiás foram incluídas 34.524 novas famílias no Programa Bolsa Família em 2013. Contudo, comparando a região Centro-Oeste com outras do país, percebe-se que em 2013 esta região foi a que menos incluiu novas famílias neste Programa. A Região Nordeste somou 29,53% das novas inclusões; a Norte, 17,75%; a Sudeste, 33,45%; o Sul, 9,93%; e o Centro Oeste, 9,32% (MDS, 2014).

A Capital Goiânia, segundo dados de dezembro de 2013 do Cadastro Único¹⁹, apresentava 25.244 famílias cadastradas com renda per capita mensal de até R\$70,00; 28.352 famílias cadastradas com renda per capita mensal entre R\$70,01 e R\$140,00 e 85.650 famílias com renda per capita mensal de até 1/2 salário mínimo. O Programa Bolsa Família beneficiou 29.236 famílias de Goiânia em dezembro de 2013, totalizando o valor acumulado (anual) de repasses de R\$46.447.336,00. Já o Benefício de Prestação Continuada (BPC) atinge 26.570 goianienses considerados idosos e/ou pessoa com

¹⁸ O Benefício para Superação da Extrema Pobreza é um complemento financeiro às famílias que, mesmo já recebendo os demais benefícios do Programa Bolsa Família, ainda permanecem com renda per capita inferior ou igual a R\$ 70,00. Para o MDS “a extrema pobreza é definida como renda mensal inferior a R\$ 70,00 *per capita*” (MDS, 2014, p.28).

¹⁹ Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (Cadastro Único) é um instrumento que identifica e caracteriza as famílias de baixa renda, entendidas como aquelas que têm renda mensal de até meio salário mínimo por pessoa; ou renda mensal total de até três salários mínimos. As famílias somente têm acesso aos programas sociais do Governo Federal depois de inscritas nesse Cadastro, que consta informações de todo o núcleo familiar e de cada um dos componentes da família e das características do domicílio. (MDS, 2014).

deficiência. E o Programa Renda Mensal Vitalícia²⁰ (RMV) beneficiou 1.540 goianienses em 2013 (MDS, 2014).

O perfil das famílias brasileiras inscritas no Cadastro Único em 2013 registra que “nas áreas urbanas 51% das famílias são extremamente pobres e nas áreas rurais 68% das famílias estão abaixo da linha de extrema pobreza” (MDS, 2014, p.64). Nesse contexto, considerando a dimensão da pobreza e das desigualdades sociais no território brasileiro os investimentos tem sido poucos, e na verdade, nunca foram volumosos, impossibilitando a expansão e o caráter universal das políticas sociais, que assumem rigorosos critérios de acesso, destinadas e focalizadas apenas à população em situação de pobreza absoluta.

É certo que programas como BPC e Bolsa Família ampliam os rendimentos dos beneficiários e consequentemente o acesso ao consumo de bens básicos, com importante efeito nas economias regionais. Mas não se pode perder de vista que os valores transferidos são baixos, os critérios de elegibilidade são extremamente exigentes e que em longo prazo apenas atenuam os efeitos mais perversos da pobreza extrema, não causando impactos estruturais na redução das desigualdades sociais e na desconcentração da riqueza. E não se pode ocultar “o fato de que essa diminuição das desigualdades se deu em função de uma redistribuição da pobreza entre os próprios trabalhadores e não em função de uma efetiva distribuição de renda” (DRUCK; FILGUEIRAS, 2007, p.33).

Não raramente esses programas sociais são utilizados com fins eleitoreiros, visando manter o clientelismo e o paternalismo impregnado na política brasileira. Historicamente a sociedade brasileira foi formada sob essas bases e essa herança representa, ainda hoje, um grande peso para a concretização das políticas públicas. De fato, “não houve uma ruptura plena com as práticas clientelistas, historicamente associadas a esse modelo de política, apesar da Constituição Federal e da Loas”²¹ (CISNE, 2012, p.64). Nos dias atuais, a política social ainda serve como “instrumento

²⁰ A Renda Mensal Vitalícia (RMV) foi criada por meio da Lei nº 6.179/74 como benefício previdenciário destinado às pessoas maiores de 70 anos de idade ou inválidos, definitivamente incapacitados para o trabalho, que, em um ou outro caso, não exerciam atividades remuneradas e não auferiam rendimento superior a 60% do valor do salário mínimo. Além disso, não poderiam ser mantidos por pessoas de quem dependiam, bem como não poderiam ter outro meio de prover o próprio sustento. A Renda Mensal Vitalícia foi extinta a partir de 01 de janeiro de 1996, quando entrou em vigor a concessão do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC). A RMV é um benefício em extinção, mantido apenas para aqueles que já eram beneficiários, com base no pressuposto do direito adquirido (MDS, 2014).

²¹ Lei Orgânica da Assistência Social, nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.

poderoso de manipulação política de uma parcela significativa da sociedade brasileira, ao mesmo tempo em que permite um discurso ‘politicamente correto’” (DRUCK; FILGUEIRAS, 2007, p.32). Vencer esses traços históricos é um grande desafio para a implementação das políticas públicas na atualidade.

Por fim, somente no conjunto de mudanças econômicas, políticas e sociais descritas nesta seção é que se pode compreender a emergência do serviço social e seu processo de profissionalização. Não se pode ver a história da profissão como historiográfica e linear; ela é parte de um processo, do estabelecimento de condições histórico-sociais que demandam esse trabalho e o legitimam profissionalmente.

As transformações atrás descritas são um marco particular para a história da profissão, pois salientam as condições histórico-sociais específicas que passaram a demandar qualificação profissional para atuar nos quadros governamentais e no setor privado. Deste modo, com base na Sociologia das Profissões, o processo de profissionalização e legitimação do serviço social serão abordados no próximo item, sob a ótica da teoria da profissionalização de Eliot Freidson (1996, 1998), abordando os elementos fundamentais que o sustentam enquanto profissão, tais como formação de nível superior, domínio do conhecimento especializado, autonomia técnica, exigência de credencialismo, jurisdições específicas, e por fim, um órgão de representação profissional responsável pela emissão da credencial, fiscalização, legitimação da profissão.

1.2 O Serviço Social à luz da Sociologia das Profissões

Os estudos sobre profissões tiveram como pioneiros os sociólogos americanos Talcott Parsons, na década de 1930, e Everett Hughes, na década de 1950. O primeiro dedicou-se a estudar médicos e advogados, destacando o importante papel desenvolvido pelas profissões na sociedade. Já Hughes desenvolveu ensaios sobre o papel místico no qual as profissões buscam basear-se, analisando as distinções entre as mesmas.

A Sociologia das Profissões foi marcada por dois grandes momentos: um anterior a década de 1970, assentado na perspectiva funcionalista; e outro posterior, resultado de um movimento crítico iniciado no final da década de 1960. O funcionalismo procurava identificar, classificar e reconhecer atributos das profissões com base num tipo idealizado de profissão. Definindo um tipo ideal, a perspectiva funcionalista analisava as profissões, seu funcionamento e características com base na

proximidade ou afastamento com relação ao tipo ideal. Esse era o parâmetro para classificar os grupos ocupacionais por meio de uma escala que mede o grau de profissionalismo das ocupações (RODRIGUES, 2002).

Muitos foram os críticos do paradigma funcionalista. Estas críticas se baseavam na visão naturalista desta perspectiva, não estabelecendo uma conexão histórica, nem fazendo um recorte cultural acerca das profissões. Outras críticas afirmam que o funcionalismo apenas enumerou hierarquicamente os atributos considerados constituintes de uma profissão, não estabelecendo relação entre esses atributos (ANGELIN, 2010).

A primeira grande ruptura com a abordagem funcionalista ocorreu na sociologia norte-americana com os trabalhos de alguns interacionistas simbólicos, principalmente Everett C. Hughes. A publicação de Hughes foi considerada uma referência na tentativa de desenvolver uma perspectiva alternativa ao funcionalismo dominante até a década de 1960 (GONÇALVES, 2007). A partir daí, tem-se o segundo grande marco da Sociologia das Profissões com o surgimento de problemáticas que expressam os novos questionamentos e teses surgidas em meados dos anos setenta. As diversas abordagens sobre as profissões tomam uma postura mais crítica, ressaltando questões de conflito e de poder, questionando os privilégios e o monopólio das profissões, a autoridade profissional e a relação política das profissões com o Estado e com as elites econômicas e políticas. O mundo do trabalho não é visto apenas no seu contexto econômico, abrangendo também o contexto subjetivo, ganhando destaque à forma como este interfere na identidade social dos sujeitos (ANGELIN, 2010). Passou-se a considerar as mudanças sociais no mundo do trabalho, as mudanças tecnológicas, o crescimento de atividades ligadas ao setor de serviços e o surgimento de novas ocupações almejando o estatuto de profissão.

A análise da diversidade e do conflito dentro dos grupos profissionais tornou-se ponto de interesse dos sociólogos, considerando o conflito como parte essencial na formação do grupo profissional. O conflito permite questionamentos, mudanças e avanços dentro e fora do grupo. Ademais, cada indivíduo percebe e vivencia valores, perspectivas e identidades de forma diferenciada. As diversas abordagens que destacam o poder das profissões, o papel das instituições, as estratégias profissionais, etc., tornam-se referenciadas como “novas teorias da profissão”, baseadas numa diversidade de metodologias e paradigmas, tendo como principais críticos Johnson, Freidson e Larson. Na década de 1970 Terence Johnson tornou-se um dos primeiros autores a

relacionar profissões e poder com a obra *Professions and Power* (1972). No final dessa década Magali Larson (1977) fez importantes contribuições a temática dando ênfase à profissionalização como uma estratégia para conquistar poder, *status* e renda na sociedade, valorizando a expertise. Já Eliot Freidson (1975) com a obra *Profession of Medicine...* abordou a medicina e sua relação com os pacientes, questionando as ideologias profissionais e a construção da identidade profissional, vendo o poder como decorrente do conhecimento que a profissão acumula. Apesar da questão do paradigma do poder profissional ser discutida por estes três autores foi Freidson que o consolidou. Essas novas perspectivas questionaram o sentido de evolução das profissões e como elas se relacionam com o poder profissional, econômico, político e social que detêm (RODRIGUES, 2002).

A partir desse movimento, novas problemáticas e novos questionamentos se situaram em análises macro, que enquadraram as profissões no contexto do modo de produção capitalista, relacionando os processos de desenvolvimento das profissões com a expansão desse sistema econômico e com a constituição e consolidação dos Estados modernos. Numa análise micro, destacam-se críticas sobre o poder profissional face aos clientes, a outros profissionais e ao Estado; aos monopólios e interesses políticos profissionais; as relações entre profissões, classes sociais e ideologia profissional. Desenvolveu-se uma diversidade de teorias, com destaque para a tese da “desprofissionalização” defendida por Marie Haug (1973); a tese da “proletarização” de Martin Oppenheimer (1973) e Harry Braverman (1977); a perspectiva de Charles Derber (1982), que se preocupou com as relações de poder que permeiam as relações de classe entre os profissionais; a perspectiva da abordagem sistêmica de Andrew Abbott (1988), que colocou ênfase na jurisdição e no direito adquirido pelas profissões de monopolizar a prestação de serviços e suas jurisdições, considerando o conflito como parte da dinâmica de desenvolvimento das profissões e, por fim; a tese do profissionalismo defendida Eliot Freidson, a qual se dará ênfase (RODRIGUES, 2002).

Everett Hughes e Eliot Freidson são os dois principais autores da abordagem interacionista, proveniente da Escola de Chicago, com importantes contribuições para a Sociologia das Profissões. A teoria da profissionalização de Freidson (1996, 1998), além de extremamente atual e relevante para a análise das profissões, será utilizada para dialogar com o serviço social. Defensor das profissões como forma de organização da divisão social do trabalho e das fronteiras da própria força de trabalho, esse autor afirma que as profissões devem ser analisadas por meio de um enfoque crítico e histórico, com

base no desenvolvimento do Estado e no desenvolvimento econômico das nações. Sendo assim, o que de fato diferencia as profissões de outras ocupações?

A separação entre ofício e profissão se desenvolveu ao longo do século XIX, passando o primeiro a ser identificado como ação técnica, mas que não abrange necessariamente uma dimensão científica própria. Já a profissão definiu-se por possuir requisitos científicos e éticos definidos. As profissões definidas como mais “nobres” passam a ocupar uma posição privilegiada na sociedade, necessitam de maior investimento de tempo e energia voltados para a formação, tornando-se mais rigorosas quanto a seleção de aprendizes e exigem maior compromisso com a ocupação (FREIDSON, 1998).

Uma profissão é genericamente uma ocupação, e se distingue umas das outras pelas habilidades específicas, pelas formas históricas de ocupação, pelo papel efetivo e concreto que realizam para a sociedade e pelo conhecimento e competência especializados adquiridos no longo processo de formação de uma educação de nível superior, sendo esta formação um pré-requisito para o exercício da profissão e acesso exclusivo ao mercado de trabalho.

As profissões detêm o controle sobre seu próprio trabalho com base num conhecimento exclusivo e na competência profissional adquirida, ou seja, uma *expertise* imputada. Com base nessa *expertise* as profissões se tornaram na atualidade “as atividades mais relevantes da divisão do trabalho dentro da organização como um todo” (FREIDSON, 1998, p.101). A alegação da *expertise* traz consigo um alicerce político, ligando-se ao poder governamental e aos processos políticos formais para promover e proteger os interesses do grupo profissional. Para o autor, o poder profissional sustenta-se em três pilares: na autonomia referente ao poder de decidir sobre o próprio trabalho; na *expertise*, baseada na exclusividade do conhecimento e no credencialismo (*gatekeeping*), que controla o acesso e a formação para a inserção do membro no grupo profissional.

As associações²² profissionais, com apoio do Estado e das universidades, fazem o controle da formação e do exercício profissional, garantindo o poder e os privilégios profissionais. No caso do serviço social o controle ocupacional no mercado de trabalho,

²²É importante destacar que, para Freidson (1996) “associação não é sinônimo de profissão”. Uma associação é composta de um corpo de profissionais, que comporta diferentes níveis de especialização, de estratificações e arranjos. Isso significa que raramente há um consenso e que as associações podem não representar em absoluto as visões do conjunto. Entretanto, participantes ou não das associações, são todos legitimamente “profissionais”.

denominado por Freidson (1996) “reserva de mercado de trabalho”, é assegurado pela exigência de credencial emitida pelos Conselhos Regionais de Serviço Social (CRESS), certificando a jurisdição profissional para executar uma série definida de competências, ou seja, “garante que um candidato ao emprego foi aceito como membro de uma ocupação fechada e pode ser contratado ou consultado em tal condição” (FREIDSON, 1996).

No serviço social, o CRESS é a entidade que representa, negocia, legitima e fiscaliza a ocupação em nome do grupo. O Art. 7º da Lei de Regulamentação da profissão de Assistente Social (Lei 8.662/93) legitima o Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) e os Conselhos Regionais de Serviço Social (CRESS) como entidades de personalidade jurídica e forma federativa que tem o objetivo básico de disciplinar e defender o exercício da profissão de assistente social. Segundo Freidson (1998) as associações são pilares do profissionalismo, pois determinam as qualificações, realizam treinamentos e admitem credenciais para o exercício da prática profissional no mercado de trabalho. São essenciais também para determinar critérios técnicos e éticos que avaliam a prática profissional, exercendo disciplina e fiscalização sobre seus membros.

O trabalho em serviço social passível de compra e venda no mercado de trabalho estabelece uma linha divisória com o trabalho voluntário assistencial, desencadeado por motivações pessoais e idealistas, ao passo que a atividade profissional, regulamentada por relações contratuais passa a ser meio de subsistência aos profissionais. A expedição do diploma, somada à regulamentação do ensino e do exercício profissional de assistente social são fundamentais para exprimir um novo significado social a profissão, inserindo-a na lógica do mercado de trabalho como profissão liberal na divisão social do trabalho.

As profissões gozam de *status* profissional e de posições de liderança no mercado de trabalho que outras ocupações e ofícios não adquiriram. Pertencer a uma organização ocupacional é mais do que manter um *status* profissional; as associações influenciam a legislação que reserva o mercado de trabalho para seus membros, além de fazer negociações coletivas em prol do grupo. Contudo, a defesa dos grupos profissionais é polêmica e não há unanimidade quanto as suas características positivas, pois, ao mesmo tempo em que protege alguns, exclui outros, configurando-se um caráter excludente e contraditório dos grupos ocupacionais.

Freidson (1998) reconhece que “não há dúvida de que um mercado social é uma conspiração contra alguns aspirantes a trabalhadores”; mas, ao mesmo tempo oferece

proteção aos que já estão no mercado, funcionando como um controle ocupacional. O credencialismo emitido pelas associações profissionais é considerado por muitos autores como um “cercado social” pelo qual são excluídos os competidores potenciais e as oportunidades de trabalho ficam restritas exclusivamente aos credenciados. Diz-se, assim, que o credencialismo produz desigualdade” (FREIDSON, 1998, p.203). Além disso, uma credencial não é capaz de prever o desempenho profissional competente.

Por outro lado, o credencialismo pode ser visto como um artifício institucional capaz de motivar pessoas a investirem tempo e esforço num treinamento longo de ensino superior para uma profissão que lhe concederá *expertise* e benefícios futuros. Um grupo profissional pode ainda, proporcionar a interação entre trabalhadores em torno de seus problemas de trabalho estabelecendo “sua consciência, identidade, compromisso e desempenho” frente aos problemas (FREIDSON, 1996). A constituição de identidades é um processo que se constrói ao longo do desenvolvimento da vida, e nesse sentido, a identidade profissional e as relações de trabalho são partes importantes dessa construção. Contudo, não se pode afirmar que a identidade construída nesses ambientes e durante os anos de formação se cristaliza para o resto da vida do indivíduo, ainda mais, nas condições atuais de estruturação do trabalho em que os indivíduos transitam em empregos em busca de melhores condições de trabalho.

O serviço social, no Brasil é uma profissão nova se comparada com outros grupos tradicionais, como Engenharia, Medicina e Direito. A Medicina, por exemplo, se constituiu como profissão reconhecida histórica e socialmente e de impacto no mercado de trabalho, consagrando-se, juntamente com o Direito, como uma das profissões mais estudadas pela Sociologia das Profissões. O serviço social ocupa pouco espaço nessa área de estudo, o que pode estar relacionado ao baixo *status* que a profissão ocupa na hierarquia das profissões.

A jurisdição específica do serviço social é dada nos termos da Lei 8.662/93, que institui os parâmetros legais para que o serviço social obtenha o direito exclusivo de realizar um determinado tipo de trabalho, ou seja, institui as atribuições privativas para o exercício profissional. No Art. 2º são estabelecidos os requisitos para o exercício profissional: o ensino superior em Serviço Social com aval do Estado e a necessidade do credencialismo emitido exclusivamente pelos CRESS.

Art. 2º Somente poderão exercer a profissão de Assistente Social:

I - Os possuidores de diploma em curso de graduação em Serviço Social, oficialmente reconhecido, expedido por estabelecimento de ensino superior existente no País, devidamente registrado no órgão competente; [...]

Parágrafo único. O exercício da profissão de Assistente Social requer prévio registro nos Conselhos Regionais que tenham jurisdição sobre a área de atuação do interessado nos termos desta lei.

Art. 3º A designação profissional de Assistente Social é privativa dos habilitados na forma da legislação vigente (BRASIL, 1993).

Para Freidson (1996), o fato de uma profissão possuir conhecimento em si não lhe garante nenhum poder especial, é o conhecimento exclusivo dá poder aos seus detentores, sobretudo o conhecimento institucionalizado como *expertise*. Com base na exclusividade do conhecimento e na capacidade de desenvolver determinadas tarefas o serviço social tem delimitadas competências e atribuições privativas nos artigos 4º e 5º da Lei 8.662/93. O Art. 4º elenca as competências que competem a/o assistente social no âmbito de atuação do serviço social. Já o Art. 5º prevê as atribuições privativas no âmbito de matéria específica do serviço social, como coordenar, elaborar, executar, supervisionar e avaliar estudos, pesquisas, planos, programas e projetos nesta área; prestar assessoria e consultoria em matéria de serviço social; realizar vistorias, perícias técnicas, laudos periciais, informações e pareceres sobre o serviço social; treinar, avaliar e supervisionar estagiários de serviço social; fiscalizar o exercício profissional através dos Conselhos Federal e Regionais, dentre outras atribuições privativas.

A Constituição Federal de 1988 e a Lei 8.742/1993 são ainda, as duas bases legais fundamentais que respaldam a atuação profissional. A Constituição de 1988, chamada de Constituição Cidadã, representou um grande marco para a profissão, pois conferiu, pela primeira vez, a condição de política pública à assistência social. A Constituição também favoreceu o estabelecimento legislações como o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº. 8069/1990), que passou a reconhecer crianças e adolescentes como sujeitos de direitos, preconizando inovações no que concerne a Justiça da Infância e Juventude. A promulgação da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Lei 8.742/1993 estabeleceu normas e critérios para organização da assistência social, regulamentando e ampliando o conceito da assistência social como política pública de seguridade social, como garante a Constituição Federal. Esses marcos jurídicos foram fundamentais para ampliar o campo de atuação profissional do serviço

social no judiciário, junto ao Ministério Público, Promotorias de Justiça, Defensoria Pública, entre outras áreas.

A última mudança na legislação pertinente ao serviço social deu-se com a implementação da Lei 12.317 de 2010, que alterou o artigo 5º da Lei de Regulamentação Profissional (Lei 8.662/1993) e definiu a jornada máxima de trabalho de assistentes sociais em 30 horas semanais sem redução salarial. Entretanto, muitos locais de trabalho, inclusive órgãos públicos, estão resistentes à implementação da Lei. Essa tem sido uma das lutas mais recentes da categoria, no intuito de divulgar e mobilizar as instituições empregadoras para adequar a jornada de trabalho à legislação.

Freidson (1996) adota ampla leitura dos fenômenos profissionais, articulando-os com o capitalismo, a globalização, o Estado e a estrutura de classes. Para o serviço social esta é uma articulação inseparável, pois o serviço social enquanto profissão constituiu-se como resultado do desenvolvimento de desigualdades e contradições da sociedade capitalista e de suas estratégias e mecanismos para mediar e minimizar os conflitos de classe e a questão social, gerenciada por meio de políticas públicas implementadas pelo Estado. Dessa forma, o serviço social se desenvolveu tendo por pano de fundo o desenvolvimento industrial brasileiro, a expansão do Estado e o crescimento urbano, fatores que exigiam do Estado uma intervenção direta nas expressões da questão social, para além da caridade realizada nos meios religiosos e da repressão realizada pelo próprio Estado.

O crescimento do serviço social é associado ao crescimento do Estado e a estruturação de sua rede de proteção social, dando um contorno diferenciado ao exercício profissional. O Estado passa a intervir diretamente nas relações de classe, por meio de legislações sociais e trabalhistas e a gerir serviços sociais específicos para o enfrentamento da questão social, acirrada com o êxodo urbano, com o desemprego, crescimento das favelas e da pobreza, principalmente nos grandes centros urbanos. Assim, a profissão afirmou-se estreitamente integrada ao setor público, por meio de instituições geridas, organizadas ou subsidiadas pelo Estado e, em menor representatividade no setor privado, em organizações patronais e empresariais.

O papel do Estado tornou-se essencial para as profissões: ele regulamenta o sistema de ensino, reconhece e legitima os grupos profissionais e as credenciais, incorpora os profissionais no funcionalismo público e implementa políticas públicas que trazem consequências para as ocupações, principalmente para o serviço social; ou seja, “a relação política com o Estado, o papel das profissões no processo político, a sua

dinâmica e estrutura política, a análise das suas redes de influência e a ação coletiva são centrais para a compreensão das profissões nas sociedades contemporâneas” (RODRIGUES, 2002, p.123).

Profissionalismo e Estado²³ não podem ser discutidos separadamente, uma vez que as instituições do profissionalismo só existem atreladas ao exercício do poder do Estado e é esse poder que garante a base do profissionalismo e atua no controle ocupacional da divisão do trabalho, do mercado de trabalho e do ensino superior. Além do mais, o Estado é essencial para a defesa do profissionalismo, seja por legitimar e apoiar o papel das profissões na sociedade seja por empregar grande contingente de profissionais em seu quadro. O serviço público configura uma grande opção de carreira para uma vasta gama de profissionais, incluindo assistentes sociais.

De acordo com Dubar (2012, p.354), as profissões envolvem uma “dimensão simbólica em termos de realização de si e de reconhecimento social”, que significam muito mais do que o gasto de energia em troca de um salário. Elas “dão um sentido à existência individual e organizam a vida de coletivos. Quer sejam chamadas de “ofícios”, “vocações” ou “profissões””, são providas de um sentido coletivo, representam uma categoria que “permitem àqueles que as exercem identificar-se por seu trabalho e serem assim reconhecidos”. Os estudos sociológicos atuais mostram que grande parte desses empregos é marcada pela precariedade, por baixos salários e pela falta de qualquer perspectiva de carreira.

Estudiosos brasileiros apresentam um crescente interesse sobre as profissões, numa tendência “notória” para análises sociológicas sobre o fortalecimento dos grupos profissionais, com base nos “contributos teóricos dos interacionistas e das teses do poder e do monopólio profissional” de Larson e Freidson (GONÇALVES, 2007, p.207). Observam-se estudos relacionando sociologia das profissões à educação e ao trabalho. Apresentam-se pesquisas centradas nas “profissões imperiais” (medicina, advocacia e engenharia) do século XIX e nas primeiras décadas do século XX. Há ainda linhas que investigam a constituição e legitimação dos monopólios profissionais para engenheiros, médicos e economistas e o papel do Estado no reforço a esses monopólios. Em outra linha de investigação, Gloria Bonelli reforça a Sociologia das Profissões articulando o desenvolvimento do profissionalismo com a política, fundamentando-se em Freidson

²³Para Freidson (1996) o tipo de Estado é decisivo para o profissionalismo, determinando ou apoiando um campo novo de trabalho ou legitimando as profissões já existentes. A relação entre Estado e profissionalismo é de “importância crítica” e cada tipo de Estado traz conseqüências para o profissionalismo.

para traçar, particularmente no Estado de São Paulo, os padrões de relações de magistrados com o Estado, entre meados do século XIX e última década do século XX (GONÇALVES, 2007).

Na atualidade, o Brasil vive um aumento significativo do número de diplomados em decorrência da expansão do ensino superior e do ensino à distância. A expansão e diversificação profissional no Brasil podem ser confirmadas pelo crescimento do número de ocupações que exigem a formação universitária: “se em 1950 eram apenas menos de uma dúzia de ocupações que exigiam o nível superior, em 1980, passaram a ser 114 ocupações, das quais 76 estavam regulamentadas” (ANGELIN, 2010). Esses dados levantam evidências sobre um possível processo de profissionalização na sociedade brasileira atual e soma-se a esse fenômeno a exigência cada vez maior por níveis de qualificação profissional mais elevados. Angelin (2010) também sinaliza outro fenômeno que têm mudado intensamente o processo de profissionalização no Brasil: o crescimento significativo de mulheres adentrando a PEA e desenvolvendo profissões até então masculinizadas, como medicina e odontologia. Os elementos apontados possibilitam afirmar que a Sociologia das Profissões tem se destacado no Brasil com o desenvolvimento de estudos de peso, dando visibilidade e solidificando a área de estudo no país.

CAPÍTULO 2 – TRABALHO E GÊNERO NAS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO MUNDO TRABALHO

Neste capítulo elabora-se uma discussão acerca das transformações em curso no mundo do trabalho, centralizando o processo de precarização do trabalho, a expansão do setor de serviços e as inúmeras consequências para a classe trabalhadora. Ao mesmo tempo salienta-se as especificidades da participação feminina no mercado de trabalho e o trabalho emocional como componente intrínseco do setor de serviços e do trabalho feminino.

2.1 O mundo do trabalho na contemporaneidade: a precarização estampada

Desde que foi implantado por Henry Ford na primeira década do século XX, em Michigan (EUA), o fordismo inaugurou grandes mudanças na produção capitalista, espalhando-se para diversas regiões do mundo, sobretudo no período posterior a Segunda Guerra Mundial. No entanto, seus efeitos se estenderam para muito além da indústria automotiva, promovendo um modo de agir, pensar, trabalhar, produzir e consumir capaz de abranger toda a vida social, política e econômica, suscitando “um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista”, capaz também de trazer “profundos problemas sociais, psicológicos e políticos” (HARVEY, 1992, p.122).

As primeiras e impactantes mudanças implementadas por Ford foram a diminuição da jornada de trabalho para oito horas diárias ao pagamento de cinco dólares/dia. Com tempo para o lazer e renda suficientes os trabalhadores puderam consumir os produtos produzidos em massa e em quantidades cada vez maiores. Aliado ao keynesianismo, o fordismo “tornou-se o marco da racionalidade corporativa burocrática”, uma vez que as grandes corporações tornaram-se hegemônicas nas decisões de impulsionar a produção e o consumo em massa (id.). O Estado “se esforçava para controlar ciclos econômicos com uma combinação apropriada de políticas fiscais e monetárias no período pós-guerra”, que se dirigiam a áreas de investimento público que garantiam um emprego relativamente pleno, complementado com investimentos sociais em transportes, assistência médica, educação, habitação, seguridade social, etc. (HARVEY, 1992, p.129). O Estado também atuava “direta ou

indiretamente sobre os acordos salariais e os direitos dos trabalhadores na produção” (id.,ib.).

A produção em grande escala aliada ao consumo em massa foi, por certo, o carro chefe do fordismo, criando, sem dúvida, uma nova relação entre salário, produção e consumo nas sociedades ocidentais. Ao mesmo tempo acirrou-se a distância entre trabalhadores da “constelação central” dos trabalhadores do grupo “periférico ou residual” (CASTEL, 2008). Os trabalhadores centrais são os que ocupam posições de comando e controle (diretorias, gerências) em empresas; já os do bloco “periférico” são majoritariamente imigrantes, mulheres e jovens sem qualificação, e trabalhadores com idade mais elevada. Esses “ocupam as posições mais penosas e mais precárias na empresa, têm os salários mais baixos e são os menos cobertos pelos direitos sociais” (CASTEL, 2008, p.476). Para esses o controle sobre o trabalho tornou-se rigoroso e o movimento sindical combatido.

