

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL**

KELLY AURELIA DA SILVA

**O EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO ASSISTENTE SOCIAL INSERIDO
NAS UNIDADES DE RH DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE
PERNAMBUCO, SEDIADAS EM RECIFE, NO CONTEXTO DA
CONTRARREFORMA DO ESTADO BRASILEIRO**

RECIFE

2015

KELLY AURELIA DA SILVA

**O Exercício Profissional do Assistente Social inserido nas
Unidades de RH das Instituições Públicas de Pernambuco,
sediadas em Recife, no Contexto da Contrarreforma do Estado
Brasileiro**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito para obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Helena Lúcia Augusto Chaves.

RECIFE

2015

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

S586e	Silva, Kelly Aurelia da O exercício profissional do Assistente Social inserido nas unidades de RH das instituições públicas de Pernambuco, sediadas em Recife, no contexto da contrarreforma do Estado brasileiro / Kelly Aurelia da Silva. - Recife: O Autor, 2015. 294 folhas : il. 30 cm. Orientadora: Prof^a. Dra. Helena Lúcia Augusto Chaves. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Pernambuco. CCSA, 2015. Inclui referências e anexo. 1. Estado. 2. Entidades governamentais. 3. Recursos humanos. 4. Serviço Social. 5. Assistentes sociais – Estatuto legal, leis, etc. I. Chaves, Helena Lúcia Augusto (Orientadora). II. Título. 361 CDD (22.ed.) UFPE (CSA 2015 – 101)
-------	--

**ATA DA DÉCIMA QUINTA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO
DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL DO CENTRO DE CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO,
NO DIA 01 DE SETEMBRO 2015.**

Ao primeiro dia do mês de setembro de dois mil e quinze, às 09h00min, na sala C-12 do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Pernambuco, em sessão pública, teve início a defesa da Dissertação intitulada **“O Exercício Profissional do Assistente Social inseridos nas unidades de Recursos Humanos das Instituições Públicas de Pernambuco, Sediadas em Recife, no Contexto da Contrarreforma do Estado Brasileiro”** da aluna **Kelly Aurélia da Silva**, na área de concentração Serviço Social, Movimentos Sociais e Direitos Sociais, sob a orientação da **Profª. Helena Lúcia Augusto Chaves**. A mestranda cumpriu todos os demais requisitos regimentais para a obtenção do grau de Mestre em Serviço Social. A Banca Examinadora foi indicada pelo colegiado do programa de Pós-Graduação em Serviço Social e homologada pela Diretoria de Pós-Graduação, através do Processo Nº 23076.031207/2015-32 em 11/08/2015 composta pelos Professores: **Drª. Helena Lúcia Augusto Chaves**, do Departamento de Serviço Social da UFPE, **Orientadora e Examinadora Interna**; **Drª. Ana Cristina de Souza Vieira**, do Departamento de Serviço Social da UFPE, **Examinadora Interna**; **Drª. Ana Lúcia Fontes de Souza Vasconcelos**, do Departamento de Ciências Contábeis da UFPE, **Examinador Externo**; **Drª. Mônica Rodrigues Costa**, do Departamento de Serviço Social da UFPE, **Suplente Interna**; **Dr. Vivian Matias dos Santos**, do Departamento de Serviço Social da UFPE, **Suplente Externo**. Após cumpridas as formalidades, a candidata foi convidada a discorrer sobre o conteúdo da Dissertação. Concluída a explanação, a candidata foi arguida pela Banca Examinadora que, em seguida, reuniu-se para deliberar e conceder ao mesmo a menção aprovada da referida Dissertação. E, para constar, lavrei a presente Ata que vai por mim assinada, Secretário de Pós-Graduação, e pelos membros da Banca Examinadora.

Recife, 01 de setembro de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Profª. Drª. Helena Lúcia Augusto Chaves

Profª. Drª. Ana Cristina de Souza Vieira

Profª. Dr. Ana Lúcia Fontes de Souza Vasconcelos

KELLY AURELIA DA SILVA

**O Exercício Profissional do Assistente Social inserido nas
Unidades de RH das Instituições Públicas de Pernambuco,
sediadas em Recife, no Contexto da Contrarreforma do Estado
Brasileiro**

Banca Examinadora

Prof^a. Dr^a. Helena Lúcia Augusto Chaves
(Orientadora e Examinadora Interna)

Prof^a. Dr^a. Ana Cristina de Souza Vieira
(Examinadora Interna)

Prof^a. Dr^a. Ana Lúcia Fontes de Souza Vasconcelos
(Examinadora Externa)

Prof^a. Dr^a. Mônica Rodrigues Costa
(Suplente Interna)

Prof^a. Dr^a. Vivian Matias dos Santos
(Suplente Externa)

Aprovada em: 01/09/2015

Local de defesa: sala C-10, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade
Federal de Pernambuco.

**Dedico às assistentes sociais que fizeram
este trabalho possível.**

AGRADECIMENTOS

Agradecida... é assim que me sinto, mesmo ainda cansada, ao ver este trabalho concluído e ter mais uma etapa da minha vida profissional realizada.

Seria um tanto injusto afirmar contundente que esta dissertação é resultado de um trabalho árduo realizado apenas por mim. É por isto que faço questão de agradecer a todos e a todas que estiveram comigo nessa jornada e fizeram dessa dissertação, uma realidade concreta.

Deus obrigada, muito obrigada!

A minha família quero agradecer imensamente. A minha mãe, Dna. Cleide, por reforçar todos os dias a minha fé e a minha coragem. A minha saudosa avó, minha querida Dna. Amara, por ter acreditado nos meus sonhos. A minha afilhada, Mayara, por ser a minha companheira nas horas de dissertar e de relaxar. Ao meu marido e grande amigo, Hellder, por preencher minha vida de cores e torná-la tão leve (*“Don’t worry about a thing. Cause every little thing is gonna be all right” Bob Marley*) .

À Agência Estadual de Meio Ambiente (CPRH) por conceder o meu afastamento parcial para elaborar a dissertação. Em especial à Gerente da Unidade de Recursos Humanos da CPRH, Maria Lucia Albuquerque, por acreditar no meu trabalho como assistente social e ter, desde o início, apoiado a realização do curso de Mestrado. E aos meus amigos de trabalho, Augusto Queiroz, Henrique Malaquias, Fausto Paixão, Júlio César, Mônica Maia, Nayra Caroline e Priscila Daiana pelo apoio e pelas boas vibrações.

À orientadora dessa dissertação, a Prof. Dra. Helena Lúcia Augusto Chaves, por sua competência, dedicação e compromisso que tornaram possível a elaboração dessa dissertação.

Às professoras doutoras, Ana Cristina Brito Arcoverde e Ana Lúcia Fontes de Souza Vasconcelos por suas contribuições desde a qualificação do projeto de dissertação. À professora doutora, Ana Cristina de Souza Vieira, quero agradecer, carinhosamente, por ter aceitado o convite em participar da banca como avaliadora interna. Sinto-me grata e imensamente feliz com essa linda surpresa que a vida me reservou. Tê-la por perto sempre será pra mim um enorme motivo de satisfação.

Às assistentes sociais que voluntariamente aceitaram participar das entrevistas gostaria de agradecer. Entrevistá-las foi uma experiência incrível e me aproximou ainda mais do exercício profissional em RH.

Aos meus queridos amigos, aos de perto e aos de longe, quero agradecer a torcida e todo o incentivo para que a dissertação terminasse logo e pudéssemos matar as saudades. Aos amigos que fiz e aqueles que reencontrei no Mestrado quero dizer que foi bom demais vivenciarmos juntos essa experiência inesquecível. Um obrigada especial à Bruna, Josélia, Joseilma, Viviane, Malu, Roberto, e Tábata.

Um dos maiores desafios que o Assistente Social vive no presente é desenvolver sua capacidade de *decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano* (Marilda Iamamoto).

RESUMO

A presente dissertação de mestrado objetiva analisar como os assistentes sociais inseridos nas unidades de Recursos Humanos (RH) de instituições públicas da administração descentralizada de Pernambuco, sediadas na cidade de Recife, enfrentam as atuais demandas institucionais, objetivando materializar o Projeto Ético-Político Profissional (PEP), no contexto da contrarreforma do Estado brasileiro. Para atingirmos tal objetivo, realizamos a análise documental de decretos, leis, regulamentos e regimentos internos das instituições pesquisadas e entrevistamos as assistentes sociais lotadas nas unidades de RH dessas instituições. O exercício profissional das assistentes sociais está submetido às mudanças advindas da conjuntura de contrarreforma que se instaura no estado de Pernambuco, desde finais da década de 1990, a semelhança do que havia ocorrido em nível federal. As atividades profissionais, também, se relacionam com a atual abordagem das unidades de RH. A estas são conferidas atribuições que buscam manter sobre controle a força de trabalho buscando extinguir os obstáculos que possam interferir, diretamente, no trabalho dos funcionários, e conseqüentemente, no cumprimento dos objetivos institucionais. O assistente social é contratado, principalmente, por sua característica interventiva. As instituições públicas descentralizadas de Pernambuco desejam um agente técnico capaz de realizar atividades que confluam para a mudança imediata do cotidiano institucional, através do atendimento aos servidores e empregados públicos. A materialização do PEP se apresenta como um grande desafio para os assistentes sociais inseridos nas unidades de Recursos Humanos (RH) de instituições públicas da administração descentralizada de Pernambuco, sediadas na cidade de Recife. Somado à conjuntura contrarreformista, o exercício profissional quando circunscrito às atribuições institucionais, não torna efetivos, no cotidiano profissional, os princípios e valores que norteiam o PEP. O desafio está em decifrar a realidade concreta inscrita no exercício profissional dos assistentes sociais inseridos nas unidades de RH, na busca incessante de contribuir para construção de uma sociedade justa, livre da exploração do homem pelo homem.

PALAVRAS-CHAVES: Contrarreforma do Estado. Exercício Profissional. Projeto Ético Político. Recursos Humanos. Serviço Social.

ABSTRACT

This dissertation aims to analyze how the social workers inserted at Human Resources (HR) units of public institutions in decentralized administration of Pernambuco at Recife City, facing the current institutions demands, aiming materialize the Project Ethical-Political Professional (EPP), in the context of Counter-Reformation of Brazilian state, laws, ordinances, internal rules about the searchable institutions, interviewed the social workers full in the HR units of their institutions. The professional practice of the social workers pass through of instituted Pernambuco state, since the end of 1990, likeness to what happened occurred at federal level. The professional activities, also, are related with the actual approach of the HR units. To these conferred rights that seek to maintain control over the workforce seeking to extinguish the obstacles that may interfere directly in the work of employees, and consequently in meeting institutional goals. The cosical Worker is hired mainly due to his interventional characteristic. Decentralized public institutions of Pernambuco are seeking for technician agent capable of performing activities that converge to the immediate change of the institutional routine, through direct service to users. The materialization of (EPP) is presented as a major challenge for social workers who are inserted in Human Resources (HR) units of public institutions form the decentralized administration of Pernambuco, head office in the city of Recife. Added to counter-reformation situation, professional practices when limited to institutional duties do not make the principles and values that guide the (EPP) affective in the daily work. The challenge is to decode the concrete reality inscribed in the professional practice of social workers inserted in HR units in the constant quest to contribute to building a just society, free from exploitation of man by man.

KEYWORDS: Counter the state. Human Resources. Professional Practice. Political Ethics Project. Social Work.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Instituições públicas Descentralizadas em Pernambuco	19
QUADRO 2 - Instituições Públicas Descentralizadas e Quantitativo de Assistentes Socias nas Unidades de RH.....	20
QUADRO 3 - Principais Medidas Implementadas em 1999, no âmbito do Ajuste Fiscal	36
QUADRO 4 - Atribuições das Unidades de RH das Instituições Públicas Descentralizadas, sediadas em Recife	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AA - Alcoólicos Anônimos

AD/DIPER - Agência de Desenvolvimento de Pernambuco

BANDEPE - Banco do Estado de Pernambuco

CAPS - Centro de Atenção Psicossocial

CEAGEPE - Companhia de Abastecimento e de Armazéns Gerais do Estado de Pernambuco

CEPE - Companhia Editora de Pernambuco

CIPS - Complexo Portuário Industrial de SUAPE

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

COMPESA - Companhia Pernambucana de Saneamento

CONDEPE - Instituto de Planejamento de Pernambuco

CPRH - Companhia Pernambucana do Meio Ambiente

DER - Departamento de Estradas de Rodagem de Pernambuco

DETRAN-PE - Departamento Estadual de Trânsito de Pernambuco

EBAPE - Empresa de Abastecimento e Extensão Rural do Estado de Pernambuco

EMTU - Empresa Metropolitana de Transportes Urbanos

FIDEM - Fundação de Desenvolvimento Municipal

FISEPE - Empresa de Fomento de Informática do Estado de Pernambuco

FUNASE - Fundação de Atendimento Socioeducativo

FUSAM - Fundação de Saúde Amauri de Medeiros

MARE - Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado

NA - Narcóticos Anônimos

PEP - Projeto Ético Político Profissional do Serviço Social

PERPART - Pernambuco Participações e Investimentos

PERPART - Pernambuco Participações e Investimentos S/A

PROGESTÃO - Programa Pernambucano de Modernização da Gestão Pública

RH - Recursos Humanos

SARE - Secretaria de Administração e Reforma do Estado

SUS- Sistema Único de Saúde

TCE-PE - Tribunal de Contas de Pernambuco

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1 - A CONTRARREFORMA E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO NA REALIDADE DE PERNAMBUCO	23
1.1 - A Contrarreforma na Administração Pública no Brasil	23
1.2 - A Contrarreforma na Administração Pública de Pernambuco.....	32
1.3 - Os atributos das instituições públicas descentralizadas de Pernambuco	40
1.4 - A abordagem dos Recursos Humanos no Serviço Público de Pernambuco .	44
CAPÍTULO 2 - O SERVIÇO SOCIAL NAS UNIDADES DE RH EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE PERNAMBUCO	49
2.1 - Atribuições institucionais do assistente social nas unidades de RH em instituições públicas descentralizadas de Pernambuco	49
2.2 - Os princípios e valores do projeto ético político profissional hegemônico no serviço social	58
2.3 - A luta dos assistentes sociais: desafios e limites nas unidades de RH	66
CAPÍTULO 3 – A MATERIALIZAÇÃO DO PROJETO ÉTICO POLÍTICO PROFISSIONAL NA PRÁTICA DO ASSISTENTE SOCIAL NAS UNIDADES DE RH EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE PERNAMBUCO	71
3.1 - A promoção dos princípios basilares do PEP no exercício profissional do assistente social nas unidades de RH em instituições públicas de Pernambuco: contribuições para a construção de uma nova ordem societária.	71
3.2 - A concretização do PEP na atuação profissional: aspectos do exercício profissional em RH.....	79
3.3 - Desafios e possibilidades na prática do assistente social, diante da materialização do projeto ético político profissional hegemônico.....	85
CONSIDERAÇÕES FINAIS	90
REFERÊNCIAS.....	94
ANEXO.....	98

INTRODUÇÃO

A presente dissertação de mestrado tem como temática principal a materialização do Projeto Ético Político (PEP) do serviço social, no exercício profissional de assistentes sociais que estão inseridas nas unidades de Recursos Humanos (RH) das instituições públicas de administração descentralizada de Pernambuco, na conjuntura de contrarreforma do Estado brasileiro.

O interesse por realizar este estudo surgiu da nossa experiência profissional, no setor de Recursos Humanos (RH), da Agência de Meio Ambiente de Pernambuco (CPRH). Nos últimos quatro anos, a atuação profissional no Setor de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal (STDP) nos aproximou da discussão. Por se apresentar como um grande desafio profissional e exigir, cada vez mais, competência e criatividade, o exercício profissional nas unidades de RH é uma temática que desperta o interesse da pesquisa em serviço social, buscando revelar e ir além do cotidiano profissional.

A partir da experiência profissional e do contato com outros assistentes sociais, também, inseridos nas unidades e setores de RH de instituições públicas do Estado de Pernambuco começaram a surgir algumas inquietações que buscavam obter respostas quanto ao exercício profissional comprometido com o PEP, na conjuntura contrarreformista presente em nosso país desde início da década de 1990. O tema em questão se torna relevante para o serviço social, pois contribui para fortalecer uma atuação crítica, reconhecendo limites e possibilidades na intervenção profissional. A escolha da temática está relacionada, também, com a escassez não apenas de livros e textos, mas principalmente do debate, tanto da categoria profissional quanto de suas instituições representativas, sobre o exercício profissional do assistente social inserido em RH. Com o estudo almejamos nos aproximar das experiências de profissionais da área, assim como suscitar o debate, por considerarmos que esta pesquisa se apresentará como uma contribuição ainda que inicial sobre a temática.

Desde a segunda metade do século XX, o serviço social vem se destacando pelo trabalho desenvolvido, junto à classe trabalhadora; pelas conquistas alcançadas enquanto profissão e por seu amadurecimento teórico. O serviço social

conseguiu se consolidar enquanto profissão, passando a ocupar diferentes espaços sócio-ocupacionais.

No Brasil, a inserção do assistente social no setor de Recursos Humanos ocorre a partir da década de 1960. É no período desenvolvimentista, período de crescimento industrial e fortalecimento da organização política dos trabalhadores que a área Recursos Humanos (RH) passou a ser mais um campo de atuação profissional do assistente social (MOTA: 2010), sendo contratado para administrar a vida dos trabalhadores, moldando-os às ordens do capital. Inicialmente contratado para atuar nas empresas privadas, esses profissionais conseguem, também, galgar as unidades de RH das instituições públicas, onde passam a ser reconhecidos como profissionais da área de RH.

Os assistentes sociais, inseridos nas unidades de RH das instituições públicas brasileiras, vivenciam as transformações vigentes no país, principalmente, no que se referem às funções do Estado brasileiro a partir do advento neoliberal, pós década de 1990.

Nas últimas décadas do século XX, o neoliberalismo se configurou no atendimento prioritário às questões econômicas, com foco no pagamento da dívida externa; na redução da mão de obra nas grandes empresas e aumento do desemprego; no crescimento da pobreza; na descentralização, seletivização e focalização das políticas sociais; na desestruturação dos direitos sociais.

A crise mundial de 1970 repercutiu no Brasil, país de capitalismo periférico, apenas a partir da última década do século XX, significando relevantes mudanças nas funções do Estado brasileiro. São essas mudanças que culminarão num Estado parco para os direitos sociais recém conquistados na Constituição de 1988. Diante de uma propalada crise do Estado, a pseudo necessidade de reforma das funções estatais não passava de uma exigência capitalista aos países latino americanos, como o Brasil, que deveriam seguir as orientações e diretrizes consolidadas no Consenso de Washington. Este documento, guia dos intentos burgueses para países dependentes da economia mundial, objetivava reorganizar a economia à medida que interferia nas funções dos Estados Nacionais.

Para apreender as novas configurações estatais, este estudo se fundamentou, na análise crítica de Behring (2008) quando a autora em sua obra "Brasil em contrarreforma: desestruturação do Estado e perda de direitos", nega a

reforma do Estado brasileiro e admite que estaria em curso, no país, uma verdadeira contrarreforma, fundamentada na priorização da economia, em detrimento da garantia dos direitos sociais.

Em Pernambuco, a contrarreforma, se inicia nos últimos anos de 1990, provocando transformações no Estado e em suas instituições, a semelhança do que havia ocorrido no âmbito federal sob o modelo estabelecido pelo Ministro do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), Bresser Pereira.

É sob essa mesma conjuntura contrarreformista que os assistentes sociais inseridos nas unidades de RH das instituições públicas pernambucanas enfrentam o grande desafio de exercer suas atribuições profissionais tendo como principal orientador o Projeto Ético Político Profissional. Este novo projeto profissional se consolida e conquista sua hegemonia na década de 1990, ocupa lugar de destaque no serviço social pela contundente oposição ao conservadorismo profissional e pela decisiva inserção da teoria social crítica na profissão. Na materialização do PEP, na conjuntura de contrarreforma do Estado brasileiro em seu âmbito estadual, a partir do exercício profissional do assistente social, sendo expressão de um conjunto de determinações, se faz indispensável identificar as mediações que estão postas nas condições reais de sua implementação.

O atual quadro sócio histórico não se reduz, portanto, um pano de fundo para que se possa, depois, discutir o trabalho profissional. Ele atravessa e conforma o cotidiano do exercício profissional do assistente social, afetando as suas condições e as relações em que se realiza o exercício profissional [...](IAMAMOTO: 2006, p. 167).

Para que a materialidade do PEP seja concretizada é preciso “dar densidade histórica” (IAMAMOTO: 2012) ao projeto profissional, sem perder de vista o movimento contraditório inerente à sociedade capitalista em que a riqueza socialmente produzida é apropriada de forma privada.

Nesta perspectiva, o principal questionamento que ao longo dessa dissertação buscamos responder foi o seguinte: **como os assistentes sociais, inseridos nas unidades de RH em instituições públicas da administração descentralizada de Pernambuco, enfrentam as atuais demandas institucionais, objetivando materializar o projeto ético político profissional?**

Neste sentido tivemos como objetivo geral: analisar como os assistentes sociais inseridos nas unidades de RH de instituições públicas da administração

descentralizada de Pernambuco, sediadas na cidade de Recife, enfrentam as atuais demandas institucionais, objetivando materializar o projeto ético-político profissional, no contexto da contrarreforma do Estado brasileiro. Buscando atingir este objetivo foram definidos quatro objetivos específicos: identificar as atribuições das unidades de RH das instituições públicas de administração descentralizada de Pernambuco, sediadas em Recife; conhecer as atribuições institucionais conferidas ao assistente social, inserido em RH; identificar nas ações realizadas no exercício profissional do assistente social as diretrizes norteadoras do projeto ético-político profissional do Serviço Social, no que se refere à equidade, justiça social, liberdade e autonomia; e identificar a relação entre as respostas profissionais do assistente social que atua no Setor de RH e as diretrizes norteadoras do projeto ético político profissional do serviço social.

Considerando o caráter qualitativo dessa pesquisa, optamos pelo materialismo histórico dialético, enquanto método, por considerarmos que este é o que melhor captura o movimento da realidade, assim como as contradições e conflitos inerentes à sociedade capitalista na qual o assistente social está inserido.

O método em Marx se propõe a superar a aparência do fenômeno, na busca de atingir a sua essência.

Alcançando a essência do objeto, isto é: capturando sua estrutura e dinâmica, por meio de procedimentos analíticos e operando a sua síntese, o pesquisador a reproduz no plano do pensamento; mediante a pesquisa viabilizada pelo método, o pesquisador reproduz, no plano ideal, a essência do objeto que investigou (NETTO: 2011b, p. 22).

O surgimento do fenômeno em sua essência parte da realidade que num primeiro momento se apresenta confusa e caótica, mas que através de tentativas e aproximações, passa a ser um conjunto de múltiplas determinações. Neste sentido, a análise dos resultados, obtidos nas entrevistas às assistentes sociais, buscou avançar para além dos depoimentos das profissionais, no esforço de apreender as determinações que compõem o exercício profissional que se propõe a materializar o PEP.

Na estrutura dialética do método marxiano, a totalidade se apresenta como uma das categorias centrais. Entendemos, neste estudo, que o todo não se compõe totalidade enquanto o conhecimento das partes se apresentarem de forma fragmentada e independente. Os fenômenos sociais apresentados de forma isolada

não são capazes de explicitar o movimento dinâmico da realidade. Para apreendê-lo é preciso estabelecer nexos entre os fenômenos. Portanto, a apreensão da totalidade, se institui quando,

O conhecimento das partes e do todo pressupõe uma reciprocidade, porque o que confere significado tanto ao todo quanto às diversas partes que o formam são determinações, dispostas em relações, que exatamente perpassam e completam a transversalidade do todo, de modo que não pode haver conhecimento de um todo ou de partes dele se, amputada a totalidade, isolados os seus elementos entre si e em relação à totalidade e desconhecidas as suas leis, não é possível captar a amplitude de determinações ontológicas das partes e da totalidade - determinações que só podem ser apreendidas se a análise percorre a transversalidade essencial do todo (CARVALHO: 2007, p. 181).

No processo de conhecimento do nosso objeto de estudo, a análise dos dados advindos dos depoimentos das assistentes sociais buscou estabelecer nexos com a materialidade do PEP, a partir do exercício profissional nas unidades de RH, e a conjuntura contrarreformista do Estado brasileiro, enquanto expressão de mais uma das estratégias do capitalismo atual, visando a retomada dos lucros nos países ditos "em desenvolvimento" e a manutenção da hegemonia burguesa.

Ressaltamos que a própria dinâmica e o constante movimento do real impossibilitam a sua apreensão por completo, admitindo sempre as aproximações sucessivas.

