

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL**

CAROLINA RAMOS SANTOS

**O SERVIÇO SOCIAL NA MARINHA: UMA EXPERIÊNCIA NA ESCOLA DE
APRENDIZES-MARINHEIROS DE SANTA CATARINA (EAMSC)**

**Florianópolis
2009/1**

CAROLINA RAMOS SANTOS

**O SERVIÇO SOCIAL NA MARINHA: UMA EXPERIÊNCIA NA ESCOLA DE
APRENDIZES-MARINHEIROS DE SANTA CATARINA (EAMSC)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social do Centro Sócio Econômico da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Cláudia Maria França Mazzei Nogueira.

**Florianópolis
2009/1**

CAROLINA RAMOS SANTOS

**O SERVIÇO SOCIAL NA MARINHA: UMA EXPERIÊNCIA NA ESCOLA DE
APRENDIZES-MARINHEIROS DE SANTA CATARINA (EAMSC)**

Trabalho de Conclusão de Curso, aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel no Curso de Serviço Social, Departamento de Serviço Social, Centro Sócio-Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC.

Banca examinadora:

Orientadora

Prof^ª. Dr^ª. Claudia Maria França Mazzei Nogueira
Prof^ª. Departamento de Serviço Social - UFSC

1º Examinador

Prof^º. Dr^º. Ricardo Lara
Prof^º. Departamento de Serviço Social - UFSC

2ª Examinadora

Msc. Maria Izabel da Silva
Prof^º. Departamento de Serviço Social - UFSC

**Florianópolis
2009/1**

Dedico este trabalho à minha família, especialmente aos meus pais, pelo apoio, confiança e amor incondicional em toda a minha trajetória. Pois tudo o que sou hoje, é reflexo de uma família feliz e unida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado o dom da vida e por ter me colocado em uma família tão especial, tão minha.

Agradeço a minha querida família, a minha mãe Fátima, por todo o apoio, amor, carinho, confiança e orgulho que sente por mim e que com certeza foram estímulos essenciais para que este trabalho se concretizasse. Ao meu pai Jorge, que mesmo não transparecendo muito, sei que sempre acreditou no meu potencial. Obrigada por serem o “combustível” da minha vida, e por dedicarem a maior parte de suas vidas em prol de outras pessoas, como eu e minhas irmãs.

Agradeço as minhas irmãs Letícia e Maria Eduarda, por compartilharem essa grande conquista comigo e também por me aturarem nos meus momentos de stress, de irritação, de choro e também de alegria. A minha irmã Juliana, que mesmo morando no Japão, sempre torceu pela minha vitória. Ao meu amado sobrinho Caio, que mesmo me atrapalhando, fazendo com que eu deixasse de estudar para brincar com ele ou apenas estar ao seu lado, esteve presente nessa caminhada, pois seu nascimento foi um mês antes de eu ingressar na faculdade.

Agradeço as grandes AMIGAS que encontrei em sala de aula e que hoje fazem parte da minha vida como amigas inseparáveis, em todos os momentos: Diane, Gabi e Luciana. Obrigada por me ajudarem em todos os sentidos, em todos os momentos, e também por me aturarem com minhas atitudes “burguesas”. Amo vocês, e dedico este trabalho a nossa união.

Agradeço infinitamente ao meu amado namorado Thiago, que fez parte de toda a minha conquista, desde o tempo em que cursei pré-vestibular. Você esteve presente em todos os momentos, me apoiando, acreditando em todos os meus passos, mesmo quando errei, você acreditou de que certa maneira eu estava acertando. Obrigada por NUNCA ter se sentido triste, ou magoado pelas vezes em que troquei o seu doce carinho por um livro da Iamamoto! Obrigada por permanecer ao meu lado, nesse momento de TCC, onde eu sei que estive muito irritada. E agradeço também a sua família, hoje minha família também, Alcides, Conceição e Gaby...obrigada por me apoiarem e pela confiança.

Agradeço em especial a minha supervisora de campo, assistente social CT(T) Cristiane, pela oportunidade de estágio e por todo o conhecimento que adquiri durante esse tempo. Obrigada por despertar em mim o sentimento de amizade verdadeira, de uma “mãe

amiga” e me mostrar novos horizontes, como a carreira militar. Agradeço também a GM(T) Juliana, que mesmo em um curto intervalo, conquistou meu coração. Obrigada por vocês serem essas pessoas maravilhosas, e profissionais incríveis.

Agradeço ainda ao CT (AA) Marcos, pela ajuda na elaboração do TCC; a CT(S) Elise Campos, pelo apoio e pelas palavras amigas nessa jornada árdua; ao IT (Md) Freitas, pelas infinitas palavras de coragem e de entusiasmo, pois inúmeras vezes consegui escrever diante do efeito das suas palavras.