O objetivo primordial era a redução do tempo de produção e o aumento do ritmo de trabalho através de um conjunto repetitivo de atividades, com base numa divisão das tarefas parceladas e fragmentadas, realizadas em geral pelos trabalhadores semiqualeificados do grupo “residual”, maximizando assim, as formas de exploração do trabalho. Houve uma elevação do padrão de vida e certa estabilidade econômica garantida e patrocinada pela democracia de massa do Estado do bem-estar social, permitindo a expansão do modelo de produção fordista e um crescimento econômico capaz de se estender para outras nações.

Ao longo do período pós-guerra o fordismo se expandiu para o “terceiro mundo” (Harvey, 1992), no qual podemos situar o Brasil. No caso brasileiro os anos 1950-60 foram marcados pelo espírito de prosperidade e desenvolvimento, simbolizados pela construção de Brasília, como representação da modernidade e da superação do Brasil atrasado. A instalação de indústrias automobilísticas, sobretudo na região sudeste, somava-se à idéia de progresso e gerava-se a sensação de que o povo brasileiro vivenciava seus “anos dourados”. Aqui, a promessa de modernização e desenvolvimento, na prática, não resultou na elevação do padrão de vida, nem em grandes investimentos em serviços públicos de qualidade como no caso americano.

O que é determinante nesse contexto é que o aumento da produtividade envolve uma “escolha social” entre Estado, empresas e trabalhadores. No “período de ouro do capitalismo” (de 1945 até início de 1970) a elevação da produtividade foi acompanhada de baixas taxas de desemprego, quando não de pleno emprego; “isto foi possível graças

à regulação do sistema produtivo e, especialmente, devido à expansão da produção, do emprego público e com a redução do tempo de trabalho” (VAZQUEZ, 2008, p.84). O mercado de trabalho regulado pelo sistema público garantia a negociação coletiva com a participação da empresa, do sindicato de classe e do Estado, formando um compromisso social entre trabalhadores, capital, Estado e organizações políticas e sindicais dos trabalhadores. Estabeleceu-se um círculo entre a dinâmica econômica de crescimento e o pleno emprego, associando à intervenção do Estado na economia e em políticas sociais, o chamado Estado de Bem-Estar Social.

Esse “pacto” garantia uma melhor distribuição de renda e dos ganhos de produtividade para os trabalhadores, em troca da “aceitação da ordem do capital” (DRUCK; FILGUEIRAS, 2007). Foi implantado um conjunto de políticas sociais e de direitos sociais universais (emprego, moradia, educação, saúde, transporte, etc.) garantidos pelo Estado, funcionando como instrumento de regulação do mercado e ao mesmo tempo atendendo as reivindicações dos trabalhadores.

Os primeiros sinais de crise do modelo de produção fordista apareceram no final da década de 1960, quando as economias centrais começaram a apresentar declínio do crescimento econômico e desemprego. O esgotamento do fordismo sinalizava um novo cenário a partir de 1970, uma nova fase de transição intitulada por David Harvey (1992) de “acumulação flexível” ou reestruturação produtiva.

Um conjunto de estratégias e medidas de ajustes tornou-se necessário para a reestruturação da economia, do Estado e do trabalho. O reajustamento social e político foram apoiados na idéia de “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo”, marcando um confronto direto com a rigidez do fordismo (HARVEY, 1992, p. 140). A nova fase envolveu

[...] rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões subdesenvolvidas [...] (HARVEY, 1992, p. 140).

A empresa reestruturada deveria se adaptar à “gestão em fluxo tenso, produção sob encomenda, resposta imediata aos acasos dos mercados” (CASTEL, 2008, p.517). Segundo Castel (2008, p.517), a flexibilidade estabeleceu um trabalhador “imediatamente disponível para adaptar-se às flutuações da demanda” e polivalente “a fim de lhe permitir enfrentar toda a gama das novas situações”.

O contexto da flexibilidade acentuou “o novo, o fugidio, o efêmero, o fugaz e o contingente da vida moderna, em vez dos valores mais sólidos implantados na vigência do fordismo” (HARVEY, 1992, 161). As transformações acentuam ainda a individualidade, a competitividade e a flexibilidade no mercado de trabalho, dando lugar a contratos, jornadas e salários flexíveis. As qualificações e competências passam a exigir um trabalhador polivalente e móvel; as empresas aumentam a mobilidade geográfica em busca de países e regiões com matéria prima e mão de obra barata, incentivos fiscais, mercado consumidor e a tecnologia, a automação e a inovação tecnológica ganham ênfase.

A empreitada a favor da reestruturação se desenvolve com a flexibilidade em múltiplas dimensões: do emprego, dos processos de trabalho e conteúdo do trabalho (cargos multitarefas em trabalho polivalente), da jornada de trabalho, da remuneração, dos mercados de trabalho, dos produtos, da força de trabalho e dos padrões de consumo (NEVES, 2012). Os padrões de emprego observados no período fordista, caracterizados pela padronização dos contratos de trabalho, do lugar do trabalho e da duração da jornada de trabalho de tempo integral dão lugar a novas formas de emprego, a uma pluralidade de contratos de trabalho e a mudanças nos padrões de estabilidade.

A partir dos anos 1980, para os países desenvolvidos, e dos anos 1990 no caso brasileiro, o neoliberalismo torna-se hegemônico no âmbito mundial, impondo a desregulamentação do trabalho sob duas formas principais. A primeira pela “descentralização das negociações”, buscando estabelecer uma relação direta entre a empresa e seus empregados em nível local (empresa), despolitizando e enfraquecendo as negociações coletivas, que são essenciais para definição da jornada de trabalho e da remuneração dos trabalhadores, dentre outras questões. E por outra forma, exercendo pressão sobre os Estados Nacionais para que “desregulem o mercado de trabalho, com o objetivo de eliminar a legislação trabalhista, facilitando a flexibilização da remuneração, do tempo e do uso do trabalho” (VAZQUEZ, 2008, p. 85).

Segundo Vazquez (2008), busca-se a “descentralização das negociações ao nível da empresa” para que as próprias empresas possam controlar a gestão do tempo do trabalho, fixando a jornada de trabalho de acordo com as necessidades individuais de cada empresa, moldando a jornada ao processo de produção, de acordo com os períodos de alta e baixa produção, “sem a necessidade de aumentar as contratações e o pagamento de horas extras” (id., p.86). Assim, as empresas determinam internamente e

individualmente a remuneração de cada trabalhador, sem a negociação coletiva e sem intermédio dos sindicatos.

Uma estratégia recorrente tem sido vincular a remuneração dos trabalhadores ao desempenho individual e ao desempenho e lucros da empresa. Mantendo baixos os salários-base, as empresas flexibilizam os rendimentos por meio de prêmios, incentivos e participação nos lucros e resultados. Não obstante, “as empresas têm pressionado os Estados Nacionais para diminuírem os direitos sociais e os benefícios concedidos aos trabalhadores, a fim de reduzir os custos produtivos diretos e indiretos com a mão-de-obra”. (VAZQUEZ, 2008, p.88). Isso quer dizer que a pressão política das empresas sobre o Estado tem resultados concretos na redução dos custos do trabalho, na estruturação dos empregos e na legislação sobre o trabalho, atingindo diretamente a vida, as relações sociais e a identidade dos trabalhadores.

Além disso, os próprios trabalhadores são pressionados pela ameaça do desemprego, que se tornou “um problema crônico, atingindo pessoas que não conseguem ingressar no mercado de trabalho ou são incorporadas em condições precárias de trabalho” (VAZQUEZ, 2008, p.90). Visando a manutenção dos empregos em detrimento das negociações salariais e da ampliação dos direitos sociais, os sindicatos se vêem numa posição mais fragilizada frente às negociações coletivas, aceitando mais facilmente as exigências das empresas.

Essa empreitada capitalista ganha intensidade com o crescimento de contratos de trabalho “atípicos”, que “caracterizam relações de trabalho distintas do padrão de assalariamento regulamentado, próprio do período fordista que contava com uma série de direitos sociais a ele acoplados” (LIMA, 2010, p.19). O objetivo é desonerar as empresas com os custos do trabalho e de sua gestão por meio de contratos temporários, em tempo parcial, domiciliar, informais, associados em cooperativas, autônomos e o contrato com pessoa jurídica (PJ). Esses contratos não contém, em sua grande maioria, vínculo trabalhista com a empresa contratante, os próprios trabalhadores devem arcar pessoalmente com os gastos da seguridade social e, em geral, não possuem uma remuneração fixa.

Foi, sobretudo a partir dos anos 1990, no governo Collor, com o processo de inserção da economia brasileira nos mercados financeiros internacionais que as empresas brasileiras foram conduzidas a aumentar a produtividade a qualquer custo diante da concorrência desregulada. O Plano Real reforçou a abertura da economia nacional na busca de estabilização econômica, conseguindo obter o controle da inflação

por meio da sobrevalorização da moeda nacional em relação ao dólar, além de facilitar e incentivar a abertura econômica para garantir a estabilidade dos preços dos produtos. O Estado, sua estrutura e funcionamento se redefinem, privatizando empresas públicas e implementando reformas de caráter liberal, como a reforma da previdência social citada atrás, no capítulo 1. Além disso, a partir de 1994, “em virtude da lógica macroeconômica intrínseca ao Plano Real, o Estado foi fragilizado financeiramente ainda mais, através do crescimento vertiginoso da dívida pública”, trazendo perdas de sua capacidade de investimento e restringindo decisivamente a política social (DRUCK; FILGUEIRAS, 2007, p.27).

A necessidade de aumentar a produtividade torna-se essencial para que as empresas sobrevivam e essa necessidade se traduz em “pressão política do empresariado sobre o Estado Nacional para a desestruturação do sistema público de regulação das relações de trabalho no Brasil” (VAZQUEZ, 2008, p.91). Isso porque a regulação trabalhista impõe barreiras à livre utilização da mão-de-obra por parte das empresas e dificulta a flexibilidade das relações de trabalho, “uma vez que a legislação impede o controle total do trabalho por parte das empresas” (id., p. 87). Assim, tem-se início a uma reforma na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), iniciada na década de 1990, prosseguindo nos anos 2000.

Governo, empresários, mídia, parlamentares e juristas afirmaram a necessidade de mudanças na legislação, alegando que a CLT editada em 1942 tornara-se obsoleta para atender as imediatas e profundas alterações nas relações de trabalho, sendo necessária adequá-la à realidade do país e às exigências da economia globalizada. A reforma teve o objetivo de reduzir o custo do trabalho e seus encargos, o que tornaria o país mais competitivo, estimularia o desenvolvimento econômico e a geração de empregos e ainda serviria para incentivar a vinda de capitais estrangeiros. Algumas das iniciativas tomadas pelo Estado brasileiro para a desregulamentação das relações de trabalho foram as Medidas Provisórias 1.053/95 e 1.070/95, que incentivam o fim da política salarial nacional, até então realizada pela ação reguladora do Estado. A política salarial passou a ser negociada livremente entre os atores, o que implica, sem dúvidas, em um aumento da desigualdade salarial dos trabalhadores. Outra medida foi a implantação da PLR (Participação nos lucros e resultados da empresa) (Medida Provisória 794/94)²⁴. Essa iniciativa vincula a remuneração de acordo com os resultados

²⁴ A Participação nos Lucros e Resultado (PLR), também conhecida como Programa de Participação nos Resultados (PPR) está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 10.101, de 19 de

da empresa. Para atingir as metas o trabalhador realiza horas extras e intensifica o trabalho, o que pode levar a exaustão do trabalho. Contudo, diante dos baixos salários e da ameaça do desemprego, a PLR atua como um incentivo à produtividade, passando uma imagem positiva da empresa, que beneficia os empregados. Além disso, os valores recebidos pela PLR não entram no cálculo dos direitos trabalhistas, como férias e 13º salário, e não incidem sobre as contribuições, como FGTS e previdência.

Outra medida foi a Lei n. 8.949/94, declarando a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados, facilitando a flexibilidade dos contratos de trabalho. Essa medida facilita a contratação de cooperativas por empresas, sem a inexistência do vínculo empregatício e sem encargos sociais e trabalhistas. Outro exemplo da frequente mudança de orientação jurisprudencial em prejuízo do assalariado foram a Medida Provisória nº 1.906/97 e a Lei nº 9.971/00, acabando com a correção do salário mínimo baseado em qualquer índice de reajuste dos preços, passando a ser definido por Medida Provisória do Poder Executivo a cada ano.

A alteração das disposições celetistas criou outras modalidades de contrato. A Lei nº 9.601/98 dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, inclusive por tempo parcial. Essa mesma Lei instituiu o banco de horas, pelo qual, mediante negociação, a empresa pode estipular jornada para todo o ano, segundo flutuações do negócio, com prazo de 1 ano para compensação.

Há também, a Lei nº 9.608/98, dispondo sobre o serviço voluntário e o contrato de trabalho voluntário, cuja principal característica é a prestação de serviço não remunerado. No Art. 1º Parágrafo único lê-se: “o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim”. Como se percebe, nas últimas décadas a legislação trabalhista vem passando por incessantes modificações, quase sempre em detrimento dos interesses e direitos dos empregados. Entretanto, os partidários de tais iniciativas afirmam que elas devem combater o desemprego por meio da estratégia de flexibilização das relações de trabalho, cabendo a empresa e ao trabalhador individual decidir quais condições são melhores para “ambos”.

Outras iniciativas seguem os mesmos parâmetros nos anos 2000, com destaque para a Lei nº 10.272/01 e a Medida Provisória nº 2.164/01. Esta Medida institui o "trabalho em tempo parcial", de duração não excedente a 25 horas semanais, com salário proporcional, permitido ao empregado com contrato vigente optar por tal

dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.

sistema, através de negociação. Essas alterações pontuais são, na maioria das vezes, benéficas aos empregadores e desfavoráveis aos trabalhadores.

O ataque sistemático à legislação protetiva do trabalho abre portas para formas “atípicas” de trabalho e contrato, em detrimento do emprego formal. Para Druck e Filgueiras (2007) a face mais visível dessa desestruturação do mercado de trabalho é o aumento da informalidade, o crescimento do desemprego aberto de caráter estrutural e o enfraquecimento dos sindicatos, resultando na generalização da precarização do trabalho.

No caso brasileiro, ressalta-se que a reestruturação tem se dado pela introdução de novos padrões de gestão e organização do trabalho inspirados no toyotismo²⁵, em que a terceirização e Programas de Qualidade Total ganham centralidade. A inovação tecnológica tem se dado em menor proporção, com baixos níveis de investimento na modernização e ampliação do parque produtivo (Cf. DRUCK; FILGUEIRAS, 2007).

As formas de trabalho precário são muito diversificadas no mercado brasileiro, difundindo-se principalmente sob a terceirização, trabalho autônomo, atividades assalariadas por tarefa, trabalho em tempo parcial, trabalho doméstico (desprotegido de direitos sociais e sem registro em carteira), trabalho agrícola sazonal (como no corte de cana de açúcar e na colheita de café), em contratos temporários; e particularmente em trabalhos ilegais (associados a migrações entre países Latino Americanos, como a Bolívia e o Peru) (GENNARI; ALBUQUERQUE, 2013). Essas situações não se referem exclusivamente à dimensão laboral; associam-se, com frequência, a condições sociais de vida precarizadas: pobreza, condições de moradia, alimentação, saúde, configurando, não raramente, uma precariedade laboral e social.

Nesse contexto, a compreensão do que significa precariedade passa por uma reflexão em torno da descontinuidade do tempo, da volatilidade das condições de emprego e da constante situação de incerteza vivida nos empregos precarizados. O termo “precarização” passou a ser usado para designar as novas formas de emprego

²⁵ O método toyotista de gestão do trabalho é originário do Japão, mais especificamente na fábrica automobilística Toyota, mas se estendeu para toda produção industrial, adquirindo uma projeção global. A metodologia pressupõe uma organização rígida e hierárquica e seus métodos se tornaram um fator integrante fundamental da atual reestruturação produtiva e tecnológica. Grande parte das técnicas se baseia em um padrão de normatização obrigatório para obtenção de certificados do tipo ISO-9000, que no Brasil é conhecida sob a denominação de Programas de Qualidade Total. Diferentemente do modelo fordista, que produzia e estocava em grandes quantidades para o consumo em massa, no “modelo japonês” a produção é feita *just in time*, ou seja, se produz de acordo com a demanda, reduzindo ao máximo os estoques com o objetivo de obter a máxima qualidade possível dos produtos.

surgidas com o fim do modo de produção fordista, disseminando novas estratégias e formas de emprego, gerando nos trabalhadores situação de incerteza, de insegurança socioeconômica e a degradação das condições e relações de trabalho individuais e coletivas, sobretudo a partir das décadas de 1980 e 1990, com a reestruturação produtiva (GENNARI, ALBUQUERQUE, 2013).

A reestruturação produtiva é introduzida no Brasil “resguardando a característica do próprio mercado brasileiro, ou seja, a heterogeneidade produtiva e a desigualdade no mercado de trabalho” (SEGNINI, 2000, 75). Ela é o “resultado de um crescimento econômico perverso, que cada vez mais concentra renda (fusões, incorporações, privatizações)” que aprofunda ainda mais o fosso entre empregados e desempregados (id.). Diante desta conjuntura,

A estrutura do mercado de trabalho também tem passado por mudanças: altas taxas de desemprego são acompanhadas da crescente insegurança e precariedade das novas formas de ocupação. A flexibilização da força de trabalho (contratos de tempo parcial, subcontratação, terceirização, etc.) inscreve-se no mesmo processo que articula o discurso por maiores níveis de escolaridade para os trabalhadores que permanecem empregados e ocupam postos de trabalho considerados essenciais para os processos produtivos nos quais se inserem (SEGNINI, 2000, p.73).

No Brasil, essas características são ainda mais drásticas, pois “o mercado de trabalho brasileiro não conseguiu estabelecer uma situação em que o emprego formal (aquele que possibilita garantias e direitos sociais) tenha se tornado algo generalizado para o conjunto da população”, ao contrário, estabeleceu-se um mercado flexível, principalmente com o crescimento do desemprego e do trabalho informal precário (SEGNINI, 2000, p.74). Apesar do recente movimento de estruturação do mercado de trabalho brasileiro, propiciado pela institucionalização das relações de trabalho assalariado em torno do Estatuto da CLT e da Constituição Federal, o país nunca alcançou o mesmo patamar de assalariamento dos países desenvolvidos.

Segundo Márcia Leite e Silvana Souza (2010), o Brasil tem vivido, sobretudo a partir dos anos 2000, um movimento “de estruturação do mercado de trabalho, com recuperação do valor real dos salários, diminuição das taxas de desemprego e das formas vulneráveis de trabalho, e crescimento do trabalho protegido” (LEITE; SOUZA, 2010, p.195). Para as autoras, esse fato é consequência do crescimento econômico e de algumas políticas públicas de combate às formas irregulares de trabalho, como o sem registro, o trabalho forçado e o trabalho por meio de falsas cooperativas. O Ministério

do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho têm sido os principais protagonistas desse quadro, atuado ativamente na dinamização das ações de fiscalização e esse último nas ações investigativas relacionadas ao descumprimento da legislação. No entanto, o movimento de formalização observado a partir do século XXI no país caminha aliado às políticas neoliberais, à reestruturação produtiva e à desregulamentação do trabalho, não amenizando, por exemplo, o fenômeno crescente da terceirização, inclusive no setor público.

A terceirização mascara a relação de emprego, primeiramente porque não necessariamente sonega a legislação trabalhista, uma vez que trabalho é formalizado, mas têm seus direitos reduzidos e as condições de trabalho precarizadas, contribuindo para o rebaixamento da remuneração, disfarçando a informalidade.

Entende-se a terceirização como “processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados por ela e as transfere para outra empresa” (DIEESE, 2012, p.3). No Brasil, o termo é utilizado com a idéia de um trabalho realizado por terceiros, como referência a algo feito por outros. Sob a justificativa de redução de custos, em especial o “custo trabalho”, de aumento da produção e da qualidade dos serviços, a terceirização tem se tornado tão expressiva, que atinge todo o processo produtivo (indústria, comércio e serviços).

No entanto, há quem defenda que a terceirização,

[...] ao gerar novas empresas, gera também novos empregos, e, em contrapartida, aumento na arrecadação de impostos. Incrementa a criação de novas empresas, normalmente micro e médias empresas, ocasionando, também, o fomento do trabalho autônomo, trazendo aumento na oferta de mão-de-obra no mercado de trabalho (PADOAN, 2000, s/p).

Esse contexto se desenvolve por meio da “parceria e cooperação” e de um trabalhador com “uma forte interação com os objetivos da empresa”, segundo a ótica de Padoan (2000). Em outra perspectiva, Neves (2012) afirma que esses processos se desenvolvem num contexto “de controle, tensões e solicitações” em que o “apelo à subjetividade do trabalhador é uma constante destes novos modelos”, baseados individualização do trabalhador e “no investindo na motivação e no desenvolvimento da qualidade pessoal de cada um” (NEVES, 2012, 16). Na verdade, “o que se observa é uma interação entre flexibilidade, individualização e subjetividade, definindo um quadro específico e diferenciado para as novas exigências de qualificação” (NEVES, 2012, 16).

Segundo Adayl Padoan, as vantagens e benefícios da terceirização são inúmeras para as empresas:

Podemos constatar que a terceirização é uma opção que os empresários podem lançar mão, para melhorar e agilizar o desempenho de suas empresas dotando-as apenas da possibilidade de fazer aquilo que é sua especialidade. As empresas irão buscar especialização e centralização de seus esforços na área para a qual tem vocação específica. As empresas que se utilizam corretamente da terceirização, certamente terão muito mais vantagens do que desvantagens (PADOAN, 2000, s/p.).

Não obstante, o trabalhador terceirizado deve, na perspectiva de tal autora, ser um “verdadeiro parceiro” da contratante, para que assim possa “existir entre ambos o essencial para o sucesso do empreendimento, que é a confiança mútua”. Além disso, a flexibilização das relações e contratos de trabalho “pode ser considerada, também, como parceria e cooperação entre o prestador e o tomador de serviços” (PADOAN, 2000, s/p.).

Entretanto, essa “parceria e cooperação” parecem não ser vantajosos para a classe trabalhadora, essencialmente porque as/os trabalhadoras/es terceirizados que vivenciam, de maneira geral, formas precárias de contratação, de condições de trabalho, diminuição de salários, redução de benefícios sociais, diminuição da qualificação da força de trabalho, jornadas de trabalho em tempo parcial ou jornadas de trabalho mais extensas, afetando a saúde e a identidade construída no ambiente laboral, como mostra a pesquisa de Tatiele Souza (2011), com trabalhadores de limpeza e conservação em Goiânia e Campinas/SP. Essa forma de contratação “criou uma espécie de trabalhador de segunda categoria, com menos direitos, menos saúde e segurança”, aumentando as desigualdades econômicas e sociais entre a própria classe trabalhadora (DIEESE, 2012, p.18).

Apesar de ser uma prática cada vez mais generalizada, Falvo (2000) observa que a terceirização no Brasil carece de um ordenamento jurídico específico; há somente algumas “leis que introduziram a figura da relação trilateral legítima, projetos de lei em andamento e os entendimentos jurisprudenciais incorporados por súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST)” (id., p.140). Algumas leis pontuais, como as Leis n. 6.019 de 1974 e n. 7.102 de 1983 abordam o conceito de terceirização, mas determinam casos específicos. A primeira legaliza o trabalho por tempo determinado e permite a contratação de mão de obra a um menor custo e sem responsabilidade direta com os executores dessas atividades, abrindo espaço para uma forma precária de contratação

terceirizada. Já a Lei n. 7.102 de 1983 permite a terceirização para os serviços de vigilância, regulamentando a constituição e o funcionamento de empresas particulares que atuam nesse nicho. E a já citada Lei n. 8.949/94 declara a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas, seus associados e os tomadores de serviços daquela.

Apesar das legislações pontuais apontadas, não há uma regulamentação específica acerca desse tema. O apoio jurídico de maior peso era dado pelo Enunciado 256 do TST, introduzido pela Resolução de número 4 de 1986, que determinava, com base nas Leis 6.019, Lei 3.1.74 e Lei 7.102, que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços, salvo nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas leis citadas. Este Enunciado balizou grande parte das decisões judiciais subseqüentes, em sua grande parte reconhecendo o vínculo empregatício e a responsabilidade solidária da tomadora frente aos trabalhadores contratados pelas empresas interpostas (Falvo, 2010).

No entanto, a partir dos anos 1990 o contexto de flexibilização do mercado de trabalho obteve impactos notórios na jurisprudência (Falvo, 2010). O Enunciado teve seu conteúdo revisto em 1993 e em 2000, quando a Resolução número 96 do TST aprovou a atual redação da Súmula n. 331. Atualmente, a Súmula é considerada, “única e exclusivamente” o apoio em que os juristas se baseiam para julgamentos desse assunto. A Súmula torna, em seu item III, a terceirização lícita em três modalidades, a saber:

- a) Serviços de vigilância, regulados pela Lei nº 7.102/1983, conforme visto;
- b) Serviços de conservação e limpeza;
- c) Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade a subordinação direta.

Entretanto, a Súmula não traça a distinção entre atividade-fim e atividade-meio, o que causa grandes controvérsias doutrinárias a respeito e encobre o verdadeiro beneficiário da força de trabalho e estimula a terceirização ilícita. Usualmente os juristas consideram como atividade-fim aquela ligada à atividade principal, ao objeto social da empresa, ou seja, aquela sem a qual a empresa não realiza seu objetivo. Já a atividade meio, passível de terceirização, tem caráter secundário, considerada atividade de apoio, importante, mas não essencial para a consecução dos fins do empreendimento (Falvo, 2010). Dessa forma, o movimento em prol da terceirização conseguiu que tal

técnica administrativa fosse tão somente limitada nos moldes da legislação, e não abolida.

Diversos estudiosos do mundo do trabalho, juristas, trabalhadores, empresários tem suscitado o debate sobre a lacuna de uma regulamentação específica para a terceirização, no sentido da necessidade, ou não, de se regulamentar essa forma atípica de contratação no Brasil. Há receio de que uma nova lei legitime a prática e fragilize ainda mais o combate à exploração. Por outro lado, uma legislação específica pode evitar contratos fraudulentos, contratação interposta e amenizar a precarização do trabalho (Falvo, 2010). Para a autora, uma legislação proibitória da prática é indispensável para que os trabalhadores terceirizados sejam assegurados de condições de trabalho e garantias jurídicas que cubram relações e condições de trabalho humanas, dignas e justas.

Por meio da contratação de trabalho terceirizado e por contrato por tempo determinado o próprio Estado tem se utilizado da flexibilização do trabalho para reduzir gastos sociais ligados aos direitos do trabalho. Um caso é o Estado da Bahia, que por meio do Decreto Estadual nº12.366 de 2010 regulamentou e estabeleceu normas atinentes à contratação de serviços terceirizados necessários ao funcionamento das atividades básicas de caráter geral dos órgãos e entidades da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, traçando um rol de atividades consideradas passíveis de serem terceirizadas, tais como: conservação e limpeza; copa e cozinha; suporte administrativo e operacional a prédios públicos; manutenção predial; vigilância e segurança patrimonial; transporte; limpeza e higienização de roupas, tecidos e correlatos (DRUCK; FILGUEIRAS, 2007).

No âmbito do Município de Goiânia a Lei Municipal n.º 8.546/07 regulamenta a contratação temporária para atividades “de excepcional interesse público”, entendida como excepcional aquela atividade que, “se não atendida, compromete a prestação contínua e eficiente dos serviços próprios da Administração Pública”, e prevê em seu Art. 2º as hipóteses em que se enquadram tais atividades. Para proceder com tal contratação é imprescindível a necessidade temporária e o excepcional interesse público. Tal Lei previa o prazo máximo de 3 anos de duração contratual, contudo foi declarada inconstitucional pelo Tribunal de Justiça do Estado de Goiás por apresentar um prazo extenso de contrato temporário, descaracterizando o caráter excepcional e transitório. Assim, a Lei foi revista em outubro de 2013, passando a vigorar a Lei nº 9339/13 que modifica o prazo para contratação por tempo determinado nos prazos

estabelecidos pelo artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal e artigo 92, inciso X, da Constituição do Estado de Goiás. No caso específico dessa pesquisa, cabe destacar as formas de contratação de assistentes sociais utilizadas pelo Estado de Goiás. Esses casos são exemplos paradigmáticos dos novos modos de estruturação do emprego, realizado por empresas e pelo setor público para prestação de serviços, no desempenho de funções permanentes, como a assistência social; assegurando o serviço prestado pelo Estado, via contratação de um trabalho temporal, sem garantias sociais.

Entre as consequências para os trabalhadores triplamente atingidos pelos efeitos da flexibilização, terceirização e precarização, Lima (2010) reitera “a questão da perda de uma identidade formada no coletivo de trabalho”. Não se pode dizer que este coletivo desapareça, “mas é um coletivo fragmentado, com distintas formas de contrato e inserção que dificulta uma percepção conjunta de pertencimento” (id., p.24). Dessa forma, “flexibilização e terceirização vêm juntas com a precarização das condições de trabalho, dos contratos, da possibilidade de organizar a vida, criando novas hierarquias e segmentando o coletivo de trabalho” (LIMA, 2010, p.25), expondo grupos mais ‘vulneráveis’ (mulheres, jovens, idosos, imigrantes, negros) às consequências mais nefastas do processo de precarização.

Helena Hirata (2009) pontua alguns indicadores que servem de base para a análise do trabalho precário, são eles: a ausência de proteção social (previdência social, aposentadoria); de direitos sociais (férias, licença maternidade, etc.); jornadas de trabalho reduzidas (o chamado trabalho em tempo parcial) ou mais extensas; baixos níveis baixos de qualificação²⁶ e de remuneração.

Esses indicadores sinalizam as especificidades do trabalho feminino, sendo as mulheres as principais representantes do trabalho parcial e de uma grande parcela do trabalho informal. As formas de precarização atingem diferentemente os grupos de trabalhadores, jovens, negros, mulheres, imigrantes, mas as mulheres devem ser consideradas inicialmente nesse processo de precarização, em razão do “lugar singular que ocupam entre os assalariados de hoje”; uma mulher negra não sofre as mesmas consequências que uma mulher branca, embora ambas sejam afetadas pelas atuais condições de trabalho (HIRATA, 2009).