Além da totalidade, a mediação é, também, categoria importante no desvelamento da realidade. Para Munhoz,

[...] no caminho de passagem do concreto sensível (porque pode ser captados pelos sentidos mais imediatos) ao concreto pensado (conhecimento das múltiplas determinações), verifica-se a necessidade do processo de mediação entre a universalidade da teoria e a singularidade com que os fenômenos se expressam no real (2007, p. 27).

Diante da necessidade de relacionar a universalidade da teoria e os fenômenos em suas expressões singulares, imediatas, a mediação como categoria é capaz de estabelecer o movimento dialético, enquanto método científico de explicação da realidade. Para Pontes (2002, p. 78), Marx conseguiu atribuir à mediação "um sentido historicamente concreto". Neste sentido,

As mediações são expressões históricas das relações que o homem edificou com a natureza e conseqüentemente das relações sociais daí

decorrentes, nas várias formações sócio-humanas que a história registrou (PONTES: 2002, p. 78).

Para Lukács (*apud* Pontes: 2002), as mediações estão presentes em toda e qualquer realidade independente do sujeito. Os objetos de pesquisa sempre são resultados de mediações. E estas são a via de passagem para as várias instâncias da totalidade.

No plano da realidade , o particular representa a mediação concreta entre os homens singulares e a sociedade; a particularidade da vida humana está eivada da singularidade dos "fatos irrepetíveis" e saturada da universalidade, que é a legalidade que articula e impulsiona a totalidade social (PONTES: 2002, p. 87).

Consideramos que analisar o exercício profissional do assistente social inserido no setor de RH em instituições públicas da administração descentralizada de Pernambuco, exige se apropriar das mediações que estão postas neste espaço sócio-ocupacional na atual conjuntura de contrarreforma do Estado brasileiro. Portanto, buscamos apreender as mediações presentes nas possibilidades de materialização do PEP, no âmbito do exercício profissional do assistente social, inserido nas unidades de RH das instituições públicas descentralizadas de Pernambuco.

Na busca em alcançar os objetivos deste estudo, nos propomos a realizar uma pesquisa exploratória de caráter qualitativo. Inicialmente, realizamos uma revisão teórica, buscando os principais estudiosos que tratam do exercício profissional do assistente social no setor de RH, das instituições públicas, da contrarreforma do Estado brasileiro e do Projeto Ético Político do serviço social (PEP). Esta aproximação teórica proporcionou um conhecimento mais abrangente sobre o tema de pesquisa, trazendo algumas elucidações e suscitando novos questionamentos para o estudo.

Em consulta ao Conselho Regional de Serviço Social (CRESS) da 4ª Região¹, em fevereiro de 2014, fomos informados de que não há dados quanto à lotação dos profissionais de serviço social inseridos nas unidades de RH das instituições públicas do estado de Pernambuco. Portanto, considerando a viabilidade de

¹ O estado de Pernambuco está no âmbito de jurisdição do Conselho Regional de Serviço Social (CRESS) da 4ª Região.

realização da pesquisa, assim como a proximidade com as instituições, realizamos um levantamento dos assistentes sociais inseridos nas unidades de RH das instituições públicas estaduais da administração descentralizada², localizadas na cidade do Recife.

Baseada na Lei Complementar nº 49 de 31 de janeiro de 2003 e suas alterações, e após consultas ao site oficial do governo do Estado de Pernambuco³, foram encontradas 27 instituições públicas que compõem a administração descentralizada do Estado, localizadas em Recife, conforme quadro abaixo:

QUADRO 1

Instituições Públicas Descentralizadas em Pernambuco

TIPO	QUANTIDADE
AUTARQUIA	10
EMPRESA PÚBLICA	3
FUNDAÇÃO	6
SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA	8
TOTAL 27	

FONTE: PERNAMBUCO, 2003.

Dentre as 27 (vinte e sete) instituições, apenas 8 (oito) possuem assistentes sociais lotadas nas unidades de RH.

² Para executar as atividades públicas, as instituições do Poder Executivo do estado de Pernambuco estão divididas em duas administrações: a centralizada e a descentralizada. Este estudo se deterá a administração descentralizada que atualmente é formada por 10 Autarquias, 6 Fundações Públicas, 3 Empresas Públicas e 8 Sociedades de Economia Mista (PERNAMBUCO: 2003).

³ Realizamos nos meses de fevereiro e março de 2014, consultas ao site oficial do governo do Estado de Pernambuco: <http://www.pe.gov.br/>.

QUADRO 2**Instituições Públicas Descentralizadas e Quantitativo de Assistentes Sociais nas Unidades de RH**

TIPO	INSTITUIÇÃO	QDE DE ASSISTENTE SOCIAL NO SETOR DE RH
AUTARQUIA	Departamento de Estradas de Rodagem de Pernambuco (DER)	2
	Departamento Estadual de Trânsito de Pernambuco (DETRAN-PE)	1
EMPRESA PÚBLICA	Complexo Portuário Industrial de SUAPE	1
FUNDAÇÃO	Fundação de Atendimento Socioeducativo (FUNASE)	3
	Fundação HEMOPE	1
SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA	Companhia Pernambucana de Saneamento (COMPESA)	2
	Companhia Editora de Pernambuco (CEPE)	1
	Pernambuco Participações e Investimentos (PERPART)	1
TOTAL	8	12

Fonte: Elaboração própria, 2015.

Em contato com as profissionais do serviço social, via telefone, email ou por meio de visitas às instituições, apenas 7 (sete) delas se dispuseram a participar da pesquisa, sendo estas das seguintes instituições: CEPE, COMPESA, DETRAN-PE, FUNASE e SUAPE.

Para identificar as atribuições das unidades de RH das instituições públicas pesquisadas e conhecer as atribuições institucionais conferidas ao assistente social, inserido em RH, realizamos a análise documental de Decretos, Portarias, regulamentos e regimentos internos, além de editais de concurso das instituições da administração descentralizada de Pernambuco, com sede em Recife, onde as assistentes sociais pesquisadas exercem suas atividades profissionais. Nos documentos citados, a análise buscou identificar a atual abordagem das unidades de RH pelas referidas instituições pesquisadas e em que medida ela se apresenta enquanto expressão da conjuntura de contrarreforma do Estado brasileiro. Quanto

às atribuições institucionais conferidas ao assistente social, inserido em RH buscamos apreender em que medida as atribuições, estabelecidas pelos empregadores, impõe limites à materialização do projeto ético político do serviço social, no cotidiano institucional, no exercício de suas atividades profissionais nos setores de RH.

Para identificar nas ações realizadas no exercício profissional do assistente social as diretrizes norteadores do projeto ético-político profissional do Serviço Social, no que se refere a equidade, justiça social, liberdade, autonomia, realizamos entrevistas semi-estruturadas, orientadas por um roteiro (ver Anexo), às assistentes sociais das referidas instituições. Em seu roteiro, as entrevistas buscaram abranger, além dos princípios que norteiam o PEP, os elementos mais relevantes que compõem o exercício profissional comprometido com o projeto profissional hegemônico.

As entrevistas, direcionadas às assistentes sociais, objetivaram analisar as estratégias construídas pelas profissionais, capazes de efetivar o projeto ético político, no exercício profissional. O foco da análise das entrevistas se propôs a identificar como as assistentes sociais, diante da atual conjuntura e da singularidade expressa nas unidades de RH em instituições públicas de administração descentralizada de Pernambuco, enfrentam o desafio de trazer o projeto profissional para a realidade concreta.

Propomo-nos a conhecer como essas profissionais, no exercício profissional, promovem a liberdade e autonomia dos usuários, a equidade e a justiça social. As profissionais, também, foram questionadas quanto ao comprometimento do seu exercício profissional com a construção de uma nova ordem societária; e quais benefícios e melhorias são percebidos no exercício profissional a partir de diferentes questões que constam no PEP: a relação com profissionais de outras categorias; a participação do profissional em capacitações e eventos promovidos pelo serviço social e suas entidades representativas⁴; e em movimentos sociais, da categoria ou dos trabalhadores.

A dissertação foi organizada em três capítulos objetivando melhor apreender o objeto de pesquisa sob a perspectiva da teoria social crítica. No primeiro capítulo

⁴ Dentre os eventos promovidos pela categoria profissional, podemos citar: congressos, encontros, seminários, palestras e oficinas.

tratamos das novas configurações do estado brasileiro, a partir da contrarreforma na realidade de Pernambuco. Neste capítulo abordamos a contrarreforma na Administração Pública de Pernambuco, os atributos das instituições públicas descentralizadas e os Recursos Humanos no Serviço Público de Pernambuco. No segundo capítulo buscamos discutir o serviço social nas unidades de RH em instituições públicas de Pernambuco, destacando as atribuições institucionais do assistente social nas unidades de RH em instituições públicas descentralizadas de Pernambuco, os princípios e valores do projeto ético político profissional hegemônico no serviço social, e a luta dos assistentes sociais, estabelecendo os desafios e os limites nas unidades de RH. No último capítulo intitulado: a materialização do Projeto Ético Político Profissional na prática do assistente social no setor de RH em instituições públicas de Pernambuco, os resultados da pesquisa ganharam destaque. Tratamos da promoção dos princípios basilares do PEP no exercício profissional do assistente social nas unidades de RH em instituições públicas de Pernambuco enquanto contribuição para construção de uma nova ordem societária, a concretização do PEP na atuação profissional, a partir de aspectos profissionais do assistente social, e por fim foram abordados os desafios e as possibilidades na prática do assistente social, diante da materialização do projeto ético político profissional hegemônico.

CAPÍTULO 1 - A CONTRARREFORMA E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO NA REALIDADE DE PERNAMBUCO

1.1 - A Contrarreforma na Administração Pública no Brasil

Debater a contrarreforma⁵ do Estado brasileiro, neste início de primeiro decênio do século XXI, se apresenta como um grande desafio. Diante das defesas intransigentes por descrições simplistas e a negação incisiva de debates críticos totalizantes quanto às questões que permeiam a realidade, tratar da contrarreforma é ir contra a corrente. O que surge, estrategicamente para o capital, como uma temática ultrapassada, transforma-se numa questão imprescindível, quando o objetivo é analisar o exercício profissional do assistente social, inserido nas unidades de RH das instituições públicas de Pernambuco.

A trajetória da Contrarreforma no Estado de Pernambuco está vinculada às mudanças políticas, econômicas e sociais que surgiam consolidadas no Brasil, no âmbito federal, desde o início dos anos de 1990. As redefinições na Administração Pública pernambucana não se apresentavam isoladas, mas associadas às ideias que fundamentaram e passaram a reger o poder central do nosso país, em finais do século XX.

A configuração da década de 1990 que se contrapunha ao recente período de redemocratização vivenciado no país, com auge na Constituição de 1988, se alinhava às pretensões do capital para países da América Latina, como o Brasil. No momento em que milhões de trabalhadores brasileiros vislumbravam a garantia de seus direitos, após um perverso governo ditatorial, o capitalismo mundial estabelecia novas regras⁶ e buscava outras estratégias, diante de um período de crise e recessão.

⁵ Neste estudo, usaremos o termo "Contrarreforma" pois partilhamos do que defende Behring (2008) na sua obra intitulada "Brasil em contrarreforma: desestruturação do Estado e perda de direitos". O país não vivenciou uma reforma, como propagou seus defensores, mas uma contrarreforma pois estava fundamentada no estabelecimento da economia, em detrimento da garantia dos direitos sociais.

⁶ Na América Latina, as orientações e diretrizes foram consolidadas no documento intitulado "Consenso de Washington", publicado no final do anos de 1980. Este, fundamentado em princípios neoliberais, definia e

A desaceleração na acumulação de riquezas incutiu ao capitalismo mundial uma nova configuração. À medida que os lucros caíam, vertiginosamente, na produção de bens industriais, o capital buscava saídas, para retomar os ganhos perdidos, pela via da financeirização. A partir da década de 1980, as mudanças ultrapassariam os processos de produção desenvolvidos até o momento e iriam além das novas tecnologias incutidas nas grandes indústrias. A nova configuração passou a se destacar pela mundialização da economia capitalista que, presente, também, neste início de século XXI,

[...] está ancorada nos grandes grupos industriais, resultantes de processos de fusões e aquisições de empresas em um contexto de desregulamentação e liberalização da economia. Esses grupos assumem formas cada vez mais concentradas e centralizadas do capital industrial e se encontram no centro da acumulação. As empresas industriais associam-se às instituições financeiras (bancos, companhias de seguros, sociedades financeiras de investimentos coletivos e fundos mútuos), que passa, a comandar o conjunto de acumulação, configurando um modo específico de dominação social e política do capitalismo, com o suporte dos Estados Nacionais (IAMAMOTO: 2011, p. 108).

Diante da financeirização, os intentos capitalistas têm o Estado de Bem Estar Social como alvo principal de suas críticas. A expansão da atuação estatal na área social que, sob a ótica capitalista, onerou as despesas públicas e sobrecarregou as funções do Estado, surgia como um dos principais fatores que adensaram a crise dos anos 1970. Entretanto, no processo de mundialização, o que parecia ser o fim da intervenção estatal na economia mundial, surge como elemento estratégico. O que se configura é a reformulação do papel do Estado, a favor dos interesses capitalistas.

A mundialização não suprime as funções do Estado de reproduzir interesses institucionalizados entre as classes e grupos sociais, mas modifica as condições de seu exercício, na medida em que aprofunda o fracionamento social e territorial. O Estado passa a presidir os "grandes equilíbrios" sob a vigilância estrita das instituições financeiras supranacionais, consonante a sua necessária submissão aos constrangimentos econômicos, sem que desapareçam suas funções de regulamentação interna (HUSSON; IANNI *apud* IAMAMOTO: 2011, p. 121).

orientava as ações dos países latino-americanos, dentre eles o Brasil, no que se refere a economia, interferindo diretamente nas funções do Estados Nacionais. Cf. BATISTA (1995).

As mudanças incutidas aos Estados Nacionais não ocorreram ao mesmo tempo e muito menos se expressaram da mesma forma. Em cada país, sob determinada conjuntura, considerando o lugar ocupado na economia mundial e suas particularidades históricas, as transformações nas funções estatais foram expressas de maneira as mais diversas.

No Brasil, os reflexos dessa crise foram percebidos quase duas décadas depois⁷. Foi a partir da inserção do país na dinâmica da economia mundial, no último decênio do século passado, que as "transformações societárias" (NETTO: 1996) passam a ser percebidas de maneira mais contundente. Eram os primeiros passos da Contrarreforma do Estado brasileiro e o início da derrocada dos direitos sociais, no país.

O discurso da "reforma" surgia, aparentemente, como um fenômeno natural, inadiável e necessário. Propagava-se como a melhor solução para o Brasil e os brasileiros, após a passagem da década de 1980, a conhecida "década perdida" (MANDEL *apud* BEHRING: 2008). O processo de industrialização ocorrido no período da ditadura militar, fundado na substituição de importações, se deu a custos muito altos. O país, pressionado pela política econômica externa, se rendeu aos vultosos empréstimos advindos dos credores⁸ internacionais. Por sua vez, o aumento abusivo dos juros, fez do Brasil uma nação endividada, detentora de taxas de inflação altíssimas, incapaz de atender às demandas sociais (BEHRING: 2008).

Portanto, a conjuntura econômica que antecede a necessária "reforma" do Estado brasileiro parecia favorecer aos interesses neoliberais. E a possibilidade de ascensão da burguesia brasileira ao poder, se fazia possível, diante da pouca ou quase nenhuma legitimidade política dos militares, entre a maioria dos brasileiros, no primeiro quarto da década de 1980.

Oficialmente, a "reforma" do Estado brasileiro se estabeleceu, a partir da criação do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), em 1995, no governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, tendo a frente o Ministro, Bresser Pereira. Para Behring, o texto orientador da "reforma" criado pelo

⁷ O Brasil se inseriu de maneira tardia na economia capitalista e ocupa um lugar periférico, subordinado e dependente em relação aos países (como Inglaterra, Alemanha e França) em que a gênese do modo de produção capitalista foi acompanhado de perto e, que, atualmente, assumem o poder econômico mundial.

⁸ O principal deles, foi o Fundo Monetário Internacional (FMI).

MARE, o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado⁹, "[...] incorpora inteiramente o raciocínio de Bresser" (2008: p. 177).

A interpretação para a crise mundial pelo Ministro do MARE seguia as seguintes afirmativas,

[...] enquanto a crise dos anos 30 foi crise keynesiana, definida por uma crônica insuficiência de demanda, a minha hipótese é que a crise dos anos 80 e 90 é uma crise do Estado, é uma crise fiscal do Estado, é uma crise do modo de intervenção do Estado Social, é uma crise da forma burocrática e ineficiente de administrar um Estado que se tornou grande demais [...](PEREIRA: 1996, p. 14).

No contexto brasileiro, no início da década de 1990, Bresser Pereira admitiu que o Estado estava em crise, uma crise fiscal cujos ingredientes, presentes desde os anos 1980, foram:

[...] déficit público; poupanças públicas negativas ou muito baixas; dívida interna e externa excessivas; falta de crédito do Estado, expresso na ausência de confiança na moeda nacional e no curto prazo de maturidade de dívida doméstica (os títulos do Tesouro rolados no overnight); e pouca credibilidade do governo (BEHRING: 2008, p. 175).

Numa perspectiva crítica, a intitulada crise do Estado não passava de uma estratégia do capitalismo do século XX, para recuperar o domínio mundial e manter as taxas de lucros crescentes. Não bastava uma reestruturação da economia, era necessária a formação de uma cultura política, eivada de consentimentos de classe. No Brasil, a cultura da crise do Estado significou a instituição de um consenso transclassista. Nesse sentido, Mota afirma que

[...] o discurso da crise, ou sobre a crise, é formado de uma cultura política que procura negar os referenciais teóricos, políticos e ideológicos, que permitiam, no caso brasileiro, até a segunda metade da última década, identificar propostas e práticas diferenciadas por parte das classes trabalhadoras e capitalistas acerca da situação social e econômica do país (MOTA: 2005, p.101).

Sob a ótica neoliberal, a autointitulada "reforma" do Estado brasileiro (BEHRING: 2008) surge como resultado dos imperativos econômicos, sendo um

⁹O Plano Diretor se propõe a "reforma" do aparelho do Estado, entendendo este último como a estrutura organizacional do Estado, em seus três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) e três níveis (União, Estados-membros e Municípios). Sendo constituído pelos dirigentes nos três poderes, pelos funcionários e pela força militar (BRASIL: 1995).

caminho natural e irreversível. A inserção do Brasil na dinâmica do mercado internacional estava condicionada a algumas exigências, capazes de reforçar a histórica heteronomia econômica do país. Entretanto, para a teoria social crítica esta mesma "reforma" é apreendida como uma escolha político-econômica, comum às classes dominantes brasileiras.

Segundo Pereira (1998), o enfrentamento da denominada crise do Estado se daria através de algumas medidas que, não estariam associadas às propostas conservadoras e neoliberais de Estado mínimo. A partir de críticas ao neoliberalismo, Bresser Pereira defendia um Estado social-liberal capaz de atender às demandas sociais - mesmo que via mercado - sob a primazia da democracia.

Com a crise desse tipo de Estado (Estado social ou Estado Social Burocrático) a partir dos anos 70 e, principalmente, nos anos 80, um novo Estado começa a emergir: o Estado Social Liberal que é social porque mantém suas responsabilidades pela área social, mas é liberal porque acredita no mercado e contrata a realização dos serviços sociais de educação, saúde, cultura e pesquisa científica de organizações públicas não estatais que financia a fundo perdido com orçamento público (PEREIRA: 1996, p. 14).

No Seminário "Moderna Gestão Pública" realizado na cidade de Lisboa, em 2000, Bresser Pereira reafirmava suas ideias em oposição ao neoliberalismo,

Na verdade, os princípios que orientam a visão neoliberal ou neoconservadora são compatíveis com os princípios da administração pública burocrática, enquanto conflitam com os da reforma gerencial. O neoliberalismo parte do pressuposto do egoísmo essencial dos políticos e dos administradores públicos, que apenas fariam permutas consigo mesmo entre o objetivo de enriquecerem à custa do Estado e o de se reelegerem (se forem políticos) ou de alcançarem postos mais altos na carreira (se forem administradores públicos). Ora, diante desse pressuposto, que exclui a possibilidade de ação coletiva ou de cooperação através do Estado, as duas consequências lógicas são a opção pelo Estado mínimo e o controle burocrático rígido no Estado do que não puder ser controlado automaticamente pelo mercado (PEREIRA: 2000, p. 15).

A proposta do Ministro e de sua equipe, expressa por meio do Plano Diretor, estava voltada para alterar as funções do Estado previstas, anteriormente, pela Constituição de 1988¹⁰, reduzindo,

¹⁰ Alvo de críticas, a Carta Magna foi rechaçada e considerada como "um retrocesso burocrático sem precedentes" (BRASIL: 1995, p. 21). Para o MARE, além da excessiva autonomia dada as empresas estatais, a Constituição de 1988 impediu a ascensão das ideias que fortaleciam a administração pública gerencial no

[...] seu papel de gestor ou prestador direto de serviços, mantendo-se entretanto no papel de regulador e provedor ou promotor destes, principalmente dos serviços sociais como educação e saúde, que são essenciais para o desenvolvimento [...]; para a democracia [...]; e para uma distribuição de renda mais justa [...] (BRASIL: 1995, p. 13).

As orientações contidas no Plano não se resumiam à reforma administrativa, faziam parte da conjuntura internacional e da grande proposta do capital, em meio ao final do século XX, para os Estados Nacionais, e mais particularmente, para os países da América Latina. Buscava-se inserir um novo conceito de Estado, assim como estabelecer outras relações entre Estado e sociedade (BEHRING: 2008).

Neste sentido, o Estado continuaria a ser parceiro das propostas capitalistas, mas, agora, ocupando um lugar à margem e abrindo espaço para os intentos do mercado. Para os que apoiavam a "reforma" do Estado brasileiro, esta deveria seguir os seguintes caminhos:

[...] ajuste fiscal duradouro; reformas econômicas orientadas para o mercado - abertura comercial e privatizações - , acompanhadas de uma política industrial e tecnológica que fortaleça a competitividade da indústria nacional; reforma da Previdência Social; inovação dos instrumentos de política social; e reforma do aparelho do Estado, aumentando sua eficiência (BEHRING: 2008, p. 178).

De acordo com Behring (2008), as propostas do MARE, apresentavam uma *"espécie de aparente esquizofrenia"*:

[...]apresenta-se que o problema está localizado no Estado, donde é necessário refuncionalizá-lo para novas requisições, corrigindo distorções e reduzindo custos; enquanto isso, a política econômica corrói aceleradamente os meios de financiamento do Estado brasileiro por intermédio de uma inserção na ordem internacional que deixa o país à mercê dos especuladores do mercado financeiro, de forma que todo o esforço de redução de custos preconizado escoar pelo ralo do crescimento galopante das dívidas interna e externa (2008: p. 199).

Diferentemente do que propagavam seus idealizadores, o que ocorria no Brasil em finais do século XX, era de fato, como conclui Behring (2008): uma *Contrarreforma do Estado*. Esta se concretizava na perda da soberania; no reforço

país e instituiu alguns privilégios como estabilidade e aposentadoria integral para servidores civis (BRASIL: 1995).

deliberado da incapacidade do Estado para impulsionar uma política econômica que tivesse em perspectiva a retomada do emprego e do crescimento, além da parca vontade política e econômica de realizar uma ação efetiva sobre a equidade social (BEHRING: 2008).

Retomando as orientações do Plano Diretor, a organização da estrutura do aparelho do Estado ficou definida em quatro setores principais e a propriedade pública não-estatal foi estabelecida como uma forma de propriedade relevante, e neste caso, também, estratégica para implementar um Estado "moderno e eficiente", preconizado pelo MARE (BRASIL: 1995).

O Núcleo Estratégico é o setor onde são tomadas as principais decisões, incluindo as leis e as políticas públicas. É o setor composto pelos poderes Legislativo e Judiciário, o Ministério Público, assim como o Presidente da República, os ministros, os auxiliares e os assessores. No setor das atividades exclusivas, apenas, ao Estado cabe a realização de serviços, em áreas como regulamentação e fiscalização (IDEM).

Para os formuladores do Plano Diretor, o Estado era ineficiente e apresentava algumas distorções na execução direta dos serviços públicos (nas áreas de saúde, educação e cultura, por exemplo) e portanto seria necessário realocar para o setor privado as atividades que poderiam ser controladas pelo mercado. Para tanto, foi criado o setor de serviços não exclusivos, espaço privilegiado para a publicização¹¹ dos serviços públicos, através de organizações privadas e as públicas não estatais (BRASIL: 1995).

A produção de bens e serviços para o mercado é o setor que se restringe à atuação das empresas que buscam em suas atividades obter lucro. Neste campo, o objetivo seria dar continuidade ao processo de privatização, além de organizar e fortalecer os órgãos privatizados (IDEM: 1995).