A minha orientadora, Prof^o Dr^a Claudia Mazzei, por ter feito parte dessa conquista, pela orientação, paciência e dedicação com que sempre me tratou. Esse trabalho também é uma conquista sua, e como tal, lhe dedico todo o mérito.

A grande amiga “Tia Lena”, por me apoiar, acreditar e confiar em mim de uma forma desmedida, sempre tão querida e otimista. Obrigada.

Enfim, inúmeras foram às pessoas que participaram de minha caminhada, que de uma forma ou de outra contribuíram para que este trabalho tomasse corpo e fosse concretizado. Agradeço diariamente a todos que passam pela minha vida, deixando algo de si e levando algo de mim. Quero deixar registrado meu muito OBRIGADA a todos vocês, não apenas pela ajuda, pelas palavras de conforto e segurança, mas também por fazerem parte de minha vida, e tenho certeza que participarão ainda de muitas conquistas que hei de conseguir.

CAROLINA RAMOS SANTOS

“A MEDIDA DE AMAR É AMAR SEM MEDIDA”
(Humberto Gessinger)

RESUMO

SANTOS, Carolina Ramos. **O Serviço Social na Marinha: uma experiência na Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina (EAMSC)** (58 f.) Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema central a inserção do serviço social na Força Armada Marinha do Brasil. Tal temática foi escolhida a partir da prática vivenciada no estágio curricular na Organização Militar EAMSC, período no qual podemos constatar diversos aspectos que condicionam a prática profissional do assistente social militar, bem como conhecer um novo campo de trabalho. Buscou-se então apresentar este espaço sócio ocupacional e levantar o máximo de limites que condicionam a prática profissional, dentre o maior deles a impossibilidade de fiscalização do Conselho Regional de Serviço Social aos assistentes sociais militares. Para tanto, utilizou-se a pesquisa documental e bibliográfica. Este trabalho está dividido em três sessões, assim dispostas: a inserção do serviço social na Marinha do Brasil; relações de poder e hierarquia na instituição e os desafios postos ao serviço social no campo militar-naval. Ao término, nas considerações finais, buscamos apontar as respostas dos questionamentos levantados ao longo do trabalho, bem como as impressões sobre o mesmo. Cabe ressaltar que abordamos também possibilidades de ação para o assistente social inserido na carreira militar. O serviço social na área militar é um assunto bem polêmico diante da categoria profissional, pois não é visto com o reconhecimento que deveria. Sendo assim, este trabalho vem somar a outros esforços equivalentes para tornar o pouco que se sabe em uma socialização do assunto, não negando o espaço profissional, mas sim reconhecendo-o em uma visão mais ampla, uma visão de totalidade social.

Palavras-chave: Serviço Social, Marinha do Brasil, Ética, Disciplina, Hierarquia.

LISTA DE SIGLAS

AC – Aptidão para Carreira

CFESS – Conselho Federal de Serviço Social

COPLAN – Conselho do Plano Diretor

CPA – Corpo de Praças da Armada

CRESS – Conselho Regional de Serviço Social

DASM – Diretoria de Assistência Social da Marinha

DGPM – Diretoria Geral do Pessoal da Marinha

DPMM – Diretoria de Pessoal Militar da Marinha

EAM – Escola de Aprendizes-Marinheiros

EAMSC – Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina

EMFA - Estado Maior das Forças Armadas

FUSMA – Fundo de Saúde da Marinha

GAAPE - Grupo de Avaliação e Acompanhamento de Pacientes Especiais

JRS – Junta Regular de Saúde

LMDPF - Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família

LTSPF – Licença para Tratamento de Saúde de Pessoa da Família

MB – Marinha do Brasil

N-SAIPM – Núcleo de Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha

OES – Órgão de Execução

OM – Organização Militar

PSS – Programas de Serviço Social

QS – Quadro Suplementares

RM2 – Reserva da Marinha 2ª Classe

SAME – Sessão de Arquivo Médico

SASM – Serviço de Assistência Social da Marinha

SDP - Setores de Distribuição de Pessoal

SeDiMe - Setor de Distribuição de Medicamentos

SIMH – Seção de Indenização Médico-Hospitalar

TCU – Tribunal de Contas da União

TL – Tabela de Lotação

TTC – Trabalho por Tempo Certo

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Organograma da Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina (EAMSC).....	19
---	----