²⁶Entretanto, Hirata (2009) observa que na atualidade pessoas com níveis mais altos de qualificação também têm sentido as formas de precarização, principalmente os jovens.

O setor de serviços é o mais suscetível a precarização, isso porque os contratos e as relações de trabalho sempre foram mais estruturalmente flexíveis, registrando alta rotatividade, remuneração por comissão de venda, contratos por tempo determinado. Esses empregos são em sua maioria vistos como femininos. Deste modo, as formas de precarização que hoje atingem o conjunto da classe trabalhadora devem ser correlacionadas à composição sexuada dessa classe.

2.2 O trabalho feminino reconfigurado: mudanças e permanências

O aumento da PEA feminina é uma das transformações demográficas mais importantes do final do século XX em nosso país. Segundo Neves (2012) essa expansão se baseia principalmente nos seguintes fatores: no aumento da escolaridade feminina em comparação com os homens, na diminuição da taxa de fecundidade, nos novos valores relativos à inserção das mulheres na sociedade brasileira, no aumento do custo de vida e no crescimento acentuado do setor de serviços.

A inserção feminina no mercado de trabalho no contexto dos processos de globalização e de reestruturação produtiva tem sido bastante heterogênea, estando presente nas indústrias, mas com crescimento expressivo no setor de serviços e comércio. Nas indústrias essa inserção ocorre muitas vezes “na forma de “inserção excluída”, em funções menos qualificadas e com menor oportunidade de mobilidade ocupacional” (NEVES, 2012, p.12).

Nesse contexto do trabalho em que pesa as especificidades do trabalho feminino, Harvey (1992, p. 146) assinala que:

Não apenas as novas estruturas do mercado de trabalho facilitam muito a exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações de tempo parcial, substituindo assim trabalhadores homens centrais melhor remunerados e menos facilmente demissíveis pelo trabalho feminino mal pago, como o retorno dos sistemas de trabalho doméstico e familiar, e da sub-contratação permite o ressurgimento de práticas e trabalhos de cunho patriarcal feitos em casa.

Como resultado dessas mudanças, Sorj (2000) observa que tem havido “uma forte estratificação do mercado de trabalho”, em que os empregos menos qualificados, em tempo parcial ou temporário, são ocupados predominantemente por mulheres e jovens com pouca escolaridade e, portanto, apresentam poucas oportunidades de

carreira e mobilidade. Soma-se ainda que a expansão do setor de serviços vem provocado mudanças fundamentais na economia, tornando-se o principal setor de ocupação nas economias ocidentais (Sorj, 2000).

As ocupações no setor de serviços estão relacionadas ao tradicional papel ocupado pelas mulheres âmbito doméstico; são atividades vistas como menos qualificadas, geralmente, baseadas em atributos e “qualidades” femininas, como o cuidado e paciência. Apesar disso, as desigualdades de rendimento entre homens e mulheres, a permanência feminina como responsável pelas tarefas do âmbito doméstico e cuidado dos filhos mostram as relações desiguais e discriminatórias que incidem sobre o trabalho feminino.

Com dados da Fundação Carlos Chagas, Magda Neves (2012) demonstra que o aumento da escolaridade feminina tem tido impacto nos postos de trabalho em que a exigência da escolaridade elevada. Por exemplo, em 2007 as mulheres compuseram 57% do grupo que têm 12 anos de estudo e mais da metade do entre os que têm de 9 a 11 anos de estudo. Os dados registram o crescimento da presença feminina em cargos de chefia, gerência, administração de empresas e em profissões técnicas e científicas de prestígio, como arquitetura, medicina, engenharia e odontologia. A participação das mulheres em ocupações jurídicas foi a que aumentou com maior expressividade no seu conjunto, “passando de 3,5 em 1998, para 4,2 em 2007”, embora essa participação tenha ocorrido em menor expressividade nos cargos dirigentes, como membros superiores do poder público, gerências, diretorias de empresas, mostrando que as mulheres encontram mais obstáculos de acesso a cargos de chefia (NEVES, 2012, p.13).

Os rendimentos discrepantes entre os sexos parece ser um continuísmo na inserção feminina no mercado de trabalho. Com base em dados do DIEESE, Neves (2012) expõe que, em 2010 “as mulheres ganhavam 75,7% do salário dos homens ante uma percentagem de 73,6% em 2000 e 79,8% em 2009” (p.14). O fato de apresentarem credenciais de escolaridade superiores aos homens “não se reverte em ganhos semelhantes, pois os dados deixam claros que homens e mulheres com igual escolaridade obtêm rendimentos diferentes” (NEVES, 2012, p.14).

Recente pesquisa do DIEESE, com base em dados da RAIS dos anos de 2009 a 2011, mostra que a proporção de mulheres no mercado de trabalho formal se elevou na medida em que houve aumento da escolaridade feminina. Os dados apontam que em 2011 as mulheres responderam por 52,0% de trabalhadores ocupados com a escolaridade “ensino superior incompleto” e 58,8% com “ensino superior completo”.

Entre trabalhadores analfabetos houve queda da participação feminina, de 18,7%, em 2010, para 12,1%, em 2011. As mulheres auferiam uma renda 17,2% inferior a dos homens em 2010 e 2011 em nível nacional (DIEESE, 2012).

Os dados de Neves (2012) corroboram diversas pesquisas (SORJ, 2000, NEVES, 2012; NUNES, 2011; SOUZA 2011; SANTOS 2011) que assinalam que a incorporação da força de trabalho feminina, ao longo da cadeia de produção e no setor de serviços, se concentra nos postos mais flexibilizados, na ponta da cadeia produtiva e em ocupações historicamente desvalorizadas e moldadas pela divisão sexual²⁷ do trabalho.

A divisão sexual do trabalho não é um fato novo, suas modalidades variam no tempo e no espaço, construindo identidades e os atributos no trabalho com base nas qualidades construídas historicamente. Os padrões de socialização e a própria organização da sociedade separam antagonicamente vida pública e vida privada, distribuindo de forma desigual as responsabilidades familiares e domésticas que incidem sobremaneira sobre as mulheres. “A soma das competências adquiridas pelos(as) trabalhadores(as) na família, na escola e na empresa forma um conjunto de saberes e habilidades que serão apropriados no local de trabalho” (NEVES, 2012, p.14).

Mesmo diante das mudanças no mundo do trabalho, a divisão sexual permanece praticamente estática, sofrendo poucas transformações no decorrer histórico, fazendo com que seus princípios organizadores pouco se alterem -“o princípio da separação (o trabalho do homem é distinto do trabalho da mulher) e o princípio da hierarquia (o trabalho do homem “vale” mais do que o trabalho da mulher)” (KERGOAT, 2010, p.100).

Nesse sentido, os trabalhos femininos devem ser “leves e adaptados à fragilidade das mulheres e suas experiências domésticas” (LOPES; LEAL, 2005, p.111). Sob a ideologia naturalista, um leque de ocupações é ofertado às mulheres, tais como: serviços de limpeza e conservação, secretarias, auxiliar administrativo, babás, empregos domésticos, mas também cursos que exigem formação universitária específica, como o Serviço Social, Enfermagem, Pedagogia. Todas essas ocupações/profissões são vistas como extensões aos trabalhos já realizados por elas no âmbito privado. Ou seja, a externalização de atividades com qualidades e atributos considerados femininos, que

²⁷O conceito refere-se à distribuição desigual de homens e mulheres no mundo de trabalho, nas profissões e na divisão desigual do trabalho doméstico. Essa divisão varia no tempo e no espaço, hierarquizando atividades, valorizando ou não certas profissões e criando “guetos” ocupacionais, como é o caso do Serviço Social. Ver: Lobo, E.S. *A classe operária tem dois sexos, trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Brasiliense, 1991.

ocupam uma escala inferior na hierarquia das profissões, desvendando que as relações desiguais de gênero possuem uma dimensão laboral, material, histórica e cultural arraigada na sociedade.

A complexidade e amplitude dessas dimensões têm sido abordadas pelos estudos acadêmicos das feministas brasileiras, sobretudo a partir do final dos anos sessenta, tendo o tema trabalho como temática pioneira. Nesse contexto, as acadêmicas brasileiras se beneficiaram do caloroso debate marxista, em ênfase no período, para colocar o trabalho feminino em debate, integrando-o na tradição da sociologia do trabalho no Brasil. O marxismo serviu como ““ponte” intelectual” para que muitas cientistas sociais se aproximassem do feminismo. Mas foi, sobretudo na década de 1980 que os estudos de gênero e trabalho ganham ênfase, motivados, por um lado, pelo crescimento acentuado e ascendente da PEA feminina e, por outro, pelo desenvolvimento de pesquisas e análises de gênero que questionam o impacto do trabalho feminino, sua concentração em posições de menor remuneração e de menor qualificação, a divisão sexual do trabalho e o trabalho doméstico (HEILBORN; SORJ, 1999).

Os estudos de gênero na área do trabalho também pontuam as relações de poder e adotam uma postura crítica frente às explicações econômicas e biológicas que atuam nesse campo, reivindicando o lugar da cultura, da história e do poder na sociologia do trabalho. O enfoque na temática de gênero desperta outras áreas de interesse e pesquisa, como os estudos do fenômeno da violência (violência doméstica ou conjugal, assédio sexual, estupro, agressões), do poder e do Estado, das relações raciais, etc. Merece pontuar que a violência como área de investigação tem ganhado proeminência no debate acadêmico e extrapolado as fronteiras militantes e acadêmicas, impulsionada por medidas jurídicas que classificam a violência doméstica e familiar como crime (Lei nº 11.340/06, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha) e pela criação das delegacias especializadas de atendimento à mulher, contribuindo para desnaturalizar a violência doméstica, extrapolando-a como problema político e público.

A antropologia interessa-se, de longa data pela temática de gênero, sendo que os estudos sobre família ocupam uma área tradicional dentro da disciplina. Esses estudos sinalizam que a antropologia tem desenvolvido importantes pesquisas na temática de gênero, e mais recentemente diversificado a seara para estudos sobre prostituição feminina e masculina e homossexualidade contribuindo para uma melhor distinção entre sexualidade e gênero enquanto dimensões relativamente autônomas, mas

interconectadas, assinalando a diferença entre a elaboração da identidade de gênero e a orientação sexual.

O conceito de gênero foi articulado, contestado e teorizado no contexto dos movimentos de mulheres feministas ocidentais do pós-guerra, tendo Simone de Beauvoir como importante referência. Os estudos de gênero no Brasil são, segundo Maria Luiza Heilborn e Bila Sorj (1999), a expressão do feminismo acadêmico brasileiro. Na verdade, “Os Estudos sobre Mulher” na década de 1970 e os “Estudos de Gênero ou de Relações de Gênero” na década de 80 foram os nomes utilizados para institucionalizar a reflexão desta área de estudos. Ressaltando o termo mulher, o primeiro termo pretendia expor a situação e a posição de exploração/subordinação/opressão das mulheres brasileiras nas mais variadas esferas da vida. Na década de 1980 o termo mulher é substituído gradativamente pelo termo gênero como uma categoria analítica, ressaltando uma determinada área de estudos e contrapondo-se “determinismo biológico” implícito no uso dos termos sexo ou diferença sexual e enfatizando os aspectos relacionais e culturais da construção social do feminino e do masculino (HEILBORN;SORJ, 1999). É um equívoco corriqueiro igualar mulher e gênero, primeiramente porque gênero é um sistema de relações sociais, simbólicas e psíquicas no qual homens e mulheres são constituintes, mesmo que diferentemente alocados.

Heilborn e Sorj (1999) observam que o conceito de gênero favoreceu certa receptividade acadêmica desta área de estudos, em contraposição aos termos mulher e feminismo que representavam confronto e oposição, mobilizavam preconceitos e remetiam ao embate e a inspiração radical presentes nos movimentos feministas norte-americanos ou europeus. Adquirindo certo consenso acadêmico, o conceito de gênero institucionalizou a temática e definiu o campo intelectual; porém, ainda é vinculado como um “assunto sobre e para mulheres”, atraindo pouca atenção de pesquisadores homens.

Uma referência na construção do termo gênero enquanto categoria relacional é Joan Scott, historiadora estadunidense. Segundo a autora, a categoria gênero precisa ser crítica e autocrítica, e para tanto, é imprescindível “rejeitar o caráter fixo e permanente da oposição binária, precisamos de uma historicização e de uma desconstrução autêntica dos termos da diferença sexual” (SCOTT, 1989, p.18). Gênero não diz respeito somente às mulheres, “é necessariamente informação sobre os homens, que um implica no estudo do outro”, ou seja, os estudos de gênero não dissociam o mundo das mulheres

como antagônico ao mundo dos homens, rejeitando “a validade interpretativa da idéia das esferas separadas e defende que estudar as mulheres de forma separada perpetua o mito de que uma esfera, a experiência de um sexo, tem muito pouco ou nada a ver com o outro sexo” (SCOTT, 1989, p.7).

Segundo a autora, “o gênero é igualmente utilizado para designar as relações sociais entre os sexos”, recusando tacitamente as explicações biológicas que se fundam, por exemplo, na fragilidade feminina, voltada para maternidade, e na superioridade masculina baseada na força muscular superior (SCOTT, 1989, p.7). Dessa forma, o gênero se refere também a “construções sociais” e as “origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres” (id., ib.).

Ademais, o conceito de gênero está relacionado às relações de poder e evocam, segundo Scott (1989) a tomada de decisões que afetam a vida social em conjunto, inclusive ditam normativas dirigidas às mulheres, tais como leis sobre aborto e violência doméstica. Dessa forma, fica claro que há “ligações explícitas entre o gênero e o poder”, sendo que essas ligações são partes constitutivas do gênero “como um modo primeiro de significar as relações de poder” (SCOTT, 1989, p.26).

Apesar dos avanços nos estudos de gênero, as ciências sociais constituem uma área que abriga a maior parte de pesquisas da temática, com destaque para a antropologia e sociologia, sinalizando que o campo de estudos ainda é restrito e desperta pouco interesse para outras áreas. Todavia, é importante assinalar que a temática ganhou legitimidade e hoje compõe disciplinas, núcleos e linhas de pesquisa, grupos de estudo em grandes encontros científicos e duas revistas acadêmicas renomadas dedicadas a temática: Revista Estudos Feministas e Cadernos Pagu. Além disso, instituições brasileiras como a Fundação Carlos Chagas, CEBRAP e USP abrigam notáveis pesquisadoras à frente de amplas pesquisas, algumas financiadas, extrapolando os espaços acadêmicos auto-organizados, abrangendo a dimensão concreta das relações sociais em seus múltiplos espaços.

O crescimento do trabalho de *care* elucidado como as relações sociais estão imbricadas num dinamismo que mescla de maneira paradigmática as relações sociais de classe, gênero e raça. Este tipo de trabalho cresce e renova-se nos últimos anos estimulado pelo aumento da taxa de atividade das mulheres nos países ocidentais e pelo aumento dos fluxos migratórios (femininos em sua grande parcela) do Sul para o Norte e do Leste para o Oeste. O trabalho de *care* trata-se de relações de classe, ou seja, uma “uma nova classe servil” e “não-industrial”, protagonizada por e entre mulheres

empregadoras e empregadas. Trata-se da externalização do trabalho doméstico superexplorado que em nada muda os antagonismos do trabalho doméstico, apenas os desloca. Contudo, sua externalização o reveste de racionalidade: o trabalho doméstico passa a ser comprado, comercializado como trabalho estereotipado, apropriado para “esta ou aquela etnia”, como oportunidade para migrantes e para qualidades próprias femininas (Kergoat, 2010). Esse exemplo ilustra que as relações de classe, de gênero e raça “são inseparáveis e não somente se reforçam, mas se co-produzem mutuamente: a relação de classe reforçada pelos processos de naturalização, de racialização” do trabalho de *care* (id., p.103).

Deste modo, o que se pretendeu mostrar é a existência de uma forte contradição no mundo do trabalho, no qual mesmo com maior escolaridade as mulheres continuam com remunerações menores que a masculina, em condições desiguais e desvantajosas no mercado de trabalho, tendo o setor de serviços, por excelência, representado quantitativamente a ocupação laboral das mulheres.

Este setor assume um “novo modelo de trabalho que escapa completamente ao padrão prevalecente na produção industrial” (SORJ, 2000, p.30), sendo marcado por interações que exigem novas formas de controle, de gerenciamento e administração das emoções constituídas nessas interações. Além disso, o trabalho em serviços envolve um componente altamente sexuado, designado por Arlie Hochschild (1983) como trabalho emocional, apresentando um caráter fortemente ligado a atributos socialmente construídos como femininos. Nesse contexto, o trabalho em serviço social incorpora também trabalho emocional, apoiado na figura feminina e em valores ligados à imagem da mulher, como será abordado no tópico seguinte.

2.3 Trabalho emocional e o setor de serviços

O conceito de trabalho emocional (TE) é ainda pouco difundido no Brasil; mas, desde que foi formulado por Arlie Hochschild (1983) na década de 1980 passou a orientar diversas pesquisas no âmbito internacional. Valquíria Padilha (2013) registra a publicação de mais de 300 artigos empregando o conceito de TE, indicando que a temática encontra-se num intenso debate em diferentes países. O conceito contribui para pensar o trabalho no setor de serviços em seus diversos aspectos e pode ser estendido

para entender como as/os profissionais de serviço social se apropriam e gerenciam as emoções decorrentes do trabalho nessa profissão.

Hochschild tornou-se o nome forte da sociologia das emoções, consolidando as emoções como campo de estudos, com ênfase ao mundo do trabalho e articulando cultura, emoção, família, trabalho, identidade, cuidados e personalidade. Segundo Hochschild, “o trabalho emocional (*emotional work*) consiste na administração do sentimento para criar uma fachada facial e corporal publicamente observável” (2003, p.7). Na esfera pública o trabalho emocional tem um valor de troca, torna-se uma mercadoria comercializada, ainda que, no espaço privado, esses atos emocionais tenham apenas um valor de uso.²⁸ Ao desempenhar o trabalho emocional o agente atua superficialmente (*surface acting*), como ao sorrir para demonstrar gentileza e receptividade, mas também atua em profundidade (*deep acting*), refletindo e transformando seus sentimentos para justificar subjetivamente a expressão de sinais corporais que manifestam objetivamente o trabalho emocional.

O TE apresenta três características essenciais pontuadas por Hochschild: o contato direto e constata com o público (face a face ou voz a voz); o contato com o estado emocional do cliente/usuário, interagindo e produzindo um estado emocional no outro (gratidão, emoção, alegria, satisfação, medo etc.); a influência da administração/gerência, por meio de treinamento e supervisão, exercendo controle sobre as atividades dos empregados (PADILHA, 2013). No caso do serviço social certamente as duas primeiras características se evidenciam, pois o contato com os usuários frequentemente ocorre, muitas vezes em seus próprios domicílios ou vizinhanças de moradia. Entretanto, o controle administrativo ou, no limite, coercitivo, não ocorre, a não ser em casos específicos.

Por um lado, as competências hoje atribuídas e reconhecidas na ocupação priorizam a implementação de políticas públicas e programas sociais, mas ainda é forte a dimensão “assistencialista” que caracterizou a ocupação no passado, a que corresponde uma representação social ligada ao cuidado (*care*), valorizando social e psicologicamente a interação presencial e, no limite, afetiva, com os usuários. Na Lei 8.662/93, por exemplo, que institui as atribuições privativas para o exercício profissional de assistentes sociais, a dimensão do “cuidado” está presente na competência de encaminhar providências, prestar orientação social a indivíduos e

²⁸ Hochschild designa como administração das emoções (*emotion management*) ou operacionalização das emoções (*emotion work*) a atividade do trabalho emocional no espaço privado.

grupos, orientando-os no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos. (Cf. BRASIL, 1993, art. 4º). Além disso, as relações estabelecidas entre profissional e usuários se tornam de grande importância para as instituições empregadoras, geralmente órgãos públicos. Ou seja, a qualidade dos atendimentos e das relações estabelecidas entre profissional e usuários favorece a representação positiva da instituição, legitimando suas políticas e reforçando o poder estatal. Nessa relação se requer maior dispêndio de TE pelo profissional de serviço social, mediando os interesses e objetivos entre instituição e usuários.

Segundo Glória Bonelli (2003), as ocupações que lidam diretamente com público e estão em posições subalternas na hierarquia das profissões são as que mais incorporam TE, contribuindo, assim, para pensarmos o trabalho das emoções numa perspectiva de gênero, uma vez que o TE “é mais acentuado entre as mulheres do que entre os homens” (p.357). Determinados grupos ocupacionais estão mais suscetíveis a realizar TE, como: comissárias de vôo, enfermeiras, assistentes sociais, profissionais de venda direta. Tais profissões são marcadas por uma estreita separação entre as características pessoais e sua adequação ao trabalho, transformando traços como aparência, idade, educação, gênero e raça em potencial produtivo, “de tal forma que características e competências individuais são a condição mesma da empregabilidade” (SORJ, 2000, p.30).

A articulação entre TE e gênero faz com que trabalhos que exigem maior grau de expropriação das emoções sejam geralmente preenchidos por trabalhadoras, afirmando que as disposições emocionais fazem parte das próprias condições de trabalho. As diferenças entre os sexos criadas desde a socialização dos indivíduos ganham concretude na divisão sexual do trabalho, atribuindo às mulheres profissões que impõe uma sobrecarga emocional mais pronunciada (SOARES, 2013).

Em vários casos o gerenciamento laboral de emoções está relacionado ao reconhecimento e valorização cultural de certos estereótipos, como o da “família tradicional” e seus papéis de homem “provedor”, ligado à esfera pública, e a mulher voltada ao trabalho reprodutivo, doméstico, e valores a este associados. No caso das comissárias de vôo, pesquisadas por Hochschild, percebe-se que, no contexto histórico dos anos 1960 o conjunto de valores e regras da família tradicional foi adaptado com sucesso para as atividades das aeromoças. Nos treinamentos ministrados por uma das empresas pesquisadas às aeromoças e comissários empregava-se a analogia do “lar”, conduzindo os/as funcionários/as a se relacionarem com os passageiros assim como se

relacionariam com convidados numa reunião familiar, em suas próprias casas (Hochschild, 2003, p. 105). Entretanto, esse tipo de analogia sofreu transformações com o desenvolvimento da aviação comercial e o aumento do número de passageiros, bem como a acessibilidade do serviço a estratos de menor poder aquisitivo. Com a criação de linhas de trajetos menos extensos os vôos tornam-se mais curtos para os clientes, enquanto as jornadas tornam-se mais longas para as comissárias, com número maior de passageiros a serem atendidos. Assim, as representações sociais sobre a família tradicional e os vocabulários de motivações a elas associados se modificaram com o ingresso das mulheres na esfera pública do trabalho externo, acarretando mudanças no trabalho emocional, em nível privado e público; processo análogo sofre não somente no trabalho de comissários de vôo, mas no setor de serviços em geral. Entretanto, essas mudanças no trabalho emocional acarretam negociações identitárias, transformações nos selves, por vezes afetando o campo psicológico, já que se trata de proteger a autoestima. Essas alterações nem sempre coadunam com os interesses da empresa ou instituição, podendo redundar em problemas na interação com os usuários, descontinuidades no envolvimento ocupacional e até consequências para a saúde, como estresse, o estranhamento de si e a perda da capacidade de sentir.

As regras de sentimentos são construídas culturalmente, fazendo parte da tradição e da socialização. Soares (2013) observa que durante a socialização até o ato de chorar torna-se sexuado. Os homens são educados para reprimir emoções e não demonstrá-las em público. Principalmente na infância é frequente ouvirmos que “homem não chora”. “No mundo da virilidade, as lágrimas são associadas à fraqueza, à feminilidade, à covardia” (id., p.167). Por outro lado; os estereótipos de gênero permitem que a mulher exponha suas emoções, relacionando-as a sua “natureza biológica”, a fragilidade e docilidade (SOARES, 2013). Portanto, a cultura e a socialização têm papel crucial na determinação de quem pode expor ou inibir suas emoções, determinando como, onde e por que elas devem e podem aparecer.

No mundo dos serviços, as regras de sentimentos buscam reduzir tempos, aumentar a produtividade, vender produtos, fidelizar clientes e, claro, contemplar um dos principais requisitos deste setor: o atendimento ao público. Assim, as situações de contato com o cliente/usuário exigem equilíbrio na lida com situações extremas – como manifestações agressivas e/ou abusivas demonstradas pelos clientes insatisfeitos - ou permanente cortesia e amabilidade. Para isso, as regras de sentimentos são apresentadas

em treinamentos formais e transmitidas no cotidiano de trabalho com o objetivo de administrar o tipo, o momento e a intensidade da emoção.

Nesse contexto, o trabalho em serviço social apresenta particularidades, principalmente porque a atividade é constituída por marcadores de desigualdade: é historicamente feminizada; instalada no setor de serviços; não ocupa lugar de destaque na hierarquia das profissões; associa-se a escasso prestígio social e a baixos níveis de remuneração característicos dos vínculos na ocupação. Se todos os trabalhadores atuam sobre suas emoções, essa atuação se dá de forma diferente em cada grupo ocupacional, sendo que uns o fazem mais que outros, reproduzindo concepções de masculinidade e feminilidade historicamente construídos. Assim, torna-se importante identificar como a apropriação do trabalho emocional é feita no serviço social.

CAPÍTULO 3- O TRABALHO EM SERVIÇO SOCIAL

Este capítulo compreende a análise da construção da identidade social e profissional de assistentes sociais, com base na pesquisa empírica e nas considerações históricas e teórico-metodológicas precedentes. Também identifica como a apropriação do trabalho emocional é feita no serviço social e como as construções de gênero afetam a profissão. Considerando que a precarização atinge toda a classe trabalhadora, conforme exposto no capítulo 2, cabe destacar como ela atinge o serviço social, já que esta profissão não está alheia as novas configurações do trabalho na contemporaneidade.

3.1 Breve perfil sócio-ocupacional da categoria

Pautando-se nos objetivos traçados nessa pesquisa foram realizadas quinze entrevistas, com treze mulheres e dois homens. Apesar da pouca representatividade quantitativa masculina no serviço social optou-se também por entrevistar homens assistentes sociais, a fim de compreender e analisar as relações de gênero presentes no exercício da ocupação. É importante ressaltar que a análise deste grupo profissional não pretende generalizar as condições de trabalho e as relações de gênero para toda a categoria, contudo, admite-se que a amostra possa de alguma forma, representar as peculiaridades e características no que diz respeito às condições de trabalho, aos arranjos de gênero, ao trabalho emocional e a construção identitária.

A remuneração autodeclarada do vínculo como assistente social de quatro profissionais (três mulheres e um homem) é de R\$ 900,00. Esta é a menor remuneração encontrada nas entrevistas, tendo estas/e profissionais o vínculo contratual temporário (contrato por tempo determinado) e uma carga horária de trabalho de trinta horas semanais. Todas/os as/os profissionais entrevistadas/os que se encontram com contrato por tempo determinado estão nas mesmas condições contratuais. Alice está há 5 anos em tal condição contratual, Laura há 3 anos e Paula há 2. Já Pedro encontra-se nessa condição desde janeiro de 2014, considerando-a como uma necessidade urgente- enfaticamente descrita como transitória na fala do profissional- de inserção no mercado após um período de dois anos de afastamento para tratamento de saúde.

O valor da remuneração das/o profissionais estatutárias varia de R\$ 2.200,00 a R\$ 8.000,00. As maiores rendas auferidas pelo trabalho como assistente social se encontram no âmbito federal, no INSS (R\$7.800,00) e no âmbito da justiça, no

Ministério Público Estadual (R\$7.719,18 e R\$8.000,00). A enorme disparidade de renda e de condição de vida no interior da categoria também são ressaltadas na pesquisa de Simões (2012), que destaca uma variação salarial extremamente discrepante na categoria. Segundo o autor, dados nacionais de 2009 da PNAD mostram que “o maior salário observado é 48 vezes maior do que o menor. Se há profissionais que recebem 40% do salário mínimo (2009), a média é que os profissionais recebem 3,9 salários mínimos, chegando ao máximo de 18 salários mínimos” (SIMÕES, 2012, p.148). E o Centro-Oeste é a região que registra a maior desigualdade salarial da categoria, na qual “o maior salário é 45 vezes maior do que o menor” em 2009 (id., ib.).

Há um caso de renda no valor R\$11.000,00 que não provém do trabalho em serviço social uma vez que a profissional trabalha como voluntária em uma ONG, sendo aposentada, com outras fontes de renda, como aluguel de imóveis. Para esta profissional o serviço social não representou mobilidade social ou possibilidade de carreira, pois ela já auferia uma renda elevada antes da graduação, iniciada aos 62 anos, com uma justificativa de valor e não financeira.

Dados da RAIS 2012 indicam que em Goiás as profissionais mulheres têm 43 anos em média e os homens 42 anos (RAIS, 2012). Entre as/os entrevistadas/os a menor idade encontrada entre é de 30 e a maior de 70 anos, sendo a média de idade de 43 anos. A faixa etária de 30 a 45 anos concentra 66% das/os profissionais entrevistadas/os. O perfil regional é semelhante ao nacional, que registrou em 2009 uma média etária de 41 anos. A média do Centro-Oeste em 2009 é de 40,8 anos. Esta região concentrou 7,9% das assistentes sociais brasileiras em 2009 (Simões, 2012).

Todas/os se declaram heterossexuais. As religiões se resumem em nove católicas (60%), três evangélicas (20%), duas espíritas (13%), uma atéia (6%) e uma não declarada (6%). Uma profissional se auto afirma com duas religiões: católica e espírita.

O quadro seguinte resume o perfil sócio ocupacional das/os assistentes sociais entrevistadas.