As propostas advindas da "reforma", também, traziam uma crítica à maneira de gerir a administração pública e propunham algumas mudanças. Logo, o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado propôs a administração pública gerencial em substituição à administração burocrática, por considerar que esta última não

¹¹ Publicização: descentralização para o setor público não estatal da execução de serviços que não envolvem o exercício do poder de Estado, mas devem ser subsidiados pelo Estado, como é o caso dos serviços de educação, saúde, cultura e pesquisa científica (BRASIL: 1995, p. 12-13).

atendia aos ensejos da modernidade prevista para o Estado brasileiro no início dos anos 1990 (BRASIL: 1995).

Assim, foram introduzidas a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à sociedade em que,

O controle se faz pelos resultados, e não pelos processos, sem abrir mão da profissionalização do funcionalismo, tal como na orientação burocrática. É uma estratégia que conduz à competição administrativa no interior do Estado e que envolve: definição precisa dos objetivos a serem atingidos pelas instituições; autonomia na gestão de recursos materiais, financeiros e humanos; controle e cobrança *a posteriori* dos resultados. Com isso, a proposta aponta para flexibilização e a descentralização das decisões, o que, espera-se, vai aumentar a eficiência do Estado (BEHRING: 2008, p. 179).

A partir dessa ideia, o cidadão brasileiro muda de status e passa a ser mais um cliente, no entanto, agora, um cliente dos serviços prestados pelo Estado.

A administração pública gerencial vê o cidadão como o contribuinte de impostos e como *cliente* dos seus serviços. Os resultados da ação do Estado são considerados bons não porque os processos administrativos estão sob controle e são seguros, como quer a administração pública burocrática, mas porque as necessidades do *cidadão - cliente* estão sendo atendidas (BRASIL: 1995, p. 17, *grifos nossos*).

A partir da defesa de uma pseudoineficiência no desempenho das funções estatais, assim como a valoração do mercado no alcance dos resultados, os princípios empresariais adentram a estrutura do Estado brasileiro como uma das melhores soluções para superar a autodenominada crise fiscal.

Ainda sobre a organização da estrutura do aparelho do Estado, o Plano Diretor impõe outras duas mudanças: uma delas quanto à organização das instituições de administração descentralizada, também, conhecidas como indiretas; e a outra estabelecendo novas proposições ao serviço público. Ambas as questões se apresentam de relevante interesse para esse estudo.

A partir de um breve histórico sobre a gestão pública brasileira, o documento que passa a regular o Estado, afirma que a "reforma gerencial" iniciou-se no período da ditadura militar quando, diante do Decreto nº 200 publicado em 1967, as instituições indiretas ganharam maior relevância. Às autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista foram repassadas algumas atividades, na busca de atingir uma maior dinâmica e descentralização funcional.

Considerando o contexto econômico do país, de fortes investimentos no processo de industrialização, o qual exigia uma maior operacionalização do Estado foi preciso expandir a administração indireta. Entretanto, o Plano ao definir a Constituição de 1988 como "um retrocesso", um retorno burocrático, admite que a descentralização não conseguiu estabelecer autonomia aos órgãos, à medida que focalizou na União, o desenvolvimento social do país. A nova proposta para as indiretas seria, no cumprimento das atividades exclusivas de Estado, transformar as autarquias e fundações em agências autônomas, administradas segundo um contrato de gestão; e nos serviços não exclusivos, as fundações são transformadas em organizações sociais, ou seja, em entidades de direito privado, sem fins lucrativos, que tenham autorização específica do poder legislativo para celebrar contrato de gestão com o poder executivo e assim ter direito à dotação orçamentária (BRASIL: 1995).

Quanto ao serviço público, o Plano Diretor faz uma crítica contundente à Constituição de 1988, por considerar que a estabilidade atribuída a todos os servidores públicos, através da institucionalização do Regime Jurídico Único¹², encareceu os cofres públicos, além de estabelecer a desmotivação no exercício profissional. A partir de uma análise sobre os Recursos Humanos (RH), no âmbito federal, apontando o mercado de trabalho no setor público, os gastos com ativos e inativos, assim como a evolução da remuneração dos servidores, o documento reforça a necessidade incólume de flexibilizar as relações trabalhistas, tão difundidas nas instituições privadas. Sendo assim, o documento conclui que

[...] a inexistência tanto de uma política de remuneração adequada (dada a restrição fiscal do Estado) como de uma estrutura de cargos e salários compatível com as funções exercidas, e a rigidez excessiva do processo de contratação e demissão do servidor (agravada a partir da criação do Regime Jurídico Único), tidas como as características marcantes do mercado de trabalho do setor público, terminam por inibir o desenvolvimento de uma administração política moderna, com ênfase nos aspectos gerenciais e na busca de resultados (BRASIL: 1995, p. 36).

A proposta de reforma do aparelho do Estado apresentada no Plano pretendia se expandir para todo o país. Os estados e municípios brasileiros precisariam se adequar às mudanças que no âmbito federal ganhavam força e legitimidade, entre os administradores públicos.

¹² Regime Jurídico Único: uniformização do tratamento de todos servidores da administração direta ou indireta (BRASIL: 1988).

A conjuntura dos estados e municípios brasileiros, desde o início dos anos de 1990, não era das mais otimistas. A Constituição Federal de 1988 estabelecia como um de seus princípios a descentralização político-administrativa, que transferiria aos estados e municípios além de poder e funções, os recursos para financiar suas ações, por considerar que as demandas seriam melhor atendidas no âmbito local. Entendia-se que os níveis estadual e municipal, por estarem mais próximos do público-alvo, seriam capazes de atender às crescentes demandas de forma mais eficiente. Entretanto, o início da contrarreforma do Estado nos anos 1990 significou apenas a transferência de atribuições sem o necessário repasse de verbas públicas. Estados e municípios acumulavam cada vez mais responsabilidades diante de escassez de recursos, crescentes demandas e uma maior mobilização da sociedade brasileira, num contexto de redemocratização.

No estado de Pernambuco, a situação se repetia. Desde 1995, as dívidas se acumulavam com o governo federal e não se conseguia arcar com despesas internas¹³. Mesmo com a condição imposta pela União de venda do Banco do Estado de Pernambuco (BANDEPE) para sanar as dívidas, o governo pernambucano não conseguiu cumprir o estabelecido e permaneceu no quadro de devedores.

Ao ser eleito em 1999, o governador Jarbas Vasconcelos, propôs mudanças na gestão pública administrativa, considerando que estas seriam necessárias e indispensáveis para a superação da crise do estado. Logo, a gestão gerencial surge como uma pressão externa advinda das mudanças que ocorriam no âmbito federal, além de uma condição *sine qua non* para repasse de recursos aos governos estaduais.

1.2 - A Contrarreforma na Administração Pública de Pernambuco

Passaremos, agora, a tratar das principais mudanças ocorridas em Pernambuco a partir de 1999, quando oficialmente o governo se propõe a realizar a, também, denominada "reforma". Diante das limitações impostas por esta

¹³ Entre 1995 e 1998, pela primeira vez em Pernambuco, o pagamento da folha dos funcionários públicos ficou atrasado por duas vezes (CORREA: 2011).

dissertação, nos deteremos às questões que estejam relacionadas com o nosso objeto de estudo.

Os apontamentos iniciais sobre a "reforma" foram expressos através da Lei nº 11.629, publicada em fevereiro de 1999¹⁴. A criação da Secretaria de Administração e Reforma do Estado (SARE) que se apresentou como fator relevante, na referida legislação, passava a ter as seguintes competências e finalidades:

[...] planejar, desenvolver e coordenar os sistemas administrativos de gestão de pessoal, patrimônio, materiais, transportes oficiais e comunicações internas; elaborar planos e projetos de informatização e modernização administrativa no âmbito dos órgãos e entidades do Estado; coordenar a aplicação das políticas de pessoal e da remuneração do funcionalismo; representar o Poder Executivo nas relações e negociações com os servidores públicos estaduais; planejar e executar, planos e programas de desenvolvimento de recursos humanos, da capacitação, reciclagem e qualificação de pessoal; exercer a função de normatização de procedimentos e controle direto da legalidade dos atos da Administração; *promover a reforma do Estado* (PERNAMBUCO, 1999, p. 04, *grifos nossos*).

Além da SARE se apresentar como o órgão estadual chave, no processo de "reforma", o documento legal, logo, estabeleceu as ações que seriam realizadas, continuamente, no governo de Pernambuco a partir de 1999.

Art. 9º Fica o Poder Executivo autorizado a promover a *privatização, contrato de gestão, extinção, fusão, cisão, transformação ou alienação onerosa das seguintes empresas, equipamentos públicos e sociedades de economia mista que atualmente integram a estrutura administrativa do Estado e de concessão ou permissão dos serviços públicos que lhes são cometidos*: Companhia de Habitação Popular do Estado de Pernambuco-COHAB; Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural-EMATER; Companhia Editora de Pernambuco - CEPE; Empresa de Fomento de Informática do Estado de Pernambuco - FISEPE; Laboratório Farmacêutico do Estado de Pernambuco - LAFEPE; Companhia Pernambucana de Saneamento-COMPESA; Complexo Industrial Portuário S/A-SUAPE; Companhia de Abastecimento e de Armazéns Gerais do Estado de Pernambuco - CEAGEPE; Pernambuco Participações e Investimentos S/A-PERPART; Terminais Rodoviários e Centro de Convenções (PERNAMBUCO, 1999, p. 09, *grifos nossos*).

As determinações advindas da Lei nº 11. 629/1999 acompanhavam as mudanças que, no âmbito federal, ocorriam desde o início da década de 1990 e ganhavam fôlego nos estados brasileiros¹⁵. A publicação do Plano Diretor de

¹⁴ É importante ressaltar que a elaboração desta lei recebeu relevante influência das Emendas Constitucionais nº 19 e 20, aprovadas no ano de 1998, um ano antes do governo Jarbas Vasconcelos, assumir (CORREA: 2011).

¹⁵ O Estado da Bahia, também, introduziu as orientações contrarreformistas no início do século XXI (LACZYNSKI; PACHECO: 2009).

Reforma do estado de Pernambuco¹⁶, no ano 2000, anunciava o quanto as propostas advindas do governo pernambucano, se assemelhavam àquelas definidas, anteriormente, no Plano Diretor elaborado pelo MARE. Na figura 1 são apresentados os novos setores no plano pernambucano:

FIGURA 1

Desenho Institucional da Nova Administração Pública Estadual



Fonte: Plano Diretor de Reforma do Estado - Pernambuco *apud* FITTIPALDI (2011).

Pernambuco se apropria completamente da proposta contrarreformista construída a partir das ideias centrais de Bresser Pereira. A organização estatal que

¹⁶ Com o objetivo de obter acesso ao conteúdo original do Plano Diretor de Reforma do Estado de Pernambuco, entramos em contato com diferentes órgãos que compõem o Poder Executivo Estadual, inclusive, com suas bibliotecas, entretanto, em nenhuma das instituições foi encontrado o referido documento. Portanto, as informações apresentadas são informações, advindas de estudos (dissertações) e dos relatórios de prestação de contas, do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco (TCE).

melhor atendia aos interesses do mercado foi, também, reproduzida no estado, descartando suas particularidades históricas, econômicas e sociais.

No Estado de Pernambuco, a contrarreforma foi inicialmente conduzida através de quatro campos de atuação: o Programa de Ajuste Fiscal, o Programa de Desestatização, o Programa de Modernização Administrativa e o Programa de Valorização do Servidor (PERNAMBUCO: 2001). Ao longo dos dois mandatos do governo de Jarbas Vasconcelos (1999-2002 e 2003-2006), as ações promovidas pelos referidos programas se articulavam provocando significativas mudanças, no âmbito local.

Ao considerar as dívidas (internas e externas) que se acumulavam, a redução dos gastos públicos passou a ser alvo principal das atuações governamentais. Para tanto, as privatizações foram carro chefe do Programa de Ajuste Fiscal e mais especificamente do Programa de Desestatização. Em oito anos, as perdas do patrimônio público pernambucano foram de enorme vulto. Dentre as instituições privatizadas podemos destacar: a Companhia Energética de Pernambuco (CELPE), a Companhia Pernambucana de Saneamento (COMPESA), o Terminal de Contêineres - SUAPE e o Porto do Recife.

Ainda em relação ao Programa de Ajuste Fiscal, foi estabelecido, através do Conselho Superior de Política de Pessoal (CSPP), o controle de concessões de vantagens, por meio de acordos coletivos, significando para os trabalhadores do serviço público, a redução expressiva de ganhos e benefícios, diminuição do valor total da remuneração, além de contenção das mobilizações políticas dos trabalhadores (PERNAMBUCO: 2001).

Merece destaque, também, neste programa, as alterações referentes à previdência social dos servidores públicos, acatando os dispostos nas Emendas Constitucionais nº 19 e 20. Em 2000, a criação da Fundação de Aposentadorias e Pensões dos Servidores do Estado de Pernambuco (FUNAPE), veio acompanhada do aumento da contribuição dos trabalhadores sobre o total das remunerações que passou de 10% para 13,5%. Outras mudanças foram estabelecidas, após a criação da FUNAPE, seguem algumas: o estabelecimento da contribuição de inativos e pensionistas; a perda da integralidade do benefício da pensão por morte; e a criação

do abono permanência¹⁷ para os servidores que continuassem em atividade (PERNAMBUCO: 2005). No ajuste fiscal, ainda foram mitigados os gastos com pessoal, sendo vedada qualquer contratação que implicasse em aumento de despesa tanto para instituições da administração direta como indireta, com serviços terceirizados como telefonia, reprografia, material de escritório dentre outros. Abaixo, apresentamos as principais medidas adotadas em 1999:

QUADRO 3

Principais Medidas Implementadas em 1999, no âmbito do Ajuste Fiscal

INSTRUMENTO LEGAL	FOCO DA POLÍTICA
Decreto nº 21.258 (01/01/1999)	Centraliza as folhas de pagamentos dos órgãos da Administração Direta, Fundações, Autarquias e Empresas que dependem dos recursos do Tesouro Estadual, na SARE.
Decreto nº 21.259 (01/01/1999)	Proíbe, por 1 ano, a realização de concurso público no âmbito da Administração Direta, Fundações, Autarquias, Empresas Públicas e Sociedade de Economia Mista.
Decreto nº 21.260 (01/01/1999)	Determina medidas de controle administrativo tais como: cria sistema de controle de ligações telefônicas, sistema de controle de uso de veículos, e o sistema de controle de uso de máquinas xerográficas. Também determina que a Secretaria da Fazenda seja consultada sobre todos os convênios a serem firmados pelos órgãos públicos estaduais.
Decreto nº 21.261 (01/01/1999)	Determina o corte de 30% na despesa de material de consumo de escritório, assinatura de jornais, revistas, diários oficiais e periódicos em relação ao valor médio mensal referente ao exercício de 1998.
Decreto nº 21.620 (30/07/1999)	Determina a SARE medidas administrativas que visem a redução de 25% na despesa de locação de mão de obra.
Lei Complementar nº 23 (25/05/1999)	Fixa o teto de remuneração de servidores civis e militares, ativos, inativos e pensionistas em R\$ 7.000,00
Lei Complementar nº 25 (14/10/1999)	Institui o Programa Estadual de Demissão Voluntária (PEDV), voltados para os servidores da administração direta e indireta.

Fonte: Os Primeiros Trinta Meses da Reforma do Estado em Pernambuco - Comissão da Reforma do Estado *apud* FITTIPALDI (2002).

¹⁷ O Abono Permanência corresponde ao valor da contribuição previdenciária mensal do servidor que o requerer, desde que tenha cumprido os requisitos para aposentadoria voluntária e opte em permanecer em atividade até completar as exigências para a aposentadoria compulsória (BRASIL: 2003). Mais informações Cf. BRASIL: 2003.

Quanto ao Programa de Modernização Administrativa, enquanto um dos pilares do Plano Diretor de Reforma do Estado de Pernambuco, buscou-se introduzir a gestão gerencial - as diretrizes da administração privada - na administração pública, através de instrumentos de controle e de avaliação de resultados, além das novas tecnologias de gestão e da informação (PERNAMBUCO: 2001). O Programa Pernambucano de Modernização da Gestão Pública (PROGESTÃO) foi criado em 2000, com a finalidade de promover a modernização gerencial das instituições públicas da administração direta e indireta do Estado (PERNAMBUCO: 2000). O grupo executivo do Programa atuava a partir das seguintes competências:

- I. Gerenciar a implementação do PROGESTÃO, fomentando a Rede Pernambucana de Gestores Públicos, constituídas por representantes indicados pelas instituições que aderirem o Programa;
- II. Promover a adesão das instituições públicas ao Programa, através de Termo de Adesão, apoiando-as no desenvolvimento de suas ações;
- III. Verificar o cumprimento dos compromissos assumidos pelas instituições, quando de sua adesão ao Programa, a saber:
 - a) Proceder a autoavaliação do órgão, utilizando critérios de excelência de gestão;
 - b) Elaborar anualmente, em decorrência da autoavaliação, um plano de melhoria de gestão, promovendo a sua execução, com acompanhamento e avaliação de resultados;
 - c) Indicar em cada órgão um representante, junto ao grupo executivo, para compor a Rede Pernambucana de Gestores Públicos, o qual atuará como articulador entre o PROGESTÃO e a instituição da qual faz parte;
 - d) Constituir em cada órgão, um Núcleo Interno do Programa com representantes próprios atuando como multiplicadores das ações, participando de treinamentos e colaborando como avaliadores /consultores "ad hoc" do PROGESTÃO;
 - e) Efetivar o processo de planejamento estratégico, (concepção, acompanhamento, avaliação e replanejamento) para firmar contratos de gestão como governo, atendendo às diretrizes e metodologia utilizado no PROGESTÃO.
- IV. Articular-se com o Governo Federal e demais Estado e Municípios, quanto à implementação dos procedimentos que visem a modernização gerencial;
- V. Propor a instrumentação legal para a implementação das medidas necessárias [...] (PERNAMBUCO: 2000a, p. 02).

Com o PROGESTÃO, o governo insistia em reproduzir a gestão gerencial como uma saída profícua para o estado de Pernambuco. Entretanto, a cultura política da gestão burocrática, impediu em parte, os intentos do estado. De acordo com o Relatório de Prestação de Contas do Tribunal de Contas de Pernambuco (TCE -PE), emitido em 2001, ainda não havia nenhuma instituição que houvesse firmado contrato com o Programa.

O ano de 2003, início do segundo mandato do governo Jarbas Vasconcelos, ficou conhecido como a "*segunda fase da reforma*" (PERNAMBUCO: 2003b). A Lei Complementar nº 49, publicada em 31 de janeiro de 2003, enxugou a máquina pública estadual, através de fusões, extinções e cisões das instituições indiretas. A palavra de ordem era reduzir a qualquer custo as "despesas" do estado pernambucano.

Art. 51 Fica o Poder Executivo autorizado a promover a cisão, transformação, fusão e a extinção, por incorporação à Pernambuco Participações e Investimentos S/A - PERPART, das entidades abaixo discriminadas:

- I - Agência de Desenvolvimento de Pernambuco - AD/DIPER;
- II - Companhia de Abastecimento e de Armazéns Gerais do Estado de Pernambuco - CEAGEPE;
- III - Empresa de Abastecimento e Extensão Rural do Estado de Pernambuco - EBAPE;
- IV - Empresa de Fomento de Informática do Estado de Pernambuco - FISEPE; e
- V - Companhia Pernambucana do Meio Ambiente - CPRH. [...]

Art. 52. Ficam extintas as seguintes fundações, autorizado o Poder Executivo a adotar, no prazo de cento e vinte dias, as medidas necessárias a sua concretização, especialmente quanto à transferência, para o Estado, dos bens, direitos e obrigações das entidades extintas:

- I - Instituto de Planejamento de Pernambuco - CONDEPE;
- II - Fundação de Desenvolvimento Municipal - FIDEM; e
- III - Fundação de Saúde Amauri de Medeiros - FUSAM (PERNAMBUCO: 2003a).

Com essas e outras medidas as instituições públicas pernambucanas de administração indireta, se reduziam, à medida que o quadro de pessoal, patrimônios e acervos eram alocados.

Foi, também, a partir do Programa de Modernização Administrativa, por meio da Lei nº 11.753, publicada em 20 de janeiro 2000, que o governo passou a considerar o terceiro setor e o setor de serviços como parceiros de suas ações. A Lei estabelecia a prestação e organização dos serviços públicos não exclusivos¹⁸. As Organizações Sociais (OS), as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPS), e as Sociedades Prestadoras de Serviços poderiam atuar nas áreas de promoção da assistência social, hospitalar e ambulatorial; cultura, defesa e conservação do patrimônio; segurança alimentar e nutricional; desenvolvimento

¹⁸ Dentre os serviços públicos não exclusivos podemos citar: Previdência Social, seguro desemprego, fiscalização das normas sanitárias, controle do meio ambiente, subsídio para educação básica, emissão de passaporte.

social e econômico e combate à pobreza; preservação e conservação do meio ambiente; moradia; ensino fundamental, dentre outros (PERNAMBUCO: 2000b). O Programa de Modernização Administrativa seguia as disposições previstas na Lei Federal nº 9.637, publicada em 15 de maio de 1998, que criou o Programa Nacional de Publicização. Em Pernambuco, até 2006, do total de 29 (vinte e nove) instituições, 6 (seis) eram OS e 23 (vinte e três) OSCIP's. Entretanto, o TCE-PE afirmava em seus relatórios, as dificuldades de acompanhamento do repasse de verbas para essas instituições, assim como os serviços prestados à sociedade:

Sendo assim, analisando-se as prestações de contas relativas ao exercício de 2005 dos órgãos, entidades e unidades técnicas que repassaram recursos para as OSCIP's, nada se pode afirmar sobre o alcance específico de cada meta; sobre as despesas executadas; sobre o valor que foi repassado e o que foi aplicado; sobre o valor despendido com pagamento de pessoal; e sobre a publicidade da execução físico-financeira, já que os documentos necessários para conferir estas informações não foram anexados à prestação de contas das unidades gestoras com as quais foram assinados os termos de parceria (PERNAMBUCO: 2005, p. 21).

No Programa de Valorização do Servidor diferentes órgãos foram criados com o objetivo de moldar os servidores públicos estaduais as novas propostas governamentais, os conduzindo à cultura contrarreformista. Dentre os órgãos merecem destaque o Instituto de Recursos Humanos de Pernambuco (IRH-PE) e a Escola de Governo. Enquanto o primeiro tinha a finalidade de selecionar os funcionários para a função pública e distribuir pessoal para órgãos e entidades da Administração Pública Estadual, direta e indireta; a Escola de Governo era responsável pelo treinamento e aperfeiçoamento funcional. Em 2002, foram oferecidos aos servidores 25 (vinte e cinco) cursos, em áreas que expressavam os principais interesses da gestão em Pernambuco, dentre elas: Gestão Comportamental de Alta Performance; Gestão de Processos e Eficácia dos Resultados; Excelência no Relacionamento com os Clientes; Critérios de Excelência na Gestão; Planejamento Organizacional; Novos Desafios na Gestão de Pessoas; Empreendedorismo na Gestão Pública; Gestão Econômico Financeira; Capacitação de Analistas do Progestão e Multiplicadores da Qualidade (PERNAMBUCO: 2002).

Portanto, as expressivas transformações nas funções estatais em Pernambuco, presentes desde finais do século XX, expressas neste estudo, através

das mudanças no aparelho do estado, compuseram o processo de contrarreforma do estado de Pernambuco. As referidas transformações, que passaram a orientar a administração pública, preconizavam a brusca redução nos gastos públicos, a imposição da gestão pública gerencial, a transferência ao terceiro setor da prestação de serviços sociais, através da OS e OSCIPS, e a privatização das instituições públicas estaduais, que conseqüentemente, resultaram em precárias condições de trabalho, a mercantilização dos direitos e serviços sociais, desregulamentação dos direitos trabalhistas dos servidores e empregados públicos e parco atendimento às demandas sociais. É nessa conjuntura que estão inseridas as instituições públicas estaduais de Pernambuco, onde os assistentes sociais, pertencentes às unidades de RH, exercem suas atividades profissionais, tendo como elemento norteador, o Projeto Ético Político Profissional.

1.3 - Os atributos das instituições públicas descentralizadas de Pernambuco

A conjuntura de contrarreforma em Pernambuco imprimiu relevantes mudanças no aparelho do estado. Os programas que passaram a orientar as ações governamentais, desde 1999, reproduziam os ditames neoliberais: um Estado abatido para garantia de direitos sociais e, permanentemente, robusto para atender as exigências econômicas do mercado internacional.

A estrutura administrativa do estado de Pernambuco ajustada à nova ordem, como discutido no item anterior, implicou para as instituições públicas estaduais mudanças de diversas ordens. Neste estudo, nos deteremos a apontar algumas mudanças ocorridas nas instituições da administração indireta, ou seja, nas instituições públicas descentralizadas de Pernambuco, formadas por Autarquias, Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e Fundações. De acordo com a Lei Complementar nº 49 de 31 de janeiro de 2003 (PERNAMBUCO: 2003a), essas instituições, inscritas no Poder Executivo, exercem as atividades públicas, exclusivas e concorrentes do estado pernambucano. O Decreto Lei nº 200 (BRASIL: 1967), inicialmente, buscou definir algumas dessas instituições, sofrendo algumas alterações, ao longo do tempo. Portanto, conforme o Decreto Lei, considera-se:

I - Autarquia - o serviço autônomo, criado por lei, com personalidade jurídica, patrimônio e receita próprios, para executar atividades típicas da

Administração Pública, que requeiram, para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizada.

II - Empresa Pública - a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e capital exclusivo da União, criado por lei para a exploração de atividade econômica que o Governo seja levado a exercer por força de contingência ou de conveniência administrativa podendo revestir-se de qualquer das formas admitidas em direito. *(Inciso com redação dada pelo Decreto-Lei nº 900, de 29/9/1969)*

III - Sociedade de Economia Mista - a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, criada por lei para a exploração de atividade econômica, sob a forma de sociedade anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria, à União ou a entidade da Administração Indireta. *(Inciso com redação dada pelo Decreto-Lei nº 900, de 29/9/1969)*

IV - Fundação Pública - a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, criada em virtude de autorização legislativa, para o desenvolvimento de atividades que não exijam execução por órgãos ou entidades de direito público, com autonomia administrativa, patrimônio próprio gerido pelos respectivos órgãos de direção, e funcionamento custeado por recursos da União e de outras fontes. *(Inciso acrescido pela Lei nº 7.596, de 10/4/1987)(BRASIL: 1967. Grifos do autor).*

É importante ressaltar, ainda, que nas empresas públicas e sociedades de economia mista, os funcionários são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), diferentemente das autarquias em que o Estatuto dos Servidores Públicos regula o trabalho no interior das instituições. Nas Fundações, o quadro de funcionários é composto tanto por celetistas quanto por servidores públicos.

Considerando o objetivo do nosso estudo, *analisar como os assistentes sociais inseridos nas unidades de RH de instituições públicas da administração descentralizada de Pernambuco, sediadas na cidade de Recife, enfrentam as atuais demandas institucionais, objetivando materializar o projeto ético-político profissional, no contexto da contrarreforma do Estado brasileiro*, trataremos apenas das instituições da administração descentralizada, sediadas em Recife, em que há profissionais de Serviço Social inseridos nas unidades de RH¹⁹.

Diante das informações encontradas, das 27 instituições públicas que compõem a administração descentralizada do Estado, localizadas em Recife, trataremos apenas de 5 instituições, onde o assistente social que aceitou participar da pesquisa atua na unidade de RH, sendo elas: CEPE, COMPESA, DETRAN-PE, FUNASE e SUAPE.

O surgimento da CEPE nos remete ao segundo decênio do século passado, quando o Departamento de Imprensa Oficial é substituído pela Repartição de

¹⁹ Quanto aos procedimentos metodológicos utilizados para definir as instituições que participaram da pesquisa, ver Introdução p. 18-20.

Publicações Oficiais. A Companhia criada, exatamente, em 01 de dezembro de 1967, tem como atividade principal a edição, impressão e comercialização do Diário Oficial do estado. Realiza, ainda, a impressão de livros, revistas e outras publicações oficiais e particulares²⁰. Nos primeiros anos do século XXI, em atendimento as determinações impostas pela conjuntura de contrarreforma do estado, a instituição foi compelida a reduzir as despesas institucionais. A CEPE, também, foi cotada no Programa de Desestatização, para participar do processo de privatização, entretanto, após análise da Comissão Diretora da Reforma do Estado, coube a CEPE, apenas mudanças em sua estrutura gerencial (PERNAMBUCO: 2001; 2002).

A COMPESA é, também, uma Sociedade de Economia Mista, entretanto é responsável, em todo estado, pelos serviços de abastecimento de água e esgotamento sanitário²¹. Criada através da Lei nº 6.307, de 29 de julho de 1971, buscou unificar os serviços realizados pelo Fundo de Saneamento de Pernambuco - FUNDESPE e pelas empresas: Saneamento do Recife - SANER e Saneamento do Interior de Pernambuco - SANEPE. Sob a imposição da contrarreforma, a partir de orientações da CSPP, a COMPESA reduziu suas despesas, não comprometendo a receita corrente líquida da instituição com contratação de novos funcionários. (PERNAMBUCO: 2001). Além disso, a Companhia, ao se inserir no PROGESTÃO, assinou um contrato de gestão, com o objetivo de inserir instrumentos de planejamento, avaliação e cumprimento de metas, partilhando das orientações da administração pública gerencial (PERNAMBUCO: 2005). Inscrita no Programa de Desestatização, desde 1999, de acordo com o Relatório de Prestação de Contas do TCE-PE, referente ao ano de 2002, não havia registros sobre a efetivação de privatização da instituição. Entretanto, desde setembro de 1999, através do contrato de promessa de compra e venda de ações da COMPESA, firmado entre o estado e a Caixa Econômica Federal, foram antecipados os recursos da privatização da instituição que segundo o estado serviriam para sanar as dívidas com a União, adquiridas desde finais dos anos de 1990 (PERNAMBUCO: 2000a).

²⁰ Informações obtidas através do site oficial da instituição: www.cepe.pe.gov.br.

²¹ Informações obtidas através do site oficial da instituição: www.compesa.com.br.

Na administração indireta, o DETRAN-PE é uma autarquia estadual, criada no final da década de 1960, e atualmente encontra-se vinculado à Secretaria das Cidades²². No ano de 2006, a instituição conseguiu concluir seu planejamento estratégico, enquanto condição para a sua inclusão no PROGESTÃO. (PERNAMBUCO: 2006). Em conformidade com as prerrogativas da contrarreforma o governo de Pernambuco, em 1999, através da Lei nº 11.629, repassou para a Empresa Metropolitana de Transportes Urbanos (EMTU), o planejamento, engenharia e fiscalização de trânsito, ações anteriormente realizadas pelo DETRAN - PE (PERNAMBUCO: 1999).

A partir da aprovação do Estatuto da Criança e do Adolescentes (ECA) em 1990, o atendimento às crianças e adolescentes envolvidos ou autores de ato infracional, em nível estadual, sofreu algumas alterações no sentido de garantir àqueles os direitos estabelecidos pelo ECA²³. A FUNASE surge em Pernambuco, com a reestruturação e red denominação da antiga Fundação da Criança e do Adolescente (FUNDAC), no ano de 2008. A Fundação tem como finalidade a execução da política estadual de atendimento aos adolescentes envolvidos ou autores de ato infracional, com privação ou restrição de liberdade. Entre os anos de 1999 a 2006, de acordo com os Relatórios de prestação de Contas do TCE-PE, poucas foram as informações encontradas sobre a FUNASE. Assim como, as outras instituições acima citadas, a FUNDAC, também, foi inserida no PROGESTÃO, no início dos anos 2000 (PERNAMBUCO: 2005).

O CIPS foi criado em 07 de novembro de 1978, após um longo processo de estudos e pesquisas quanto à possibilidade de instalação do complexo industrial e portuário na região Sul de Pernambuco. A empresa surgiu com a finalidade de conduzir a implantação do distrito industrial, o desenvolvimento das obras e a exploração das atividades portuárias do estado²⁴. O Complexo concluiu seu processo de privatização, ainda no ano de 2001, sendo a empresa International Container Terminal Services Inc – ICTSI, de origem filipina, a vencedora da concorrência internacional (PERNAMBUCO: 2001). A empresa, também, esteve inserida no PROGESTÃO, se adequando as orientações da gestão gerencial,

²² Informações obtidas através do site oficial da instituição: www.detran.pe.gov.br.

²³ Informações obtidas através do site oficial da instituição: www.funase.pe.gov.br.

²⁴ Informações obtidas através do site oficial da instituição: www.suape.pe.gov.br.

através da criação de planejamento estratégico, e assinatura do contrato de gestão, além do cumprimento das metas institucionais (PERNAMBUCO: 2004).

A conjuntura de contrarreforma em Pernambuco, a semelhança do que havia ocorrido em nível federal, provocou significativas mudanças em toda a estrutura administrativa do Estado. Além da inserção impositiva da gestão gerencial, as instituições públicas da administração descentralizada, também, tiveram seus recursos financeiros e de pessoal reduzidos, quando não sofreram as privatizações.

1.4 - A abordagem dos Recursos Humanos no Serviço Público de Pernambuco

O exercício profissional das assistentes sociais pesquisadas está submetido às mudanças advindas da conjuntura de contrarreforma do estado de Pernambuco, abordadas nos itens anteriores. Somada a essa conjuntura, as atividades profissionais, também, se relacionam com a atual abordagem das unidades de RH²⁵ pelas instituições públicas de administração descentralizada de Pernambuco, sediadas em Recife.

Portanto, para apreendermos essa abordagem buscamos identificar, por meio da análise da análise documental, como se caracterizam as atribuições das unidades de RH conferidas pelas instituições públicas pesquisadas. Os documentos analisados: o Manual de Serviços do DETRAN-PE, instituído a partir do Decreto Estadual nº 36.532, de 18 de maio de 2011; o Regulamento do Departamento Estadual de Trânsito de Pernambuco - DETRAN/PE, instituído pelo Decreto nº 38.447, de 23 de julho de 2012; o Regulamento da Fundação de Atendimento Sócio Educativo da FUNASE, instituído pelo Decreto 39.286 de 12 de abril de 2013; e os Regimentos Internos vigentes da CEPE, da Compesa e do CIPS, foram obtidos através do site do Diário Oficial do estado de Pernambuco²⁶, e por meio das próprias assistentes sociais que os disponibilizaram em meio digital ou impresso.

²⁵ Conforme os organogramas institucionais, a nomenclatura dada aos espaços de lotação dos funcionários, variam a depender das hierarquias internas, e portanto ora são denominadas como setores, ora como gerências e ora como coordenadorias. Considerando essa variedade e objetivando facilitar compreensão do texto, decidimos abranger todas essas denominações em uma única: "unidade(s) de RH".

²⁶ A página acessada na internet foi: <http://www.cepe.com.br/>.

É importante ressaltar que as características apresentadas, a seguir, não estão à margem da conjuntura política e econômica do nosso país dos anos 1990, principalmente no que se refere às mudanças ocorridas no mundo do trabalho. O processo de mundialização do capital acirrou a concorrência entre as empresas privadas, exigindo não apenas a criação de inovações tecnológicas na produção de mercadorias, capazes de garantir a permanência no mercado altamente competitivo, mas, também, instaurando uma nova gestão da força de trabalho prevendo trabalhadores adaptáveis à flexibilização, à desregulamentação das leis trabalhistas, através de mudanças significativas nas políticas de RH das empresas.

No Brasil, na área das Ciências Administrativas, vários são os estudos que abordam as transformações nas políticas de RH, ao longo de décadas, estabelecendo novos modelos de gerir as pessoas, no ambiente de trabalho. Neste sentido,

A área de Recursos Humanos deixou de ser um simples departamento de pessoal para se tornar o fator principal de transformação na organização. Antes, atuava de forma mecanicista, onde ao empregado cabia a obediência e a execução da tarefa, e ao chefe, o controle centralizado, hoje o cenário é diferente, os empregados são chamados agora de colaboradores e os chefes de gestores. Pode-se afirmar que gerir pessoas é discutir e entender a diferença entre as técnicas tidas como obsoletas e tradicionais das modernas, juntamente com a gestão da participação e do conhecimento (PEREIRA; MUELLER; GOMES: 2011, p. 02).

Outros estudos, também, na área da Administração apontam que o alto nível de concorrência entre as empresas, assim como a necessidade de acompanhar a velocidade das informações e da tecnologia, exigiram uma nova organização que buscasse ultrapassar a antiga Administração de Recursos Humanos (ARH) cedendo lugar para uma nova abordagem: a Gestão de Pessoas.

Nesta nova concepção as pessoas deixam de ser simples recursos (humanos) organizacionais para serem abordadas como seres dotados de inteligência, personalidade, conhecimentos, habilidades, competências, aspirações e percepções singulares. *São os novos parceiros da organização* (CHIAVENATO: 2004, p. 39, *grifos nossos*).

Considerando as contradições inerentes à sociedade capitalista, e em especial a histórica exploração da força de trabalho pelo capital, em que prevalece a apropriação privada dos bens socialmente produzidos, as mudanças propostas para

as políticas de RH, de uma aparente modificação nas relações entre empregados e empregadores, não passaram, como afirma Mota (2000), de

[...] iniciativas que permitem redefinir as formas de subordinação do trabalho ao capital. Se, historicamente, o trabalho sempre esteve subordinado, o que de 'novo' emerge é a tentativa de obter o consentimento ativo dos trabalhadores (MOTA: 2000, p. 36).

De acordo com a nossa pesquisa, no interior das instituições públicas, as pseudo mudanças nas políticas de RH foram absorvidas aos poucos e de forma diversa, pela necessidade de se adaptar às particularidades do serviço público. Inicialmente, das cinco instituições públicas pesquisadas, duas delas modificaram a nomenclatura da unidade responsável por administrar seus funcionários, seguindo algumas das mudanças implementadas, pioneiramente, pelas empresas privadas, diante dos altos níveis de concorrência. O termo "Recursos Humanos" foi substituído pelo "Gestão de Pessoas", entretanto, em nenhum dos documentos analisados, os funcionários, sejam eles servidores ou empregados públicos, foram citados como colaboradores ou parceiros das instituições.

Na estrutura organizacional, as unidades de RH pesquisadas compõem, com outras unidades (financeira, serviços, transportes, compras, patrimônio, segurança e contratos), a área administrativa das instituições pesquisadas, ou seja, são responsáveis por dar estrutura e suporte para que os objetivos institucionais sejam alcançados. E para tanto, exercem as suas atribuições tendo por base leis e decretos estaduais, assim como regras e normas institucionais, que regulam o exercício profissional dos seus funcionários. Dentre as normas legais internas ou externas, as que merecem destaque são: o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Pernambuco (Lei nº 6.123/1968), a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)²⁷, as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde do Trabalho, os Regimentos Internos, as Instruções Normativas, assim como os Planos de Cargos e Carreiras e Vencimentos ou Salários.

Portanto, se as atribuições das unidades de RH estão pautadas em normas legais, previamente definidas, sejam elas em nível federal, estadual ou institucional, os profissionais contratados para atuar nas unidades de RH, dentre eles, as (os)

²⁷ Além de servidores públicos, os quadros de pessoal das instituições pesquisadas, também, são compostos por empregados públicos que tem seus contratos de trabalho regulamentados pela CLT.

assistentes sociais, deverão pautar suas ações nas referidas normas, assim como dar-lhes cumprimento.

As unidades de RH das instituições pesquisadas, são compostas por setores que desenvolvem ações nas áreas de folha de pagamento, administração de pessoal, remuneração, carreira, segurança do trabalho, saúde, benefícios, assistência, treinamento e desenvolvimento. Os profissionais de serviço social são contratados para atuar nas áreas de treinamento e desenvolvimento, carreira e benefícios, assistência, saúde e segurança do trabalho.

Considerando as diferentes áreas de atuação, as atribuições das unidades de RH se apresentam as mais diversas. Buscando facilitar a apreensão, elaboramos o quadro abaixo com as áreas e suas respectivas atribuições, conforme os documentos analisados:

QUADRO 4

Atribuições das Unidades de RH das Instituições Públicas Descentralizadas, sediadas em Recife

ÁREAS	ATRIBUIÇÕES
ARTICULAÇÃO	Fomentar a articulação com as instituições que representam os trabalhadores (sindicatos).
ASSISTÊNCIA	Realizar pesquisas e levantamento de dados sócio econômicos dos trabalhadores para orientar a elaboração da política e dos programas institucionais; Supervisionar, orientar, opinar, prestar apoio à solução de problemas sócio-profissionais e de natureza psicológica, relativos a direitos, vantagens, deveres e ação disciplinar dos trabalhadores.
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	Coordenar e desenvolver sistemas de avaliação de desempenho funcional.
BENEFÍCIOS	Controlar as atividades de apoio, assistência e benefícios.
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	Coordenar, controlar, acompanhar e implantar atividades de administração, gestão e desenvolvimento de pessoal.
DIRETRIZES, NORMAS E PROCEDIMENTOS	Definir políticas, diretrizes e normas para procedimentos relativos à administração de RH.
PLANO DE CARGOS E CARREIRAS	Desenvolver, manter, aplicar e aperfeiçoar os Planos de Cargos, Carreira e Salários/Vencimentos.
PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO	Promover e coordenar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.
PROGRAMA DE ESTÁGIO	Selecionar, acompanhar e avaliar os estagiários.
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	Identificar as necessidades de capacitação e realizar a educação continuada.
RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ALOCAÇÃO	Coordenar o processo de recrutamento, seleção e alocação de pessoal.
REMUNERAÇÃO	Elaborar mensalmente a Folha de Pagamento.
SAÚDE	Supervisionar e controlar as atividades relativas à saúde do trabalhador.
SEGURANÇA DO TRABALHO	Realizar ações de segurança e prevenção de acidentes, através da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

Fonte: Elaboração própria.

O quadro acima revela que, nas instituições públicas pesquisadas, as atribuições das unidades de RH variam entre a continuidade de ações tradicionais e a absorção das funções atualizadas de RH, advindas das práticas exercidas nas instituições privadas. As atribuições tradicionais das unidades de RH estão ligadas à administração e ao controle de pessoal, através de ações de recrutamento, seleção e alocação de pessoas; e na elaboração de folha de pagamento. Entretanto, as atribuições atualizadas nos remetem tanto à imposição da atual configuração da política de RH, quanto às conquistas dos direitos trabalhistas. São expressões dessas atualizações: a implantação da avaliação de desempenho, as atividades vinculadas à saúde do trabalhador, a instituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, dos Planos de Cargos, Carreira e Salários, dos benefícios e da assistência aos funcionários.

A partir das atribuições que realizam, as Unidades de RH das instituições pesquisadas objetivam manter sob controle a força de trabalho buscando extinguir os obstáculos que possam interferir, diretamente, no exercício profissional dos funcionários, e consequentemente, no cumprimento dos objetivos institucionais. As atribuições, também, expressam o atendimento do empregador às necessidades dos trabalhadores que neste caso são reduzidas a demandas institucionais.

As atividades realizadas nas unidades de RH, advindas das atribuições definidas institucionalmente, são predominantemente administrativas, rotineiras e burocráticas. As atividades atendem às demandas cotidianas, advindas dos funcionários; são realizadas continuamente, se tornando repetitivas; além de respeitarem rigorosamente os fluxos de funcionamento e a hierarquia institucional.

CAPÍTULO 2 - O SERVIÇO SOCIAL NAS UNIDADES DE RH EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE PERNAMBUCO

2.1 - Atribuições institucionais do assistente social nas unidades de RH em instituições públicas descentralizadas de Pernambuco

O espaço conquistado e consolidado pelo serviço social, ao longo do século XX, assim como a conjuntura política de contrarreforma dos estados brasileiros, após a década de 1990, conferiu ao assistente social, dentre outras conquistas, o reconhecimento, enquanto profissional especializado, detentor de atributos necessários para atuar com pessoas²⁸. Tradicionalmente convocado pelo Estado para executar as políticas públicas, principalmente, nas áreas de saúde e assistência social, o profissional passa a ser contratado, também, para atuar nas unidades de RH das instituições públicas do país²⁹.

O exercício profissional do assistente social, neste espaço de atuação, não está isento das mudanças advindas da contrarreforma estatal e do ajuste neoliberal. Inscreve-se no Brasil de cortes exorbitantes nos gastos públicos, privatizações, redução das tarifas alfandegárias, abertura indiscriminada das importações e entrada abusiva de capitais externos, acompanhados de aumento vertiginoso do desemprego e das desigualdades sociais (BEHRING: 2008).

Além dessa conjuntura avessa às garantias conquistadas na Constituição de 1988 e oportuna aos interesses do capital, o trabalho desenvolvido pelo profissional de serviço social, nas unidades de RH, e no caso deste estudo, nas unidades de RH das instituições públicas de administração descentralizada de Pernambuco, com sede na Cidade do Recife, é, também, expressão das mediações presentes na condição do assistente social enquanto trabalhador assalariado, contratado pelo Estado para desenvolver atribuições institucionais previamente definidas.

²⁸ O assistente social é considerado um técnico em relações humanas por excelência (IAMAMOTO: 2005).

²⁹ Não encontramos registros quanto ao período em que foram contratados os primeiros assistentes sociais para atuar nas unidades de RH das instituições públicas do país. Entretanto, consideramos que o reconhecimento enquanto agente técnico capacitado para atuar em RH, assim como a inserção da gestão gerencial na gestão pública estatal, se apresentam como alguns dos fatores que contribuíram para que o assistente social fosse convocado pelas unidades de RH das instituições públicas brasileiras, para exercer suas atividades profissionais.

A partir desta apreensão, na busca de nos afastarmos das explicações simplistas e endógenas herdadas do serviço social conservador, é possível descortinar o cotidiano profissional do assistente social inserido nas unidades de RH, e redescobri-lo como espaço eivado de contradições e conflitos, detentor de limites, mas, também, rico em possibilidades na materialização do projeto ético político profissional do serviço social.

A inserção da profissão na divisão social e técnica do trabalho, na sociedade capitalista monopólica, fez do assistente social, um trabalhador assalariado. É a partir do agravamento das expressões da questão social e, conseqüentemente, a estratégica intervenção estatal, imposta pelo capital, que surgem as políticas sociais e com elas, a exigência de um profissional especializado. *"Ele [o assistente social] é investido como um dos agentes executores das políticas sociais"* (NETTO: 2011, p. 74 grifos do autor).

O assistente social, assim como os demais trabalhadores da sociedade capitalista, destituído de qualquer outra propriedade, precisa vender sua força de trabalho, para se reproduzir. Por outro lado, o empregador, aquele que compra essa força de trabalho, estabelece os modos pelos quais esta será explorada, e sendo assim quais tarefas serão executadas por este profissional. Portanto, é diante da condição de trabalhador assalariado, que o assistente social ao ser contratado se submeterá às orientações, normas e exigências do empregador (RAICHELIS: 2011).

Os profissionais de serviço social inseridos nas unidades de RH das instituições públicas de administração descentralizada de Pernambuco, com sede na Cidade do Recife, também, estão submetidos às exigências de quem o contrata, neste caso, o próprio Estado, representado pelas instituições onde o profissional exercerá suas atribuições. Portanto, à medida que desenvolvem suas atividades profissionais, os assistentes sociais atendem às atribuições institucionais típicas de RH, definidas antes mesmo da sua contratação.

Com objetivo de identificarmos quais atribuições são conferidas aos assistentes sociais nestas unidades de RH, realizamos a análise dos documentos institucionais: Edital de Concurso Público do DETRAN - PE de 2010, publicado em DOE Nº34 de 23/02/2010, Portaria Conjunta SAD/DETRAN Nº13 de 19/02/2010; Lista de atividades do Serviço Social de SUAPE; e Descrição de Perfil da

COMPESA, Especialidade: Assistente Social; e entrevista às assistentes sociais das instituições apreendidas na pesquisa³⁰.

Antes de apresentarmos os resultados obtidos através da referida análise, ressaltamos que nas unidades de RH, o assistente social, também, tem a possibilidade de exercitar as competências e as atribuições privativas estabelecidas, recentemente, pelo aparato legal que regulamenta a profissão. A Lei nº 8.662 de 07/06/1993, aprovada em meio à incursão neoliberal no país, representou mais uma conquista para a categoria profissional, estabelecendo novas regulamentações para o trabalho do assistente social. Perante as crescentes taxas de desemprego, ao inaceitável descumprimento das leis trabalhistas, além do aumento do número de brasileiros pobres, no Brasil da década de 1990, a profissão amadurece teoricamente, o profissional de serviço social expande as áreas de atuação e a categoria profissional reconhece a necessidade de reformular as normas que conduziam o exercício profissional desde o ano de 1957.

De acordo com o Parecer Jurídico de Terra apud Iamamoto (2012), na Lei nº 8.662/1993, as atribuições se referem às atribuições privativas do assistente social, ou seja, exclusivo ao profissional. Enquanto que as competências indicam as capacidades para desenvolver determinadas ações ou práticas, adquiridas no processo de formação profissional. No entanto, essas competências não são exclusivas do assistente social. Portanto, o assistente social no setor de RH, a partir do texto legal, poderá ser contratado para realizar, também, as seguintes atribuições privativas:

Coordenar, elaborar, executar, planejar, organizar, administrar, supervisionar e avaliar estudos, pesquisas, planos, programas e projetos na área de serviço social e em Unidade de Serviço Social; realizar assessoria e consultoria, assim como vistorias, perícias técnicas, laudos periciais, informações e pareceres sobre a matéria de serviço social (BRASIL: 1993, p. 46).