Quadro 1: Perfil sócio-ocupacional das/os assistentes sociais entrevistadas/os

Nome (fictício)	Sexo	Idade	Naturalidade	Situação conjugal	Número de filhos	Religião	Pertença étnico-racial (autodeclaração)	Ano de formação	Escolaridade	Tipo de vínculo	Renda Mensal autodeclarada
Paula	feminino	32	Goiânia	casada	1	evangélica	branca	2005	Graduação	contrato por tempo determinado	R\$ 900,00
Alice	feminino	42	Goiânia	casada	3	católica e espírita	negra	1998	Graduação	contrato por tempo determinado	R\$ 900,00
Ana	feminino	30	Goiânia	união estável	nenhum	espírita	branca	2007	Graduação	estatutário	R\$ 3.400,00
Laura	feminino	43	São Paulo/SP	casada	3	católica	negra	2005	Pós-Graduação	contrato por tempo determinado	R\$ 900,00
Luiza	feminino	53	Damolândia/GO	casada	2	católica	branca	2006	Graduação	um estatutário; um informal	R\$ 2.200,00
Júlia	feminino	36	Goiânia	casada	2	evangélica	não declarada	1998	Especialização	2 vínculos estatutários	R\$ 6.500,00
Elisa	feminino	38	Barreiras/BA	solteira	nenhum	católica	não declarada	2000	Pós-Graduação	2 vínculos estatutários	R\$ 4.800,00
Telma	feminino	38	Londrina/PR	casada	nenhum	católica	branca	1997	Mestre	estatutário	R\$ 7.800,00
Pedro	masculino	50	Rio Casca/MG	casado	2	católico	pardo	2003	Pós-Graduação	contrato por tempo determinado	R\$ 900,00
Maria	feminino	70	Horizonte/GO	casada	3	evangélica	branca	2009	Graduação	voluntária	R\$ 11.000,00
Gabriela	feminino	35	Franca/SP	casada	nenhum	católica	branca	2006	Especialização	estatutário	R\$ 7.719,18
Carla	feminino	52	Itaberaí/GO	união estável	1	atéia	branca	1984	Pós-Graduação	estatutário	R\$ 8.000,00
Jorge	masculino	40	Itapuranga/GO	solteiro	nenhum	não declarada	pardo	2005	Graduação	estatutário	R\$ 2.875,00
Sandra	feminino	44	Goiânia	solteira	2	católica	branca	1990	Pós-Graduação	cargo comissionado	R\$ 3.600,00
Cristina	feminino	52	Inhumas/GO	solteira	nenhum	católica	negra	2004	Graduação	um estatutário; um contrato especial	R\$ 3.500,00

Fonte: Entrevistas realizadas. Elaboração da autora

Analisando os vínculos empregatícios das assistentes sociais de Goiás, com base em dados da RAIS 2010, constata-se que a maior partes das profissionais nesse Estado encontram-se em vínculos formais. Os vínculos estatutários efetivos²⁹ (municipal, estadual ou união) congregam 37,1% das assistentes sociais do Estado; os vínculos estatutários não efetivos³⁰ somam 10,4% de profissionais. Os contratos baseados na CLT/PJ³¹ sem tempo determinado somam 46,7%; os contratos temporários³² (CLT/PJ DET- por tempo determinado), os vínculos temporários³³ e os contratos de trabalho por prazo determinado³⁴ (Lei 9601 e legislação municipal³⁵) acumulam 5,8% dos vínculos profissionais. Enfim, os dados sinalizam que 16,2% (10,4%+5,8%) da categoria encontra-se em vínculos instáveis, temporários ou por contrato por prazo determinado em Goiás, como expõe a tabela seguinte.

Tabela 5: Tipos de vínculos das assistentes sociais do Estado de Goiás - RAIS 2010

Tipos de vínculos das assistentes sociais	Frequência	Porcentagem
CLT U/PJ IND	370	46,7
ESTATUTARIO	276	34,8
ESTAT RGPS	18	2,3
ESTAT N/EFET	82	10,4
TEMPORARIO	3	0,4
CLT U/PJ DET	18	2,3
CONT.PRZ.DET	5	0,6
CONT.TMP.DET	1	0,1
CONT.LEI.MUN	19	2,4
Total	792	100

Fonte: RAIS 2010-Goiás. Elaboração da autora.

²⁹ESTATUTÁRIO (Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado a Regime Próprio de Previdência).

ESTAT. RGPS (Servidor regido pelo regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado ao Regime Geral de Previdência Social).

³⁰ ESTAT N/EFET (servidor público não efetivo (demissível *ad nutum* ou admitido por legislação especial, não-regido pela CLT)).

³¹ CLT U/PJ IND (trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado).

³² CLT U/PJ DET (trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa).

³³TEMPORÁRIO (trabalhador temporário, regido pela Lei n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974).

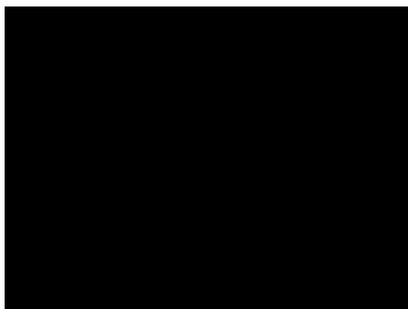
CONT. TMP. DET. (contrato de trabalho por tempo determinado).

³⁴ CONT. PRZ. DET. (contrato de trabalho por prazo determinado, regido pela lei n° 9.601, de 21 de janeiro de 1998).

³⁵ CONT. LEI. MUN. (Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por Lei Municipal).

Em Goiás, segundo a RAIS 2012, os homens assistentes sociais trabalham em média 37 horas semanais e as mulheres 35 horas (RAIS 2012). Para as/os entrevistadas/os a carga horária de trabalho é de 30 horas semanais para sete profissionais (46,7%), de 40 horas semanais para quatro (26,7%), de 60 horas para três (20%) e sem carga horária determinada para a profissional em trabalho voluntário (6,6%), como mostra a Tabela 6.

Tabela 6: Horas trabalhadas por semana das assistentes sociais entrevistadas

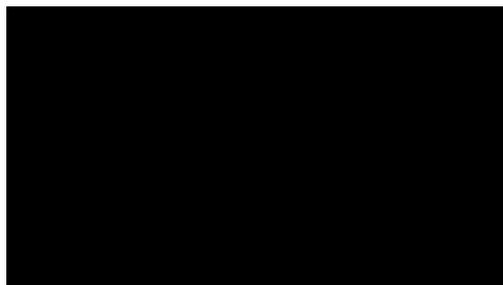


Fonte: Entrevistas realizadas. Elaboração da autora.

As três profissionais que completam a carga horária de 60 horas semanais acumulam dois vínculos trabalhistas. Em nível nacional em 2006 a faixa entre 31 e 40 horas semanais reuniu 55,5% das profissionais brasileiras, somente 7,5% trabalhava mais de 40 horas semanais, 12% trabalhava até 20 horas semanais e 25% entre 21 e 30 horas semanais (Simões, 2012).

A remuneração relativamente baixa de assistentes sociais não é suficiente para que a categoria busque mais de um vínculo empregatício, mantendo-se o padrão de um vínculo trabalhista, segundo Simões (2012). Em 2009 somente 9,6% da categoria nacional encontrava-se com mais de um vínculo trabalhista e 1% com três ou mais vínculos (Simões, 2012). Três (20%) mulheres das/os 15 profissionais entrevistadas da região metropolitana de Goiânia tem dois vínculos; para estas a carga horária semanal é de 60 horas.

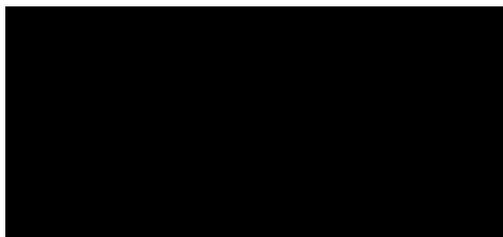
A autodeclaração quanto a pertença étnico racial encontra oito brancas (53,4%), três negras (20%), dois pardos (13,3%) e duas não declaradas (13,3%), conforme Tabela 7. Assim, o perfil das/os entrevistadas resume-se na predominância feminina (86,6%), brancas (53,4%), católicas (60%) e com maior concentração etária na faixa entre 30 e 45 anos (66%).

Tabela 7: Assistentes sociais entrevistadas por cor ou raça (autodeclaração)

Fonte: Entrevistas realizadas. Elaboração da autora.

O padrão goianiense se mantém com certa variação em comparação com o restante do país, que em 2006 apresentou 68% de profissionais brancas, 25% de pardas, 5% de negras/pretas e 2% outros. Os dados do Centro-Oeste de 2009 registraram que 58,3% de profissionais se declararam brancas, 37,8% pardas, 2,4% negras/pretas e 1,6% outras. As informações expõem que o trabalho em serviço social tem sexo e cor, sendo predominantemente feminino e branco, desvendando as desigualdades de gênero e de raça que incidem no acesso ao ensino superior e no mercado de trabalho no Brasil.

Quanto à situação conjugal das/os entrevistadas/os nove são casadas/o civilmente (60%), duas vivem em união estável (13,5%) e quatro são solteiras/o (26,5%), como mostra a Tabela 8. Entre as casadas sete tem pelo menos um filho e duas não tem nenhum. Entre as solteiras uma tem dois filhos e as outras/o nenhum.

Tabela 8: Tipos de família das assistentes sociais entrevistadas

Fonte: Entrevistas realizadas. Elaboração da autora.

Segundo Simões (2012), desde a década de 1970 até os anos 2000 o número de filhos das assistentes sociais parece estar relacionado à sua situação conjugal casada, salvo exceções. Isso demonstra que o moral e os valores que sobrepesam sobre as mulheres influenciam suas composições familiares. No Centro-Oeste, as PNADs de 2001 e 2009 registraram que o tipo de família “casal com filhos” representou 43,3% das composições familiares das assistentes sociais.

3.2 Os contratos e as condições de trabalho em Serviço Social

O Centro-Oeste é a região brasileira que comportou o maior percentual de assistentes sociais na administração pública (64,7%), segundo dados das PNADs 2001 e 2009 (Simões, 2012). Esse quantitativo é acrescido principalmente por Brasília, que apresenta alto número de funcionários públicos. No Centro-Oeste as PNDAs de 2001-2008 mostraram que 59,8% das assistentes sociais eram funcionárias públicas estatutárias, 21,3% eram empregadas com carteira de trabalho assinada, 15% sem carteira de trabalho assinada e 3,9% possuíam outros vínculos (Simões, 2012). Entretanto, trabalhar na administração pública não significa, necessariamente, que seja por vínculo estatutário.

No Brasil, em 2009, 47,3% da categoria tinha vínculo efetivo estatutário, 33,5% das assistentes sociais brasileiras estavam empregadas/os no setor privado, 15,4% trabalhava sem carteira de trabalho assinada e 3,8% em outras vinculações. No que se refere às esferas de atuação, em 2009 os municípios foram os maiores empregadores da categoria, com 50,5%; o âmbito estadual empregou 37,4% da categoria e a esfera federal 12,1% (Simões, 2012).

O amparo jurídico para a contratação temporária de assistentes sociais na região metropolitana de Goiânia se desenvolve por processo seletivo simplificado com base nos termos do Art. 3736, inciso IX, da Constituição Federal; do Art. 92, inciso X, da Constituição Estadual de Goiás, e do Art. 2º, inciso III, da Lei Municipal nº 8.546/07 e da Lei Municipal nº 9339/13.

A contratação temporária está prevista no Artigo 37, nos incisos IX e XXI da Constituição Federal, com quanto exista a presença de necessidade temporária de excepcional interesse público:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte.

(...)

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (BRASIL, 1988).

³⁶ A Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 regulamenta o art. 37, inciso XXI da Constituição Federal Brasileira, instituindo normas para licitações e contratos da Administração Pública.

No que compete a legislação estadual a Constituição do Estado de Goiás, em seu Art. 92, inciso X afirma:

Art. 92. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, razoabilidade, proporcionalidade e motivação e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 46, de 09-09-2010).

X – a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público; (Redação dada pela a Emenda Constitucional nº 34, de 10-06-2003) (GOIÁS, 1989).

No âmbito do município de Goiânia a Lei Municipal n.º 8.546/07 dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, devidamente demonstrada em ato administrativo fundamentado, com duração máxima de 03 (três) anos dos contratos, nas seguintes hipóteses previstas no Art. 2º:

Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público, aquela que, se não atendida, compromete a prestação contínua e eficiente dos serviços próprios da Administração Pública, nos seguintes casos: I-assistência a situações de calamidade pública; II-combate a surtos endêmicos; III-contratação de professores substituto e professor visitante; IV-contratação de profissional de saúde, bem como de outros recursos humanos na área de saúde, necessários ao desenvolvimento de atividades de convênios e contratos firmados com a União e o Estado de Goiás, suas autarquias e fundações e com organismos internacionais; V-campanhas preventivas de vacinação contra doenças; VI-atendimento urgente a exigências do serviço, em decorrência da falta de pessoal concursado e para evitar o colapso nas atividades afetas aos setores de saúde, transporte, obras públicas, educação, assistência social e segurança pública, devendo nestes casos, ocorrer a imediata deflagração do concurso público; VII -construção de moradias e atendimento urgente, quando da desocupação e transferência de áreas de preservação ambiental e assentamentos irregulares (GOIÂNIA, 2007).

Analisando a legislação pertinente observa-se que nenhum dos casos das hipóteses previstas no Art. 2º da Lei Municipal – com fundamentação na necessidade temporária de excepcional interesse público – se enquadram nas atividades desenvolvidas pelas assistentes sociais, uma vez que a assistência social é uma prestação de serviço permanente, uma atividade cotidiana, portanto, não é uma atividade temporal e transitória, contrariando também o caráter excepcional a que se refere os

termos legais acima citados. Além do mais, os concursos públicos realizados pela SEMAS demonstram que as funções desempenhadas pelas/os contratadas/os são de caráter permanente. Segundo a entrevistada Júlia, lotada na sede administrativa da SEMAS, “no último levantamento em janeiro havia 400 prestadores de serviços que ganham muito mal [...] Estão no CREAS, CRAS e tem muitos aqui na sede também. Principalmente prestando serviço no Programa Bolsa Família. Hoje³⁷ isso deve está virando aos 300”. Dentre esse número há assistentes sociais, psicólogos, pedagogas, entre outras profissões. Considerando que o CREAS é a unidade em que trabalham quatro assistentes sociais, sendo duas delas vinculadas por contrato por tempo determinado, há de se pensar que não deveria existir este tipo de contrato nessas unidades uma vez que, segundo o MDS (2014, s.p.), “dada a especificidade das situações vivenciadas, os serviços ofertados pelo CREAS não podem sofrer interrupções, seja por questões relativas à alternância da gestão ou qualquer outro motivo”, o que contraria a natureza de situação transitória, de necessidade temporária a que trata a legislação citada.

Contrapondo a necessidade transitória dos contratos por tempo determinado, a assistente social Alice relata estar a cinco anos no mesmo cargo nessa modalidade contratual. A assistente social efetiva Luiza relata que os contratos por tempo determinado com a SEMAS duram mais de três anos e são frequentemente renovados; entretanto, a incerteza dessa renovação gera apreensão e insegurança nas profissionais com contrato temporário:

Elas [profissionais temporárias] já têm um bom tempo aqui, umas têm três, outras têm quatro, cinco anos aqui; mas agora elas estão preocupadas porque tiveram uma reunião e estão escolhendo quem fica e quem sai, mas todo ano tem esse ti-ti-ti, a gente nunca sabe né. Mas elas são boas funcionárias, colegas, competentes (LUIZA, 53 anos, estatutária, casada).

No mesmo caminho, Laura afirma que encontra-se no terceiro ano de renovação contratual e delinea as condições do contrato:

[...] esse contrato é renovado a cada seis meses. Na verdade têm profissionais falando que o profissional que está nessa condição de contrato não pode trabalhar por mais de três anos na mesma Unidade, senão cria vínculo trabalhista; porém, eu mesma tenho três anos de contrato. Essa gestão agora falou que isso não é o ideal, o ideal é abrir concurso porque na Semas hoje a

³⁷ O número de 400 profissionais refere-se a janeiro de 2013. A entrevista foi realizada dia 08 de agosto de 2013.

maioria é contrato, efetivos hoje são pouquíssimos; vou te dizer que é uns 10% de efetivos somente. Então, ele [contrato] é renovado, mas a gente não tem vínculo, não tem décimo terceiro, não tem nenhum direito trabalhista; a gente só paga o INSS, só contribui pro INSS, somente (LAURA, 43 anos, contrato por tempo determinado, casada).

Como descreve a profissional é grande o contingente de profissionais vinculados à SEMAS na condição de contrato por tempo determinado. É o que também pontua Luiza: “são pouquíssimos efetivos aqui, são só três efetivos entre 18 funcionários, isso é um caos”. Entretanto, o vínculo contratual instável não é característica exclusiva do serviço social e atinge outras categorias que estão lotadas nas unidades de assistência social, como descreve Laura: “Isso não é exclusivo do Serviço Social não. Tem psicólogos, educadora; e educadora ainda é um pouquinho menos o salário”.

Não obstante, a Lei municipal n.º 8.546/07 prevê o prazo máximo de 3 (três) anos de duração dos contratos. Nos termos legais a contratação temporária deverá ter prazo determinado suficiente para pôr fim à situação transitória que ora lhe deu causa. Assim, além de extrapolar a principal característica do contrato por tempo determinado, a temporariedade, a administração municipal tem ainda excedido o prazo constituído pela legislação municipal pertinente. Notadamente, verifica-se o desrespeito à Constituição da República (Art. 37, IX), como também à própria lei que regula especificamente o contrato temporário em âmbito municipal (Lei Municipal n.º 8.546/07, Art. 1º), o que por sua vez representa disfarce à obrigatoriedade do concurso público.

Diante dessa polêmica, foi sancionada a Lei n.º 9339, em 07 de outubro de 2013³⁸, que altera a Lei n.º. 8.546/07, estabelecendo que os contratos deverão ter prazo máximo de 01 (um) ano, prorrogável por igual período, observando-se as hipóteses previstas, declarando a inexistência do prazo anterior de 3 anos. Cabe frisar que todas as legislações citadas expressam que a prévia aprovação em concurso público é a regra geral³⁹ para a investidura em cargo ou emprego público, como prevê o Art. 37, II e V, da CF/88. No entanto, o que se percebe é a contratação temporária de servidores para exercerem funções típicas de cargo cujo provimento exige prévia aprovação em concurso público.

³⁸Esta Lei é posterior a maioria das entrevistas realizadas. Após outubro de 2013 foram realizadas mais três entrevistas, conforme Quadro 2 - Apêndices.

³⁹ A legislação prevê a exceção para a obrigatoriedade do concurso público para os casos de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, isto é, atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Os moldes em que a contratação de assistentes sociais tem se desenvolvido caracterizam um serviço não eventual, com pessoalidade à Administração Pública. Além da relação laboral instável, estas trabalhadoras não contam com o mesmo conjunto de direitos reconhecidos aos trabalhadores regulares e menos ainda com o conjunto de direitos dos trabalhadores estatutários.

As/o assistentes sociais efetivas se diferenciam quanto aos direitos e garantias sociais previstos no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Goiás e de suas Autarquias (Lei nº 10.460/88), tais como: estabilidade no serviço público; férias; licenças; gratificações, como o adicional por tempo de serviço; auxílios, como o auxílio-saúde, auxílio-creche; gratificação adicional por tempo de serviço, como demonstra a profissional Júlia (36 anos, estatutária, união estável): “Nas carreiras públicas ganha mais, mais os direitos que se adquire com os quinquênios, como é o meu caso [...] Então ganha em direitos, se tem carreira pública ganha mais”. Luiza, também efetiva, ressalta: “a gente ganha pelo tempo de trabalho porque a pessoa que é concursada tem quinquênio [...] ai depois tem a vantagem das férias prêmio, você tem 90 dias de férias além das férias anual e outra coisa que é o adicional de desempenho de função [...] e a especialização que soma mais 25% no meu salário”.

Antagonicamente, Alice relata que as profissionais contratadas por tempo determinado, como é seu caso, “não tem férias, não tem licença maternidade, o que difere no meu caso, por exemplo, quando eu fico doente eu pego o atestado e entrego”. Alice encontra-se desde 2009 neste emprego e descreve que as férias são negociadas individualmente com a chefia imediata da unidade, uma vez que o contrato não prevê férias: “a gente faz um acordo com nosso chefe imediato [...] Então a gente pega 15 dias ou uma semana, [...] então a gente sempre senta quando chega julho ou janeiro a gente senta e faz o nosso esquema interno” (ALICE, 42 anos, contrato por tempo determinado, casada).

No ambiente de trabalho outras diferenças são estabelecidas relacionadas à dicotomia contratual e ao nível de formação profissional, como observa Alice, assistente social com vínculo temporário: “tem uma colega de trabalho que é efetiva, que vira e mexe ela tá me lembrando que ela é efetiva, mas não com curso superior. Mas ela sempre faz questão de falar, até mesmo pro próprio usuário, ela fala assim: ‘eu sou efetiva e ela é prestadora’, então tem isso né, essa coisa, mas eu relevo também”. Mesmo com formação de nível superior a situação contratual fragilizada coloca Alice

em situação desfavorável frente a outras profissionais efetivas com formação técnica menor.

As novas configurações do trabalho descritas nos capítulos anteriores atingem igualmente assistentes sociais. A precariedade constitui-se não apenas como uma condição, mais ou menos perene, mas também como uma experiência decorrente de situações plurais e complexas potenciadas pela globalização, atingindo as condições de proteção social e de rendimento, consubstanciando, não raramente, em trajetórias de vida. A terceirização e a diversidade de contratos configuram-se como impactantes transformações no mundo do trabalho contemporâneo, principalmente porque tomaram proporções gigantescas em todos os setores, sendo também amplamente empregadas no setor público, sobretudo os serviços de limpeza e conservação, transporte, segurança etc. Todavia, o serviço social também tem sido atingido pela diversidade de contratos, utilizados primordialmente para reduzir custos e obrigações trabalhistas, criando “uma sub-categoria de trabalhadores cujos direitos são rebaixados, bem como os seus salários” (GENNARI, ALBUQUERQUE, 2013, p.20).

A precarização é sentida pelas entrevistadas em diversos aspectos: na degradação das condições de trabalho, na redução de concurso público, na baixa remuneração, no excesso de atividades a serem desempenhadas, na falta de mais profissionais para integrar a equipe multiprofissional e contundentemente na dicotomia de contratos de trabalho que, por sua vez, diferenciam a forma de inserção e criam diferenças nos espaços de trabalho, como observa Luiza:

Eu percebo que algumas colegas ficam até chateados porque você tem férias, você tem direitos e elas [contratadas] não têm esses direitos. Então a gente tem isso né, por exemplo, o nosso pagamento não atrasa, se a gente faz um compromisso, no dia ta lá o pagamento; pra para elas [contratadas] é ruim porque elas passam três, às vezes quatro ou cinco meses sem receber né.

A constante incerteza, advinda da natureza do contrato de trabalho, em relação à duração, ao tempo e a localização das atividades soma-se aos atrasos no recebimento salarial, como descreve Laura, contrato por tempo determinado:

[...] ta na época de renovar o contrato e eles ainda nem chamaram, talvez eles não vão renovar, então que dizer, se não renovar você ta desligada e não tem nada a receber. E ainda o nosso pagamento atrasa muito, a gente foi receber mês passado [maio] o de janeiro e fevereiro, em maio, dia 06 de maio ai passou uma semana e a gente recebeu março e abriu [...] mas tem colegas que ainda não receberam março e abriu ainda. E nós estamos na expectativa de

receber maio e junho⁴⁰ e aí encerra o contrato porque ainda não chamaram (LAURA).

Na saúde, a profissional Elisa observa a redução dos salários através da contratação de *trainees*, a falta de concursos públicos, a intensificação do trabalho aliada a redução do número de assistentes sociais no hospital em que trabalha:

Eu percebo uma precarização principalmente quando se refere à questão da administração de órgãos públicos pelas organizações sociais das OS, eu percebo uma precarização das relações de trabalho, das próprias condições de trabalho porque essas organizações têm um objetivo, que é o lucro e os SUS tem outra filosofia que é a questão do atendimento, da qualidade desse atendimento. Dentro do hospital a gente percebe isso claramente [...] contratam profissionais recém-formados, *trainees*, eles pagam um salário de 30% do que o Estado paga pra um profissional de saúde, seria em média R\$800,00 a R\$900,00 que é isso que eles pagam hoje [...] O Estado hoje não tem uma previsão de concurso público, não tem plano de cargos e salários. As relações dentro desse hospital, nós trabalhamos sobre pressão o tempo todo porque o objetivo é você produzir, ninguém está preocupado com a qualidade do que você vai produzir. Levando pro Serviço Social, antes da Organização nós éramos 14 profissionais, hoje nós somos apenas oito se não me engano, oito e ainda depois que eles chegaram nós temos que fazer um ou dois plantões por mês e isso é revestido em folga (ELISA, 38 anos, estatutária, solteira).

Na atualidade, certas formas de trabalho precário coexistem com modelos mais estáveis, gerando distinções entre trabalhadores no mesmo espaço laboral. Logo, na contemporaneidade torna-se “inadequado e anacrônico falar de um mercado dual, dicotomizado entre precários e não precários”, pois as fronteiras entre o trabalho considerado “estável” e as novas formas de trabalho precário estão se diluindo numa velocidade surpreendente (GENNARI, ALBUQUERQUE, 2013, p.8).

Os baixos salários da categoria são relatados em todas as entrevistas, juntamente com a desvalorização social da profissão. Não obstante a essas condições, para Telma, a subalternidade da profissão está enrustida em muitas profissionais, que vêem esta condição como naturalizada numa postura acomodada: “a desvalorização parte do próprio profissional, a própria assistente social, às vezes não valoriza né, às vezes se vê de uma forma mais subalterna, os próprios profissionais [...] não conquistam seu espaço de trabalho né, se acomodam por inúmeras razões [...] a própria postura do profissional está errada” (TELMA, 38 anos, estatutária, casada).

Os salários são extremamente discrepantes entre a modalidade contratual temporária e as profissionais efetivas, sendo que as profissionais contratadas por tempo

⁴⁰Entrevista realizada em 11 de junho de 2013.

determinado auferem uma renda bastante inferior a renda das profissionais estatutárias, conforme visto atrás. Concomitantemente, tais profissionais vêem o concurso público como a projeção futura mais desejável, como uma grande opção de carreira. O ingresso no funcionalismo público por meio de concurso público é visto pelas assistentes sociais como campo de trabalho estável, com as melhores opções de salariais para a categoria e como possibilidade de continuar os estudos, como aponta Paula: “então eu penso isso, ser concursada, mais valorizada, trabalhar menos horas. Eu continuo estudando pra prestar novos concursos, continuo estudando pra melhorar minhas condições de trabalho e melhorar meu salário” (PAULA, 32 anos, contrato por tempo determinado, casada).

Na atualidade, “a maioria dos trabalhadores, dos menos aos mais qualificados, continuam em busca de estabilidade, independente do caráter formal da ocupação” (LIMA, 2010, p.21). A perspectiva da permanência no emprego, numa carreira ou no emprego público é, ainda hoje, um “atrativo fundamental, é um indicador de que o trabalho estável continua sendo condição central na organização da vida e possibilidade de futuro” (id., ib.).

Além do mais, a relação entre Estado e políticas públicas é essencial para a compreensão e legitimação do serviço social e de outras profissões, principalmente porque o Estado é essencial para a defesa do profissionalismo, seja por legitimar e apoiar o papel das profissões na sociedade seja por empregar grande contingente de profissionais em seu quadro. A institucionalização e a legitimação do serviço social advêm indissociavelmente do Estado, quando este passa a gerir prioritariamente a política de assistência por meio de instituições por ele criadas ou a ele associadas. A atuação profissional não é independente das instituições a que se vincula e, apesar de ser uma profissão liberal, não tem sua prática exercida de forma autônoma e independente das instituições. O papel do Estado é essencial para as profissões: ele regulamenta o sistema de ensino, reconhece e legitima os grupos profissionais e as credenciais, incorpora os profissionais no funcionalismo público e implementa políticas públicas que trazem conseqüências para as ocupações, principalmente para o trabalho em serviço social (RODRIGUES, 2002, p.123).

O relato seguinte expõe que membros de um grupo ocupacional compartilham uma identidade ocupacional, baseada no compromisso e na solidariedade profissional (FREIDSON, 1998). As relações de trabalho entre as assistentes sociais se mostram relativamente harmônicas, com destaque para a influência que o ambiente de trabalho exerce para os vínculos socioafetivos.

Aqui é muito bom, a gente tem um certo companheirismo, por exemplo, se uma colega não veio e naquele dia ela tinha atendimento marcado, sempre tem uma pra tá substituindo, nunca a gente deixa a pessoa ir embora sem atendimento porque muitas vezes a pessoa não tem condições, não tem dinheiro pra pagar outra passagem pra voltar aqui outro dia, então aqui tem esse companheirismo sem dúvida (Luiza).

No entanto, as profissionais não negam a existência de conflitos e de relações de trabalho hierarquizadas e conflituosas, como observa Pedro (50 anos, contrato por tempo determinado, casado): “A hierarquia é verticalizada. Há o conflito. Aqui foi mudada a coordenação há pouco tempo, uns dois, três meses por conflito”. As relações conflituosas podem gerar desligamento, como aconteceu no ambiente de Júlia: “Já houve vários conflitos. Mas, todos resolvidos, dialogamos e resolvemos. Há uns anos atrás a gente teve um caso atípico que o conflito infelizmente gerou a saída, ela pediu pra sair, porque falou que não dava conta de trabalhar com o que havia acontecido, não era aceitável”.

Além disso, a assistência social é permeada por questões políticas, pelo mau uso do dinheiro público, pelo assistencialismo e pelo uso inapropriado da política para fins eleitoreiros particulares. Essas situações chegam a gerar “revolta” e a sensação de “impotência”, como descreve Telma:

Já deu vontade de chutar o balde já, você fica tão revoltada com as questões, principalmente eu que sempre fui servidora pública, trabalhei em prefeituras, ai você tem contato direto com prefeitos, com primeiras damas, com vereadores, ai você vê o quanto eles usam a política de assistência social pra assistencialismo, pra eleição, você vê os desvios, as ilegalidades com dinheiro público né, eles usam os programas pra isso, você se revolta e da vontade mesmo de chutar o balde e de nem querer mais saber do serviço e até do próprio serviço social, porque você se vê impotente né .

A rotatividade de cargos comissionados e políticos em cada nova gestão administrativa também aparecem nos relatos como fator que atrapalha o andamento da política de assistência social.