De acordo com as entrevistas e os documentos analisados, as atribuições institucionais dos assistentes sociais inseridos nas unidades de RH das instituições

³⁰ A entrevista foi uma das técnicas utilizadas para alcançar os objetivos da pesquisa. As atribuições institucionais, dentre outras questões, constituíram o roteiro da entrevista realizada, pessoalmente, com as assistentes sociais da CEPE, CIPS, COMPESA, DETRAN-PE e FUNASE, entre os meses de novembro e dezembro de 2014, nas respectivas instituições.

públicas pesquisadas, abrangem diferentes áreas, dentre elas, saúde, previdência, benefícios, alimentação, lazer e estágio.

As atribuições relacionadas à saúde compreendem o controle do absenteísmo, através de acompanhamento dos atestados médicos dos funcionários; o controle e a prevenção de doenças e do consumo de substâncias tóxicas (álcool, tabaco e outras drogas), por meio da realização de estudos e pesquisas, de campanhas educativas, ações ligadas aos programas institucionais de prevenção de doenças e promoção da saúde, acompanhamento e encaminhamentos de funcionários doentes às unidades de saúde. Ainda nesta área, as assistentes sociais destacaram que diante da crescente incidência de casos de funcionários dependentes de álcool, maconha e cocaína, e aqueles diagnosticados com doenças relacionadas à saúde mental, as suas atribuições institucionais têm se relacionado cada vez mais com essas questões. Como relatam duas assistentes sociais entrevistadas,

A gente faz encaminhamentos para tratamento de saúde e a gente tem muita demanda para tratamento de saúde mental e, também, dentro da saúde mental, álcool e outras drogas. É o que mais me toma tempo hoje aqui (ENTREVISTADA 1).

[...] tem um programa na empresa que já tem 23 anos que é programa de tratamento do alcoolismo que [...] trabalha com o pessoal de Recife, Região Metropolitana e interior. Todo mês a gente faz reuniões em Recife e em Serra Talhada com os participantes que são pessoas que tem problemas com o álcool, com alguns abstinentes [...]. Faz ações, trabalhos pontuais com outras drogas, porque o programa era só álcool quando fundou, mas por conta da necessidade a gente faz o atendimento com outras drogas (ENTREVISTADA 2).

As atribuições institucionais, acima apresentadas, muito se aproximam das competências atribuídas aos profissionais de serviço social, em sua Lei de Regulamentação³¹. Entretanto, como apontado anteriormente, não se apresenta como atribuição privativa do assistente social, exclusiva desse profissional, podendo ser desempenhadas por qualquer outro profissional da área de RH.

Além do atendimento aos funcionários e seus familiares, acompanhamento contínuo dos casos, e assessoria às chefias na relação com os empregados, através

³¹ De acordo com o Art. 5º, item III, da Lei de Regulamentação da Profissão (Lei nº 8.662/93) , "encaminhar providências, e prestar orientação social a indivíduos, grupos e à população", se apresenta como uma das competências profissionais do assistente social".

de programas internos; os profissionais fazem encaminhamentos às unidades de saúde que oferecem serviços de atendimento e tratamento.

A gente oferece para o servidor,[...] a gente dá as opções. Dentro do SUS (Sistema Único de Saúde), os CAPs (Centros de Atenção Psicossocial) ou os psiquiatras, porque aqui no órgão tem plano de saúde particular. Se ele (o servidor) tiver plano de saúde a gente oferece a parte privada. Caso ele (o servidor) não tenha, a gente oferece o que o SUS dá [...]. Além desses, a gente dá a opção de Alcoólicos Anônimos (AA) ou Narcóticos Anônimos (NA), inicialmente a gente oferece e ele (o servidor) vai pra um desses (ENTREVISTADA 1).

As orientações profissionais que buscam oferecer aos usuários do serviço social, os recursos disponíveis para o atendimento e a defesa dos direitos sociais, também, estão inscritas nas ações desenvolvidas pelo assistente social na unidade de RH. Esta atividade mesmo não sendo uma atividade privativa da Lei que regulamenta a profissão é uma competência atribuída ao profissional de serviço social no processo de formação, ou seja, o profissional na formação profissional é habilitado para realizar a intervenção citada.

No que se refere à previdência, diante da diminuição da capacidade de trabalho, advinda de doenças ou acidentes do trabalho, aos profissionais são conferidas as atividades de assistência aos funcionários relacionadas à readaptação funcional, junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). A assistência aos usuários, neste caso, tem significado o repasse das informações sobre a previdência enquanto política contributiva, assim como o encaminhamento dos empregados públicos às agências do INSS. As atribuições auferidas às profissionais, no que se refere à Previdência Social, novamente não se apresentam como atividades exclusivas dos assistentes sociais, entretanto, expressam a consolidação dos profissionais em espaços sócio ocupacionais não tradicionais à profissão, mas que a partir do desenvolvimento histórico do serviço social foram sendo conquistados e consolidados, reconhecendo a competência profissional do assistentes sociais.

Quanto aos benefícios e ao serviço social, as instituições informam que contratam os assistentes sociais para desenvolver, elaborar, coordenar e controlar os programas de serviço social, identificando e analisando os problemas e necessidades materiais, educacionais e médicas; desenvolvendo e sugerindo programas de atendimento aos servidores e empregados públicos, e familiares; emitem pareceres que subsidiam as tomadas de decisão quanto aos benefícios

institucionais; criam e implementam a política de benefícios da instituição relacionada à assistência médica privada, convênios, auxílio creche, empréstimo, entre outros.

É na realização das atividades direcionadas aos benefícios e ao serviço social que ao assistente social são conferidas atribuições privativas, conforme a Lei nº 8.662/93. Essas atribuições deverão ser realizadas unicamente pelos profissionais de serviço social. Portanto, as atividades acima mencionadas valorizam a presença desse profissional nas unidades de RH, atribuindo a este atividades institucionais exclusivas.

Nas instituições, os profissionais de serviço social, também, atuam com o treinamento e a capacitação dos funcionários, e portanto poderão elaborar, planejar e coordenar os programas de treinamento institucional. Coordenar os programas de estágio para estudantes de níveis médio e superior são, do mesmo modo, atividades que poderão realizar nas unidades de RH. De acordo com a norma que orienta a profissão, a Lei nº 8.662/93, o treinamento e a capacitação de funcionários não se apresenta nem como competência, e nem como atribuição privativa do assistente social. Entretanto, este profissional, também, poderá atuar em atividades como estas, buscando apreendê-las a partir de uma perspectiva crítica. Coordenar programas de estágio sendo uma atribuição típica de RH das instituições pesquisadas é, também, uma atribuição conferida ao assistente social inserido neste campo de atuação. Mesmo que não esteja inserida na legislação que orienta a profissão, o assistente social é detentor de atributos profissionais que o possibilitam de assumir e desempenhar, pautado nos princípios e diretrizes que norteiam o PEP.

Para os empregadores, ainda, são atribuições destes profissionais, as orientações aos funcionários sobre direitos, benefícios, programas e projetos institucionais; a realização de parcerias com outras instituições, sejam elas públicas ou privadas, nas áreas de saúde, assistência social, educação e previdência; as visitas domiciliares e hospitalares aos funcionários; assim como a gestão e acompanhamento dos contratos com empresas de serviços terceirizados relacionados com a área de atuação. As orientações aos usuários e a realização de parcerias compreendem competências dos assistentes sociais, assim como as visitas domiciliares. Entretanto, a gestão de contratos, por não ser reconhecida como atribuição do assistente social, ainda não é admitida como tal. Consideramos que o

profissional de serviço social é profissional capacitado para gerir tais contratos, desde que estes tenham relação direta com a área de atuação do serviço social.

As atribuições institucionais, até então, apresentadas nos remetem a inserção do assistente social nas empresas privadas brasileiras no início da década de 1960. É no período chamado de desenvolvimentista que se evidencia a presença deste profissional no interior das empresas, marcada pela intervenção direta aos empregados.

Na medida em que o processo de exploração do trabalho alheio cria condições básicas para a valorização do capital, gera também situações crescentes de pauperização dos trabalhadores que se manifestam nos (assim chamados pela empresa) "problemas do trabalhador" ou "problemas sociais". Assumindo-os como obstáculos à produção, mesmo não se sentindo responsável pelos segundos, a empresa cria políticas assistenciais, quando não privatiza os programas das instituições públicas, tentando manter em equilíbrio a relação empregado-empregador (MOTA: 2010, p. 68).

Portanto, podemos considerar que a presença do assistente social nas unidades de RH, desde o início, esteve relacionada com a institucionalização das demandas dos empregados pelos patrões, com o fim único de manter a produção em alta, sem qualquer interferência externa. O profissional é contratado por terceiros, neste caso pelos empregadores, e não diretamente por seus usuários, aqueles com quem atua diretamente.

Algumas expressões encontradas ao longo da análise das atribuições institucionais conferidas aos assistentes sociais inseridos nas unidades de RH, das instituições públicas descentralizadas de Pernambuco, além de nos remeter à inscrição do serviço social, nas empresas privadas, colocam, novamente, em evidência as principais características do período conservador da profissão. O enquadramento dos funcionários às normas da instituição, o controle ou a própria extinção de quaisquer questões capazes de influenciar a produtividade, a intervenção em questões de âmbito moral envolvendo funcionário e familiares, além da manutenção da ordem vigente são revisitados com nostalgia, a exemplo de expressões encontradas nos documentos analisado, como *"ajustamento familiar e funcional"*, *"adaptação do servidor à instituição"*, *"convivência harmônica"*, *"resolução de situação-problema"* e *"integração do servidor ao ambiente de trabalho visando reflexos na produtividade"*. O depoimento da assistente social entrevistada, ratifica isso,

[...]para a instituição o assistente social seria aquela pessoa ideal para estar fiscalizando boas maneiras e até colocar em prática o código de ética da empresa que estaria relacionado em como se vestir, como se comportar, mais como uma estratégia de adequação da pessoa naquele ambiente (ENTREVISTADA 3).

As atribuições institucionais, ainda, se reportam a atividades que não condizem com a formação profissional do assistente social e que não possuem respaldo legal para serem realizadas. Os assistentes sociais têm sido contratados para *"encaminhar soluções cuja problemática seja de cunho psicossocial"*, *"acompanhar a evolução psicofísica de trabalhadores em convalescença"*, *"supervisionar o funcionamento e administrar os contratos do refeitório"*, *"elaborar o cardápio"*, *"orientar empregados e dependentes em casos de problemas financeiros e familiares"*, e *"verificar a necessidade de adaptação da estrutura mobiliária"*.

Algumas atribuições institucionais conferidas ao assistente social podem contribuir para a desvalorização profissional. Nas unidades de RH, eles, também, são responsáveis por realizar marcação e agendamento de perícias médicas, junto ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), nos casos de readaptação funcional; assim como desenvolver, coordenar e planejar atividades recreativas, identificando e viabilizando áreas de lazer e descanso para funcionários, a partir dos espaços físicos da instituição.

É importante ressaltar que a nomenclatura atribuída aos cargos assumidos pelo profissional de serviço social nas instituições públicas, como por exemplo, gestores, analistas, técnicos em RH ou analistas organizacionais, também, tem contribuído para que estes profissionais neguem a sua formação e não se reconheçam como assistentes sociais na realização de suas atribuições institucionais³². Como Iamamoto (2012) afirma:

É comum os profissionais se identificarem com os cargos nomeados pelas organizações, por exemplo, analistas de recursos humanos, assessores internos, coordenadores de programas e projetos, confundindo cargo ou função com profissão. Ora, não é a função atribuída pelo empregador que define a qualificação profissional, as competências e atribuições que lhe são inerentes. A profissionalização depende da formação universitária que atribui o grau de assistente social e do Conselho Profissional que dispõe de

³² Ao realizarmos a entrevista algumas das assistentes sociais enfatizaram que talvez não pudessem participar da pesquisa, pois não tinham sido contratadas e não estavam atuando como assistentes sociais e sim analistas em RH.

poder legal para autorizar e fiscalizar o exercício, a partir das atribuições e competências identificadas historicamente e reguladas por lei (IAMAMOTO: 2012, p.63, grifos da autora).

Sintonizadas com as mudanças implementadas nas políticas de RH das instituições privadas e com a inserção da gestão pública gerencial no Estado, algumas atribuições institucionais são diversas daquelas tradicionalmente endereçadas ao assistente social. A participação em Comissões internas de Avaliação de Desempenho Funcional e de Estágio Probatório, por exemplo, confere, aos assistentes sociais, a coordenação, planejamento e execução das avaliações (de desempenho e de estágio probatório); elaboração de Plano de Metas Institucional, assessoria às chefias e aos funcionários cedidos ou à disposição de outros órgãos no que se refere a esclarecimentos e orientações a respeito das avaliações; treinamento e capacitação de chefias e funcionários para realização das avaliações. Diante de atribuições institucionais como essas, alguns profissionais não se reconhecem como assistentes sociais, a medida que não identificam o serviço social neste âmbito de atuação³³, provocando certo "estranhamento". Entretanto, Iamamoto afirma contundente:

Possibilidades novas de trabalho se apresentam e necessitam ser apropriadas, decifradas e desenvolvidas; se os assistentes sociais não o fizerem, outros farão, absorvendo progressivamente espaços ocupacionais até então a eles reservados. Aqueles que ficarem prisioneiros de uma visão burocrática e rotineira do papel do Assistente Social e de seu trabalho entenderão, como "desprofissionalização" ou "desvio de funções", as alterações que vêm se processando nessa profissão (IAMAMOTO: 2009, p.48).

A partir da análise das atribuições institucionais conferidas ao assistente social foi possível identificar que este profissional é contratado, principalmente, por sua característica interventiva. As instituições públicas descentralizadas de Pernambuco desejam um agente técnico capaz de realizar atividades que confluem para a mudança imediata do cotidiano institucional, através do atendimento direto aos usuários.

³³ No período que antecedeu as entrevistas, realizamos contato prévio com as assistentes sociais das instituições públicas descentralizadas de Pernambuco, sediadas em Recife, objetivando convidá-las para participarem voluntariamente da pesquisa, muitas delas informaram que não poderiam participar pois "*não eram assistentes sociais*" na instituição, por não desenvolverem "*ações de serviço social*".

Neste sentido, as atribuições institucionais poderão remeter os profissionais às explicações simplistas da realidade instadas nas limitações do cotidiano, ao fazer pelo fazer, a limitada descrição da realidade a partir de dados empíricos, ao fazer a partir das experiências, do útil que se tornou verdadeiro.

Além disso, como afirma Raichelis (2011),

A incorporação da “cultura do “gerencialismo” da empresa privada no setor público esvazia os conteúdos mais criativos do trabalho, desencadeando o desgaste criado pela atividade mecânica, repetitiva, que não instiga a reflexão (RAICHELIS: 2011, p. 433).

Para atuar no setor de RH, o profissional precisa estar atento às novas exigências do mercado, sem perder de vista a formação profissional crítica, resultado de luta da vanguarda do serviço social, que desde os anos de 1950 buscou romper com o conservadorismo na profissão.

2.2 - Os princípios e valores do projeto ético político profissional hegemônico no serviço social

A conjuntura de redemocratização, presente no Brasil, ao longo dos anos 80, do século XX, a considerável massa crítica³⁴ alcançada pelo corpo profissional dos cursos de pós-graduação em serviço social, além dos intensos debates sobre a formação profissional, em nível de graduação, buscando adequá-la às novas exigências profissionais estabelecidas pós golpe militar³⁵ se constituíram enquanto componentes capazes de propiciar a construção do projeto ético político do serviço social (PEP), no Brasil (NETTO: 2006).

As discussões calorosas, presentes desde a década de 1950, mergulhados à conjuntura política peculiar do Brasil, em finais da década de 1970, colocaram em xeque o trabalho subordinado e acrítico realizado pelos assistentes sociais. As práticas profissionais associadas ao serviço social tradicional fundadas no

³⁴ [...] a expressão massa crítica refere-se ao conjunto de conhecimentos produzidos e acumulados por uma determinada ciência, disciplina ou área do saber (NETTO: 2006, p. 152)

³⁵ Durante a ditadura militar, o enfrentamento à questão social passou a exigir um profissional técnico capacitado para executar as políticas sociais: o assistente social.

pensamento católico tradicional e na valorização das dimensões subjetivas, assim como aquelas balizadas sob a perspectiva modernizadora, fundamentadas na teoria formal abstrata, passaram a ser alvo de questionamentos da vanguarda do serviço social (NETTO: 2015).

É a partir do III Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais realizado em São Paulo, no ano de 1979, conhecido entre os profissionais como o Congresso da Virada³⁶, que as mudanças propostas ao serviço social são consolidadas e passam a compor o Projeto Ético Político. A partir de então, caberia aos assistentes sociais a árdua tarefa de materializá-lo no cotidiano de suas ações profissionais.

A década de 1980 foi o início de um novo tempo para o serviço social. Sem negar o passado conservador, mas reconhecendo nele limites e possibilidades, a categoria profissional fortalecia os seus compromissos com a classe trabalhadora³⁷ e adensava sua relação com a teoria social de Marx. Era a renovação do serviço social, sob uma perspectiva inovadora, melhor denominada por Netto (2015, p.314) de *"intenção de ruptura"*.

Mesmo considerando os equívocos iniciais quanto à apreensão da tradição marxista pelos assistentes sociais (NETTO: 2011), vários foram os ganhos à profissão, tanto na América Latina, como no Brasil. Foi no diálogo com as bases teóricas que fundamentam as ideias de Marx que o serviço social brasileiro, a partir da década de 1980, passou a apreender as contradições e conflitos inerentes à sociedade capitalista, identificando suas leis, assim como reconhecendo a função política da profissão³⁸.

Enquanto expressão de maior relevo na consolidação da crítica ao conservadorismo profissional, o PEP trouxe mudanças que redefiniram a autoimagem e os valores da profissão, seus objetivos e funções, assim como estabeleceu novos critérios e normas para o exercício profissional, reorganizando a relação com os usuários e outros profissionais (NETTO: 2006).

³⁶ "A "Virada" teve o sabor de descortinar novas possibilidades de análise da vida social, da profissão e dos indivíduos com os quais o Serviço Social trabalha. Dali em diante, a realidade em sua dinamicidade e dimensão contraditória torna-se o chão histórico preñado de lições cotidianas por meio do protagonismo das lutas da classe trabalhadora e dos sujeitos profissionais que passaram a apreender as necessidades reais vivenciadas pela população como demandas postas ao Serviço Social" (CFESS: 2009).

³⁷ Foi o Código de Ética de 1986 que pela primeira vez tratou explicitamente a prática profissional articulada às lutas da classe trabalhadora (BRASIL: 1986).

³⁸ Destacamos o trabalho realizado por Marilda Iamamoto e Raul de Carvalho: *Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica*, em 1982.

As perspectivas ética e política que perpassam o novo projeto profissional definem orientações e diretrizes estabelecendo o posicionamento da profissão no jogo de disputa pelo poder entre as classes fundamentais que compõem a sociedade capitalista. Para Neto (2006),

[...] a contemporânea designação de projetos profissionais como *éticos-políticos* revela toda a sua razão de ser: uma indicação ética só adquire efetividade histórica concreta quando se combina com uma direção político profissional (NETTO: 2006, p. 148).

O projeto ético político tem sua dimensão normativa expressa no Código de Ética (1993), além de ser constituído por um arcabouço legal, composto pela Lei de Regulamentação da Profissão (Lei nº 8.662 de 07/06/1993) e pelas novas diretrizes curriculares para o curso em nível de graduação (Resolução nº 15 de 13/03/2002).

A construção do projeto ético político não se apresentou unânime entre os assistentes sociais, foi sob os esforços das vanguardas do serviço social, ao longo da década de 1990, que o projeto se consolidou e ganhou a hegemonia na categoria profissional.

O projeto profissional de um determinado projeto hegemônico de um determinado corpo profissional supõe um *pacto* entre seus membros: uma espécie de acordo sobre aqueles aspectos que, no projeto, são imperativos e aqueles que são indicativos. *Imperativos* são os componentes compulsórios, obrigatórios para todos os que exercem profissão (estes componentes, em geral, são objeto de regulação jurídico-estatal); *indicativos* são aqueles em torno dos quais não há um consenso mínimo que garanta seu cumprimento rigoroso e idêntico por todos os membros do corpo profissional (NETTO: 2006, p. 147-148).

A materialização do PEP no cotidiano profissional dos assistentes sociais sofreu, desde o início dos anos 1990, alguns percalços, o que para muitos profissionais significou a "inviabilidade" do projeto ético político na realidade concreta (TEIXEIRA; BRAZ: 2009).

A apreensão dessa questão exige algumas considerações. Inicialmente, é preciso desconstruir a relação de unidade entre o que se planeja fazer e o que de fato é feito. O planejamento das ações não significa a transformação imediata da realidade, pois não temos controle total sob todos os aspectos que a compõem. "A realidade é dinâmica, suas mudanças e alterações não dependem exclusivamente de nossos atos ou ações" (TEIXEIRA; BRAZ: 2009, p. 193). Além disso, é

importante ressaltar que os princípios norteadores do projeto ético político do serviço social diferem das propostas estabelecidas para classe trabalhadora na sociedade capitalista. Sendo assim, o projeto profissional

[...] é expressão das contradições que particularizam a profissão e que seus princípios e valores [...] colidem (são mesmo antagônicos em sua essência) com os pilares fundamentais que sustentam a ordem do capital (Idem).

De acordo com Netto (2006), a estrutura básica³⁹ do novo projeto profissional tem como núcleo central, a liberdade. Esta diferente do que é proposto pelo liberalismo burguês não se relaciona com as liberdades individuais, e muito menos com o livre arbítrio. A liberdade inscrita no PEP nega as atitudes individualistas, pois considera "que a plena realização da liberdade de cada um requer a plena realização de todos" (PAIVA; SALES: 2012, p.219). É a partir de uma construção coletiva que a liberdade, enquanto valor central do PEP, se materializa. Considerando a dimensão do indivíduo social, enquanto sujeito com direito à liberdade, esta corresponde concretamente,

[...] à existência de alternativas, à possibilidade de escolhas, à existência de condições sociais para a vivência e a ampliação das capacidades, a liberalização dos impedimentos à manifestação das forças humanas etc., [...] (BARROCO; TERRA: 2012, p. 56).

E neste sentido, a liberdade nos remete, ainda, ao "compromisso com a autonomia, a emancipação e a plena expansão dos indivíduos" (Netto: 2006, p. 155). O assistente social fundamentado na teoria social crítica, à medida que se afasta do fatalismo, não deixando de admitir os limites impostos pela realidade social, enxerga de forma criativa possibilidades de atuação profissional, a partir da noção de liberdade, enquanto uma nova práxis:

A liberdade é a capacidade para darmos um sentido novo ao que parecia fatalidade, transformando a situação de fato numa realidade nova; criada por nossa ação. Essa força transformadora, que torna real o que era somente possível e que se achava apenas latente como possibilidade, é o que faz surgir [...] um movimento antirracista, uma luta contra a

³⁹ [...] e qualificando como básica, queremos analisar o seu caráter aberto: mantendo seus eixos fundamentais, ela é suficientemente flexível para, sem se descaracterizar, incorporar novas questões, assimilar problemáticas diversas, enfrentar novos desafios. Em suma, trata-se de um projeto que também é um processo, em contínuo desdobramento (NETTO: 2006, p. 155).

discriminação sexual ou de classe social, uma resistência à tirania e a vitória contra ela (CHAUÍ *apud* PAIVA; SALES: 2012, p.220).

Considerando que não há dúvidas quanto à incompatibilidade entre as atuais configurações do capitalismo e a liberdade até então apresentada, o PEP defende a construção de um projeto societário⁴⁰ que se propõe a uma nova ordem societária, radicalmente diversa da sociedade capitalista, onde não haja a exploração/dominação de classe, etnia e gênero⁴¹ (Netto: 2006).

É sob essa mesma ótica e em contraposição às repercussões dos ditames neoliberais à classe trabalhadora, que o debate sobre os direitos humanos, também, ganha espaço no novo projeto profissional.

A intervenção profissional está historicamente vinculada às sequelas da "questão social", mas adquire novos contornos nesse processo de "esgarçamento" dos vínculos sociais, de desrespeito ao ser humano, de violência e perda de direitos, de privatização do público, de desemprego, o que rebate no trabalho profissional, envolvendo seus agentes como trabalhadores assalariados e assistentes sociais. Assim, embora historicamente a profissão tenha um vínculo prático e teórico privilegiado com os direitos - especialmente os direitos sociais -, o debate dos direitos humanos, como tema específico, é algo que começa a ganhar maior visibilidade na profissão na década de 1990 (BARROCO: 2004, p. 39).

A luta por direitos humanos advém do aprofundamento extremo das expressões da questão social, e portanto sua existência se dá a partir da negação do próprio direito. O reconhecimento do aspecto contraditório, inerente a esta sociedade desigual em que a riqueza é socialmente produzida e a sua apropriação ocorre de modo exclusivamente privado, contribui para não caírmos na armadilha de reforçar o domínio e os interesses da classe dominante, ao passo que reconhece os direitos humanos enquanto conquista dos trabalhadores e de outros sujeitos sociais, mas principalmente como "*estratégia de resistência*" (BARROCO; TERRA: 2012, p. 66).

O PEP, ainda, rejeita o arbítrio e o preconceito. Este último formado de argumentos preconcebidos, "[...] é pensamento fixado na experiência, empírico,

⁴⁰ "Os projetos societários são projetos coletivos; mas seu traço peculiar reside no fato de se constituírem como projetos *macroscópicos*, como propostas para o *conjunto* da sociedade" (NETTO: 2006, p. 142, *grifos do autor*).

⁴¹ "[...] a experiência histórica demonstrou que, na ordem do capital, por razões econômico-sociais e culturais, mesmo num quadro de democracia política, os *projetos societários que respondem aos interesses das classes trabalhadoras e subalternas sempre dispõem de condições menos favoráveis para enfrentar os projetos das classes proprietárias e politicamente dominantes* (NETTO: 2006, p. 143, *grifos do autor*).

ultrageneralizador, que se manifesta na forma de estereótipos, analogias e simplificações, ou seja, juízos de valor" (PAIVA;SALES: 2012, p. 234). A negação do preconceito abre espaço no projeto profissional para instauração do pluralismo tanto na sociedade, quanto no exercício profissional. O PEP admite um pluralismo que em nada se aproxima daquele que serviu à consolidação da formação social capitalista. Coutinho (1991) fundamentado nos estudos de Gramsci nos apresenta o pluralismo de forma diversa, definindo-o sob duas dimensões: a primeira enquanto fenômeno social e político; e a segunda inscrita na construção do conhecimento. Sem negar o pluralismo que poderia significar despotismo, e muito menos admitindo-o de maneira simples o que denotaria na continuidade do capitalismo, o autor apresenta a seguinte proposta,

[...] a proposta do socialismo democrático - a proposta, portanto, de uma renovação radical da sociedade moderna - é a da hegemonia com o pluralismo ou de um pluralismo que se articule com hegemonia, respeitando as diversidades e alimentando-se desses diversidades. E assim, não apesar das diversidades, mas através e por causa delas, construir um projeto comum de sociedade, um projeto global, que funde uma vontade coletiva efetivamente transformadora. Essa é a única forma de conseguirmos criar, efetivamente, uma democracia que respeite a vontade coletiva e o interesse público, mas que respeite também o pluralismo e, portanto, respeite os elementos da realidade social (COUTINHO: 1991, p. 11).

No âmbito da epistemologia, Coutinho (1991) afirma que a questão é mais complexa, necessitando de maiores cuidados na operação com os conceitos. Ao não concordar que o pluralismo seja sinônimo de ecletismo, o autor esclarece que no terreno da ciência natural ou social, ele é,

[...] sinônimo de abertura para o diferente, de respeito pela posição alheia, considerando que essa posição, ao nos advertir para os nossos erros e limites, e ao fornecer sugestões, é necessária ao próprio desenvolvimento da nossa posição e, de modo geral da ciência (COUTINHO: 1991, p. 14).

Além do pluralismo, o projeto ético político ainda afirma a equidade e a justiça social,

"na perspectiva da universalização do acesso a bens e serviços relativos às políticas e programas sociais; a ampliação e a consolidação da cidadania são explicitamente postas como garantia dos direitos civis, políticos e sociais das classes trabalhadoras" (NETTO: 2006, p. 155).

O projeto indo além dos limites impostos pela sociedade capitalista se autodenomina democrático. A democracia admitida aqui se amplia a partir da socialização da participação política.

[...] as conquistas democráticas formais não devem ser meta final das lutas dos trabalhadores, mas estas devem ser impulsionadas até que se atinja a tomada do político (a verdadeira "socialização desta esfera) e, com ele, a erradicação das relações capitalistas de produção (socialização dos meios de produção) (DURIGUETTO: 2007, p. 51).

No que se refere, especificamente, ao exercício profissional,

[...] o projeto implica o compromisso com a *competência*, que só pode ter como base o aperfeiçoamento intelectual do assistente social. Daí a ênfase numa *formação acadêmica qualificada*, fundada em *concepções teórico-metodológicas críticas e sólidas*, capazes de viabilizar uma análise concreta da realidade social - formação que deve abrir a via à *preocupação com a (auto)formação permanente e estimular uma constante preocupação investigativa* (NETTO: 2009, p. 155 grifos nossos).

A competência aqui não deve ser entendida como o simples cumprimento das exigências administrativas, previamente definida pelas instituições, em suas estruturas burocráticas. É a competência crítica, que segundo Iamamoto (2009) supõe:

[...] a) um diálogo crítico com a herança intelectual incorporada pelo Serviço Social e nas autorrepresentações do profissional, cuja porta de entrada passa pela história da sociedade e pela história do pensamento social na modernidade, construindo um diálogo fértil e rigoroso entre teoria e história; b) um redimensionamento dos critérios de objetividade do conhecimento, para além daqueles promulgados pela racionalidade da burocracia e da organização que privilegia sua conformidade com o movimento da história e da cultura.[...] Exige um profissional culturalmente versado e politicamente atento ao tempo histórico; atento para decifrar o não-dito, os dilemas implícitos no ordenamento epidérmico do discurso autorizado pelo poder; c) uma competência estratégica e técnica (ou técnico-política) que não reifica o saber fazer, subordinando-o à direção do fazer. Os rumos e estratégias de ação são estabelecidos a partir da elucidação das tendências presentes no movimento da própria realidade, decifrando suas manifestações particulares no campo sobre o qual incide a ação profissional. Uma vez decifradas, essas tendências podem ser acionadas pela vontade política dos sujeitos, de modo a extrair estratégias de ação reconciliadas com a realidade objetiva, de maneira a preservar sua viabilidade, reduzindo assim a distância entre o desejável e o possível (IAMAMOTO:2009, p. 17).

Aliada a essa competência crítica, a formação profissional do assistente social, também, tem espaço relevante no PEP. A proposta inicial para reformulação

das diretrizes curriculares do curso de serviço social⁴² buscou trazer em sua base conhecimentos e habilidades indispensáveis para qualificação profissional, contemplando os fundamentos teórico-metodológicos da vida social; os da particularidade da formação sócio-histórica da sociedade brasileira; e os do trabalho profissional (IAMAMOTO: 2009b).

O PEP reafirma o importante lugar que a pesquisa científica ocupa na história do serviço social. É por meio da pesquisa que o profissional busca apreender a realidade para além de sua expressão cotidiana, ao revelar a essência dos fenômenos sociais.

A pesquisa para o serviço social fornece subsídios à análise do processo de produção e reprodução da vida social sob o capitalismo, no âmbito do qual o serviço social se situa, visando a instrumentalização do assistente para a elaboração de projetos de intervenção e para intervenção propriamente dita (GUERRA: 2009, 712).

A partir do PEP, o assistente social estabelece uma nova relação com seus usuários, sendo esta comprometida com a qualidade dos serviços prestados, com a publicidade dos recursos institucionais disponíveis e oferecidos aos usuários, assim como a participação destes nas decisões institucionais.

São estes os princípios e diretrizes que atualmente orientam as escolhas e posicionamentos dos assistentes sociais no cotidiano institucional. Ao aderir ao PEP, o profissional no exercício de suas atribuições institucionais se posiciona política e eticamente em favor dos interesses da classe trabalhadora. Entretanto, é importante ressaltar que a materialização do projeto ético político profissional não depende da ação exclusiva do assistente social. Portanto, se faz necessário uma análise crítica das mediações que envolvem a efetivação desse projeto, na realidade concreta, no exercício profissional do assistente social. Como afirma Iamamoto,

É necessário atribuir densidade histórica ao projeto profissional, o que supõe *reconhecer as forças sociais que o polarizam e efetuar a análise da organização dos reais processos de trabalho em que realiza a profissão* para estabelecer uma base realista - sem perder o encanto do sonho e da utopia às nossas projeções profissionais e à sua viabilização (IAMAMOTO: 2012, p.47grifos nossos).

⁴² Destacamos que as diretrizes curriculares do curso aprovadas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) em 2001 diferem da proposta de formação profissional elaborada pela ABEPSS e aprovada pelos assistentes sociais em 1996. O CNE partilhou da lógica da flexibilização do Ensino Superior, em atendimento aos interesses mercadológicos colocando à margem a questão ético-política (ABREU; LOPES: 2007).

Portanto, apreender a materialidade do PEP no exercício profissional das assistentes sociais inseridas nas unidades de RH das instituições públicas descentralizadas de Pernambuco, sediadas em Recife, requer apreender a realidade contraditória na qual estão inseridas essas profissionais. E na busca de se aproximar cada vez mais do real, revelar os interesses que legitimam a proposta contrarreformista no estado de Pernambuco; descortinar os fundamentos ideológicos e políticos que estruturam as instituições públicas pernambucanas de administração descentralizada, e suas unidades de RH; assim como dar visibilidade, para além do que os olhos veem, ao cotidiano institucional das assistentes sociais.

2.3 - A luta dos assistentes sociais: desafios e limites nas unidades de RH

O conteúdo até aqui apresentado, nos leva à seguinte reflexão: a materialização do projeto ético político do serviço social, nas unidades de RH, requer profissionais atentos à dinâmica da realidade e suas contradições, reconhecendo limites e avanços na atuação profissional.

O desvelar dessas questões exige a apreensão da realidade concreta, enquanto expressão de múltiplas determinações, constituída de contradições e conflitos inerentes à sociedade capitalista.

A inscrição do serviço social na divisão social e técnica do trabalho faz dessa profissão um complexo de contradições, desde sua gênese. O reconhecimento da sua função política na sociedade capitalista monopólica revelou que o exercício profissional do assistente social é polarizado por interesses diversos que representam as classes sociais em disputa na sociedade capitalista,

[...] responde tanto a demandas do capital, como do trabalho e só pode fortalecer um ou outro polo pela mediação do seu oposto. Participa tanto dos mecanismos de dominação e exploração como, ao mesmo tempo e pela mesma atividade, da resposta às necessidades de sobrevivência da classe trabalhadora e da reprodução dos antagonismos nesses interesses sociais, reforçando as contradições que constituem o móvel básico da história (IAMAMOTO: 2005, p. 75, grifos da autora).

Portanto, assim como outros espaços sócio-ocupacionais, as unidades de RH, também, se apresentam enquanto espaços polarizados por interesses diversos, por classes e atores sociais que disputam o poder, na luta pela hegemonia. É, mesmo, neste espaço de atuação que coexistem limitações e avanços que ora contribuem e ora retraem o exercício profissional fundado no PEP, comprometido com os intentos da classe trabalhadora.

Como a sociedade na qual se inscreve o exercício profissional é atravessada por projetos sociais distintos - projeto de classes para a sociedade - tem-se um terreno sócio-histórico aberto à construção de projetos profissionais também diversos, indissociáveis dos projetos mais amplos para a sociedade. É essa presença de forças sociais e políticas reais - que não são mera ilusão -, que permite à categoria profissional estabelecer estratégias políticas profissionais no sentido de reforçar interesses de classes subalternas, alvo prioritário das ações profissionais. Sendo um caráter essencialmente político, o que não decorre apenas das intenções pessoais do assistente social, mas dos condicionantes histórico-sociais dos contextos em que se insere e atua (IAMAMOTO: 2006, p. 171).

Esta apreensão admite a contradição e os conflitos atuantes no exercício profissional, à medida que contribui para desconstruir a autoimagem profissional, associada ao messianismo e ao fatalismo no serviço social (IAMAMOTO: 2005, 2009b; NETTO: 2011, 2006).

O exercício profissional do assistente social, nas unidades de RH, é perpassado pela conjuntura de Contrarreforma do Estado brasileiro, assim como pelas mudanças no mundo do trabalho advindas da reestruturação produtiva. O profissional sofre os rebatimentos da precarização das condições de trabalho, da intensificação, das multifunções e da polivalência das atividades. Atua em instituições públicas sucateadas, com poucos investimentos do Estado; instituições em processo de privatização com altos índices de demissões e contratos terceirizados; redução de quadro funcional com atendimento às mesmas demandas, o que repercute diretamente no cotidiano profissional dos assistentes sociais inseridos em RH.

Mesmo admitindo que a inserção do assistente social na divisão social e técnica do trabalho se dá enquanto profissional liberal, ao vender sua força de trabalho, compromete a sua autonomia no exercício profissional. Nas unidades de RH, além de ser contratado pelo Estado, representado, neste caso, pelos gestores

das instituições, tem preestabelecidas as atribuições, normas, regras e metas institucionais. Como afirma Raichelis (2011),

[...] o seu exercício se realiza mediatizado por instituições públicas e privadas, tensionado pelas contradições que atravessam as classes sociais na sociedade do capital e pela condição de trabalhador assalariado, cuja atividade é submetida a normas próprias que regulam as relações de trabalho (RAICHELIS: 2011, p. 427).

Portanto, o assistente social, ao ser contratado para atuar nas unidades de RH, tem, em alguma medida, suas atividades profissionais cerceadas pelas ações e modos de atuar previamente definidos, caracterizados, principalmente, pela valorização de ações administrativas e burocráticas que requisitam resultados imediatos.

As implicações desse processo são profundas e incidem na autonomia relativa desse profissional, que não possui, [...] o poder de definir as prioridades nem o modo pelo qual pretende desenvolver o trabalho socialmente necessário, coletivo, combinado e cooperado com os demais trabalhadores sociais nos diferentes espaços sócio-ocupacionais que demandam essa capacidade de trabalho especializada (RAICHELIS: 2011, p. 427).

Como conclui Iamamoto (2006),

[...] as condições de trabalho e relações sociais em que se inscreve o assistente social articulam um conjunto de mediações que interferem no processamento da ação e nos resultados individual e coletivamente projetados, pois a história é o resultado de inúmeras vontades projetadas em diferentes direções que têm múltiplas influências sobre a vida social (IAMAMOTO: 2006, p. 183).

Semelhante aos limites acima apresentados, o assistente social detém no exercício de suas atribuições profissionais alguns desafios. Neste sentido partilhamos, do que já assinalava Iamamoto, na palestra proferida no XXX Encontro Nacional do Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) e dos Conselhos Regionais de Serviço Social (CRESS), no ano de 2001,

É preciso demonstrar "no tempo miúdo do trabalho cotidiano" (YASBEK *apud* IAMAMOTO: 2012), nas situações singulares com que nos defrontamos no exercício profissional - situações essas carregadas tanto de dimensões universais, quanto histórico particulares - a viabilidade do projeto ético político do Serviço Social, seu potencial renovador da profissão na afirmação dos direitos sociais dos cidadãos e cidadãs, na atenção e no respeito às suas necessidades e interesses que, por inúmeras mediações,

se transmutam em demandas sociais e profissionais. E avançar uma legitimação da profissão na sociedade, na apropriação e ampliação dos espaços ocupacionais, reforçando a nossa identidade profissional. O desafio maior é, pois, traduzir o projeto ético político em realização efetiva no âmbito das condições em que se realiza o trabalho do assistente social (IAMAMOTO: 2012, p. 36, grifos da autora).

Ao ser contratado para atuar nas unidades de RH, o empregador deseja do profissional de serviço social apenas sua atuação interventiva o que pode levar o profissional ao grande equívoco de executar acriticamente as atribuições que a ele são conferidas.

Ao ser "enquadrado" como profissão de caráter eminentemente técnico, ao exercer funções executivas, o assistente social pensa poder eximir-se da reflexão teórica *in totum* e fixar seu foco de preocupações no seu cotidiano profissional, para o que os modelos analíticos e interventivos, testados e cristalizado pelas suas experiências e de outrem, são suficientes (GUERRA: 2011, p. 170).

Contudo, o que está em questão é que o serviço social crítico que ganha espaço na profissão, desde a década de 1980, caminha contracorrente do que a sociedade capitalista promulga como uma verdade, útil para manutenção e propagação dessa ordem social. Como afirma, incisivamente, Iamamoto (2009)

O exercício da profissão é mais do que isso. É uma ação de um sujeito profissional que tem competência para propor, para negociar com a instituição os seus projetos, para defender seu campo de trabalho, suas qualificações e funções profissionais. Requer, pois ir além das rotinas institucionais e buscar apreender o movimento da realidade para detectar tendências e possibilidades nela presentes passíveis de serem impulsionadas pelo profissional (IAMAMOTO: 2009, p. 21, grifos nossos).

Numa apreensão imediata do exercício profissional, o PEP está longe de sua concretização nos espaços de atuação do assistente social como as unidades de RH. Mas como admite a autora,

[...] as alternativas não saem de uma cartola mágica do assistente social; as possibilidades estão dadas na realidade, mas não são automaticamente transformadas em alternativas profissionais. Cabe aos profissionais apropriarem-se dessas possibilidades e, como sujeitos, desenvolvê-las transformando-as em projetos frentes de trabalho (IAMAMOTO: 2009, p. 21).

O exercício profissional nas unidades de RH, precisa superar a realização de rotinas institucionais e cumprimento de tarefas burocráticas. Deve ir além da reiteração do instituído (RAICHELIS: 2011),

Envolve o assistente social como intelectual capaz de realizar a apreensão crítica da realidade e do trabalho no contexto dos interesses sociais e da correlação de forças políticas que o tencionam; a construção de estratégias coletivas e de alianças políticas que possam reforçar direitos nas diferentes áreas de atuação [...], na perspectiva de ampliar o protagonismo das classes subalternas na esfera pública.(RAICHELIS: 2011, p. 428).

Os limites parecem intransponíveis e os desafios complexos quando o olhar se détem, exclusivamente, ao que as instituições empregadoras definem e colocam à disposição para os profissionais. Entretanto, é sob o olhar atento às contradições próprias da sociedade capitalista, munidos de competência profissional que nas unidades de RH, o PEP fundamentará o exercício profissional dos assistentes sociais.

CAPÍTULO 3 – A MATERIALIZAÇÃO DO PROJETO ÉTICO POLÍTICO PROFISSIONAL NA PRÁTICA DO ASSISTENTE SOCIAL NAS UNIDADES DE RH EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE PERNAMBUCO

3.1 - A promoção dos princípios basilares do PEP no exercício profissional do assistente social nas unidades de RH em instituições públicas de Pernambuco: contribuições para a construção de uma nova ordem societária.

No exercício profissional, os assistentes sociais são os protagonistas do Serviço Social. Inscritos na conjuntura tensa e contraditória da Contrarreforma do Estado brasileiro, com seus reflexos irreversíveis no âmbito estadual, os profissionais se veem diante de um grande desafio, quando se propõem a materializar o Projeto Ético Político Profissional, no exercício profissional.

O PEP é constituído por princípios basilares que contribuem para adensar as propostas que favorecem os interesses do projeto societário em oposição às propostas da sociedade capitalista atual. Como discutido no capítulo anterior, a liberdade, a autonomia, a equidade e a justiça social compõem os princípios basilares do PEP. Este trabalho que se propõe a analisar o exercício profissional das assistentes sociais inseridas nas unidades de RH buscou apreender a materialização do PEP, a partir da materialização de seus princípios basilares. A análise desta materialização consistiu em identificar como as profissionais de serviço social, no exercício profissional nas unidades de RH, promovem esses princípios e que outras atitudes profissionais contribuem para essa promoção. Analisar a materialização do PEP, neste espaço socio-ocupacional, sob a conjuntura de contrarreforma do Estado brasileiro, se faz relevante pois é preciso apreender as mediações atuantes para que sejam reveladas as possibilidades e os desafios do exercício profissional do assistente social comprometido com a classe trabalhadora.

A contrarreforma do Estado brasileiro, no âmbito estadual, é expressão da intervenção capitalista nas diferentes dimensões da realidade social. Os projetos sociopolíticos encabeçados pelos países que detém o poder econômico mundial objetivam manter os países de capitalismo periférico subordinados aos ditames

neoliberais. As mudanças impostas aos Estados Nacionais sul-americanos, como o Brasil, compõem a conjuntura contrarreformista que se instaurou no estado de Pernambuco, desde finais dos anos 1990, significando para as instituições públicas descentralizadas: privatizações, redução de quadro funcional, transformação de direitos em mercadorias, com a cessão da prestação de serviços sociais ao terceiro setor, restrição de investimentos públicos nas próprias instituições, além da perda de alguns direitos trabalhistas de servidores e empregados públicos.

Somado a este terreno instável, os profissionais de serviço social inseridos em unidades de RH se defrontam cotidianamente com os elementos norteadores da racionalidade burguesa. As atribuições institucionais conferidas aos assistentes sociais nas unidades de RH são expressão do utilitarismo e do pragmatismo que se propõem a dar respostas rasas, conformadoras do instituído, dissimuladoras da realidade contraditória, definidas institucionalmente para manter sob controle os trabalhadores, no caso do nosso estudo, os funcionários públicos estaduais. Neste mesmo espaço socio-ocupacional é travada a disputa de poder em que os interesses dos trabalhadores ora ganham visibilidade nas instituições, transformando suas demandas em direitos garantidos por leis, decretos ou normas institucionais; e ora perdem lugar para a prevalência dos interesses daqueles que compactuam com a conjuntura do Estado contrarreformista.

O PEP, enquanto projeto profissional hegemônico, orientador das ações profissionais, busca ir além do instituído, ao mesmo tempo em que reconhece as contradições inscritas na sociedade capitalista atual. É a partir desse novo projeto profissional que a atuação do assistente social poderá ganhar sentido e direção afins ao projeto societário de interesse da classe trabalhadora. As ações promovidas pelos profissionais estarão orientadas para ir além das propostas institucionais, auferindo densidade ético-política ao exercício profissional. Este não se propondo a ter um fim em si mesmo, intenta a construção de uma nova sociedade, livre de desigualdades e injustiças sociais, assim como da apropriação privada dos bens socialmente produzidos.

Sendo o exercício profissional nas unidades de RH das instituições públicas de Pernambuco, um espaço mediado por contradições, se faz indispensável, como afirma Iamamoto (2005),

[...] considerar a profissão sob dois ângulos, não dissociáveis entre si, como duas expressões do mesmo fenômeno: como realidade vivida e representada na e pela consciência de seus agentes profissionais expressa pelo discurso teórico-ideológico sobre o exercício profissional; a atuação profissional como atividade socialmente determinada pelas circunstâncias sociais objetivas que conferem uma direção social à prática profissional, o que condiciona e mesmo ultrapassa a vontade e/ou consciência de seus agentes individuais" (IAMAMOTO: 2005, p. 73).

Portanto, considerando as duas expressões da profissão, acima definidas por Iamamoto (2005) e na busca de alcançar o principal objetivo⁴³, desse estudo, a seguir, nos propomos a apresentar o resultado das entrevistas realizadas às sete assistentes sociais das instituições pesquisadas: CEPE, COMPESA, DETRAN-PE, FUNASE e SUAPE. Propomo-nos a conhecer como essas profissionais promovem a seus usuários, os funcionários públicos estaduais, a liberdade, a autonomia, a equidade e a justiça social.

Admitindo o caráter qualitativo dessa pesquisa, o método escolhido foi o materialismo histórico dialético. A escolha está relacionada à capacidade que o método possui em apreender o movimento da realidade, a partir das contradições e conflitos inerentes à sociedade capitalista, na qual o assistente social está inserido. Analisar o exercício profissional do assistente social, inserido nas unidades de RH em instituições públicas da administração descentralizada de Pernambuco, exige se apropriar das determinações que estão postas neste espaço de atuação na atual conjuntura de contrarreforma do Estado brasileiro. Portanto, a seguir, buscamos estabelecer as mediações para identificar possibilidades de materialização do PEP, no âmbito do exercício profissional das assistentes sociais pesquisadas.

A liberdade enquanto valor central do PEP, princípio de grande mister na construção de uma outra ordem societária, se configura no exercício profissional, circunscrito aos limites institucionais. Junto à autonomia, as profissionais do serviço social afirmam que a promoção desses princípios ocorre quando aos usuários é dada a oportunidade de expressarem suas opiniões, sejam nas reuniões em grupo ou no atendimento individual, ao tratarem das mudanças que desejam no interior da instituição, capazes de refletir em melhorias nas condições de trabalho.