Há inconstâncias em relação ao outro, ao colega devido às indicações políticas que acontecem muito. Mas, aqui na assessoria é onde menos acontece. Em qualquer outra divisão, qualquer outro departamento acontece mais frequente. Mas, aqui há manutenção de um quadro técnico de servidores efetivos e agora veio uma indicação que eu avalio política. Anteriormente era uma indicação política que assumiu a chefia e ficou três anos, senão me engano, mas tinha uma formação técnica excelente e uma postura também excelente. Então isso contribui pra diminuir o estresse, mas quando a indicação é só política e não faz atuação técnica aumenta e muito o estresse (JÚLIA).

Por vezes, os cargos políticos são preenchidos com pessoas despreparadas para trabalhar nessa política, como no relato de Pedro: “Agora é uma nova gestão, novos técnicos, os educadores foram mudados alguns também. Mas, todos continuam sem perfil para trabalhar na política da criança e adolescente”. Relato parecido é feito por Júlia:

[...] atualmente tem tido mais embate com o chefe por ser uma pessoa que nunca trabalhou na área de assistência social. Então há muita discordância, ele é psicólogo. Na hora que a gente vai conversar sempre chegamos ao consenso, embora preciso dizer que do período que estou aqui, de 2008 até a data atual, esse tem sido o momento mais difícil profissionalmente aqui dentro. Eu avalio que é em função do não conhecimento de alguns da área da assistência social.

Quando o número insuficiente de profissionais nas unidades não é destaque, aparece o despreparo técnico como item contundente no trato com usuários. No atendimento à criança e adolescente Pedro pondera que

Tem número suficiente de educadores, mas todos despreparados e fora da realidade da política da criança e adolescentes. Eles fizeram um concurso para saúde e foram jogados na assistência. Então você vê educador que é a favor do rebaixamento da idade penal, você vê educador querendo dá remédio pro menino passar o dia inteiro quietinho. O remédio da menina é às 20h, mas querem dá agora. Então a gente não permite. Quer menino quietinho vai trabalhar em creche, aqui não tem como.

A centralidade do trabalho aparece de forma contundente na vida dessas profissionais, seja pela necessidade da renda auferida, seja pela identificação com a profissão ou pelos vínculos construídos no ambiente de trabalho.

Minha aposentadoria tá próxima, mas eu não quero deixar a profissão, eu vou continuar fazendo alguma coisa pelas pessoas que realmente necessitam do Serviço Social, se Deus quiser. Uma profissão que a gente se identifica não pode abandonar assim, eu não quero me aposentar e largar, muito pelo contrário, eu quero sentar, relaxar e fazer um trabalho tranqüilo porque esse trabalho aqui dá prazer, mas te cansa, te deixa arrebitada às vezes; tem os momentos felizes com os colegas e você se apega né, a gente se relaciona bem aqui (LUIZA).

Assim como Luiza, Laura afirma que não pretende parar de trabalhar, mesmo quando se aposentar, destacando o lugar do trabalho em sua vida. “Acho que o trabalho, acho não, tenho certeza, a pessoa sem um trabalho não acrescenta nada, a gente não evolui. Mesmo aposentando eu quero continuar trabalhando, eu sempre quero trabalhar, eu não quero parar, minha mente não para” (LAURA).

Para Telma, o não trabalho está relacionado à subalternidade, situação vivida por sua mãe, dona de casa e financeiramente dependente do esposo. No campo oposto, a assistente social relaciona o trabalho a sua independência financeira, a liberdade e ao prazer pessoal em possuir uma ocupação:

Desde cedo eu trabalho, mas é da minha própria personalidade, sempre prezei a minha liberdade, sempre quis ser independente muito cedo. Então eu tinha muitos conflitos com a minha mãe, ela sempre foi do lar, subalterna ao meu pai, e eu é que fui trabalhar com o meu pai, então eu não queria ser igual a minha mãe, eu queria ser igual ao meu pai. Eu não tenho que dar satisfação da minha vida pra ninguém né, sou independente, nunca tive que aguentar nada dentro de um casamento [...] Eu não dou pra ser madame, eu acho que nunca ia conseguir, não ia conseguir ficar sem fazer nada, ficar parada e ter que depender de alguém né. Mesmo depois que eu aposentar, ter minha aposentadoria eu não vou conseguir parar [...] Todo dia eu acordo e venho feliz pro meu trabalho, eu gosto muito (TELMA).

Nota-se ainda que o reconhecimento como “dona de casa” tornou-se desprezível para a profissional, que parece construir uma identidade a ser conquistada no campo público, baseada numa formação técnica e na inserção ao mercado de trabalho.

O trabalho é considerado estruturante à medida que confere ao trabalhador um meio de relações sociais, de socialização, assumindo o papel de elemento definidor de grande parte do sentido da vida dos indivíduos, o que não se restringe à jornada laboral, atingindo, assim, toda a vida social (CASTEL, 2008). Além da remuneração financeira, o trabalho aparece enquanto parte da vida e do processo de construção das identidades sociais, visto também como forma de contribuir para a sociedade e para a realização pessoal.

Eu não daria conta de ficar sem trabalhar, não dou conta, sou muita agitada, o trabalho realmente faz parte da minha vida. Eu preciso do trabalho e da sobrevivência financeira, mas sem o trabalho não me vejo vivendo bem tranqüila, com prazer. O trabalho me complementa. Eu preciso trabalhar. Eu preciso contribuir com a sociedade. Eu sinto falta disso. Eu não participo de um sindicato, partido, mas aqui eu sei que posso contribuir com a sociedade (JÚLIA).

A independência financeira da mulher conquistada através do trabalho é para Telma motivo de respeito social. “Eu acho que a única forma de você ser independente é você ser independente financeiramente. Eu penso que nesse sistema que a gente vive se você não tiver sua independência financeira você não vai ser respeitada, você não tem outro tipo de independência”.

Nesse contexto, a identidade é considerada a partir da linguagem e dos atos de fala, o que conduz a “concebê-la como processo construtivo e numa dimensão temporal, histórica, em que se pode identificar determinadas formas identitárias que são reconhecidas nos âmbitos da tradição, da cultura ou até do direito” (NUNES, 2014, p.241).

Ao mesmo tempo em que relatam o desgaste e a insatisfação com alguns aspectos, como o salário e o pouco prestígio social, afirmam com contundência o prazer pessoal em exercer essa profissão; isso indica que a identidade construída nas relações de trabalho influencia na forma como definem e constroem suas identidades, como se percebe na fala da assistente social Elisa: “eu acho que eu não saberia fazer outra coisa tão bem como eu desenvolvo minhas ações dentro do Serviço Social”. Relato contundente também é feito pela profissional Ana: “Eu nasci pra ser assistente social. Eu podia ter feito...tinha outras coisas pra eu fazer, mas assim, eu gosto da profissão, eu dependo dela” (ANA, 30 anos, estatutária, união estável).

A mesma identificação profissional pode ser percebida em Laura: “Nossa, me identifico, eu não saberia fazer outra coisa; eu quero investir mais, me dedicar mais”. Por fim, semelhante identificação é pontuada por Telma: “me identifiquei, adoro eu amo ser assistente social, não consigo me ver em outra profissão sabe”. A afirmação do amor à profissão, a certeza da escolha desta ocupação são formas de autoafirmar a construção de uma identidade profissional relacionada ao trabalho em serviço social.

A identidade construída no mundo do trabalho é contundente para a categoria profissional em análise; contudo, “uma identidade relacionada ao trabalho depende de outros fatores, como os tipos de formação e socialização escolar vivenciados nas trajetórias biográficas” (NUNES, 2014, p.240). Isso quer dizer que, além do trabalho, outros valores familiares, políticos e culturais relacionados a outras formas de socialização também orientam os indivíduos. Assim, o modo de ser assistente social articula-se à vida fora do trabalho, caracterizando de forma objetiva a identidade, indicando que os processos de socialização ao longo da educação familiar ou escolar, por exemplo, a capacitação profissional e o trabalho integram toda a vida social.

Você não tem como você fugir da sua identidade e acaba sendo assistente social em casa, na rua, quando você vai sair pra algum lugar, a gente fica indignado com algumas coisas que a gente vê na rua [...] Então a minha vida toda particular, não só profissional, ela está sempre pensando o direito sabe, minha preocupação é sempre respeitar, é o direito do outro né. Então em casa quando eu vejo esses noticiários [...] eu fico agoniada com essas injustiças.

Então eu não vejo como a gente desvincular né, da identidade da assistência social, não tem como (TELMA, 38 anos, estatutária, casada).

O trabalho pode adquirir centralidade na vida profissional, principalmente porque as/os trabalhadoras/es desempenham parte de sua vida em treinamentos, adquirem de certos privilégios profissionais, como o abrigo profissional no mercado de trabalho e uma remuneração advinda da profissão (FREIDSON, 1998). Nesse sentido, a organização profissional também influencia na construção da identidade ocupacional, pois estimula e reitera a identificação dos trabalhadores com sua ocupação. Todas as profissionais entrevistadas estão registradas no CRESS.

Os dados apresentados corroboram-se a perspectiva de Robert Castel (2008, p.532) quando considera que “o trabalho funciona como grande integrador da vida profissional, familiar, política, cultural, etc., induzindo todos esses campos indissociavelmente”. Segundo o autor, o trabalho tem uma relação antropológica e intrínseca com a esfera religiosa, moral, social e econômica. Para o indivíduo o trabalho não é importante apenas pelo salário, nem pelo trabalho em si, mas pela “sua utilidade social, isto é, sua participação na produção da sociedade”. Dessa forma, “o trabalho continua sendo uma referência não só economicamente, mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente dominante, como provam as reações dos que não o têm” (id., p. 584). E de fato, “o desemprego é seguramente, hoje, o risco social mais grave, o que tem os efeitos desestabilizadores dessocializantes mais desastrosos para os que o sofrem” (CASTEL, 2008, p. 578).

As condições de trabalho precárias, a falta de todo tipo de material de trabalho são bastante enfatizadas nas entrevistas. Muitas profissionais relatam levar tarefas para serem feitas em casa devido à falta de equipamentos básicos nos locais de trabalho. “Nós temos telefone na sala da coordenação, na minha sala não tem telefone, não tem ventilador, não tem computador, não tem impressora, não tem a menor....na minha unidade não tem” (ALICE, 42 anos, contrato por tempo determinado, casada). Laura também vivencia condição semelhante: “eu já levei relatórios, porque acumula e aqui só tem um computador; você faz visita e tem que fazer o relatório ai a gente faz [em casa], põe no *pen drive* e traz” (LAURA).

Além de levar atividades do trabalho para casa, Pedro expõe que continua pensando nele fora do horário de expediente: “levo os meus relatórios para serem elaborados em casa. Eu não posso levar o prontuário, mas posso xerocar o que eu quero pra me ajudar elaborar um relatório. Então eu levo sim, o dia que eu não estou aqui,

estou ligado aqui” (PEDRO). Ana também afirma pensar na complexidade do trabalho social quando não está trabalhando: “Então, você trabalha com usuários de drogas, gente em situação de rua há muito tempo, violação de direitos, criança vítima de abuso, então, eu às vezes penso muito fora de lá [da instituição] nessas situações, eu não consigo sair desse lugar e ir pra casa e esquecer. Tem casos que a gente dorme e acorda pensando nele” (ANA).

Na época de realização de sua entrevista (agosto de 2013) o prazo do contrato de trabalho da assistente social Laura estava findando, mas a profissional não ansiava pela renovação. Explanando sua saída próxima do local de trabalho e a insatisfação em não ver a solução dos atendimentos, a profissional faz o seguinte relato:

Eu tô saindo daqui muito frustrada, porque a gente faz a visita, faz o relatório e o idoso continua nas mesmas condições. A gente faz a visita sem respaldo de segurança, porque a maioria dos agressores, os que cometem a violência moram com o idoso, ai vou eu lá só com o motorista; muitas vezes a gente vai em casas de traficantes. E a gente é obrigada a fazer (LAURA, 43 anos, contrato por tempo determinado, casada).

Além da precariedade das condições de trabalho, a burocracia onera o trabalho, tornando processos que poderiam ser rápidos em tarefas morosas:

As condições são precárias mesmo, é uma precariedade não muito estampada, porque quem entra aqui vê essa casa, mas é uma precariedade embutida porque você tem que elaborar um documento, um relatório de visita, por *no pen drive*, mandar pra Secretaria (de Assistência Social) pra quando tiver disponibilidade imprimir, pra mandar de volta, pra depois mandar pro Ministério Público novamente, isso requer tempo e atrasa (LAURA).

Não obstante, profissionais acabam utilizando recursos próprios para dar agilidade ao trabalho: “o telefone eu mesmo pego o meu e faço contato (...), questão de material você vê que o prédio é todo sucateado. Trabalhei aqui nesse prédio uns quinze anos atrás, o prédio está todo sucateado” (PEDRO). Relato parecido é feito por Luiza, que diz se sentir “frustrada” com tais condições:

Aqui mesmo tem um computador pra todas as profissionais, se uma senta já tem outra querendo fazer um relatório, não tem mais computador, não tem impressora, não tem uma copiadora, até uma cópia tão simples você tem mandar pra Semas, pra fazer e voltar pra você pra depois você encaminhar pro juiz, é dessa forma que funciona. Se esses gestores pensassem melhor desburocratizavam pra facilitar nosso trabalho, a coisa ia andar mais, porque você pensa bem, uma correspondência que você vai mandar pro adolescente, você precisa do CEP, não tem um computador com internet pra você

pesquisar o CEP, aí você manda pra Semas pra eles te informarem; então são coisas pequenas e fáceis de resolver, mas a gente vai ficando frustrada no trabalho. Eu vou falar pra você uma coisa, eu amo essa profissão, eu amo o que eu faço [...] mas a gente vai ficando frustrada e cansada com o tempo (LUIZA).

A falta de materiais básicos prejudica o andamento dos atendimentos e as informações fornecidas pelas assistentes sociais, como ressalta Laura: “nem aqui nem nas outras unidades que eu trabalhei não tem internet, você faz um atendimento e precisa de um respaldo, precisa pesquisar; então eu anoto e em casa vou pesquisar”. Perguntada sobre as condições de trabalho, Júlia responde:

Eu avalio como péssimas [...] Nós temos o mínimo do mínimo pra fazer um trabalho, avalio que a gente consegue uma qualidade muito grande com pouco que a gente tem. Equipamento de informática extremamente defasado, dá muito problema. Nós temos cinco máquinas na sala e já chegou a ponto de ter as cinco estragadas. Então eu comprei um *notebook* até pra facilitar, primeiro porque infelizmente vivo fazendo trabalhos extras. Eu pego trabalho extra pra fazer, então já precisava desse instrumento, aproveito pra trazer pra cá [...] Telefone tem uma linha telefônica pra toda essa área. O mobiliário em si também. Não é um mobiliário ergonômico tudo é muito velho, sucateado, as condições de higiene também são precárias [...] Falta o papel, falta o lápis, falta caneta, fita adesiva. Falta tudo (JÚLIA, 36 anos, estatutária, união estável).

Tentando dar mais agilidade ao trabalho algumas profissionais trazem seus próprios equipamentos de casa.

Bom, tem um computador, mas não tem internet; umas colegas trazem o *notebook* de casa, mas enquanto a gente trazer nossos instrumentais eles não vão fornecer na Unidade. Não tem carro, às vezes tem emprestado de outra unidade e muitas vezes quando vem carro emprestado ele chega num horário que só dá pra fazer uma ou duas visitas porque o motorista chega aqui três ou três e meia da tarde. Quando consegue um carro, ele vem num dia que não é planejado, chega e pega todo mundo de surpresa e aí você já tem que tá sabendo qual visita que é a prioridade pra você já sair correndo; então, não tem uma organização, uma ordem pra ter um bom resultado, porém eles cobram o resultado e um dos discursos para se romper o contrato é esse, que não tá tendo resultado dos profissionais, só que eles não falam que não tem condições de trabalho, que estamos desmotivados, eles querem ver resultado de gestão. Sem condições materiais e humanas, porque são dois psicólogos e tem uma lista de espera, precisava ter mais, deveria ter mais assistentes sociais, pra acompanhar com qualidade, com um resultado bom mesmo, assim não dá, não tem condições (LAURA).

Não obstante, Laura relata que a falta de planejamento é perene o que prejudica o andamento das atividades profissionais e o próprio usuário. Dentre as/os quinze entrevistadas/os, apenas três profissionais descrevem como boas ou ideais suas condições de trabalho, sendo o INSS e o Ministério Público Estadual os locais que

apresentam condições satisfatórias de trabalho, como descreve Gabriela: “Não falta nada. É bem organizado, disso a gente não pode reclamar”. Carla também relata às boas condições de trabalho e o incentivo a qualificação profissional constante por meio da participação em eventos: “Aqui é perfeito tem tudo. Tudo, carro, tudo é oferecido. Você tem material, você tem acesso a tudo, você tem uma planilha que você planeja, inclusive seminários, encontros, viagens [...] todas as nossas viagens congressos, tudo bancado, né, com passagem, com hospedagem, com... com tudo”. Esses exemplos se configuram como os três casos mais discrepantes em termos salariais e em condições de trabalho, apresentando os melhores salários (R\$7.800,00; R\$7.719,18 e R\$8.000,00) encontrados entre as entrevistadas.

A profissional Telma, lotada no INSS afirma dispor de todo aparato necessário técnico, como computador, impressora, internet, veículo para visitas, além de estabilidade no emprego.

É muito bom, muito bom, eu que trabalhei muitos anos em prefeitura é uma discrepância muito grande, depois eu vim pro INSS. A gente tem acesso a tudo, sempre computador novo, cadeira sempre é trocada nova, as mesas, mobiliário, telefone, impressora. Preciso de um motorista pra levar em qualquer lugar, fazer visita domiciliar, está sempre a disposição, ligo lá no transporte se não tem pra hoje tem pra amanhã [...] Então a gente tem, os recursos são ótimos [...] (TELMA).

Contudo, os três casos parecem indicar que tais condições de trabalho no serviço social são uma exceção. Nesse contexto, podemos reiterar que a flexibilização e as novas formas de contratação apontam, portanto, para uma precarização das relações de trabalho no serviço social, entendendo a precarização “como um processo de aumento e institucionalização da instabilidade e insegurança decorrente das novas formas de organização do trabalho, do recuo do Estado como agente regulador do mercado de trabalho e da proteção social” (LIMA, 2010, p.20).

3.3 Relações de gênero no Serviço Social

A análise tanto das relações de trabalho, quanto das relações de gênero no serviço social devem ser correlacionadas a uma das características mais marcantes dessa profissão: a presença histórica e majoritária feminina. A presença maciça de mulheres no serviço social remete ao histórico da profissão e às construções de gênero envolvidas nessa conjuntura. Não se pretende afirmar a presença de “afinidades” entre gênero e

serviço social; o que se pretende é mostrar de que maneira a prática profissional se relaciona às construções de gênero, em valores em torno do trabalho e da identidade e como estas questões afetam, implicitamente ou não, o fazer profissional e as relações sociais dessa categoria ocupacional.

As relações de gênero, construídas, social e culturalmente, tornam-se imprescindíveis para analisar as atuais mudanças e a heterogeneidade crescente no mundo do trabalho, principalmente porque o gênero é um dos elementos que diferencia as experiências, a segmentação ocupacional, a inserção e a permanência no mercado de trabalho de homens e mulheres. Além disso, a articulação entre gênero e trabalho suscita novas questões que se cruzam com a temática, como a identidade e a subjetividade de homens e mulheres trabalhadores.

O trabalho e a família são considerados, muitas vezes, as dimensões mais importantes da vida das pessoas. Para conciliar a vida profissional/vida familiar, as assistentes sociais entrevistadas recorrem a familiares ou ao enorme reserva de mulheres em situação precária; são domésticas, babas ou diaristas que geralmente têm baixa escolaridade, vivem em situações precárias do ponto de vista econômico e a margem do mercado formal de trabalho. Estabelecem-se assim novas relações sociais entre essas mulheres, ambas em situações precárias, mas de formas diferentes.

A conciliação entre vida profissional e vida familiar é a estratégia adotada por doze das/os assistentes sociais entrevistadas/os, e configura-se, na verdade, como uma conciliação fortemente sexuada, definida no papel da mulher. Duas profissionais, Alice e Telma, têm funcionárias domésticas na atualidade, mas ainda assim administram e delegam as tarefas domésticas e se incubem delas no domingo, dia em que não há funcionária doméstica. O assistente social Jorge realiza alguma atividade doméstica no domingo, segundo relata, como lavar a louça após o almoço para “ajudar” sua mãe; ao longo da semana faz seu próprio café. Por outro lado, também há casos em que a divisão das tarefas parece ilustrar mais horizontalidade. Os filhos/as também são incentivados à participação, principalmente no que tange à organização e arrumação de suas próprias coisas e na divisão de outras tarefas.

Todos participam da divisão e meu esposo também. Inclusive digo que eu menos faço trabalho em casa. Meus filhos são muito parceiros nesse sentido, apesar de serem bem novos, mas se responsabilizam pelo seu quarto, eu tenho uma tabela de divisão de serviços, do recolhimento do lixo, quem cuida da cozinha, quem vai varrer a casa, quem vai tirar a poeira. Com o meu esposo também, com ele não precisa de tabelinha, ele já tem os dias que ele

cuida da cozinha, ajeita tudo. Às vezes eu me atraso pra fazer o jantar, chego lá o jantar já está pronto (JÚLIA).

Já Telma viveu a típica jornada de trabalho no primeiro casamento. No segundo afirma que o esposo divide todas as tarefas.

Meu ex-marido achava que eu tinha que ter jornada dupla, eu trabalhava fora, fazia também oito horas como ele, ele chegava em casa e não queria fazer nada, porque na cabeça dele ele não era mulher, então não fazia, a cultura ‘é dessa forma né. A gente vive numa cultura de machismo né, não tem jeito. Agora o meu esposo atual [...] ele tem uma mente muito mais aberta [...] E ele que cozinha sabe, ele põem roupa pra lavar, ele estende a roupa, ele recolhe a roupa. Agora eu tenho empregada, mas eu não tive empregada sempre a vida inteira. Então sempre dividiu os trabalhos comigo, a única coisa que ele pediu pra eu não pedir pra ele fazer é passar roupa, porque ele não da conta, o resto, lavar banheiro, ele faz tudo (TELMA).

No mesmo caminho da divisão o assistente social Pedro afirma ajudar na divisão das tarefas: “eu sou um exímio lavador de pratos e no banheiro”; além disso, afirma ajudar no cuidado com os animais domésticos. Para o profissional em sua casa ninguém se auto declara “chefe”. Entretanto quando perguntado o que os outros familiares fazem responde: “A menina ajuda mais. O menino está no caminho, lava copo quando dá e acabou de almoçar tem que lavar o prato que usou”. A fala mostra a existência de uma divisão etária das atividades domésticas entre os entes da família, porém com peso diferenciado, indicando também a divisão sexual na partilha dessas tarefas.

As profissionais que não podem arcar com os custos de uma funcionária doméstica mensal são as responsáveis por tais tarefas, realizando-as ou gerenciando-as. Em recente pesquisa, Jordão Nunes (2014) observa, com base em microdados do Censo de 2010, que as mulheres concentravam 94,4% dos 5 milhões de vínculos de trabalho doméstico registrados no Brasil, mostrando que o trabalho doméstico é sexuado.

Com base em Kergoat e Hirata (2007) pode-se dizer que as assistentes sociais vivem o “modelo de conciliação”, no qual cabe quase que exclusivamente às mesmas conciliar vida familiar e vida profissional, sendo o homem “provedor”, diante dos baixos salários auferidos por grande parte dessas profissionais. Esse modelo, em geral, incumbe apenas às mulheres operar a conciliação, o que pode gerar conflitos, como relata Ana:

É o que estou te falando, nós não conseguimos superar, às vezes a gente até ganha mais do que o companheiro, do que o pai, mas a gente continua fazendo. Eu faço, mas eu também divido. Eu divido mas a gente tem muitos

conflitos por conta disso; hoje particularmente meus conflitos domésticos são por causa disso porque eu não aceito, eu faço, mas eu faço a minha parte e tento dividir. Eu acho que é por aí, eu acho que a gente tem que trabalhar isso, fazer com que o outro, ou as outras, porque nós mulheres também reproduzimos com outras mulheres, nós mulheres reproduzimos isso com outras mulheres; eu acho que esse ambiente doméstico a gente tem que mudar, primeiro a gente muda em casa pra depois ganhar o mundão né (risos) (ANA).

Algumas assistentes sociais contam com a ajuda de outras familiares ou com a contratação de outras profissionais diaristas, também mulheres, excluindo os homens da realização de tais tarefas ou distribuindo-as de forma desigual com os mesmos. Perguntada sobre quem realiza as tarefas em sua casa Luiza responde:

Graças a Deus eu tenho uma mãe maravilhosa, ela tem a casa dela e eu tenho a minha, mas é no mesmo lote. Eu tenho uma menina que cuida na minha casa uma vez por semana, mas eu amo cuidar da minha casa, eu gosto de fazer, igual hoje de manhã eu já passei um pano na área; igual a comida, eu faço correndo e trago pra comer aqui. Então é assim, quando eu vinha pela manhã minha mãe fazia a comida e mandava pra mim; ela tem 75 anos. Então é assim, eu faço tudo, eu coloco minha luva e faço, eu lavo louça, a gente cozinha. Ele é colaborador (o marido), agora meu filho não é de fazer as coisas não. Meu esposo é colaborador (LUIZA).

Paula realiza todas as tarefas domésticas, principalmente nos finais de semana, sinalizando que seu tempo livre é gasto nas tarefas domésticas e no cuidado com o filho: “Eu faço em dois dias, no final de semana [risos]. Lavo, passo, cozinho, cuido dos meninos, não tem ninguém pra me ajudar não”. Durante a semana conta com a ajuda da mãe para ficar com o filho enquanto trabalha e estuda:

(...) antes de ir pro serviço eu já levo meu filho pra escola, já peço minha mãe pra buscar, aí eu já passo na minha mãe e já levo meu filho pra casa. Eu faço curso de inglês a tarde enquanto meu filho fica lá na minha mãe, aí eu já pego ele...eu faço assim, já é corrido entendeu? Aí eu já vou providenciar as coisas dele, lanche tem que organizar, uniforme e organizo minha vida dessa forma (PAULA).

O relato indica que o filho é uma parte importante das tarefas de Paula e sua rotina é particularmente organizada em razão dele, começando cedo. Os relatos de Luiza e Paula destacam a figura materna/avó como importante na contribuição dos cuidados com as crianças pequenas e com as atividades domésticas enquanto as assistentes sociais encontram-se no trabalho.

O afastamento prolongado do mercado de trabalho para o cuidado de filhos pequenos foi pontuado por algumas profissionais, como Laura: “Eu formei em 2005, eu

comecei a trabalhar em 2010 porque minha filha tava pequenininha, eu dei um tempinho (...) Ela nasceu em 2002, eu formei em 2005 e eu comecei a trabalhar em 2010”. Já Alice formou-se em 1998 e ingressou no primeiro trabalho em 2000, após ter cuidado da primeira filha: “(...) eu fiquei com ela e no ano de 2000 eu comecei a trabalhar”. Aparentemente essas assistentes sociais estão preocupadas, em primeiro lugar, com a vida familiar, com o cuidado dos filhos, e em um segundo plano, a carreira é planejada.

As profissionais vêm com naturalidade o “modelo de conciliação”, interiorizado de forma acrítica⁴¹. O relato seguinte expressa, com riqueza de detalhes, o conservadorismo que permeia as relações intrafamiliares e esboça a naturalização das diferenças socialmente construídas entre os sexos; quando perguntada sobre as contribuições do movimento feminista para as mulheres Laura responde:

Eu sou muito família, tudo que eu faço eu gosto de olhar o âmbito familiar. Foi muito bom a mulher sair do âmbito familiar, porém, eu acho que ela não teria que ocupar tanto as horas dela com o trabalho e isso tá acontecendo e tá trazendo a degradação familiar; eu não sou feminista. Porque eu acredito, e isso é histórico, que os filhos precisam da mulher, os homens e os esposos precisam da mulher; a gente não pode deixar de ser profissional, mas tem que conciliar isso, a maioria das mulheres tão pondo a profissão em primeiro lugar, eu acho que a gente não tem que pegar todo cargo, a gente não tem que ser chefe de família, a gente buscou muito isso. Hoje em dia as mulheres são chefe de família e os homens se acomodaram, tão casando com interesse e eu acho que isso tá gerando muitos divórcios, a mulher tá mais segura, mais independente, e tem que tá, mas tem que tá junto com a família, junto com o esposo, acho que a mulher e deixou a família de lado e tá muito na carreira; eu acho que tem que ter uma carreira, que tem que tá buscando novos horizontes, porém, tem que lembrar da família, tem que conciliar, a família andar junto, juntinho; não é passar a educação da família pra babar ou pra uma empregada (LAURA).

Nota-se ainda, que segundo a opinião Laura o fato de as mulheres saírem do âmbito doméstico em busca de uma carreira tem acarretado crescimento do número de divórcios, culpabilizando-as por relacionamentos mal sucedidos. Um posicionamento acrítico como este leva-nos a pensar em como as próprias mulheres podem contribuir para que as explorações e dominações em suas diversas formas se perpetuem e se reproduzam. Como analisa Kergoat (2010), é preciso desnaturalizar as relações sociais de gênero, pois elas não se inscrevem unicamente na instância familiar ou na econômica, “estas instâncias articulam-se entre si, de maneira intra e intersistêmica” (p.99), explorando, dominando e oprimindo por meio de gênero, raça, classe, ou seja, essas relações se entrecruzam e se interpenetram formando um “nó” no seio de uma

⁴¹ A única exceção é a assistente social Ana, que relata a existência de conflito na divisão das tarefas domésticas, uma vez que o companheiro é resistente a realizar tais tarefas.

individualidade ou de um grupo, atuando na construção identitária. As relações de trabalho reforçam relações de classe e sexo num entrelaçamento mútuo que reproduz estereótipos de gênero e naturaliza desigualdades.

Atualmente, devido à polarização das condições de emprego das mulheres tem-se observado o “modelo da delegação” como aliado ao “modelo da conciliação” da vida familiar/vida profissional (Kergoat, Hirata, 2007). O crescimento de ocupações de nível superior e de posições executivas por mulheres têm criado a necessidade e os meios de delegar a outras as tarefas domésticas e familiares. Esse novo modelo se desenvolve nos países capitalistas ocidentais como consequência do crescimento de empregos em serviços e está em vias de desenvolvimento em países como o Brasil, oferecendo uma “solução” para os conflitos entre responsabilidades familiares e profissionais. Com renda familiar elevada auferida pelo esposo, Alice não realizava as tarefas domésticas uma vez que este a “ajuda” financeiramente custeando uma funcionária doméstica; entretanto, a profissional não se esquivava dessa responsabilidade e quando perguntada se realiza alguma tarefa doméstica demonstra “vergonha” por não realizá-las: “Ai que vergonha...muito pouco, muito pouco porque eu tenho quem faz tudo lá em casa (...).Eu tenho três filhos né, eu preciso de ajuda! [risos] As vezes eu cozinho” (ALICE).

O “modelo da delegação” levanta questões controversas, uma vez que um grupo de mulheres com perfis sociais e econômicos privilegiados faz uso de serviços de outro grupo (precário, mal pago e sem perspectiva ascensão profissional) para ascender na escala profissional e investir em uma carreira. Essa situação permite a assistente social maior envolvimento no trabalho, contudo não resolve o problema da responsabilidade imputada as mesmas para com as tarefas domésticas, apenas desloca-o para novas relações de subserviência com outras mulheres.

A mudança na legislação que institui a carga horária máxima de 30 horas semanais (Lei n. 12.317/2010) para assistentes sociais influencia para que essas profissionais tenham mais tempo disponível para as atividades domésticas ou para aperfeiçoamento profissional. É o caso de Ana, que afirma aproveitar o tempo livre para estudos: “hoje eu tenho mais condições de uma leitura né, você acaba estudando, você acaba lendo mais para trabalhar um caso, você tem aquele momento de reflexão e que você ainda gasta depois daquelas 6 horas de trabalho; na sua casa você continua indiretamente trabalhando né, porque você ta lendo, tem mais tempo”. Entretanto, essa é uma realidade diferente das pontuadas por outras profissionais, essencialmente para as com filhos, em que o maior tempo livre é gasto, em grande parte, com os filhos e

atividades domésticas. Isso significa que para estas o trabalho em tempo parcial permite que se tenha mais tempo disponível, não porque diminui a exigência do trabalho, mas porque a flexibilidade de horário possibilita ajustar as exigências do seu trabalho às exigências da família, aumentando o tempo dedicado as tarefas reprodutivas, como é o caso de Alice, que no tempo livre se dedica exclusivamente as funções de mãe e esposa, destacando uma construção identitária sexuada, orientada por gênero.

Bom...fora! Mãe, primeira coisa; esposa, segunda coisa. Eu fico de segunda a sexta em Goiânia, final de semana vou pra chácara, uma chácara bem próximo daqui [...] é no final de semana que eu brinco, que eu faço casinha porque eu tenho três filhos, 14, 8 e 7 anos, eu brinco de casinha, eu jogo futebol, que eu sou mãe mesmo né; porque de manhã lá em casa no meu dia a dia eu acordo e é café da manhã, tarefa, levo pra escola, busco depois, corro pro trabalho, aquela loucura. E nos finais de semana é que eu sou mãe, eu sou esposa, eu sou tudo. E assim é a minha vida.

Interiorizando a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e centralizando o papel feminino na sociedade e na família, Alice se culpa por não ter acompanhado mais minuciosamente o crescimento de sua terceira filha, por causa do trabalho: “[...] de tudo isso me dói uma coisa, uma coisa eu sinto falta, de não ter vivenciado com a minha filha mais velha todo o crescimento [...] até hoje eu ainda sinto isso, eu carrego isso comigo, essa dor de não ter acompanhado”.

O dilema entre o trabalho e a administração da família de “tipo tradicional (hierárquico)” gera na profissional o sentimento de ressentimento, colocando em discussão os papéis da mulher ao longo do tempo, no desempenho de estratégias para lidar com as cobranças sociais e com a tensão de administrar tempo e energia para o trabalho, os filhos e o casamento numa dupla jornada que gera “dilemas” para a mulher. Ela conjuga, transforma e alterna papéis, como de “supermãe”, de profissional e esposa, privilegiando ou reduzindo seu tempo e energia para esses papéis ao longo do tempo (HOCHSCHILD, 1989). Segundo Arlie Hochschild (1989), essa relação ocorre de forma tensionada, pode gerar crises e desempenham grande empenho em termos de trabalho emocional. A socióloga analisa em *The second shift* (1989), como o “mito da família tradicional” tem sobrecarregado a mulher nas responsabilidades com a esfera doméstica/reprodutiva e com os filhos, gerando na atualidade um “dilema” relacionado às relações conjugais entre casais que trabalham fora e têm filhos. Mesmo com as mudanças do mundo moderno, como o aumento da PEA feminina, a composição da “família tradicional” – baseada na mulher reprodutora e no homem provedor – ainda perpetua-se nos arranjos contemporâneos, gerando novas imagens e valores que, no

entanto, continuam a alimentar, de formas mais sutis e “criativas” o mito da família tradicional baseada na dominação masculina.

Os relatos evidenciam a contínua reprodução de valores assimétricos de gênero no interior das famílias. Tal problemática apontada coloca em questão a gratuidade do trabalho doméstico, visto como uma qualidade natural das mulheres. Sorj (2000) observa que “a posição diferencial de homens e mulheres no espaço doméstico é um elemento central na determinação das chances de cada um no mercado das carreiras, dos postos de trabalho e dos salários” (id., p.29). Assim, apesar do intenso crescimento da força de trabalho feminina, há permanência de traços culturais e sociais que delineiam obstáculos a participação mais efetiva da mulher no mercado de trabalho, condicionando sua participação no mercado com as responsabilidades domésticas, ensejando a necessidade de rever as fronteiras entre trabalho e não-trabalho à luz da sociologia.

Como pontuam Kergoat e Hirata (2007), o trabalho doméstico continua sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero a que se assiste hoje. E mesmo aquelas mulheres “plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade” (id., p.607). É preciso questionar e refletir sobre o continuísmo e permanência deste trabalho imputado exclusivamente a um sexo, mas, é também importante pensar em maneiras e possibilidades de como mudar essa situação e, mais do que isso, “questionar, sobretudo, os âmbitos psicológicos da dominação e a dimensão da afetividade” (id.,ib.).

Os dados também apontam uma característica essencial da política de assistência social: ela é fundamentalmente direcionada às mulheres. Além de responsabilizadas pela reprodução social, as mulheres são também as maiores vítimas da precarização das políticas públicas. São elas em sua esmagadora maioria que procuram as unidades especializadas em assistência social e que acompanham os entes familiares aos atendimentos. A profissional Luiza relata que no atendimento aos adolescentes as acompanhantes são: “a maioria são as mães, as mães, às vezes os pais acompanham também, mas a maioria é a mãe, a genitora”. Outra assistente social, Alice, estima que nos atendimentos da unidade na qual trabalha “99% são mulheres que buscam a assistência”.

Por outro lado, Alice entende que a profissão feminizada está relacionada à forma de interpretar a realidade com base nas experiências domésticas das mulheres:

Olha, quando eu entrei na faculdade se falava muito que a assistente social é aquela moça boazinha que o governo pagava pra cuidar dos pobres, que eram beatas, irmãs de caridade, né, mas por ser um curso feminino eu acho que é pelo olhar que nós temos da realidade, de mãe, de mulher, das nossas dificuldades de dentro de casa, eu vejo que a gente olha com um olhar mais acolhedor, mais cuidadoso.

Observa-se a permanência de certos símbolos e situações que atestam que o serviço social pode não ser atrativo para a imagem social masculina. Como históricos “provedores do lar”, os homens não poderiam ganhar um salário tão modesto. Soma-se ainda que a profissão carrega historicamente atributos e qualidades “naturalmente” femininos, como dedicação, paciência e empatia com o público atendido, o que se contrapõe aos atributos e qualidades “naturalmente” masculinas, como aparece na fala de Júlia, remetendo o ato de cuidar a um instinto natural feminino: “É tão engraçado como isso está tão introjetado em nós. O instinto do cuidar está introjetado, isso está ligado à benesse, à caridade. Eu acredito que esse instinto de cuidar que a mulher tem é um atributo sim” (JÚLIA, 36 anos, estatutária, união estável).

O assistente social Pedro (50 anos, contrato por tempo determinado, casado) observa que, não raramente, as pessoas o olham com estranhamento “pelo fato de achar que serviço social é pra mulher. Assusta ver homem no serviço social, assusta não sei por quê e ainda heterossexual”. A virilidade do homem é questionada ao escolher uma profissão feminizada, o que também aparece no relato de Telma:

As pessoas, às vezes acham que as assistentes sociais têm que ser boazinhas, têm que estar dispostas a ajudar, passar a mão na cabeça, a gente vê que existe ainda essa cultura. Então pra isso tem que ser mulher, o homem não vai fazer isso. Tem aquele preconceito, como tem na pedagogia e na enfermagem, se o homem escolhe essa profissão, já questiona a virilidade desse homem, se ele é hetero ou se é homossexual, quer dizer, como se a orientação sexual deles fosse fazer diferença na questão da escolha da profissão (TELMA, 38 anos, estatutária, casada).

A inserção de homens no serviço social é pequena e lenta, e, mesmo sendo um curso de nível superior, portanto de formação universitária, não se mostra atrativo suficiente para que os homens vislumbrem nessa profissão uma verdadeira e valorizadora opção profissional. No Brasil, as mulheres representaram 96,8% da categoria em 1988 e 95,3% em 2006 (Simões, 2012). Em 2010 já se verifica uma

composição masculina relativamente maior: 81,7% de mulheres e 18,3% de homens, com base nos microdados do Censo. O resultado da PNAD, embora referente a uma tendência calculada com base numa amostra relativamente menor e que inclui também economistas domésticos, também ilustra a progressiva incorporação de homens na ocupação: 84,5% de mulheres (microdados da PNAD Pessoas – 2012).

Nenhuma das assistentes sociais afirma se lembrar de alguma disciplina que abordasse a temática do gênero na grade curricular universitária. “Não deve ter tido uma disciplina específica, mas certamente haveria debates. Mas, eu não me lembro [...]” (JÚLIA). Quando perguntado sobre as disciplinas que abordavam a temática de gênero Pedro responde: “Muito vago, nada que fosse pra parar e pensar”. Considerando que das quinze entrevistadas, treze cursaram serviço social na PUC-Goiás, uma na Universidade Estadual de Londrina e uma em Franca/SP pode-se pensar que esta lacuna tem certa generalização na graduação em serviço social na PUC-Goiás e se estende ao longo do tempo, pois há profissionais formadas de 1984 a 2009 nesta mesma instituição.

Segundo Marlene Rodrigues (1998) os estudos de gênero permanecem historicamente “à margem do campo de reflexão das Assistentes Sociais” e no campo científico esse distanciamento é ainda maior, se refletindo “numa produção reduzida, se comparada não só ao quadro mais geral das Ciências Sociais no Brasil a partir da década de 70, mas a produção interna mesma do Serviço Social” (RODRIGUES, 1998, p.5). Enquanto nas Ciências Sociais observa-se uma produção acadêmica sólida e uma diversidade de grupos, núcleos de estudos e pesquisas pautados nos estudos de gênero, no serviço social “mantém-se, regra geral, um distanciamento visível com os movimentos sociais de mulheres, especialmente aqueles identificados mais claramente com a “vertente feminista”” (id., p.6). A constatação de Marlene Rodrigues pode ser claramente observada nas entrevistas, como na fala da profissional Telma: “Feminista? Tem muitas coisas que eu não concordo com o movimento feminista [...] eu não sou muito envolvida nos movimentos feministas não, eu posso até estar totalmente errada, mas tem uns movimentos que são muito radicais [...]” (TELMA).

Apesar de afirmarem positivamente a contribuição do movimento feminista para a conquista de espaços e avanços na situação da mulher, apenas a profissional Carla afirma ter identificação com a temática, tendo, inclusive, participado ativamente deste movimento durante a juventude e contribuído para a formação de um grupo feminista em Goiânia. As demais profissionais demonstraram, ao contrário de Carla, aversão e falta de interesse na temática e ao termo feminista, com exceção profissional

de Alice que, embora tenha se mostrado mais receptiva pelas questões relacionadas ao tema, não se identifica com o termo feminista: “Feminista não, mas na luta. Não totalmente à frente, vestir a camisa, levantar a bandeira, mas quem sabe, eu ainda não tive a oportunidade”. Segundo Rodrigues (1998), ao longo do processo histórico de profissionalização as assistentes sociais não se aproximaram com essas “problemáticas” e mesmo na atualidade mantêm-se tal distanciamento. Essa tendência é confirmada nos maiores congressos nacionais da categoria, que apresentam pouca ou quase nenhuma inserção da temática nos grupos de trabalho e na produção científica então apresentada.

Para a autora essa “invisibilização” e “rejeição” da temática, enquanto objeto da práxis do serviço social, “pode estar relacionado ao “ethos” religioso e ao modelo de relações de gênero (“tradicional”) hegemônico do/no Serviço Social, incompatíveis com o modelo de gênero associado, por alguns setores às análises e propostas dos movimentos de mulheres, especialmente, do movimento feminista” (RODRIGUES, 1998, p.8). O perfil das entrevistadas confirma a afirmação da autora, uma vez que dois terços das assistentes sociais entrevistadas são casadas (9 são casadas civilmente e duas vivem em união estável) e destas mais de metade tem um ou mais filhos. Três profissionais casadas não têm filhos, mas afirmaram repetidamente que os planejam para um futuro próximo. Apenas uma profissional é solteira com filhos, outras/o três profissionais solteiras/o não têm nenhum filho. De maneira geral, as assistentes sociais obedecem ao modelo tradicional de família (casal com filhos) e reproduzem as tradicionais relações de gênero que imputam a esfera da reprodução a responsabilidade da mulher.

3.4A feminização persistente, formas sutis de discriminação e outras questões

A percepção e interpretação de cada indivíduo a respeito de sua experiência relacionada ao contato real com a discriminação⁴² é particularmente interessante às ciências sociais. Não é novo na literatura dessa área que a maior parte das pesquisas sobre percepções de discriminação refere-se a minorias raciais, idade, gênero, raça,

⁴² Por discriminação toma-se a seguinte definição de Abramo (2004, p.1) com base na Convenção n.111 da OIT: “tratar as pessoas em forma diferenciada e menos favorável, a partir de determinadas características pessoais, tais como, entre outras, o sexo, a raça, a cor, a origem étnica, a classe social, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional”; esse tratamento diferenciado não se relaciona ao seu mérito e nem com as qualificações necessárias ao exercício do seu trabalho e é baseado em estereótipos e preconceitos.

deficiência, orientação sexual ou qualquer outra identidade estigmatizada (PAGER, 2006). Essas situações ocorrem em contextos sociais cotidianos que, de forma sutil ou explícita, reproduzem um tratamento de distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica, gênero, idade etc. No mercado de trabalho essas situações se materializam, sobretudo, nos aspectos de gênero, classe e raça.

Para o serviço social essa temática é de fundamental relevância, pois além de envolver a própria categoria suscita discussões sobre políticas públicas, igualdade, cidadania, bem-estar etc. As entrevistas revelam que as profissionais percebem e/ou já vivenciaram algum tipo de discriminação pela escolha dessa profissão, como relata a entrevistada Paula (32 anos, contrato por tempo determinado, casada): “Quem conhece o serviço social fala assim: ‘nossa, você escolheu um curso de baixo nível, até mesmo salarial, até mesmo financeiro’, entendeu? É o baixo escalão, ganha pouco, né?”.

Laura (43 anos, contrato por tempo determinado, casada) observa expressões discriminatórias quando se compara o serviço social com um curso de mais prestígio social:

Pra você ter uma ideia, igual lá em casa, meu filho faz direito na UFG e todo mundo fala ‘nossa, você tem um filho que faz direito na UFG! E você?’, eu falo ‘eu fiz Serviço Social’ e a gente vê o entusiasmo da pessoa quando a gente fala de um curso de *status* e de um curso que é pra trabalhar com os excluídos; então eu já senti isso na pele, assim de tá num grupo com colegas de outros cursos, em Rio Verde mesmo na área da saúde achavam que era curso técnico [...]. Ficam na visão assim ‘eu quero ajudar, coitadinho, ele é pobre, ele precisa de uma cesta, ele precisa de roupa’, e não, ele precisa ser esclarecido dos direitos dele, pra ele buscar e cobrar .

O serviço social não é majoritariamente feminino por acaso. A profissão é produto de construções complexas e dinâmicas da definição de “ser” assistente social e das relações entre os sexos, sendo permeada por valores simbólicos e vocacionais em torno do trabalho feminino e com base em um sistema de qualidades, ditas naturais, que influenciam as mulheres nas escolhas profissionais. Dessa forma, os atributos baseadas nas qualidades socialmente construídas entre mulheres e homens agem, diferentemente, sobre a identidade construída no trabalho, como se percebe na fala de Luiza (Paula):

Eu acho que as pessoas não conhecem o que é Serviço Social porque se conhecem não teria essa discriminação de falar que Serviço Social é para mulher e não pra homem. Hoje eu estou vendo mais homens fazendo Serviço Social, mas eu sempre procurei entender isso, na minha sala mesmo só tinha

dois homens, eu achava que é porque é uma profissão que o salário não é tão justo e o homem acha que não pode ganhar tão pouco.

Nota-se que a percepção de discriminação também relacionada à feminização da profissão é contundente nos relatos. O mercado de trabalho brasileiro indica a persistência e a reprodução de uma acentuada segmentação ocupacional de gênero e raça, distribuindo de forma muito diferenciada mulheres e homens, negros e brancos, principalmente no que diz respeito a níveis de remuneração, a oportunidades de qualificação, treinamento e promoção, possibilidade de acesso a empregos formais e à proteção social (ABRAMO, 2004). Segundo a autora, essa segmentação é

uma das expressões mais claras de poderosos mecanismos de discriminação, já que está claramente relacionada, mais que a atributos técnicos ou de escolarização dos indivíduos que conformam a força de trabalho, a construções culturais e sociais que atribuem “lugares” e valores diferenciados (e hierarquicamente definidos) ao trabalho realizado por mulheres e homens, negros e brancos (ABRAMO, 2004, p.17).

O serviço social vê-se discriminado também por sua relação com o público atendido, constituído, majoritariamente, por usuárias/os empobrecidos e discriminados por essa situação socioeconômica. Para Ana, “as pessoas às vezes acreditam que é um serviço essencial, né, pra essa população que está em situação de vulnerabilidade”. Há também um desconhecimento do público quanto às atribuições da profissão, como pontua Elisa: “no hospital eu já atendi paciente que já falou pra mim assim ‘por quê que eu tenho que falar com você? O que assistente social faz?’, isso eu já ouvi”.

O reconhecimento social da profissão é atingido pela forma marginal com que outras pessoas, como amigos, cônjuges, familiares vêm o serviço social.

Chequei pro, naquela época era o meu noivo né, eu cheguei e falei assim ‘eu quero fazer isso’, ele ‘mas isso não dá pedal, não tem espaço, ganha pouco, não tem concurso’, eu falei assim ‘mas eu não estou preocupada com o retorno material eu estou preocupada com meu retorno como pessoa’ e foi aí que eu escolhi o Serviço Social. [...] A minha sogra diz pra mim sempre: ‘É, essa profissão sua eu não entendo, uns gostam dos olhos, outros gostam de remela, pra que formar e trabalhar com pobre? Pra que ir pra periferia? Você gasta demais!’ [...] Já tive discussões com o marido que já falou ‘faz outro curso, tenta modificar pra ganhar melhor’, mas é isso que eu gosto! É disso que eu gosto! (ALICE, 42 anos, contrato por tempo determinado, casada).

A discriminação de gênero e, também eventualmente racial, repercutem inseparavelmente do serviço social, influenciando tanto o funcionamento das organizações e instituições, quanto as relações entre profissionais e usuários/as das

políticas públicas. Soma-se a existência de características estigmatizantes do público atendido pelo serviço social: usuárias/os que vivem condições de discriminação conjuntamente em um mesmo indivíduo, ou seja, vivem uma condição socioeconômica empobrecida, tais como desemprego, pouco acesso à saúde, escolaridade, moradia, etc., e ainda lidam com as manifestações discriminatórias fundados na raça, cor, descendência, gênero, idade etc.

No caso de Júlia a escolha do serviço social gerou descontentamento familiar, uma vez que seus familiares ansiavam por escolhas profissionais socialmente mais valorizadas. “Meu pai eu recordo bem [risos] do que ele comentou: ‘não acredito que você vai trocar a possibilidade de fazer medicina pra fazer serviço social’. Aquilo foi muito ruim, foi péssimo. Acho que ele na época não ficou satisfeito. Pra desespero dele minha irmã caçula escolheu fazer serviço social porque eu escolhi serviço social”. Relato semelhante é feito por Elisa (38 anos, estatutária, solteira): “meu pai que não se conformava quando eu prestei vestibular pra serviço social, achava que eu tinha que fazer outra coisa [...] meu pai falou ‘esse negócio vai da em nada, ficar cuidando de pobre’, porque os outros dois [irmãos] fizeram engenharia”. Dessa forma, algumas manifestações discriminatórias ocorrem forma sutil, discreta, o que dificulta a identificação destas situações, tanto pelas pessoas que a praticam, quanto por suas vítimas.

A associação da profissão de serviço social à condição salarial modesta é pontuada por Telma no que tange a representação do serviço social para familiares e amigos:

A minha família tinha uma condição econômica muito boa. Meu pai quase surtou: ‘você vai passar fome, vou ter que te sustentar o resto da vida’, sabe. O meu irmão brincava: ‘ela vai ficar pobre’, então teve todo esse preconceito essa resistência dentro da minha família mesmo, mas eu não me importei. Eu encarei e falei é isso que eu quero fazer [...] Os amigos não sabiam o quê que era [Serviço Social], a maioria dos meus amigos foram fazer direito, odontologia, engenharia.

A pesquisa de Cacciamali e Hirata (2005) constata que, no mundo do trabalho, as ações discriminatórias, potencializadas pela divisão sexual do trabalho, se concretizam em oportunidades desiguais para negros e mulheres, o que, na prática, cria e mantém “um tecido social impregnado de preconceitos que levam à discriminação social” e condições desiguais de inserção no mercado de trabalho para mulheres, pardos e negros, “resultando em piores condições de vida material e de mobilidade vertical para

essas pessoas e para os grupos sociais nos quais predominam” (id., p.770). Determinadas características de raça e/ou gênero “exercem influência no mercado de trabalho” e podem ser mensuradas, por exemplo, quando “o mercado remunera mais adequadamente o homem branco em detrimento dos homens negros e pardos e das mulheres”, caracterizando objetivamente diferenciais salariais e a existência de preconceitos que levam a uma discriminação direta (id., p.771).

Notadamente, no caso das mulheres, a discriminação no mercado de trabalho incide nos diferenciais salariais e na segregação ocupacional, os chamados “guetos” ocupacionais, como nas profissões de Serviço Social, Enfermagem, Pedagogia, Biblioteconomia e em outras ocupações, como as de trabalhador/a doméstico/a (diarista ou mensalista), auxiliar administrativo, ou ainda em serviços de limpeza e conservação.

Em locais de trabalho das assistentes sociais em que a formação profissional é bastante diversificada, como no INSS, Telma observa que a medicina é a profissão de maior destaque:

Os peritos, os médicos, eles acham que todo o poder está nas mãos deles. Se a pessoa vai ter o benefício ou não isso se deve a ele, gratidão a eles e não é assim. As coisas têm que funcionar da forma que eles querem, tudo em torno deles e acaba que nas gerências, geralmente os chefes e gerentes da sessão que cuida disso são médicos também (TELMA).

Os usuários reconhecem o *status* social da medicina e o poder que permeia a profissão: “o usuário também acha que é o médico que vai decidir a vida dele, muitas vezes eles não vêm nem como um direito, pensa que é o medico que decide se ele tem direito a aposentadoria, se tem direito ao auxilio doença e por quanto tempo, até o benefício assistencial BPC tem que passar pelo médico” (TELMA). No entanto, outras profissões, como a psicologia, aparecem como socialmente mais estimadas pelos usuários: “Tem isso dos psicólogos quererem se destacar mais [...] pra você ter uma ideia, os pais chegam chamando eles de doutores” (LAURA).

A diferença salarial entre os gêneros é pontuada pela assistente social Laura, reiterando a qualificação alcançada pela mulher e os estereótipos de gênero socialmente construídos vinculados a imagem feminina:

Quando a mulher se torna uma profissional respeitada ela fez jus a isso, a mulher se dedica mais, veste a camisa; já o homem, por mais que se dedique, a visão dele é mais de ganho material, mais salarial; a mulher coloca mais o sentimento de amor, lógico que vem o resultado e o ganho de salário, mas não tão bom quanto o do homem. E ainda tem aquelas piadinhas ‘por que você não vai pilotar fogão, por que não vai lavar a louça?’, o preconceito

ainda existe muito, já evoluiu muito, tem muitas portas abertas; eu já vi várias entrevistas falando que as empresas preferem mais as mãos femininas do que as masculinas, porém, na parte do ganho salarial a gente tem que lutar mais porque a gente já provou que é capaz .

Particularmente no serviço social as assistentes sociais relatam não observar diferenças salariais comparadas com homens assistentes sociais, principalmente porque os contratos selados entre a SEMAS e as/os assistentes sociais estabelecem o mesmo padrão salarial e de carga horária e no caso do emprego público a aprovação em concurso público não diferencia gêneros. Apesar disso, para Laura o homem possui um diferencial na inserção nessa profissão: “os assistentes sociais que eu conheço são em liderança, a maioria dos homens assistentes sociais que eu conheço já vem de militância, da gestão”. Isso sugere que os homens assistentes sociais estão politicamente mais engajados, tendo acesso mais facilitado a cargos de gestão.

Apenas os dois profissionais homens dizem participar de algum partido político na atualidade, com filiação. A profissional Maria faz parte do Conselho Municipal e do Conselho Estadual de Assistência Social. No entanto, algumas afirmam já terem participado no passado de movimentos sociais e conselhos. Elisa e Cristina afirmam terem participado do Conselho Municipal de Saúde, mas não participam mais na atualidade; Carla ajudou a fundar o primeiro grupo feminista de Goiânia e já foi filiada a partido no passado. As outras profissionais afirmam não participar de nenhuma ação partidária ou em outros movimentos políticos. As profissionais entrevistadas parecem estar pouco ou nada engajadas em movimentos políticos e sociais, levantando questionamentos sobre o discurso de transformação social e de mobilização política alçado pela categoria a nível nacional. Será que este discurso tornou-se apenas um elemento instrumental e identitário do serviço social como resquício do Movimento de Reconceituação? Ou será que a categoria adotou um discurso a favor de movimentos sociais e práticas políticas e coloca em segundo plano o compromisso direto e participativo com esse discurso? O aporte teórico e politizante do marxismo significa apenas uma forma de qualificação profissional, afetando pouco a maneira pela qual essa categoria participa de ações políticas concretas?

Mesmo na década de maior efervescência política da categoria a participação política partidária era muito pequena, com 10,6% de assistentes sociais brasileiras engajadas em atividades políticas em 1988 (Simões, 2012). A pouca participação política propõe pensar que o fazer profissional ganha pouca conotação política e mostra

que as profissionais estão pouco mobilizadas politicamente, mesmo apoiando-se no referencial marxista que incentiva e instiga a participação política.

Em importante pesquisa sobre o perfil profissional de assistentes sociais no Brasil com uso de dados de PNADs, Pedro Simões (2012) observa que apesar de pouco quantitativos no serviço social os homens nesta carreira mantêm os valores masculinos, ou seja, mesmo sendo homens inseridos em uma profissão feminina, eles guardam uma identidade de gênero com a profissão. Os dados da PNAD 2007 mostram que 81% dos homens assistentes sociais se declaram como “pessoa de referência da família” e somente 33% das mulheres afirmam o mesmo. Para o autor o termo “pessoa de referência da família” é associado ao “chefe de família”, a figura masculina. Isso significa que 67% das assistentes sociais brasileiras estão em posição de coadjuvante na composição familiar, enquanto os homens ocupam uma posição de destaque.

O perfil nacional da categoria encontrado por Simões (2012) sugere que os homens buscam outras posições que possam identificá-los com uma posição masculina:

Como estão submetidos a um padrão de mercado feminino, em que as mulheres assistentes sociais são cônjuges em seus domicílios, os assistentes sociais homens mudam de carreira (tornam-se gestores, professores, etc.) ou mudam de função no interior de suas carreiras. Assumem, com isso, outras atribuições “não femininas”, ou aumentam suas jornadas, agregando outros postos de trabalho, para conseguirem manter a posição de provedores em seus domicílios (SIMÕES, 2012, p.128).

Assim, os homens assistentes sociais “preservam traços de identidade masculina no interior das suas famílias, mesmo tendo se inserido numa profissão feminina” (SIMÕES, 2012, p. 126).

Apesar das conquistas alcançadas nos últimos anos, como o aumento dos anos de formação, a participação mais efetiva na política e a ocupação de vários postos que anteriormente eram exclusivas dos homens, as mulheres ainda não alcançaram grande número nos cargos representativos na política, não superaram as desigualdades salariais e ocupam pouco os postos de grande prestígio, como diretorias e presidências, que por sua vez são os mais bem remunerados; essa tem sido a tendência geral observada em pesquisas nacionais, segundo Neves (2012).

As assistentes sociais propagam maneiras culturalmente definidas e já instituídas para a conceitualização do gênero, transportando um quadro de valores atribuídos as mulheres para a profissão, como no relato seguinte, no qual o trabalho feminino é associado às funções reprodutivas:

A mulher é mais maternal, o cuidado e a sensibilidade, principalmente no atendimento que a gente faz, tem essa questão de um atendimento mais humanizado, o acolhimento, a gente acolhe as pessoas na chegada, mais humanizado e a questão também da sensibilidade, é mais sensível, mais disposta a escutar as demandas da pessoa (TELMA).