⁴³ Como apresentado, anteriormente, o principal objetivo a que nos propomos, nesse estudo, é analisar como os assistentes sociais inseridos nas unidades de RH das instituições públicas da administração descentralizada de Pernambuco, sediadas na cidade de Recife, enfrentam as atuais demandas institucionais, objetivando materializar o projeto ético-político profissional, no contexto da contrarreforma do Estado brasileiro.

Ainda, para as assistentes sociais, o fato de oferecer, no atendimento aos servidores e empregados públicos, algumas alternativas de tratamento e encaminhamentos, e estas poderem ser escolhidas, possibilitaria, a estes usuários, a materialização da liberdade e da autonomia postas pelo PEP. Entretanto, é importante ressaltar que as alternativas apresentadas, estão previamente definidas pela instituição, portanto, não aparecem como fruto da construção coletiva dos trabalhadores, neste caso, dos funcionários públicos. As alternativas advêm da institucionalização das demandas dos usuários pelas unidades de RH que sob o olhar subalterno, mantenedor do *status quo*, camufla os principais intentos das atribuições conferidas às unidades de RH nas instituições públicas estaduais, oferecendo respostas pontuais e imediatas aos trabalhadores, dentro da ordem imposta pela sociedade capitalista.

Uma das assistentes sociais entrevistadas reconhece a contradição que se estabelece quando a promoção da liberdade é dada em meio às alternativas institucionais, a partir do atendimento aos usuários com dependência química:

A gente oferece os caminhos, [...] discute, [...] esclarece, inclusive se ele se negar ao tratamento, a gente dá essa opção. Mas isso infelizmente é uma liberdade tolhida, porque se ele quiser continuar com aquele uso abusivo, prejudica o trabalho e ele não estando em tratamento, vai responder o processo administrativo e perder o emprego. Não é bem uma liberdade, ele tem uma liberdade de escolha, mas a gente não sabe até onde isso é liberdade, porque ali ele está doente (ENTREVISTADA 3).

A liberdade e a autonomia, no exercício profissional das assistentes sociais, são relacionadas com a individualidade e o livre arbítrio, reproduzindo as definições liberais que valorizam as escolhas pessoais em detrimento daquelas que representam os interesses da classe trabalhadora. O lugar de destaque que o individualismo ocupa na sociedade contemporânea atual é, também, reproduzido quando as ações profissionais perdem de vista a apreensão da totalidade social, e se resumem a mudanças promovidas no âmbito exclusivamente individual. Estas, também, pactuam de uma das estratégias do capital que objetiva a desmobilização política da classe trabalhadora.

Para as profissionais de Serviço Social que atuam nas unidades de RH, a liberdade e a autonomia, também, são promovidas através da realização de palestras que buscam dirimir dúvidas e esclarecer informações de interesses dos

funcionários, relacionadas, por exemplo, com alguns dos direitos dos servidores públicos estaduais como o assédio moral.

[...] a gente já trouxe uma promotora do trabalho para falar sobre assédio, para esclarecer, porque a gente viu que estava tendo uma confusão do que eles estavam achando do que era e do que não era assédio. Então, a gente tenta trazer, procura saber como eles querem essa autonomia (ENTREVISTADA 2).

A promoção, neste estudo, é entendida enquanto ação intencionada, direcionada para impulsionar ou favorecer determinados interesses, realizada por qualquer agente profissional, independente da classe social a qual afirme defender. No caso do nosso estudo, os assistentes sociais, inseridos nas unidades de RH, promovem os princípios basilares do PEP, quando no exercício profissional realizam ações profissionais capazes de impulsionar e favorecer direitos e interesses da classe trabalhadora, vislumbrando a construção de uma nova ordem societária. Na citação acima, a profissional ao buscar dar visibilidade e transparência aos direitos dos funcionários públicos estaduais, contribui para que esses usuários sejam reconhecidos como sujeitos de direitos. Ações profissionais como esta se propõem a materializar o PEP, pois ao remar contra a maré contrarreformista, também presente no estado de Pernambuco, caracterizada pela destituição dos direitos da classe trabalhadora, colabora para garantir e ampliar estes mesmos direitos.

Ainda submissas aos limites institucionais, a equidade e a justiça social são identificadas pelas profissionais nas possibilidades concretas de contribuírem para que os direitos trabalhistas dos funcionários sejam efetivados. Segundo os depoimentos das assistentes sociais, é através da intervenção profissional que os servidores públicos estaduais, ausentes do trabalho por mais de 30 dias, com faltas injustificáveis⁴⁴, têm inquéritos administrativos suspensos, à medida que é garantido o tratamento médico.

[...] a gente sabe que mais de 30 faltas consecutivas, ele já vai responder a processo administrativo disciplinar. Quando se abre inquérito [...], se chega pra gente antes do processo [...] nós vamos em busca de que aquele direito seja efetivado, que a pessoa que está doente entre em tratamento. E a

⁴⁴ De acordo com a Lei nº 6.123/ 20/07/1968 em seu Art. 203, no Item II será passível de demissão os casos de abandono de cargo que implicam em abandono de serviço, sem justa causa, por mais de trinta dias consecutivos. Para os servidores estáveis, a demissão ocorrerá apenas mediante inquérito administrativo que tem como objetivo obter esclarecimento dos fatos.

gente tem conseguido que as pessoas não sejam colocadas em processo. No inquérito, fica o nosso laudo (ENTREVISTADA 3).

Mesmo considerando que a presença do agente profissional nas unidades de RH tem contribuído para que os direitos trabalhistas dos funcionários públicos estaduais sejam garantidos, suas respostas profissionais estão circunscritas ao campo da imediatividade. Buscam modificar o cotidiano institucional de maneira instantânea, dando respostas institucionais às demandas institucionais.

Ainda encontramos alguns equívocos, por parte das profissionais, na definição da equidade enquanto princípio do PEP. Nos depoimentos das assistentes sociais, o referido princípio é relacionado com a igualdade no atendimento aos usuários:

Tratamos todos por igual, a gente trata do problema e não do cargo. Nos preocupamos com a igualdade. (ENTREVISTADA 6 grifos nossos).

Enquanto assistente social, eu não sossego enquanto não resolver a questão igualitária para todos (ENTREVISTADA 7 grifos nossos).

Esses equívocos profissionais nos remetem à discussão de que a instituição das leis na sociedade burguesa estabelece uma pseudo igualdade que em nada modifica a estrutura desigual inerente a esta sociedade, onde a apropriação privada da riqueza socialmente produzida, a dominação e a exploração dos homens detentores dos meios de produção sob a força de trabalho de outros homens surgem como legítimas. Ao considerarmos as particularidades brasileiras, as leis não têm o poder de estabelecer a igualdade entre os homens. É sob a conjuntura contrarreformista que os direitos sociais são cada vez mais restritos e as desigualdades sociais ainda mais agudas.

De acordo com as profissionais entrevistadas, a materialidade dos princípios basilares do PEP, no exercício profissional, é constantemente ameaçada, pelos poucos recursos públicos presentes no interior das instituições. Enquanto reflexos do Estado contrarreformista, a presença de poucos recursos tem significado condições mínimas de trabalho que refletem em atuações profissionais circunscritas ao atendimento pífio às demandas institucionais.

O PEP, também, se propõe à construção de uma nova ordem societária, livre de exploração do homem pelo homem, diversa da sociedade capitalista. O

profissional que tem no PEP o principal orientador de sua atuação, é capaz de reconhecer as contradições inscritas nessa sociedade e a desigualdade por ela gerada, à medida que admite a necessária constituição de uma outra sociedade onde a justiça e a equidade sociais, a liberdade e autonomia dos sujeitos sociais estão definitivamente garantidas. Para as assistentes sociais inseridas nas unidades de RH das instituições públicas pesquisadas, as condições institucionais, impostas ao exercício profissional, em nada contribuem quando a proposta é atuar vislumbrando a construção de uma nova sociedade. A atuação profissional está subordinada às decisões institucionais advindas das escolhas feitas por aqueles que formam o grupo de dirigentes, responsáveis por gerir as instituições, como afirma a entrevistada:

[O exercício profissional] reproduz e confirma a ordem atual. Porque tudo que a gente faz aqui [...] precisa de uma autorização da gestão. E quando a gente tenta fazer alguma atividade que tenta extrapolar esses meios, [...] se sente impedido pela não aprovação, pela própria dificuldade que é imposta na atuação (ENTREVISTADA 1).

É importante que a contradição inscrita no exercício profissional do assistente social que ora atende aos interesses do capital e ora aos interesses do trabalho seja reconhecida pelos agentes profissionais. A atuação profissional não está fatalmente determinada a favorecer apenas aos propósitos capitalistas, pelo simples fato de estar imersa às condições impostas pelo empregador. A disputa de poder entre capital e trabalho sofre alterações a depender do desenvolvimento das forças produtivas e da maior ou menor organização de um dos dois polos. Portanto, nesta sociedade, mesmo com aparentes vitórias do capitalismo, não há espaço para o fatalismo, como o apresentado pela assistente social ao afirmar que "[O exercício profissional] reproduz e confirma a ordem atual".

Somado a isso as assistentes sociais, ainda, apontaram que as precárias condições de trabalho enfrentadas no serviço público pernambucano, típicas da conjuntura contrarreformista que se instaura no Estado, desde finais da década de 1990, estão expressas na relação incompatível entre o número de funcionários atendidos e o número de profissionais do serviço social inseridos nas unidades de RH. Das cinco instituições visitadas, em três delas havia apenas uma assistente social para atender todas as demandas de mais de 500 funcionários. Nas outras instituições pesquisadas, o número de assistentes sociais não passava de três.

Além dessa relação incompatível, foi possível apreender que as atribuições conferidas às unidades de RH das instituições públicas pesquisadas, apresentadas no capítulo anterior, por serem funcionais, existem para dar respostas às demandas institucionais. A resposta da assistente social ao ser questionada se o exercício profissional se propõe à construção de uma nova ordem societária, que difere da ordem capitalista, aponta essas questões:

"[...] porque eu digo "não"? Porque isso não é feito de forma muito clara, batida, nem pra mim mesma, porque as demandas, elas são confusas, a gente precisa tratar isso. E a gente tem tanta demanda, uma atrás da outra, que não conseguimos fazer esse tratamento. A urgência do trabalho [...], eu vou respondendo aqui. Só é uma [assistente social], agora tem uma psicóloga" (ENTREVISTADA 3).

Portanto, o número insuficiente de profissionais tem significado uma atuação que atende às demandas institucionais, acatando ordens e normas internas, sem qualquer tipo de reflexão crítica que vislumbre a apreensão do plano mediato, na busca de ampliar as possibilidades de atuação.

Ainda sobre a possibilidade de constituir essa nova ordem societária, as profissionais revelam que seus usuários, os funcionários públicos estaduais, não apresentam tanto interesse por essas questões, pois admitem que estar interessado na luta em favor da classe trabalhadora pode significar uma ameaça aos seus empregos. Como afirma esta entrevistada:

Porque eu vejo que as pessoas estão muito ligadas, [...] não estão muito preocupadas com essa transformação. As pessoas ficam presas à empresa, à questão do trabalho e não conseguem ir além dali (ENTREVISTADA 2).

O funcionalismo e o pragmatismo são as ideologias que se sobrepõem na sociedade capitalista atual, fundamentam a conjuntura contrarreformista e, também, orientam as políticas de RH. Reforçam o fazer profissional enquanto um fim em si mesmo, além de buscar respostas dentro da própria sociedade capitalista.

Por outro lado, encontramos, ainda, alguns equívocos quanto à apreensão por parte das profissionais quanto à construção de uma nova sociedade pelo exercício profissional. Para algumas delas, isso significaria "o trabalho humanitário, a valorização do ser humano e a promoção do servidor [...]" (ENTREVISTADAS 5 e 6).

3.2 - A concretização do PEP na atuação profissional: aspectos do exercício profissional em RH

Além dos princípios e valores basilares que compõem o projeto profissional crítico do serviço social, outros aspectos, também, se fazem relevantes para apreender a materialização do PEP, no exercício profissional do assistente social. A partir de “um ponto de vista estritamente profissional” (NETTO: 2006, p. 155), o projeto profissional hegemônico é constituído de aspectos profissionais, relacionados diretamente com o assistente social, que corroboram o compromisso deste profissional com os interesses da classe trabalhadora. Neste estudo, os aspectos profissionais que serão abordados tratarão da formação continuada, da participação nos movimentos sociais e em eventos promovidos pela categoria, da relação com os usuários e com profissionais de outras categorias, da publicização dos recursos institucionais, e da promoção da participação dos usuários nas decisões institucionais.

A formação continuada se apresenta enquanto um desses elementos. Participar de cursos de média e longa duração, como especializações *lato sensu* e *stricto sensu*, assim como em eventos promovidos pela categoria profissional, se inserem nesta formação. De acordo com as informações cedidas pelas assistentes sociais, os cursos realizados, recentemente, não abrangeram, especificamente, a área do serviço social. Estavam relacionados às atribuições institucionais, a prática cotidiana desenvolvida nas unidades de RH. As áreas contempladas foram: gestão corporativa, desenvolvimento de pessoas e saúde mental. Duas assistentes sociais ratificaram a relevância que as demandas institucionais ocupam nas escolhas do profissional quanto ao compromisso com a formação:

Fiz o curso de especialização em saúde mental. E contribui e muito. [...] eu precisava muito conhecer mais da área, para não ter tanto medo dos mitos da saúde mental e isso aqui é o carro chefe do meu atendimento. Eu fiz a capacitação justamente pela necessidade. Quando eu entrei tinha muita demanda, e eu fui me especializar por conta própria, não foi o órgão que pagou. Fiz o curso e foi muito salutar para a minha profissão. Eu respondo melhor hoje do que eu respondia antes (ENTREVISTADA 3).

[A formação] Contribui demais, no crescimento, no nível de relacionamento interpessoal. O treinamento contínuo é fundamental para a instituição, no

atendimento aos servidores, nos próprios treinamentos com servidores (ENTREVISTADA 4).

A partir dos depoimentos das assistentes sociais, a formação tem validade quando ela se torna útil. Ou seja, a participação nos cursos com formação em áreas específicas busca subsidiar a intervenção profissional. Neste caso, a prática é fundada nas mudanças que têm como foco o cotidiano institucional. Para algumas das assistentes sociais entrevistadas, a formação em serviço social apresenta algumas lacunas, principalmente, no que se refere à prática nas unidades de RH e, portanto, tem se tornado indispensável à formação complementar em outras áreas.

A participação em eventos promovidos pela categoria⁴⁵, também, faz parte do compromisso com o aperfeiçoamento intelectual do assistente social. As profissionais entrevistadas revelaram que não têm participado desses eventos e várias foram as explicações. O estabelecimento do duplo vínculo de trabalho é, uma realidade para as assistentes sociais inseridas nas unidades de RH e um dos motivos para que as profissionais não participem dos eventos. Contratadas sob baixos salários, as assistentes sociais, assim como outros profissionais inseridos nas unidades de RH das instituições públicas, são impelidas a estabelecerem mais de um vínculo de trabalho na busca de que suas necessidades físicas e espirituais sejam atendidas. As profissionais afirmaram, também, que a participação nos eventos está condicionada a autorização prévia das instituições. À medida que estas contratam o profissional de serviço social, exclusivamente, para intervir e dar respostas às demandas institucionais se recusam a autorizar a participação das profissionais em eventos da categoria e elegem como prioridade a permanência do assistente social no local de trabalho. Muitas delas, também, apontaram que a ausência nos eventos promovidos, especificamente pelo CRESS-PE, está relacionada com falta de discussão, programação e atividades que contemplem a área de RH, enquanto espaço sócio ocupacional do assistente social. E, ainda, corroborando com o que acabamos de discutir no parágrafo anterior, sobre o estabelecimento do utilitarismo na formação profissional, outra profissional relata que a participação em eventos providos pela categoria não atende às necessidades do cotidiano institucional.

⁴⁵ Dentre os eventos promovidos pela categoria profissional, podemos citar: congressos, encontros, seminários, palestras e oficinas.

[...] ultimamente na questão profissional, eu não tenho participado de atividades da área de serviço social. Uma das coisas, é que eu me dedico muito a área de RH, então a minha dedicação maior é com o relacionamento interpessoal. [...] essa questão das pessoas está muito mais próximo de mim do que a própria intervenção do serviço social de uma outra forma. Então, realmente, eu busco outros cursos na área de relacionamento interpessoal. Atualmente, eu [...] não tenho muito interesse de participar dessa área [serviço social] (ENTREVISTADA 7).

O PEP estabelece uma nova relação com os usuários do serviço social que é definida pelo compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população (NETTO: 2006). Tornar público bens e serviços, programas e projetos sociais de interesse dos usuários, é mais uma forma de atuar fundado no PEP. Quanto a esta questão, as instituições oferecem às profissionais de serviço social, meios de divulgação como: emails e blogs institucionais, páginas na intranet e murais dispostos no interior das instituições, além do Setor de Imprensa que é responsável por realizar as divulgações internas e externas. Por outro lado, uma das entrevistadas afirma que, em determinado período, as ações internas realizadas, especificamente, pelo serviço social, não poderiam ser divulgadas. A atuação profissional não era conhecida pelos usuários e não tinha visibilidade institucional. De acordo com a profissional, as ações não poderiam ser foco das divulgações internas, porque não havia profissionais suficientes para atender às demandas que poderiam crescer, significativamente, após ser dada publicidade às ações profissionais.

O serviço social inicialmente não publicizava. Só tinha apenas uma assistente social para o Estado de Pernambuco inteiro. Então, a gente atendia às demandas emergenciais. Se isso fosse publicizado, as que, de fato, estariam precisando muito, seriam suprimidas pelas aquelas demandas que conseguiriam andar sozinha. [...] hoje a gente colocou na intranet que existe uma psicóloga, para todos os usuários [...] que existe a saúde do servidor. E eles podem entrar em contato conosco, mas ainda assim, a gente não evidencia tanto [...]. Não é muito evidenciado e a gente não tem pernas para atender tudo, infelizmente (ENTREVISTADA 3).

As condições de trabalho expressas pelo número insuficiente de profissionais em comparação ao quantitativo de usuários, contribui para que as assistentes sociais passem a atender, apenas, às demandas emergenciais. Entretanto, é importante ressaltar que a explicação apresentada pela profissional entrevistada,

acima, não é suficiente para justificar a não publicização das ações realizadas pelo serviço social. Ao não tornar públicas as ações profissionais, sob a justificativa de quantitativo insuficiente de profissionais, o assistente social pode estar contribuindo para que apenas as demandas emergenciais continuem sendo priorizadas, para que o serviço social perca cada vez mais espaço e visibilidade e, enfim, para que as demandas profissionais não sejam atendidas.

Além dessas questões, as assistentes sociais afirmaram que a divulgação das ações internas estavam condicionadas aos interesses dos gestores. A cada mudança na gestão institucional, o trabalho desenvolvido pelo serviço social poderia ganhar visibilidade ou não a depender dos interesses que estavam em jogo e as disputas de poder. Como afirma a assistente social entrevistada,

Vai muito de cada presidente. O atual dá liberdade, acata e respeita as decisões (ENTREVISTADA 5).

Ao considerarmos que a publicização das ações desenvolvidas pelas assistentes sociais contribui para a efetivação dos direitos dos funcionários, esta não deveria estar condicionada às descontinuidades das ações, motivadas pelas transições de gestão e interesses dos gestores.

A qualidade dos serviços prestados está relacionada, também, com a promoção da participação dos usuários no que se refere às decisões institucionais. As assistentes sociais, quando questionadas sobre esse assunto, informaram que a participação dos usuários é fomentada quando o profissional busca junto aos usuários informações sobre as mudanças que desejam no interior das instituições. Como relata uma das profissionais entrevistadas,

[...] tem a participação que [...] a gente pede para que eles deem sugestões do que querem ter na empresa de novo, de diferente [...] (ENTREVISTADA 2).

Outras assistentes sociais reconhecem que nas unidades de RH não há abertura por parte das instituições para que os usuários possam intervir nas decisões institucionais e muito menos em seus espaços de atuação. As profissionais apontam apenas os sindicatos como espaço próprio para ações como essas. Como afirma uma das participantes da pesquisa:

Existe o sindicato que faz as reuniões e através do sindicato eles colocam pressão para algo que está incomodando muito os servidores. Mas um espaço aberto para decisões institucionais, um canal para mudanças, para está opinando, isso não existe (ENTREVISTADA 3).

Nas instituições públicas pesquisadas, não há espaço legítimo para a participação dos funcionários, nas decisões internas. Estas são resultado da participação dos dirigentes em reuniões particulares em que se sobrepõem os interesses dos grupos que estão no poder em detrimento do atendimento às demandas advindas dos funcionários públicos estaduais.

Ao longo de sua história, o PEP revela a importância do assistente social estabelecer relações com outras categorias profissionais, no sentido de empreender a construção de uma nova ordem societária, desmistificando o messianismo atribuído à profissão. Essa relação, a partir de uma abordagem multidisciplinar, também, tem se apresentado como uma prática eficaz na garantia dos direitos dos trabalhadores no âmbito da sociedade capitalista. São os profissionais que atuam nas áreas de saúde do trabalhador, educação e segurança do trabalho que dividem o espaço de atuação nas unidades de RH das instituições públicas de administração descentralizadas com as assistentes sociais. De acordo com os resultados da pesquisa, médicos, psicólogos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, técnicos em segurança do trabalho e pedagogos, ao atuarem com as assistentes sociais têm conferido uma relevante contribuição na garantia dos direitos dos funcionários públicos estaduais.

Eu tenho a formação de que trabalho em equipe é mais rico e é melhor para aquele usuário porque ele vai ter os diferentes olhares complementares. E eu sozinha não dou respostas que a medicina, que a psicologia e segurança do trabalho podem dar. Eles completam o meu fazer. E aqui a gente trabalha muito bem com isso. Sempre que tem um parecer a ser dado para um servidor, a gente faz o parecer com a médica e com a psicóloga. Sentamos, discutimos e aquilo é um consenso que existe. Os pareceres são separados conforme a legislação oferece, mas, geralmente, quem faz o relatório sou eu e os pareceres ficam no final da página (ENTREVISTADA 3).

A presença do trabalho multidisciplinar nas unidades de RH favorece o atendimento aos usuários de forma mais abrangente, considerando a complexidade dos aspectos que envolvem cada demanda recebida pelo profissional de serviço

social. Esta forma de apreender as demandas dos usuários em muito contribui para que a materialização do PEP ocorra neste espaço de atuação profissional.

Entre a gente, não há decisão isolada, as reuniões são semanais e quinzenais (ENTREVISTADA 6).

A partilha das decisões internas expressa o compromisso profissional dos diferentes agentes técnicos envolvidos com os usuários das unidades de RH. As decisões isoladas poderão resultar em atendimentos restritos que em pouco contribuem quando se vislumbra a ampliação dos direitos dos servidores públicos estaduais. A presença de uma equipe multidisciplinar nas unidades de RH consegue fortalecer a luta pelo atendimento às demandas dos usuários, adensando a força em favor de seus interesses, como relata a assistente social:

Com certeza muitas vezes, a gente tem que brigar para que aquele direito seja efetivado. E um profissional só, não tem tanta força quanto 3 [assistente social, psicólogo e médico do trabalho], no caso. E especialmente e infelizmente, pela hierarquia que existe, pela história, a medicina tem uma força muito grande. Quando a médica do trabalho entra junto facilita [...] (ENTREVISTADA 3).

Mesmo admitindo a histórica relação de poder que o profissional de medicina exerce nas instituições públicas, esta no que se refere ao atendimento às demandas dos usuários se apresenta como elemento potencializador quando se objetiva a garantia dos direitos dos trabalhadores.

Considerando a importância dos movimentos sociais na conquista e garantia desses direitos, o assistente social ao assumir o PEP enquanto norteador de suas ações, admite o compromisso pela luta histórica em favor dos interesses da classe trabalhadora. Entretanto, das sete assistentes sociais que participaram da pesquisa, apenas uma delas afirma participar de movimento organizado pela classe trabalhadora. As outras seis, apresentam justificativas relacionadas ao pouco tempo, devido ao acúmulo de dois vínculos de trabalho e por assumir outros papéis na sociedade, como mãe, filha e esposa, por exemplo. As profissionais ainda revelam a falta de credibilidade nos movimentos sociais, enquanto um dos motivos decisórios para a não participação.

Há falta de credibilidade. Não acredito na capacidade de mudança promovida por movimentos como esses. "Depois que estamos envolvidos no serviço público, vemos o quanto esses movimentos não interferem na realidade (ENTREVISTADA 6).

Além da falta de credibilidade, outros motivos estão associados à não participação das profissionais nos movimentos sociais. As mais variadas atribuições assumidas pelas assistentes sociais na sociedade atual, também, se apresentam dentre as justificativas para não participarem dos movimentos sociais.