Retomando aspectos sócio-históricos do serviço social, percebe-se que desde seu início é associado à figura da mulher e do “primeiro damismo”, institucionalizado no governo Vargas, concretizando a relação profissional na figura da mulher. Essa construção social e cultural liga, ainda nos dias atuais, a imagem profissional das assistentes sociais a ações de doações materiais e bondade, como se percebe no relato a seguir:

Ah, as piadas né, assim ‘assistente social é boa, né’, eu acho que essas piadas, eu acho que elas têm um teor, né, eu acho que a fala tem um teor assim ‘isso é coisa de assistente social’, ‘vai lá que a assistente social resolve’, acham que assistente social resolve tudo, achar que a assistente social dá cesta, mas qualquer um pode dar cesta; se for pra dar cesta vai num centro de caridade, qualquer religião faz isso. Então assim, é claro que a gente sente [preconceito] né, às vezes a gente vai pro embate, às vezes a gente fica calado (ANA, 30 anos, estatutária, união estável).

A visão culturalmente definida prevalece na idéia de que por meio da figura feminina da assistente social a/o usuária/o receberá doações. Isso contribui para a cristalização e idealização da profissão com base em estereótipos. Para Laura o serviço social é visto “como doação de alguma coisa [...] muitos vêem o serviço social assim. Às vezes você vê, assim, alguém que não é profissional falando ‘ah, eu sou assistente social há muitos anos, eu trabalho lá no meu bairro, eu também sou assistente social, eu já doei tanta cesta’” (LAURA). Elisa também pontua que “ainda continuam vendo o assistente social como a fada que tem a varinha mágica que vai resolver todos os problemas deles”.

Pedro observa que as questões culturais e a influência da mídia contribuem para propagar uma imagem de assistente social baseada em atributos femininos. “Acho que é cultural isso. É filme que só aparece assistente social mulher, a novela quando mostra assistência social é uma senhorinha boazinha que vem ajudar quem está precisando e vai doar cesta básica”. Como a construção identitária perpassa todas as instâncias sociais, os meios de comunicação ganham papel importante nesse processo, aliado a cultura e a socialização, que atuam na construção e manutenção das identidades sociais de gênero.

Apesar dos avanços alcançados pela profissionalização do serviço social, alguns traços das raízes históricas da profissão, como as ações de caridade e benemerência ainda permanecem na atualidade, com novas roupagens, inclusive fazendo parte do discurso e da prática de assistentes sociais, como é o caso de Laura.

Eu sou muito humana, eu não gosto de injustiça, eu tenho muita cautela em lhe dar com as problemáticas, mesmo na minha família, por onde eu passo. [...] Eu sou catequista também e o trabalho de evangelização eu trago muito pro social, porque a maioria que frequenta a matriz de Campinas é classe média e alta, então as vêm a realidade na televisão e acham que o pobre é o errado. Então numa ação concreta eu levei as crianças, juntamente com os pais, num albergue; os pais se emocionaram porque eles não vêm essa realidade de perto, então eu catequizei também os pais (LAURA).

A marca religiosa se impôs ao serviço social desde sua origem, adquirindo este um “espírito de apostolado” e vinculado ao mundo feminino por meio de uma concepção conservadora, orientada por princípios religiosos, pela “vocação” feminina tomada como pressuposto para o exercício profissional (Lisboa, 2010). O relato anterior confirma que a profissionalização ainda coexiste com o continuísmo das formas filantrópicas e assistencialistas e com o lastro conservador de sua raiz, ao mesmo tempo em que a profissionalização estabelece relações de ruptura com essa origem.

Por outro lado, a formação técnica universitária, a autonomia profissional, as atribuições da profissão e uma hierarquia técnica baseada no profissionalismo do serviço social também são destacados, como na fala da profissional Telma:

A gente tem a sala particular, o nosso tempo não é todo de atendimento como o deles [técnico de segundo grau], cada serviço tem um tempo, dez minutos, vinte minutos, quinze minutos. Eu gasto o tempo que eu achar necessário com cada atendimento meu, eu tenho essa autonomia e eu tenho o manual técnico, só assistente social e perícia que tem manual técnico. Aqui rege as minhas atribuições, os meus direitos e os meus deveres sabe, a gente tem a chefia técnica própria, então eles [técnico de segundo grau] acham que a gente tem uma posição privilegiada [...] Eu falo assim, olha então faz o seguinte: você vai lá na faculdade, passa no vestibular, faz quatro anos de serviço social, depois você estuda pro concurso de analista com formação em serviço social, não o de técnico, aí se você passar, porque geralmente tem passar em primeiro lugar, aí você vai ter esse privilégio que você acha que eu tenho.

Porém a hierarquia também aparece ao oposto, quando um cargo de nível médio/técnico auferir uma renda superior do que um vínculo que exige um curso de nível superior, como o serviço social. Laura vivencia o caso de ter um filho com curso

técnico recebendo um salário maior que o seu. Como recompensa simbólica ressalta o reconhecimento do usuário frente ao atendimento profissional prestado:

Teve um tempo que eu fiquei revoltada e pensei em fazer um curso técnico, porque até meu filho mesmo, que tem curso técnico em segurança do trabalho tá ganhando mais que eu; por isso que o meu discurso é de não ficar só almejando faculdade achando que vai ganhar milhões, você pode fazer um curso técnico, se dedicar e ganhar muito mais. Mas eu não paro, to sempre buscando; eu acertei, não como ganho de remuneração, mas é muito gratificante você esclarecer algo que para nós pode ser simples, mas para o usuário não, ele não sabe nem onde buscar, as vezes é uma coisa simples, mas ele fala 'nossa, você a diferença na minha vida', isso eu ouço muito e é isso que me dá força pra continuar nessa profissão (LAURA).

Evidenciando um vocabulário de motivos (Cf. Mills, 1970) que aplaca possíveis desvalorizações, a assistente social enaltece o salário de um técnico, exagerando na gratificação deste e expondo que o reconhecimento negativo e financeiramente desvantajoso do serviço social se contrapõe às representações sociais de uma profissão associada a uma virtude moral. Dessa forma, a profissional faz uso de uma figura de linguagem, uma hipérbole (milhões) para ressaltar o mérito de trabalhar numa profissão que, apesar de corresponder a um salário mais baixo, “é muito gratificante”, restabelecendo o *status* da sua identidade social. Na sociedade atual, o ganho material representa um grande incentivo para se investir numa profissão. Entretanto, recompensas simbólicas também permeiam as profissões em que o ganho financeiro é uma consideração marginal (FREIDSON, 1998).

Segundo Dubar (2012), todas as profissões envolvem uma “dimensão simbólica em termos de realização de si e de reconhecimento social”, que significa muito mais do que o gasto de energia em troca de um salário. Nesse sentido, as profissões “dão um sentido à existência individual e organizam a vida de coletivos porque são providas de um sentido coletivo e representam uma categoria profissional (id., p.354). Para o autor as profissões “permitem àqueles que as exercem identificar-se por seu trabalho e serem assim reconhecidos” (id., ib.). O relato a seguir expõe como a identidade profissional refere-se à forma como as assistentes sociais se identificam e se reconhecem no campo do trabalho e emprego: “Apesar do baixo salário, apesar da desvalorização, apesar de você estar lá trabalhando hoje e de repente chega alguém e ali e fala ‘ó, fui nomeado pra assumir no seu lugar, dá licença que eu vou assumir, vou tomar o que é meu’, eu amo o que eu faço” (Alice, casada, contrato por tempo determinado).

Nesse sentido, uma ocupação permite compreender a identidade, uma vez “que a ocupação pode tornar-se uma fonte de identidade pessoal e que seus membros podem desenvolver algum senso de experiência, identidade e interesses ocupacionais comuns” (FREIDSON, 1998, p.128). A formação universitária, além de proporcionar conhecimento científico, “constrói também identidades ocupacionais, das quais resultam solidariedades ocupacionais entre os membros de uma mesma competência especializada” (RODRIGUES, 2002, p.65). Ou seja, o processo de educação superior interfere na construção das identidades coletivas e individuais.

Não obstante, o serviço social representou a primeira forma de ascensão social para algumas profissionais. Mesmo tendo entrado da universidade tardiamente, aos trinta e sete anos, para Pedro o serviço social simbolizou o primeiro diploma de curso superior entre os cinco irmãos:

A gente vem de família pobre [...] Entrei no mercado de trabalho aos 18 anos [...] Eu trabalhei num depósito de farmácia. Eu trabalhei numa loja de vendas de colchões. Tinha que fazer muita coisa pra ocupar. Naquela época o pai queria mesmo que a gente ocupasse a cabeça [...] Por incrível que pareça eu sou o primeiro a ter diploma de nível superior (PEDRO, 50 anos, contrato por tempo determinado, casado).

Na vida dessas profissionais a origem social humilde acarretou o ingresso tardio na universidade, como Pedro que ingressou aos 37 anos, Luiza após os 40 anos, Laura após os 30 anos e Jorge aos 31 anos. Para essas/es, a graduação foi conjugada com a inserção no mercado de trabalho como forma de custear os estudos. Para tais profissionais o serviço social representou uma mobilidade educacional e ocupacional. Outras que não relatam semelhante origem social ingressaram mais cedo na vida acadêmica, como Telma aos 22 anos, Alice aos 23 anos, Júlia aos 17 anos, Sandra e Elisa aos 21 anos, Carla aos 19 anos e Gabriela aos 24 anos após a conclusão do curso de Direito. Excepcionalmente há o caso de Maria, com uma situação financeira estável não advinda do trabalho em serviço social, ingressou aos 62 anos e é voluntária em uma ONG.

As diferenças etárias podem indicar uma distinção de inserção, que comporta dois grupos distintos, um formado por pessoas de mais idade, que ingressaram tardiamente na academia, conjugando os estudos com o trabalho, e outro, composto de jovens que não trabalharam durante a graduação e eram dependentes da família/pais.

Essas distinções expõem que a profissão permite conjugar indivíduos com diferentes origens econômicas, sociais e culturais.

Laura confere ao serviço social uma mudança significativa de vida, expondo o sentimento de orgulho perante a conclusão do curso superior, dotando a identidade ocupacional de sentido e sentimentos:

Olha, eu acho que eu fui muito além na minha vida; eu fiquei órfã muito cedo e não tive ninguém pra me falar ‘olha você tem que estudar’. [...] Se eu não tivesse um juízo eu não seria o que eu sou hoje porque eu acho que eu fui muito além. Eu tinha o perfil dos usuários que a gente atende aqui, que só sabia trabalhar na linha de produção, que era o que eu fazia (LAURA).

Assim, o trabalho em serviço social representa uma valorização do self a profissionais que experimentaram uma condição socioeconômica empobrecida.

3.5 O trabalho emocional em Serviço Social

Historicamente, a oposição entre emoção e racionalidade faz parte da cultura ocidental. Durante muito tempo acreditou-se que era possível separar razão e emoção na esfera do trabalho; isso faria com que o trabalhador fosse mais eficaz e produtivo. Essa visão, ainda existente, heterogeniza e simplifica o trabalho, subestimando os efeitos das emoções, inclusive sob a saúde do trabalhador. No entanto, como atividade humana, o trabalho “é cenário de (re)produção de diferentes emoções”: as pessoas se emocionam com uma promoção, sentem medo de perder o emprego ou de sofrer um acidente no trabalho, criam relações no trabalho etc. (SOARES, 2013). Essas relações estabelecidas no ambiente de trabalho envolvem emoções e sentimentos e influenciam no processo de construção das identidades sociais. A interação estabelecida produz “significados que operam como importantes sinalizadores do valor do produto para os consumidores. Dito de outra forma, o próprio trabalhador é parte do produto que está sendo oferecido ao cliente” (SORJ, 2000, p.30).

O controle emocional torna-se, em muitas ocupações, atributo do trabalho, sendo desempenhado tão rotineiramente que pode ser considerado no mercado como uma *commodity* (NUNES, 2011; HOCHSCHILD, 1983). No trabalho em serviços exige-se do trabalhador muito mais do que trabalho físico, do corpo e das mãos: as interações são altamente demandantes de esforço emocional. Muitas vezes o que se compra é a própria relação que se estabelece, como nas instituições de ensino-aprendizagem.

A análise das entrevistas permite perceber que nos espaços ocupacionais, o cotidiano das/os assistentes sociais e as demandas são envoltas de componentes emocionais que exigem um alto grau de gerenciamento emocional: violência doméstica, injustiças sociais, pobreza, desigualdades de todo tipo, trabalho doméstico, abuso sexual e moral, direitos reprodutivos (gravidez, aborto), planejamento familiar, disputa de guarda, dependência química, entre outros. Os relatos seguintes expõem as principais demandas que exigem TE das assistentes sociais:

Como eu trabalho com vítimas de violência eu não perdi a capacidade de ficar indignada com a crueldade que as pessoas são capazes, principalmente a violência sexual contra a criança, quando ela é praticada pelo padrasto, pelo tio, isso ainda mexe comigo (ELISA).

Situação de criança, criança me afeta muito e idosos; me afeta, mas eu gosto de trabalhar é com essa demanda (...) eu gosto de trabalhar com isso embora me afete (ANA).

Aqui são todas, porque são vítimas de violência, crianças, né; muitas vezes é violência intrafamiliar. A gente faz o atendimento e busca garantir todos os direitos, porém, eu não gostaria de estar nesse programa, isso mexe muito comigo (...) são jovens, são crianças que vêm pro atendimento, são de baixa renda (...) vêm em sol ou chuva pra ter o atendimento (LAURA).

Olha, (...), por exemplo, mãe solteira que tem dois, três filhos e ela que resolve tudo, que dá alimento, ela que encaminha pra escola, é pai e é mãe, isso me emociona muito, eu fico emotiva com isso porque eu sei que ela tem que ir pro trabalho e fica entre a cruz e a espada. Ela fica pensando no filho que pode tá usando droga; ou uma mãe que tem uma filha pequena, não tem com quem deixar, não tem família, é só ela e as crianças, a mãe tá se matando e chega em casa vai lavar a roupa, vai preparar a comida pra deixar pronta pro outro dia; isso é o que mais acontece(LUIZA).

Para Telma, assistente social do INSS, casos de concessão de BPC, casos relacionados a mulheres idosas e as que requerem pensão exigem o gerenciamento das emoções, que segundo a profissional, fazem parte de sua identidade. O relato chama atenção para o fato de que muitas mulheres não alcançam os benefícios da previdência, seja por se encontrarem na informalidade ou em vínculos sem direitos trabalhistas, como ocorre no serviço doméstico, seja por sequer possuírem documentos pessoais, especialmente as que residem em áreas rurais. Essas mulheres estão, portanto, cotidianamente buscando a assistência social em busca de condições de sobrevivência de suas famílias.

Muitos casos e o BPC né, porque você lida mesmo com a maioria naquela condição de invisibilidade, de risco e você vê assim que a situação deles é

muito precária, mas você sabe que a deficiência daquela criança não vai passar na perícia médica e não vai ser concedido [o benefício]. E também eu vejo assim a questão de alguns idosos, porque é muito injusto com a maioria das mulheres idosas; o marido é aposentado ele ganha um salário mínimo, aí ela faz [o requerimento do benefício] e o BPC é negado por causa da aposentadoria do marido. Aí nesse caso a gente encaminha ela pra ir pra justiça, na justiça os juízes estão concedendo né [...] Eu vejo também uns casos muito tristes de pensão né, aquelas mulheres dependentes do marido que trabalha e ele não é segurado, ele falece num acidente e ela se encontra naquela situação, viúva com vários filhos e ela vem aqui e não tem direito a pensão [...] você tenta não se vincular a essa pessoa até pra sua própria saúde mental, mas tem muitos casos que é inevitável, não tem como até porque já faz parte da nossa identidade né, é muito difícil. (TELMA, 38 anos, estatutária, casada).

O comprometimento emocional para Júlia é inseparável do seu modo de ser assistente social, como descreve:

Me admira quando as colegas falam que dão conta de fazer o atendimento e ficar bem, depois nunca mais pensar naquilo. Eu já estive na ponta, decidi parar de trabalhar, era com violência sexual, eu trabalhei dois anos e no meu limite, eu não dou conta, não tenho estrutura emocional pra isso. Porque cheguei ao ponto de terminar o atendimento e sair pro banheiro e chorar. Eu me colocava no lugar daquela família [...] Eu vejo o quanto me fragilizou emocionalmente a questão da violência sexual. Hoje quando aqui recebe uma denúncia e é uma coisa mais grave eu olho e me faz mal. Eu pessoalmente tenho o comprometimento emocional sempre (JÚLIA, 36 anos, estatutária, união estável).

Alice ressalta que próprio relacionamento com o usuário, a capacidade de escuta e as emoções trazidas pelos esses produzem TE:

Aí me emociona porque tem hora que você.... tem vezes que o usuário só quer ser ouvido, e isso também é muito importante, porque a partir do momento que ele chega na unidade, que você recebe, que você faz a primeira acolhida, que ele senta na sua frente e faz assim "ai", você vê que você já acolheu bem aquele usuário. E ali ele tá aberto a tudo, você entra no seio da família, você entra na intimidade daquele usuário, ele traz coisas assim, que querendo ou não, não tem como não se emocionar (ALICE).

De uma parte, o usuário chega ao serviço social com um conjunto de expectativas de natureza psicológica, emocional e material advindas de situações como violação de direitos, empobrecimento, abuso sexual, carência material, etc. De outra, a/o assistente social ao mesmo tempo apresenta-se com uma conformação psicológica e emocional também complexa, tendo esta/e que gerir e mediar à relação daquele com o Estado. Essa relação de proximidade faz com que a assistente social tenha acesso privilegiado a informações dos usuários e desenvolva ainda mais o TE, tornando a

prática profissional um exercício constante no sentido de gerenciar, além das suas próprias emoções, as emoções do outro, como é percebido na fala de Telma: “Na previdência como a demanda é menor, a gente consegue dar o atendimento mais qualificado né. Então você conhece melhor e se envolve mais com as pessoas, com as famílias que a gente atende, que a gente acompanha, então acaba que afeta né”.

As exigências institucionais, a burocracia e as condições precarizadas de trabalho geram sobrecarga de trabalho, desgaste e são conseqüentemente demandantes de TE:

Olha, aqui é um trabalho que exige muito, que absorve muita energia da gente, aqui é atendimento ao adolescente infrator [...]. Aqui é demais o trabalho, eu falo aqui, mas não é só aqui não, isso é em todas as unidades; a exigência é muito grande, mas as condições de trabalho não são boas, não temos material pra trabalhar. Até uma coisa simples, uma pasta, um prontuário, tudo é muito burocrático, a carga horária é excessiva porque você tem que mergulhar mesmo no trabalho e é muita cobrança de relatório. Pela lei nós não podemos assistir mais de vinte adolescentes, mas eu estou com trinta e quatro adolescentes, então isso sobrecarrega muito, tem coisa que você não quer levar pra casa, mas você leva (LUIZA, 53 anos, estatutária, casada).

Na tentativa de separar o racional do emocional, Pedro expõe: “a gente acha que com algum tempo vai conseguir, mas não consegue não”. Alice afirma tentar manter-se distante do envolvimento com o usuário, mas não consegue e se diz admiradora de profissionais que conseguem tal distanciamento:

É difícil lidar com as dificuldades dos outros né, não tem como você não se envolver, a gente tenta, mas tem situações que não tem como você não se fragilizar com a vivência do outro. Então há um pouquinho [de estresse] porque você lida com as diferenças, com as dificuldades do outro e isso traz uma certa angústia. Eu fico admirada daquela que fica isenta de tudo, eu admiro, mas eu, eu não consigo (ALICE, 42 anos, contrato por tempo determinado, casada).

É também importante mencionar que o trabalho emocional não é por si só um motivo de estresse, exaustão emocional e esgotamento, mas relaciona-se a outros fatores, como condições de trabalho desfavoráveis, jornadas longas, pouca experiência e tempo de trabalho na atividade de interação com clientes, sim. Quanto maior for a autonomia, a possibilidade de ser autêntico nas interações e o reconhecimento no trabalho, são significativamente menores os níveis de desgaste emocional. Isso implica que “não é o trabalho emocional em si que esgota o trabalhador”, mas o conjunto de

fatores, exigências afetivas e condições em que o trabalho emocional é realizado no contexto da organização, afirmam Vilela e Assunção (2007).

As entrevistas expõem que o desgaste do ambiente de trabalho, o esforço emocional e físico, além das condições inadequadas de trabalho, trazem consequências para a saúde, tornando frequentes as queixas de esgotamento, cansaço, estresse, entre outras patologias, como no caso de Pedro, que ficou dois anos afastado do mercado de trabalho para tratamento de saúde: “inclusive eu fui vítima do estresse, eu adoeci. Estresse e depressão”. Em outros casos há relato de “mal estar, desânimo, que é o que a gente vê em todos” (LAURA). Problemas de saúde também já afetaram Luiza: “eu tive um problema na coluna e tive LER⁴³ na Casa da Acolhida⁴⁴, porque a gente escrevia demais e eu escrevo muito” (LUIZA).

No caso de Telma, as consequências para a saúde parecem ter sido mais graves, como relata: “eu adoeci, eu comecei a fazer terapia e eu faço tratamento psiquiátrico até hoje e tomo remédio controlado pra depressão até hoje. Só o da síndrome do pânico que o médico tirou, desde janeiro graças a Deus não senti mais ansiedade, mas hoje eu consigo trabalhar melhor, antes me afetava mais, hoje já melhorou bastante” (TELMA).

A própria dinâmica de funcionamento do setor público pode gerar situações de estresse, como pontua Júlia: “Muito estresse! Independente de estar extremamente motivada, porque pelo o salário a gente não tem motivação, então a motivação provém de que a gente faz o que gosta. O ambiente e a profissão é muito estressante. Principalmente no serviço público. Tudo é pra ontem. Tudo é pra apagar fogo. Então isso deixa a gente muito mal” (JÚLIA).

O sistema imunológico também pode ser afetado nas situações de repressão de emoções, constatam Vilela e Assunção (2007, p.90): “os efeitos são mais intensos quando a inibição de emoções é crônica, inflexível e insensível às nuances do ambiente social”. Por outro lado, as relações sociais estabelecidas fora do ambiente de trabalho oferecem suporte externo (relações familiares, amorosas, amigas) e são fatores

⁴³Lesão por Esforço Repetitivo (LER), em inglês *RepetitiveStrainInjury*.

⁴⁴ Criada em 2007, a Casa de Acolhida Cidadã tem como objetivo abrigar temporariamente, famílias e adultos em situação de rua; aqueles que estão em trânsito: migrantes e imigrantes, e pessoas que recebem alta hospitalar e não possuem vínculo familiar identificado no município de Goiânia. O atendimento prestado inclui desde a provisão das necessidades básicas como: alimentação, higiene pessoal e pernoite com segurança, bem como atendimento psicossocial; orientação e encaminhamento para aquisição de documentos pessoais, atividades ocupacionais, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho. Mais informações em: https://www.goiania.go.gov.br/shtml/semas/casa_acolhida_cidada.shtml

protetores contra a exaustão emocional e de alívio do estresse emocional. As/os entrevistadas/os descrevem a prática atividades físicas, como corrida, caminhada e academia, além de relato de trabalho manual com plantas, viagem em final de semana para chácara e cultos religiosos como práticas para alívio das tensões físicas e emocionais geradas no trabalho.

A apropriação do trabalho emocional, no que tange à manipulação emocional por exigência institucional, aparece no relato de Ana. A profissional demonstra que há uma separação entre o significado dos sentimentos exigidos pela instituição, de seus próprios sentimentos e interpretações e exemplifica essa dissonância:

Lá as pessoas vivem muito de aparência, então assim, o tratamento que pedem para com os usuários – inclusive é um tratamento que eles querem que seja tratamento paternalista, de política assistencialista – eles pedem para você ter esse tratamento, mas não é por conta do usuário, é muito para deixar a impressão da equipe da primeira dama, a equipe da primeira dama é a melhor equipe, é uma equipe humanizada, mas é aquele humanismo conservador. Então assim, não é a questão do usuário, do usuário se sentir bem; é a questão do usuário dizer que foi na Secretaria (de Assistência Social) e ele foi muito bem atendido pelo pessoal da primeira dama. Então, ninguém ta preocupado com o usuário, todo mundo ta preocupado é em manter seu poder e as relações de poder (ANA, 30 anos, estatutária, união estável).

Como observa Bonelli (2003) o trabalho emocional é um gerenciamento intermitente das emoções, uma forma consciente de como “os seres humanos atuam para suprimir a distância entre o que estão sentindo e o ideal que têm do que deveriam sentir” (id., p.358). É justamente uma atuação superficial (*surfaceacting*) que se pôde observar trecho ilustrado; uma divergência entre a “aparência” que o usuário deve ter do serviço e a simulação que a instituição exige da profissional por intermédio da manipulação da emoção. Entretanto, a assistente social parece apresentar uma leitura crítica e consciente sob a dissonância entre o componente político envolvido na simulação de sentimentos e a autenticidade de seus próprios sentimentos enquanto profissional. Segundo Padilha (2013), esse é um aspecto fundamental do trabalho emocional, no qual o trabalhador vende a imagem da empresa/instituição e sua marca/serviço, e nesse processo, estabelece relações com os clientes/usuários.

O TE orientado por gênero, também deixa suas implicações no serviço social, como se evidencia no relato de Pedro, que percebe uma diferença no comportamento dos “meninos” quando os mesmos são atendidos por um profissional do sexo masculino: “Eu acho que na questão de abordagem, tem hora que tem que ser forte.

Então aí que entra a questão de ser homem, a questão do menino te ouvir sabendo quando é pra tomar uma atitude, ele vai tomar de uma forma diferente da mulher” (Pedro). Soares (2013) observa que o TE está implícito na divisão sexual do trabalho, sendo que os homens devem externar atitudes que exijam um comportamento mais agressivo, rude, duro, frio etc. Esses estereótipos associam os homens ao “campo do racional, do público e da produção, enquanto as mulheres são associadas ao campo do emocional, do doméstico e da reprodução” (SOARES, 2013, p.164).

O serviço social é produto de construções complexas e dinâmicas da definição de “ser” assistente social e das relações entre os sexos, sendo permeado por valores simbólicos e vocacionais em torno do trabalho feminino e com base em um sistema de qualidades que influenciam as mulheres nas escolhas profissionais, como é possível perceber na fala de Laura: “falam que se parece muito comigo [o serviço social] porque eu me preocupo muito com o outro, eu procuro orientar, até com os vizinhos mesmo”.

Os relatos apresentados comprovam que no serviço social as emoções são administradas em nível de profundidade (*deepacting*) e são tão rotineiras que chegam a ser interiorizadas e inseparáveis do cotidiano, mesmo quando se tenta manter certa distância e racionalidade, contribuindo para que o trabalho emocional se constitua como parte da identidade profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de globalização, aliado ao neoliberalismo, tem reconfigurado o mundo do trabalho, estabelecendo uma nova dinâmica no processo produtivo, potencializando a flexibilização, o aumento da precariedade e a proliferação de formas atípicas de trabalho e de contratos. A todo passo busca-se a redução de custos com o trabalho, substituindo empregos estáveis e regulados por formas e contratos de trabalho flexíveis, diga-se, trabalho desregulamentado instituído por contratos temporários, por tempo determinado, parciais, etc. Dessa forma, flexibilização e terceirização caminham juntas com a precarização das condições de trabalho e dos contratos. Como resultado, observa-se uma segmentação do coletivo de trabalho com o enfraquecimento das organizações dos trabalhadores para defesa de seus interesses. As negociações coletivas passam a ocorrer de forma descentralizada, em nível individual, de acordo com as propostas da empresa, flexibilizando também os conteúdos dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Os resultados são imediatos no mundo do trabalho: há uma investida – corroborada pelo Estado – para a desregulamentação dos direitos do trabalho, aumentando ainda mais a fragmentação da classe trabalhadora e enfraquecendo o sindicalismo. O contexto apontado traz impactos significativos com relação à maior precarização das condições e relações de trabalho, por meio da ampliação de contratos instáveis e da instabilidade desses vínculos, afetando diretamente o planejamento e organização da vida pessoal e familiar.

Nessa conjuntura, a contratação por tempo determinado de assistentes sociais pela SEMAS de Goiânia/GO pode ser entendida como sinônimo de uma precarização laboral financiada e legitimada no e pelo setor público, instituindo “subempregos”, encontrando maior facilidade para burlar a legislação e deixando sua marca: direitos reduzidos, instabilidade, insegurança e baixos salários, como se infere dos relatos dessas/es profissionais. A instabilidade no emprego cria a sensação de insegurança e um modo de vida e de trabalhos precários para essas profissionais, com efeitos nos planos objetivo e subjetivo, levando à ruptura dos laços trabalhistas e dos vínculos a cada rescisão de contrato temporário. Essas condições colocam essas profissionais em situações de trabalhadoras vulneráveis, mais expostas ao desemprego e a uma condição social fragilizada. Além do mais, encontram-se em situação distinta das trabalhadoras estatutárias efetivas, criando clivagens, como se as efetivas se constituíssem “em

trabalhadores de primeira classe”, com direitos legítimos, estabilidade, proteção social e salários maiores, e as contratadas “de segunda”, com condições distintas e desvantajosas, com menos direitos, instáveis e com baixos salários (LIMA, 2010, p.23).

As/os contratadas/os temporariamente passaram a preencher funções antes ocupadas por trabalhadores permanentes, substituindo trabalhadoras/es efetivas, flexibilizando o uso da força de trabalho de assistentes sociais, o que evidentemente burla a exigência do concurso público. Assim, a condição de efetiva no emprego público funciona como marcador identitário nas instituições que empregam assistentes sociais, ou seja, uma valorização positiva da identidade estatutária adquirida. Já as experiências laborais das assistentes sociais com vínculos precários são marcadas por fragmentações e descontinuidades, o que certamente torna a constituição das identidades um processo bem mais complexo.

O processo de precarização atinge também as condições de trabalho no serviço social, principalmente com relação às jornadas de trabalho (de voluntariado a 60 horas semanais), salários altamente discrepantes, vínculos com ausência de direitos sociais (férias, licença maternidade, etc.) e falta de investimento nas estruturas físicas de atendimento onde há serviço social (CRAS, CREAS, etc.). A precarização é enfaticamente descrita na carência de todo tipo de material básico de trabalho (papel, caneta, telefone, ventilador, computador, impressora, internet, etc – a lista é enorme) e na insuficiência de pessoal humano nas unidades de atendimento. Com exceção do Ministério Público e do INSS, essas características são generalizáveis para todos os outros locais de trabalho das/os profissionais entrevistadas/os.

Todo esse contexto descrito aponta para as difíceis condições de trabalho a que estão submetidas às assistentes sociais, trazendo consequências para a saúde física e mental. As entrevistas mostraram que as condições de trabalho a que a categoria está submetida, somado ao desempenho intermitente de trabalho emocional tem consequências que se refletem na saúde, apresentando alto índice de doenças decorrentes do trabalho, como o estresse, LER, depressão.

Apesar de ser uma profissão com *status* de atividade liberal, o serviço social é uma ocupação majoritariamente empregada pelo Estado, atendendo à necessidade de viabilização de políticas assistenciais especialmente no âmbito público, mas também no privado. O crescimento da profissão é associado ao próprio desenvolvimento do Estado brasileiro e à estruturação da sua rede de proteção social, atendendo às demandas das classes populares. A profissionalização da categoria ocorre concomitantemente a esse

processo, respondendo a exigência de melhoria técnica na atuação profissional, mudando paulatinamente a formação universitária e a atuação prática em busca de reconhecimento técnico, financeiro e legitimidade social. Nesse processo, o serviço social afirma-se como profissão que ratifica a divisão sexual do trabalho, vinculada à extensão dos papéis domésticos da mulher na sociedade e a valores associados ao feminino, configurando-se como um nicho feminino no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, a profissão representa uma forma de ascensão social através do exercício profissional para indivíduos provenientes de classes populares.

A persistência do serviço social enquanto ocupação feminizada e com baixos níveis de remuneração demonstra que as desigualdades entre os gêneros persistem no mercado de trabalho e posicionam as/os assistentes sociais num lugar desvantajoso, reproduzindo uma concepção sexuada de exercício profissional.

A categoria sinaliza que mantêm os tradicionais arranjos domésticos e a tradicional configuração familiar brasileira: casal heterossexual e filhos. De modo geral, a articulação trabalho/família das profissionais entrevistadas parece estar de acordo com o “modelo de conciliação” (Kergoat e Hirata, 2007), no qual as profissionais conjugam o trabalho em serviço social com a dupla jornada de trabalho, sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico. Há casos de certa divisão de tarefas entre os entes da residência e de delegação deste trabalho a outras mulheres e familiares, o que não extrai a responsabilidade das mulheres para o trato com essas questões. A jornada parcial pode ser uma alternativa para conciliar o trabalho com outras atividades, como cuidar dos filhos ou estudar.

A esfera doméstica merece destaque diante das novas configurações do trabalho, uma vez que além de profissionais inseridas no mercado de trabalho, algumas assistentes sociais reiteram o valor cultural de que o principal compromisso das mulheres é com a família. Ademais, o “tempo livre” para a grande maioria das profissionais entrevistadas não significa tempo de descanso. O tempo fora do trabalho significa pouco tempo para si mesma, principalmente para as casadas e com filhos e é, na verdade, em grande parte voltado para as tarefas domésticas, reprodutivas. Deste modo, a abordagem de gênero leva-nos a compreender o trabalho em seus diversos aspectos, materiais, sociais e subjetivos. Enfim, nos dias atuais é impossível pensar o mundo do trabalho indissociável da perspectiva de gênero.

O que de início podemos apontar é a urgência em inserir o enfoque de gênero na grade curricular e nos programas e projetos desenvolvidos pelo serviço social. Nesse

sentido, o serviço social, poderá e deverá ocupar um lugar estratégico, na formulação e implementação de políticas, principalmente porque tem acesso contínuo e privilegiado às mulheres usuárias das políticas públicas. Além disso, a análise das relações de gênero “permite compreender as relações hierárquicas de poder que se estabelecem na sociedade entre homens e mulheres, o que possibilita uma visibilidade das desigualdades e das discriminações do trabalho feminino” (NEVES, 2012, p.15).

O trabalho pode ser compreendido como forma de subsistência para as/os entrevistadas/os, mas também aponta os sentidos de reconhecimento ou desvalorização social. O reconhecimento individual do valor social da profissão sobressai na fala das/os profissionais, destacando a centralidade do trabalho e a construção de uma identidade laboral, apontando que o trabalho continua a ser um dos mais importantes determinantes das condições de vida das pessoas.

O ingresso no serviço social foi também compreendido como valorização e reconhecimento pessoal, tendo em vista que uma parte das/os entrevistadas/os relatou condições de empobrecimento e histórias de dificuldades econômicas anteriores. Para essas/es o ingresso na universidade e o emprego em uma profissão de nível superior significaram o aumento da renda e uma chance de ascensão social, imprimindo uma ascensão social, tanto simbólica quanto material. Para essas/es o serviço social representou uma mobilidade educacional e ocupacional. Para outras/os, a escolha profissional pelo serviço social gerou algum desapontamento familiar, desvendando uma imagem social desvalorizada da profissão. Não obstante, há relatos de experiências de discriminação percebidas nas relações de trabalho e nas relações pessoais direcionadas ao serviço social e de diminuição do valor social da profissão.

As diversas formas de manifestações de discriminação que incidem sobre o serviço social mostram que a herança escravocrata, colonizadora e patriarcal de nossa sociedade persiste nos dias atuais, sendo as relações de trabalho e as relações pessoais elementos geradores e perpetuadores dessas desigualdades. Todas/os as/os entrevistadas/os percebem a desvalorização social e financeira da profissão, o que atinge a forma como a profissão é vista pela família, cônjuges, amigos e por elas/es mesmas/os e se reflete em diferentes formas de discriminação ocorridas de forma sutil, discreta.

Outro item que aparece de forma contundente na fala das/os profissionais se configura como um enorme desafio no campo das políticas públicas: há que se vencer a política do favor, enraizada nas instituições e na cultura brasileira, e a relação pedinte-doador intermediada pela figura da/o assistente social. Essas relações constituídas

historicamente e arraigadas culturalmente descaracterizam a assistência social como política pública. Essa cultura deve ser debatida com mais ênfase para que seja possível uma mudança significativa e definitiva na forma como essas questões são tratadas pela própria profissão e pela sociedade.

No campo do trabalho emocional o serviço social configura-se como uma profissão que administra as emoções em nível de “atuação profunda” (HOCHSCHILD, 1983), ou seja, engloba todo o ser, uma vez que essas/es profissionais não conseguem separar o trabalho das emoções do trabalho cotidiano, fazendo com que até sua subjetividade seja engajada no trabalho. As emoções são tão cotidianas no serviço social que se tornam parte da identidade profissional das/os assistentes sociais. Entretanto, não se pode afirmar, a exemplo do que ocorre em outras ocupações no mundo dos serviços, que se verifica uma exploração predatória ou até mesmo uma expropriação do trabalho emocional por parte das instituições empregadores, pois a maior parte dos trabalhadores em serviço social está vinculada a instituições públicas, além de que a formação dessas/es profissionais geralmente incorpora uma orientação marxista ou libertária que, a despeito de suas possíveis ramificações ideológicas, critica a exploração econômica e valoriza a emancipação e a inclusão dos segmentos alijados de seus direitos. Ressalta-se, portanto, a necessidade de uma cuidadosa reconstrução dos conceitos de trabalho e gerenciamento emocional, com suporte na pesquisa empírica e reelaboração de um instrumental teórico-metodológico adequado a análise do serviço social no Brasil, levando em conta sua trajetória histórica e as diferentes formas de organização do trabalho, formas de contratação e de atuação ocupacional em localidades distintas.

A gestão emocional é um aspecto importante do trabalho em serviço social, uma vez que este é realizado em constante interação com os usuários. As entrevistas comprovam que assistentes sociais realmente vivenciam emoções, em grau considerável e alteram o gerenciamento emocional nas diferentes demandas, competências e situações relacionadas à profissão.

Por fim, a pesquisa revela que alguns aspectos precisam ser mais bem investigados, como a baixa participação política partidária e em movimentos sociais. Há ainda muito que se investigar sobre o perfil desta categoria, suas práticas, condições e relações de trabalho e relações de gênero em diferentes instâncias e localidades; principalmente empregando dados empíricos e bases de dados governamentais, fontes de informação pouco usuais para assistentes sociais. Espera-se ter contribuído nesse sentido, mas espera-se que essa pesquisa possa levantar muitos outros pontos de

interrogação sobre a categoria, sua inserção no mundo do trabalho, sua profissionalização e suas relações de gênero enquanto constituintes de uma identidade social e laboral, enquanto modo de ser assistente social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. **Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego**. Texto publicado no Seminário Nacional: Política geral de emprego: necessidades, opções, prioridades, OIT, Brasília, 9 e 10 de dezembro de 2004.

ABEPSS. Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. Diretrizes curriculares e pesquisa em Serviço Social. **Cadernos Abepss** n. 8, São Paulo: Abepss/Cortez, 1998.

ABBOTT, Andrew. **The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor**. University Of Chicago Press. 1988.

ANGELIN, Paulo Eduardo. Profissionalismo e profissão: teorias sociológicas e o processo de profissionalização no Brasil. **Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, Araraquara, v. 3, n. 1, jul/dez. 2010.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 3 ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista** – a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro, Zahar, 1977.

BRASIL. **Lei 8.662 de 07 de junho de 1993**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 07 de junho de 1993.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**: Texto Constitucional de 5 de outubro de 1988. Ed. Atual. Brasília: Senado Federal.

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei Federal nº 8.069, 13 de julho de 1990.

BRASIL. **Lei Orgânica da Assistência Social**. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Disponível em www.planalto.gov.br Acesso em 03/02/2007.

BONELLI, Maria da Glória. **Profissionalismo e Política no Mundo do Direito**. São Carlos/São Paulo, Ed. Sumaré/FAPESP. 2002.

_____. Arlie Russell Hochschild e a sociologia das emoções. **Cadernos Pagu**, v. 21, p.357-372, 2003.

BOSCHETTI, Ivanete. **O Serviço Social e a luta por trabalho, direitos e democracia no mundo globalizado**. Palestra proferida na Conferência Mundial de Serviço Social. Bahia, Salvador, 17/08/2008.

CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. A Influência da Raça e do Gênero nas Oportunidades de Obtenção de Renda – Uma Análise da Discriminação em Mercados de Trabalho Distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, out/dez, 2005, p.767-795.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Uma crônica do salário. 7 ed. São Paulo: Vozes, 2008.

CFESS. Conselho Federal de Serviço Social. **Relatório de Pesquisa**: “Perfil Profissional do Assistente Social no Brasil”. Maio, 2004.

_____. **Código de Ética Profissional do Assistente Social**. Brasília: CFESS, 1993.

DERBER, Charles. The proletarianization of the professional: a review essay. In. _____ Charles Derber (org.). **Professionals as Workers**. Mental Labor in Advanced Capitalism. Boston: G.K. Hall, 1982.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Nota Técnica 112. **Terceirização e negociação coletiva**: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro. Julho 2012. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2012/notaTec112terceirizacao.pdf>> Acesso em 10/07/2013.

DUBAR, Claude. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. Tradução Fernanda Machado. **Cadernos de Pesquisa**, Maranhão, v.42, n.146, p.351-367, 2012.

DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Luiz. Política social focalizada e ajuste fiscal: as duas faces do governo Lula. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 10 n. 1, jan./jun. 2007, p. 24-34.

CISNE, Mirla. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. São Paulo: Outras Expressões, 2012, 144p.

FALVO, Josiane. Balanço da regulamentação da terceirização do trabalho em países selecionados da América Latina. **Revista ABET**, Curitiba, vol. IX, n. 1, 2010.

FLICK, Uwe. Dados verbais. In: _____. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2ed. Porto Alegre: Bookman, 2004, p.89-143.

_____. **Coleção Pesquisa Qualitativa**. 6 volume. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FREIDSON, Eliot. Para uma análise comparativa das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, n.31, ano 11, 1996.

_____. **Renascimento do profissionalismo: Teoria, Profecia e Política**. Trad. Celso Mauro Paciornik. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998, 283p.

_____. **Profession of medicine: a study of the sociology of applied knowledge**. New York: Dodd, Mead, 1975.

GOIÂNIA. **Lei nº 8546, de 23 de julho de 2007**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado e dá outras providências. Diário Oficial do município de Goiânia. 2007.

GOIÂNIA. **Lei nº 9339, de 07 de outubro de 2013**. Altera a Lei nº. 8.546, de 23 de julho de 2007, para dispor sobre a contratação, por tempo determinado [...]. Diário Oficial do município de Goiânia. 2013.

GOIÁS. **Constituição do Estado de Goiás**. 1989. Disponível em <http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/10/docs/constituicao%20do%20estado%20de%20goias.pdf> Acesso em 10/05/2014

GONÇALVES, Carlos Manuel. Análise sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento. Porto: Universidade do Porto. Sociologia: **Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Portugal, v.17/18, 2007, p. 177-224.

GENNERI, Adilson Marques; ALBUQUERQUE, Cristina. **Precarização do trabalho no Brasil**. Mapeamento das configurações sociais, econômicas e políticas e impactos nas condições de vida dos trabalhadores e famílias. VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho. São Paulo. 2013.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, n. 21, 2009, p.24-41.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HAUG, Marie R. Deprofessionalization: an Alternate Hypothesis for the Future. In.____ Paul Halmos (org.). **Professionalisation and Social Change**. Staffordshire, The University of Keele, 1973.

HEILBORN, Maria Luiza e SORJ, Bila. Estudos de gênero no Brasil. In.____MICELI, Sérgio (org.). **O que ler na ciência social brasileira**. ANPOCS/CAPES. São Paulo: Editora Sumaré, 1999, p. 183-221.

HOCHSCHILD, Arlie Russel. **The managed heart: commercialization of human feeling**. Berkeley: University of California Press, 1983.

_____. **The commercialization of intimate life: notes from home and work**. Berkeley, The University of California Press, 2003.

HUGHES, Everett C. **The Sociological Eye**. Selected Papers, Chicago e Nova Iorque, Aldine, Atherton, 1971.

IAMAMOTO, Marilda; CARVALHO, Raul de. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil**. São Paulo: Cortez/Celats, 1990.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Acesso em junho de 2013. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>

JOHNSON, Terence. **Professions and Power**. Basingstocke: Macmillan, 1972.

KERGOAT, Danièle; HIRATA, Helena. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Revista Cadernos de Pesquisa**, Maranhão, v.37, n.132, p. 595-609, 2007.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. Tradução Antonia Malta Campos. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n.86, p. 93-103, 2010.

LAPERRIÈRE, Anne. Os critérios de cientificidade dos métodos qualitativos. In: V.V.AA. **A pesquisa qualitativa**. Enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis-RJ: Vozes, 2008, p.410-435.

LARSON, Magali. **The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis**. Berkeley: University of California Press. 1977. 327p.

LEITE, Márcia de Paula. **O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades**. 32º Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu; 27 a 31 de outubro de 2008

LEITE, Márcia de Paula Leite; SOUZA, Silvana Maria de. Igualdade de Gênero e Raça no Brasil: Uma Discussão sobre a Política Pública de Emprego. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 53, p. 195-231, 2010.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, vol. 13, n. 1, 2010, p. 17-26.

LIMA, Maria Helena de Almeida. **Serviço Social e Sociedade Brasileira**. São Paulo: Cortez, 1984, 141p.

LISBOA, T. K. Gênero, feminismo e Serviço Social: encontros e desencontros ao longo da história da profissão. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 66-75, 2010.

LOPES, M. J. M; LEAL, S. M. C. A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.24, p.105-125, 2005.

MELUCCI, Alberto. **Por uma sociologia reflexiva: pesquisa qualitativa e cultura**. Rio de Janeiro: Vozes, 2005.

MIGUEL, Walderez Loureiro. **O Serviço Social e a “promoção do homem”**: um estudo de ideologia. 3 ed. Goiânia: Editora UCG. 1989, 152p.

MDS. **Ministério do desenvolvimento social e combate à fome**. Secretaria Nacional de Renda de Cidadania. Prestação de contas ordinárias, relatório anual de gestão – 2013. Março de 2014, 264p.

MONTÃO, C. A pós-graduação e a pesquisa no Serviço Social latino-americano: uma primeira aproximação. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 108 (out./dez), p. 762-780, 2011.

MTE. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/> Acesso em junho de 2013.

NETTO, José Paulo. **A Construção do Projeto Ético-Político do Serviço Social**. 1º Módulo de Capacitação em Serviço Social e Política Social. Brasília, CFESS/ABEPSS/CEAD/UnB). 1999.

NEVES, Magda de Almeida. Trabalho feminino, flexibilidade e qualificação. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v.21, n.2, p.11-28, mai./ago.2012.

NUNES, Jordão Horta. “A seu dispor!” – Identidade e interação no trabalho em serviços. In:_____. **A seu dispor!** Sociologia do trabalho em serviços. NUNES, Jordão Horta (Org.). Goiânia: Editora da PUC – Goiás, 2011, p.15-48.

_____. Dilemas identitários no mundo dos serviços: da invisibilidade à interação. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, v. 16, n. 35, 2014, p.238-273.

OPPENHEIMER, Martin. The proletarianization of the professional. In.____ Paul Halmos (org.). **The Sociological Review Monograph** (Professionalisation and Social Change), Staffordshire, University of Keele, 1973.

PADILHA, Miriam Damasceno. **O compromisso Profissional expresso na relação assistente social/cliente**. Editora da Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 1988, 168p.

PADILHA, Valquíria. A demanda por trabalho emocional diante do nojo: um estudo com trabalhadores de limpeza de shopping centers. In: LIMA, Jacob Carlos (org.). **Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades**. EduFSCar, São Carlos, 2013, p.183-211.

PADOAN, Adayl de Carvalho. A terceirização e seus aspectos legais. **Juris Poiesis: Revista do curso de direito da Universidade Estácio de Sá**. Rio de Janeiro, Universidade Estácio de Sá, 1999. v. 2, n. 4, p. 141-156, ago./dez. 2000. Disponível em: <http://www.estacio.br/graduacao/direito/revista/revista4/artigo12.htm> Acesso 15/04/2014.

PAGER, Devah. Medir a discriminação. **Revista Tempo Social**. São Paulo, v.18, n.2, p. 65-88, 2006.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em: <<http://www.rais.gov.br>> Acesso em junho de 2013.

PARSONS, Talcott. **The professions and social structure**. Social Forces, 17 (4), 1939.

_____. The professions. In. _____ **International Encyclopedia of Social Science**, vol. 12. Nova Iorque, The Free Press and Macmillan, 1968.

PIANA, Maria Cristina. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 236p.

_____. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no Suas. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, no.104 (dez.), p.750-772, 2010.

RODRIGUES, Maria de Lurdes. **Sociologia das Profissões**. Oeiras, Portugal: Celta Editora. 2002.

RODRIGUES, Marlene Teixeira. **Serviço Social, Gênero e Violência**. 1998, p.1-16. Disponível em: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-016-100.pdf> Acesso em 13/05/2013.

SAFFIOTI, Heleieth. Gênero e patriarcado: violência contra mulheres. In: **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SANTOS, Neville. Servidão e subalternidade: a construção da identidade da trabalhadora doméstica. In: _____. **Trabalho e gênero: entre a solidariedade e a desigualdade**. NUNES, Jordão Horta; FREITAS, Revalino (Org.). Goiânia: Editora da PUC – Goiás, 2011, p.15-48.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica**. Trad. Christine Rufino Dubat, Maria Betânia Ávila. New York, Columbia University Press. 1989.

SEGNINI, LILIANA. Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. **São Paulo Perspectivas**, São Paulo, 2000, vol.14, n.2, pp. 72-81.

_____. O que permanece quando tudo muda? Precariedade e vulnerabilidade do trabalho na perspectiva sociológica. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, p. 69-86, 2011.

SIMÕES, Pedro. **Assistentes sociais no Brasil: um estudo a partir das Pnads**. Rio de Janeiro: E-papers Serviços Editoriais Ltda., 2012.

SOARES, Ângelo. Como segredos: as lágrimas no trabalho. In: LIMA, Jacob Carlos (org.). **Outras sociologias do trabalho: flexibilidades, emoções e mobilidades**. EduFSCar, São Carlos, 2013, p.161-181.

SOUZA, Tatiele Pereira dos. O aspecto servil e pessoal das atividades de serviços: uma análise do trabalho de servente de limpeza. In: _____. **A seu dispor!** Sociologia do trabalho em serviços. NUNES, Jordão Horta (Org.). Goiânia: Editora da PUC – Goiás, 2011, p.15-48.

SORJ, Bila. Sociologia e Trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, ANPOCS - São Paulo, vol. 15 n° 43, 2000.

STRAUSS, Anselm L. **Espelhos e máscaras**. Trad. Geraldo Gerson de Souza. São Paulo: Edusp, 1999, p.62.

VAZQUEZ, Daniel Arias. Reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho no Brasil- anos de1990. **Revista ABET**, Curitiba, vol. VII, n. 1, 2008.

VILELA, Lailah Vasconcelos de Oliveira; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Trabalho emocional: o caso dos teleatendentes de uma central de atendimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, vol. 10, n. 2, 2007, p. 81-93.

OUTRAS FONTES

Quadro 2: Período de realização das entrevistas

Nome (fictício)	Sexo	Idade	Período da entrevista	Duração da entrevista (horas)
Paula	feminino	32	mai/13	00h30min
Alice	feminino	42	mai/13	00h39min
Ana	feminino	30	mai/13	00h31min
Laura	feminino	43	jun/13	01h37min
Luiza	feminino	53	jun/13	01h14min
Júlia	feminino	36	ago/13	00h48min
Elisa	feminino	38	dez/13	01h01min
Telma	feminino	38	ago/13	01h06min
Pedro	masculino	50	fev/14	00h30min
Maria	feminino	70	set/13	01h00min
Gabriela	feminino	35	ago/13	00h37min
Carla	feminino	52	ago/13	01h06min
Jorge	masculino	40	fev/14	01h24min
Sandra	feminino	44	ago/13	01h12min
Cristina	feminino	52	jun/13	00h37min

Fonte: Entrevistas realizadas. Elaboração da autora.

APÊNDICES

APÊNDICE – A - Roteiro para entrevista

Perfil geral: dados pessoais

Nome: _____

Idade: ____ Naturalidade:

Escolaridade:

Religião:

Pertença étnico-racial (autodeclaração):

Orientação sexual:

Situação Conjugal:

Endereço:

Telefone:

Condições de trabalho:

Cargo:

Tipo de vínculos empregatícios (contrato):

Possuí mais vínculos?

Natureza da instituição em que atua:

Renda mensal:

Carga horária semanal de trabalho (faz horas extras? Se sim, é remunerada?)

Local de trabalho x local de moradia (distância, tempo gasto, tem vale-transporte?):

Tem proteção social (previdência social, aposentadoria) e direitos sociais (férias, licença maternidade, etc.)?

- Já fez ou pretende um dia prestar concurso?
- Como conseguiu esse emprego?
- Após formada/o a inserção no mercado foi imediata?
- Ação política, ação partidária e militante (politização da profissão). Participa de algum sindicato, partido político?
- Você tem algum tipo de estresse no trabalho? Já teve algum adoecimento decorrente de exaustão, de estresse do trabalho?
- Quando fica estressada/o, aborrecida/o no trabalho, o que faz para se livrar/aliviar do estresse?
- Você leva trabalho para casa? Com que frequência (às vezes/sempre/nunca)?
- Quando sai do trabalho continua pensando nele?
- Descreva como é o ambiente de trabalho (local de trabalho, condições materiais).

Relações de hierarquia/relações profissionais:

- No trabalho, quem ocupa (sexo e profissão) os cargos de poder/chefia?
- Como é a relação de hierarquia com os superiores e com os subordinados? Amistosa, conflituosa? Relate alguma situação.
- Como é a relação com profissionais de outras áreas? Há conversa, amizade ou são relações estritamente profissionais?
- Você percebe se alguma profissão recebe mais prestígio, mais reconhecimento social/financeiro no local de trabalho?
- Como é a interação com os usuários? Constante, direta? Há confiança? Há “componentes emocionais de ambas as partes”?

- Como você gerencia as emoções dessas interações?
- Que tipo de situação ou demanda com as/os usuárias/os mais te emocionam, ou afetam?
- Como a instituição espera que você aja com os usuários? Como ela espera que você exproprie ou iniba suas emoções?
- Que tipo de emoção você tem que exprimir para os usuários? (ex. sorriso, paciência, calma, voz mansa).
- Essas emoções correspondem sempre a um sentimento verdadeiro ou as vezes você as expressa contra sua vontade?
- As questões emocionas do trabalho te afetam fora dele?

Gênero

- Houve estudos de gênero antes, durante ou após a graduação?
- Houve alguma disciplina que procurasse explicar as diferenças socialmente construídas entre homens e mulheres e que analisasse as especificidades do trabalho feminino?
- Você acha que existem atributos, qualidades ou características de sexo para o exercício da profissão de assistente social?
- No seu lar, quem ocupa a posição de chefia? Há alguma divisão de tarefas no lar?
- Quanto tempo você gasta por semana com atividades domésticas?
- Você acha que existe alguma explicação para o fato de o Serviço Social ser composto majoritariamente por mulheres?
- Você se identificaria como “feminista”?

Exclusivas para Homens

- O que você acha de trabalhar numa profissão majoritariamente feminina?
- Você já sofreu ou sofre algum preconceito por trabalhar nessa profissão?
- O trabalho dos homens é diferente do trabalho exercido pelas mulheres? (se positivo explicitar as diferenças).
- Você acha que existe diferença salarial entre homens e mulheres na profissão? Se sim, por que acha que existe essa diferença?
- No lar, que papel você ocupa?
- Faz algum tipo de trabalho doméstico?

Aceitação (reconhecimento)

- Por que escolheu essa profissão?
- Como você define a profissão?
- Você se identifica com a profissão?
- Qual a importância do trabalho na sua vida? (o trabalho na constituição da identidade).
- Como você se sente nessa profissão? (há satisfação profissional).

Identidade

- Como você acha que seu trabalho é visto pelos usuários das políticas públicas? O que você acha que eles esperam do seu trabalho?
- O que as outras pessoas acham do seu trabalho? (amigos, parentes, colegas).
- Você considera que seu trabalho é valorizado?

- Para você, qual a importância do seu trabalho? (Relevância do trabalho para a instituição, usuários e para a própria pessoa).
- Você se sente satisfeita/o profissionalmente?
- Se pudesse escolher outra profissão, você mudaria?
- Já se arrependeu de ter escolhido essa profissão?
- Quais são suas expectativas para o futuro? Como você se imagina daqui a 5 ou 10 anos?
- Você gostaria que seus filhos seguissem essa profissão?

Narrativas

Narre como foi sua trajetória educacional e a trajetória ocupacional (como você chegou ao seu trabalho atual, por quais empregos passou, se veio de outra cidade, porque escolheu essa atividade).

Vida privada - como é a vida fora do trabalho, casamento, filhos, trabalho doméstico, se exerce outras atividades para complementação de renda (para homens também: realizam as atividades que fazem no trabalho em casa), se exerce outras atividades de complementação

APÊNDICE – B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada/o para participar, como voluntária/o, de uma pesquisa. A pesquisadora responsável se chama é **Débora de Paula Bolzan**.

Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é da pesquisadora responsável. Em caso de dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável nos telefones: **(62) 3624-7667 e (62) 94069292**.

Em casos de dúvidas sobre os seus direitos como participante nesta pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás, nos telefones: 3521-1075 ou 3521-1076. **Protocolo 089/13**.

A entrevista durará em média de 30 minutos a 01h00min hora e será gravada. A pesquisa contemplará todos os requisitos legais exigidos pelo Comitê de Ética da UFG e **será garantida a privacidade e confidencialidade dos sujeitos da pesquisa e toda informação coletada será utilizada de modo que impossibilite a identificação das/os mesmas/os**. Todos os dados obtidos pelas/os entrevistadas/os serão utilizados pela pesquisadora, exclusivamente para os propósitos desta pesquisa.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA

Título: **Serviço Social: profissionalização, identidade e gênero**⁴⁵

Objetivos e justificativa

A pesquisa pretende, como objetivo geral, analisar sociologicamente o trabalho das/os assistentes sociais da rede metropolitana de Goiânia com o objetivo compreender e analisar as de relações de trabalho, bem como as condições de trabalho em Serviço Social.

Pretende ainda, nos objetivos específicos, traçar o perfil socioeconômico das assistentes sociais; analisar o processo de construção das identidades sociais das assistentes sociais; identificar como a apropriação do trabalho emocional é feita no Serviço Social e analisar como as construções de gênero afetam a profissão.

A pesquisa sobre as condições de trabalho do Serviço Social pode oferecer elementos importantes para o meio acadêmico, na construção do conhecimento, bem como contribuir para o processo de formação profissional a partir de reflexões sobre como essas condições afetam a vida das/os profissionais. É necessário pensar que o trabalho em Serviço Social é constituído ao mesmo tempo, de relações com outros sujeitos inseridos em diversas situações da divisão do trabalho, mas também pela divisão de gênero e classe, e por percursos de vida, continuidades e rupturas, êxitos e fracassos. Espera-se também que este trabalho possa de alguma forma, contribuir para a formação profissional na área de gênero e que possa despertar os profissionais para esta área, que deveria ser indissociável da profissão.

⁴⁵ Este foi o primeiro título atribuído a essa pesquisa. O título atual foi modificado nesta dissertação.

A metodologia da pesquisa emprega técnicas quantitativas e qualitativas, mas com principal ênfase no enfoque qualitativo, visando caracterizar as peculiaridades das condições de trabalho e os arranjos de gênero das/os assistentes sociais da região metropolitana de Goiânia.

A pesquisa de campo envolve a realização de entrevistas narrativas e entrevistas semiestruturadas. Cada entrevista será realizada pela própria pesquisadora responsável, Débora de Paula Bolzan. A recusa ou retirada da participação poderá ocorrer em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado.

Débora de Paula Bolzan
Nome e Assinatura do pesquisador

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO DA PESQUISA

Eu, _____,
RG _____; CPF _____, concordo em participar da pesquisa “**Serviço Social: profissionalização, identidade e gênero**”, como sujeito. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Débora de Paula Bolzan sobre a pesquisa e dos procedimentos nela envolvidos. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Local e data: _____

Nome e Assinatura do sujeito: _____