Não. Não participo efetivamente. Eu tenho bons olhos para todos os movimentos. Mas eu não participo porque eu também sou vítima dessa sociedade. Eu sou esposa, eu sou mãe eu tenho dois vínculos e a gente precisa correr atrás do dinheiro e isso me toma tempo e seria esse tempo em que eu poderia estar lutando por outros direitos (ENTREVISTADA 3).

As estratégias de manutenção da hegemonia burguesa buscam atingir a classe trabalhadora nas diferentes dimensões. A cultura que propaga a falência e a incredibilidade dos movimentos sociais tem ganhado espaço, principalmente após disseminação das "derrotas" do Socialismo Real, na sociedade civil organizada. Sob a cultura do fatalismo, os movimentos sociais que pactuam com os interesses da classe trabalhadora estão fadados à derrota e, portanto, cabe apenas aceitar a realidade social imposta pelo capitalismo. Esta realidade, também, está presente na participação das assistentes sociais nos movimentos da classe trabalhadora.

3.3 - Desafios e possibilidades na prática do assistente social, diante da materialização do projeto ético político profissional hegemônico

Faz-se necessário admitir que o assistente social se insere no movimento contraditório da realidade social, a partir da inserção do serviço social na divisão social e técnica do trabalho na sociedade capitalista. Ao serem contratados, à medida que atendem aos interesses do empregador, buscam responder, ao mesmo tempo, às demandas dos trabalhadores.

É a existência e a compreensão desse movimento contraditório (*ora atende aos interesses do capital, ora do trabalho*) que, inclusive, abre a possibilidade para o assistente social colocar-se a serviço de um projeto de classe alternativo àquele o qual é chamado a intervir (IAMAMOTO; CARVALHO: 2005, p. 94 *grifos dos autores*).

O exercício profissional das assistentes sociais nas unidades de RH das instituições públicas de administração descentralizada de Pernambuco é, também, expressão dessa contradição. Imerso à conjuntura de contrarreforma do estado pernambucano, o profissional é contratado para atender aos interesses das unidades de RH, à medida que responde às demandas originadas das necessidades advindas dos funcionários públicos estaduais.

Ao eleger o projeto ético político profissional, o assistente social define sob quais valores e princípios estará pautado o seu exercício profissional. Entretanto, essa importante decisão não garante que o PEP se materialize, efetivamente, no cotidiano institucional. O projeto profissional hegemônico não é uma simples peça de encaixe que inserida em qualquer realidade social, logo se apresenta completa, livre de impedimentos. Partilhamos do que afirma Guerra (2007),

[...] tal projeto, que tem seu âmbito de ação limitado à sua natureza (de se constituir em possibilidade), ainda que permita antecipar resultados, dado que contempla uma dimensão prospectiva, não oferece garantia de que os resultados esperados sejam realizados efetivamente. Isso porque os profissionais, atuam em circunstâncias sociais e determinações causais historicamente dadas, nem sempre escolhidas e/ou apreendidas por ele, nessas circunstâncias operam a intencionalidade/subjetividade de outros sujeitos interatuantes (GUERRA: 2007, p. 25).

O exercício profissional das assistentes sociais inseridas nas unidades de RH das instituições públicas de administração descentralizada de Pernambuco está inscrito na conjuntura contraditória onde se instauram novas formas de dominação capitalista e se faz indispensável enfrentar os desafios profissionais na busca de vislumbrar as possibilidades existentes na prática profissional de materialização do PEP.

Com base nos resultados, apresentados no item anterior, as assistentes sociais inseridas nas unidades de RH confrontam-se com inúmeros desafios. Diante dos limites postos nesse estudo, apresentaremos a seguir aqueles que consideramos mais relevantes.

Para iniciarmos o elenco de desafios, primeiramente devemos nos ocupar da unidade de Rh, enquanto *locus* da atuação profissional. Este *locus* precisa ser apreendido buscando ultrapassar o empírico, revelando os valores e objetivos que orientam suas ações, as disputas de poder que estão em jogo, e dentre outros, o papel que este espaço desempenha na produção e reprodução social na sociedade capitalista em sua configuração atual.

As atribuições institucionais conferidas às assistentes sociais, mesmo sendo previamente definidas, não delimitam o campo de atuação profissional. As agentes profissionais, a partir de uma análise crítica dessas atribuições, à medida que admitem a dimensão política da profissão, poderão ampliar suas possibilidades de construção de novas estratégias de trabalho, capazes de avançar para além das normas e rotinas institucionais, contribuindo para fortalecer as propostas do projeto societário em oposição aos intentos capitalistas.

As atividades institucionais típicas das unidades de RH reforçam uma atuação profissional que tem na repetição e na burocracia as suas maiores expressões. Essas características em pouco ou em nada contribuem para que o PEP seja um processo real no exercício profissional das assistentes sociais, inseridas em RH. Neste sentido, admitir uma postura investigativa, no sentido de identificar e aprofundar as informações referentes aos usuários, objetivando definir as demandas profissionais se apresenta como um importante desafio. A inserção da pesquisa no exercício profissional poderá corresponder em atuações profissionais mais qualificadas e fundamentadas, cada vez mais próximas da realidade social enfrentada pelas assistentes sociais.

O cotidiano é espaço privilegiado na atuação profissional das profissionais de serviço social. Entretanto, quando se vislumbra materializar o PEP, o olhar para o cotidiano deverá significar reconhecê-lo como um campo de inúmeras possibilidades. Descortinar as mediações que estão camufladas no plano empírico, poderá transformar o cotidiano num espaço pleno e rico de contradições, onde a intervenção profissional além de dar respostas às demandas institucionais, construirá ações profissionais possíveis, pautadas nos princípios que norteiam o PEP.

É a partir dessa perspectiva que o atendimento aos usuários, com suas questões singulares e recorrentes, buscará apreender as mediações, estabelecendo

as particularidades existentes entre as singularidades do atendimento e a universalidade enquanto totalidade social.

O assistente social é um dos agentes técnicos que atua em RH. Somado a sua formação social crítica, ao definir o PEP como projeto orientador de suas ações, este é um profissional que se propõe a atuar de maneira diversa daquela que é definida institucionalmente.

Assim, o profissional que se orienta por projetos de ruptura com práticas tradicionais e/ou conservadoras responde a esses objetos atendendo a demandas imediatas, mas buscando suas mediações no sentido de não reduzir as demandas profissionais às necessidades das agências/instituições que contratam o profissional. Sua prática profissional passa a se diferenciar da prática dos leigos, posto que não se reduz a atividades burocrático administrativas, já que o projeto lhe permite ter clareza da sua intencionalidade, decifrando o significado das demandas, captando as necessidades subjaz a elas (GUERRA: 2007, p. 20).

O compromisso com esse projeto profissional requer uma formação continuada competente, capaz de evitar alguns dos equívocos encontrados em nossa pesquisa, quanto ao entendimento dos princípios basilares do PEP. Muitas das profissionais entrevistadas não sabiam definir conceitualmente a liberdade, a equidade e a justiça social; além de reduzirem ou confundirem com outros conceitos. Associadas às formações técnicas nas áreas de RH, treinamento e saúde mental, por exemplo, que buscam dar suporte às demandas institucionais devem estar presentes as formações em serviço social, como cursos de extensão, especializações *stricto sensu* e *lato sensu*. Estas deverão possibilitar aos assistentes sociais, o aprofundamento da teoria social crítica em seus fundamentos teórico-metodológicos, confirmando o histórico enfrentamento ao conservadorismo profissional.

Estar comprometido com o projeto profissional crítico é assumir o lugar oposto àquele escolhido pela sociedade burguesa atual que propaga o fim da história enquanto produto dos próprios homens e a exaustão dos movimentos sociais. É neste sentido que está posto um dos maiores desafios dos assistentes sociais na conjuntura de contrarreforma do Estado brasileiro. Aos profissionais do serviço social se faz indispensável retomar o compromisso com a classe trabalhadora a partir de sua reaproximação aos movimentos sociais, considerando que este é

espaço legítimo para construir novas possibilidades e criar outras vias de ação em favor dos interesses da classe trabalhadora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para elaborarmos essa dissertação e atingirmos os objetivos traçados neste estudo foi preciso alçar um longo caminho investigativo. As dúvidas e questionamentos que, desde o início, fizeram parte desse percurso foram aos poucos revelando uma realidade rica, complexa e ao mesmo tempo contraditória.

Ainda que o exercício profissional tenha se apresentado como principal objeto de pesquisa, olhar para além do próprio serviço social foi tarefa constante e indispensável ao longo da nossa investigação. Ao considerarmos que a materialidade do PEP no exercício profissional das assistentes sociais inseridas nas unidades de RH das instituições públicas de Pernambuco não é resultado exclusivo das ações profissionais desempenhadas por estas agentes, buscamos apreender, neste estudo, as múltiplas determinações que interferem diretamente nesta materialidade. Neste sentido, na elaboração dessa dissertação, optamos por apreender a conjuntura de contrarreforma do Estado brasileiro, buscando identificar suas particularidades no âmbito estadual, mais especificamente em Pernambuco. Apreendemos, ainda, as repercussões da conjuntura contrarreformista nas instituições públicas estaduais de administração descentralizada, assim como em suas unidades de RH. E à medida que identificamos as atribuições institucionais conferidas aos assistentes sociais inseridos nas unidades de RH, nos apropriamos dos princípios e valores basilares do Projeto Ético Político do serviço social. Por fim esta trajetória, repleta de mediações, nos aproximou do exercício profissional das assistentes sociais inseridas em unidades de RH, onde exercem o árduo compromisso de dar materialidade ao Projeto Ético Político Profissional.

A conjuntura de contrarreforma que se instaurou no estado de Pernambuco, em finais da década de 1990, seguia as orientações impostas pelo governo federal, sob pena do estado não receber recursos públicos para pagamento das dívidas estaduais. A nova organização do aparelho do Estado, em Pernambuco, foi a cópia fiel daquela proposta pelo MARE, implementada sob a orientação do Ministro Bresser Pereira. As privatizações, os parques investimentos públicos, a redução expressiva de funcionários, de serviços administrativos e de infraestrutura, além da perda significativa de alguns direitos trabalhistas de servidores e empregados

públicos, expressões da conjuntura contrarreformista no âmbito estadual, atingiram as instituições públicas de administração descentralizada de Pernambuco, sediadas em Recife.

As unidades de RH enquanto espaços de atuação dos assistentes sociais, também, tiveram lugar de destaque nesta pesquisa. As unidades de RH das instituições públicas estaduais de administração descentralizada pesquisadas acompanharam, parcialmente, algumas mudanças presentes nas políticas de RH das empresas privadas que desde a década de 1990 expressavam a imposição da ideologia dominante, através do consenso dos trabalhadores.

Analisando as atribuições institucionais das unidades de RH, as mudanças ao serem adaptadas ao serviço público, reproduzem a atual política de RH implementada nas empresas privadas, assim como a conquista de alguns direitos trabalhistas. As atribuições, ainda, expressam os objetivos das unidades de RH que sob o controle da força de trabalho visam eliminar os obstáculos capazes de intervir no cumprimento dos objetivos institucionais. As atividades realizadas nas unidades de RH se caracterizam principalmente por serem administrativas, rotineiras e burocráticas; além de repetitivas, subordinadas aos fluxos e hierarquia institucionais.

Admitir o assistente social enquanto profissional assalariado foi imprescindível para reconhecer o complexo processo de materializar o PEP, no exercício profissional. Ao ser contratado para atuar em unidades de RH, o profissional tem sua força de trabalho controlada pelo empregador que decide as condições em que ela será explorada. As atribuições institucionais conferidas aos assistentes sociais são definidas previamente, sem a interferência do profissional.

De acordo com os resultados da pesquisa essas atribuições institucionais que contemplam as áreas de saúde, previdência, alimentação, lazer e estágio, em sua maioria, não são atribuições privativas do assistente social, ou seja, estão relacionadas com suas competências profissionais, estabelecidas na Lei de Regulamentação da Profissão, podendo ser desempenhadas por quaisquer outros profissionais. Apenas as atribuições institucionais que estão direcionadas para a área de benefícios e serviço social conferem ações profissionais privativas ao assistente social. Dentre as atribuições conferidas ao profissional, ainda, encontramos aquelas que por não serem tradicionalmente realizadas pelos assistentes sociais e por não constarem na Lei que regulamenta a profissão não são

reconhecidas pelos profissionais que muitas vezes se negam a realizá-las. Atitudes como essas levam o serviço social a perder mais uma possibilidade de atuação na instituição, sendo ocupado por outros profissionais que estão presentes nas unidades de RH, como psicólogos e pedagogos.

Na pesquisa, também, conseguimos identificar que aos profissionais de serviço social são conferidas atribuições que não são de sua competência e, em muitos casos, chegam a infringir a Lei de Regulamentação da Profissão, como dados encontrados: *acompanhar a evolução psicofísica de trabalhadores em convalescença*", *"supervisionar o funcionamento e administrar os contratos do refeitório"*, *"elaborar o cardápio"*, *"orientar empregados e dependentes em casos de problemas financeiros e familiares"*, e *"verificar a necessidade de adaptação da estrutura mobiliária"*.

A infração à Lei que regula a profissão se apresenta como um entrave para a materialização do PEP, no exercício profissional, o que deve ser combatida pelos assistentes sociais. A elaboração de planos de trabalho com a anuência de chefias se apresenta enquanto uma das estratégias para prevenção de quaisquer equívocos quanto às atividades que podem ser realizadas por estes profissionais. De outra parte, a parceria com os Conselhos Regionais de Serviço Social contribuirá para que as visitas da Comissão de Orientação e Fiscalização (COFI) e as denúncias sejam realizadas.

Somadas às atribuições institucionais que lhes são impostas, o exercício profissional das assistentes inseridas nas unidades de RH se constitui enquanto um campo complexo, onde estão em jogo interesses diversos em que ora prevalecem aqueles defendidos pela instituição, pelos empregadores, por aqueles que partilham dos ideais neoliberais contrarreformistas, e em que raras vezes os interesses dos trabalhadores, neste caso, dos servidores públicos estaduais se sobrepõem a àqueles.

É neste sentido que o profissional comprometido com o PEP, deverá identificar este espaço de atuação como espaço político, de interesses diversos em disputa, mas, também, de possibilidades de defesa dos direitos do trabalhador. O assistente social contribuirá para materializar o PEP ao direcionar sua atuação para superação da rotinas institucionais e cumprimento das tarefas burocráticas, indo além da reiteração do instituído. É apreendendo a complexidade da realidade no

qual está inserido, admitindo as limitações impostas pelo empregador e pela própria conjuntura, criando alternativas e propondo ações que se distanciam do instituído e se aproximam das demandas profissionais que o assistente social poderá vislumbrar a materialização do PEP.

O novo projeto profissional ganhou lugar de destaque em nossa dissertação. Foi preciso entender como o novo projeto profissional se tornou a expressão de maior relevo no que se refere à consolidação crítica ao conservadorismo profissional. O projeto profissional crítico que se tornou hegemônico em meio à conjuntura de contrarreforma do Estado brasileiro, na década de 1990, traz em seus princípios, fundamentos contrapostos àquilo que almeja a sociedade capitalista atual.

Ao definir o PEP, como principal eixo orientador, o profissional no exercício de suas atribuições institucionais se posiciona política e eticamente em favor dos interesses da classe trabalhadora. A liberdade, a autonomia, a equidade e a justiça social direcionadas para a construção de outra ordem societária, orientam as escolhas e posicionamentos dos assistentes sociais no cotidiano institucional. Entretanto, as limitações impostas pelas instituições públicas estaduais pesquisadas, assim como a conjuntura de contrarreforma do estado pernambucano, tornarão a materialização do PEP um desafio diário e muitas vezes impraticável, mesmo que os assistentes sociais estejam atentos às contradições próprias da sociedade capitalista e munidos de competência profissional.

REFERÊNCIAS

ABREU, M. M.; LOPES, J. B. Formação profissional e diretrizes curriculares. **In: Revista Inscrita**. Nº 10. Brasília: CFESS. 2007.

BARROCO, M. L. S. A inscrição da ética e dos direitos humanos no projeto ético-político do Serviço Social. **In: Revista Serviço Social e Sociedade**, nº 79, Ano XXV. São Paulo: Cortez. 2004.

_____. Fundamentos Éticos do Serviço Social. **In: Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS. 2009.

BARROCO, M. L. S.; TERRA, S. H. **Código de Ética do/a Assistente Social comentado**. São Paulo: Cortez. 2012.

BATISTA, P. N. O Consenso de Washington: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos. **In: Caderno Dívida Externa**. Nº06. São Paulo: PEDEX. 1995.

BEHRING, E. R. **Brasil em contrarreforma: desestruturação do Estado e perda de direitos**. 2ª ed. São Paulo: Cortez. 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06/01/2014 às 09:46h.

_____. **Decreto Lei Nº 200 de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. 1967.

_____. **Emenda Constitucional Nº 41 de 19 de dezembro de 2003**. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm. Acesso em: 06/02/2015.

_____. **Lei 8.662 de 07 de junho de 1993**. Dispõe sobre a profissão de assistente social e dá outras providências.

_____. **Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília: MARE. 1995.

CARVALHO, E. A totalidade como categoria central na dialética marxista. **In: Revista Outubro do Instituto de Estudos Socialistas**. São Paulo: Alameda. Nº 15. 2007.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Resolução nº 273/93 de 13 de março de 1993.**

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). Projeto Ético Político do Serviço Social: 30 anos de luta em defesa da humanidade. In: **CFESS Manifesta. 30 anos do Congresso da Virada. 2009.** Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/congresso.pdf>, acessado em: 02/05/2015.

_____. **Código de Ética do Serviço Social.** CFESS. 1993.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus. 2004.

CORREIA, M. S. **Capacidade do Núcleo Estratégico na contratualização de resultados: análise da trajetória de Pernambuco.** Dissertação (mestrado). Escola de Administração de Empresa de São Paulo. São Paulo. 2011.

COUTINHO, C. N. Pluralismo: dimensões teóricas e políticas. In: **Cadernos ABESS. Nº04.** São Paulo: Cortez. 1991.

DURIGUETTO, M. L. **Sociedade Civil e Democracia: um debate necessário.** São Paulo: Cortez. 2007.

FITTIPALDI, Í. **Razões da fragmentação das políticas de reforma administrativa no setor público: um estudo de caso sobre a experiência recente em Pernambuco.** Dissertação de Mestrado. Mestrado de Ciência Política. UFPE. Recife. 2002.

GUERRA, Yolanda. A dimensão investigativa no exercício profissional. In: **Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais.** Brasília: CFESS/ABEPSS. 2009.

IAMAMOTO, M. V. As dimensões Ético-Políticas e Teóricas-Metodológicas no Serviço Social Contemporâneo. In: **Serviço Social e Saúde: formação e trabalho profissional.** São Paulo: Cortez. 2006.

_____. O Serviço Social na Cena Contemporânea. In: **Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais.** Brasília: CFESS/ABEPSS. 2009a.

_____. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional.** 16ª ed. São Paulo: Cortez. 2009b.

_____. Projeto profissional, espaços ocupacionais e trabalho do(a) assistente social na atualidade. In: **Atribuições privativas do assistente social em questão.** 1ª ed. ampliada. Brasília: CFESS. 2012.

_____. **Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social.** 6ª ed. São Paulo: Cortez. 2011.

IAMAMOTO, M. V.; CARVALHO, R. **Relações sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica**. 17ª ed. São Paulo: Cortez. 2005.

LACZYNSKI, P.; PACHECO, R. S. Reformas Administrativas e sua continuidade com mudanças de governos: os casos da Bahia e de Pernambuco. **In: II Congresso CONSAD de Gestão Pública**. Anais. 2009. Brasília. Disponível em: <http://banco.consad.org.br/handle/123456789/433>. Acesso em: 12/11/2014.

MOTA, A. E. **A cultura da crise e seguridade social: um estudo sobre as tendências da previdência e da assistência social brasileira nos anos 80 e 90**. 3ª ed. São Paulo: Cortez. 2005.

_____. **O feitiço da ajuda: as determinações do Serviço Social na Empresa**. 6ª ed. São Paulo: Cortez. 2010.

_____. Reestruturação do capital, fragmentação do trabalho e Serviço Social. **In: A nova fábrica de consensos**. 2ª ed. São Paulo: Cortez. 2000.

NETTO, J. P. A construção do Projeto Ético Político do Serviço Social. **In: Serviço Social e Saúde: formação e trabalho profissional**. São Paulo: Cortez. 2006.

_____. **Capitalismo monopolista e Serviço Social**. 8ª ed. São Paulo: Cortez. 2011.

_____. **Ditadura e Serviço Social: uma análise do Serviço Social no Brasil pós-64**. 17ª ed. São Paulo: Cortez. 2015.

_____. **Introdução ao estudo do método de Marx**. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular. 2011 (b).

PAIVA, B. A. ; SALES, M. A. A nova Ética Profissional: práxis e princípios. **In: Serviço Social e Ética: convite a uma nova práxis**. 13ª ed. São Paulo: Cortez. 2012.

PEREIRA, L. C. B. A Reforma do estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. **In: Lua Nova Revista de Cultura e Política**. Nº 45, P. 49-95. São Paulo: CEDEC. 1998.

_____. A reforma gerencial do Estado de 1995. **In: Revista de Administração Pública (RAP)**. Nº 34. P. 07 - 26. Rio de Janeiro. Jul/Ago. 2000.

_____. **Crise econômica e reforma do Estado no Brasil: para uma nova interpretação da América Latina**. Editora 34. São Paulo: 1996.

PEREIRA, A. C.; MUELLER, R.R.; GOMES, V.T. Moderna Gestão de Pessoas. **In: Revista Científica da Faculdade de Balsas**. Ano II, nº 02. 2011.

PERNAMBUCO. **Decreto Estadual nº 22.730 de 18 de outubro de 2000.** Institui o Programa Pernambucano de Modernização da Gestão Pública (PROGESTÃO) e dá outras providências. 2000a.

_____. **Lei nº 11. 743 de 20 de janeiro de 2000.** Sistematiza a prestação de serviços públicos não exclusivos, dispõe sobre a qualificação de Organizações Sociais e Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público e o fomento às atividades sociais, e dá outras providências. 2000b.

_____. **Lei Complementar nº 049 de 31 de janeiro de 2003.** Dispõe sobre as áreas de atuação, a estrutura e o funcionamento do Poder Executivo, e dá outras providências. 2003a.

_____. **Lei nº 11.629 de janeiro de 1999.** Dispõe sobre a estrutura organizacional do Poder Executivo Estadual, cria, extingue cargos e dá outras providências. 1999.

_____. **Relatório de Prestação de Contas do governo de Pernambuco.** Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco. 2001.

_____. **Relatório de Prestação de Contas do governo de Pernambuco.** Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco. 2002.

_____. **Relatório de Prestação de Contas do governo de Pernambuco.** Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco. 2003b.

_____. **Relatório de Prestação de Contas do governo de Pernambuco.** Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco. 2005.

_____. **Relatório de Prestação de Contas do governo de Pernambuco.** Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco. 2006.

RAICHELIS, R. O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos. In: **Revista Serviço Social e Sociedade nº 107**, p. 420-437. São Paulo: Cortez. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n107/03.pdf>, acessado em: 12/03/2015.

TEIXEIRA, J. B.; BRAZ, M. O projeto ético político do Serviço Social. In: **Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais.** Brasília: CFESS/ABEPSS. 2009.

ANEXO

ROTEIRO DE ENTREVISTA

ATRIBUIÇÕES INSTITUCIONAIS E PROJETO ÉTICO POLÍTICO PROFISSIONAL

1. Quais as atribuições institucionais são conferidas ao assistente social?
2. Como, no exercício profissional, tem-se buscado contribuir com a garantia da equidade e da justiça social?
3. Em quais ações profissionais, a liberdade e a autonomia dos usuários são promovidas?
4. Como é fomentada a participação dos usuários nas decisões institucionais?
5. Como são publicizados os bens e serviços, programas e projetos sociais de interesse dos usuários, no exercício profissional?
6. O exercício profissional se propõe a construção de uma nova ordem societária, que difere da ordem capitalista? Se sim, quais ações profissionais buscam atingir esse objetivo? Se não, porquê?
7. Quando participou da última capacitação/treinamento? Em que área? E quais foram as contribuições para o exercício profissional?
8. No exercício profissional, há relação com profissionais de outras categorias? Se sim, como esta relação tem conferido melhorias ao exercício profissional?
9. Participa de eventos (congressos, encontros, seminários, palestras, oficinas) promovidos pela categoria profissional? Se sim, quais mudanças trouxeram para a atuação profissional?
10. Participa de algum movimento social, da categoria profissional ou dos trabalhadores? Se sim, como esta participação afeta o exercício profissional? Se não, porque?