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1 A MARINHA DO BRASIL.....	14
1.1 HISTÓRICO DA ESCOLA DE APRENDIZES-MARINHEIROS DE SANTA CATARINA (EAMSC).....	15
1.2 MISSÃO.....	17
1.3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	18
1.4 RECURSOS HUMANOS.....	21
1.5 O SERVIÇO SOCIAL NA MARINHA.....	21
2 A CARREIRA MILITAR: HIERARQUIA E DISCIPLINA – RELAÇÕES DE PODER.....	34
2.1 CÓDIGO DE ÉTICA DA PROFISSÃO.....	37
2.2 PROJETO ÉTICO POLÍTICO.....	40
3 DESAFIOS POSTOS AO SERVIÇO SOCIAL NO CAMPO MILITAR-NAVAL.....	44
3.1 A PRÁTICA PROFISSIONAL DO ASSISTENTE SOCIAL NA EAMSC.....	44
3.2 O CONHECIMENTO DA REALIDADE E DO ESPAÇO SÓCIO OCUPACIONAL..	46
3.3 A BUROCRACIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	47
3.4 A POUCA DIVULGAÇÃO DOS PROJETOS E SERVIÇOS PRESTADOS.....	48
3.5 O ACÚMULO DE FUNÇÕES COLATERAIS.....	49
3.6 A CONDIÇÃO DE TRABALHADOR RM2.....	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS.....	55
ANEXOS.....	58

INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso intitulado O Serviço Social na Marinha – uma experiência na Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina, tem por finalidade apresentar um pouco do histórico da Instituição EAMSC e um pouco sobre a Instituição Marinha, bem como a inserção do serviço social na mesma.

Este trabalho parte da experiência de estágio curricular obrigatório que se iniciou em maio de 2008. Cabe ressaltar que é o primeiro campo de estágio ofertado ao serviço social na Marinha. Sendo este o primeiro trabalho sobre a Instituição Militar, acreditamos ser pertinente abordar um pouco da prática profissional neste espaço sócio-ocupacional, bem como os limites, as condicionalidades e as propostas de ação.

Destacamos ainda que este trabalho não se objetiva julgar individualmente a prática profissional das duas assistentes sociais lotadas na Instituição, mas sim a não inserção da categoria neste espaço. E também oferecer elementos para uma apreensão crítica da ética profissional do serviço social na instituição militar. Inúmeras foram às inquietações que me levaram a desenvolver tal trabalho durante o campo de estágio, sendo assim, este trabalho está dividido em três sessões, a saber:

Na primeira sessão abordaremos um pouco do histórico da Instituição EAMSC, qual sua missão, sua estrutura organizacional, sua subordinação, e também parte da composição da Instituição Marinha do Brasil. Localizada ainda na primeira sessão está o histórico da inserção do serviço social na Marinha, as transformações ocorridas, quais os documentos que orientam a prática profissional, os projetos desenvolvidos e quais os objetivos institucionais.

Na segunda sessão, analisamos um pouco da rotina militar, tais como os princípios que regem a carreira, disciplina e hierarquia. Ao fazer isso, traçamos um paralelo com o Código de Ética da profissão e o Código de Ética militar que rege os militares. É discutido também a consolidação do projeto ético-político no meio militar-naval.

Na terceira sessão, fazemos uma discussão acerca das condicionalidades impostas ao profissional de serviço social na Instituição, bem como os desafios que permeiam o campo militar. Como ocorre essa prática profissional e enumeramos alguns pontos relevantes que condicionam e limitam a realização do trabalho do assistente social, tais como: a burocracia na administração pública; a pouca divulgação dos projetos e dos serviços prestados; o

acúmulo de funções colaterais; a condição de trabalhador RM2; e o fato de distanciar o oficial do profissional.

Ao final do trabalho sugerimos possíveis pesquisas que possam se desenvolver na Marinha e uma maior valorização do trabalho que já vem sendo desenvolvido.

1 A MARINHA DO BRASIL

Nesse primeiro momento, estaremos situando a Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina no organograma da Marinha. Sendo assim, estaremos explicando como está

subdividida a Marinha. Para sua melhor organização está subdividida em 09 Distritos Navais, sendo eles:

1º Distrito Naval

Localizado no estado do Rio de Janeiro, abrange todo o estado referido e também o estado de Espírito Santo.

2º Distrito Naval

Localizado no estado da Bahia, abrange todo o estado e também os estados de Minas Gerais e Sergipe.

3º Distrito Naval

Localizado no estado de Rio Grande do Norte. Abrange os estados de Ceará, Pernambuco, Paraíba e Alagoas.

4º Distrito Naval

Localizado no estado do Pará. Abrange os estados de Maranhão, Piauí e Amapá.

5º Distrito Naval

Localizado no estado do Rio Grande do Sul. Abrange os estados de Paraná e Santa Catarina.

6º Distrito Naval

Localizado no estado de Mato Grosso. Abrange o estado de Mato Grosso do Sul.

7º Distrito Naval

Localizado no Distrito Federal. Abrange ainda os estados de Tocantins e Goiás.

8º Distrito Naval

Localizado no estado de São Paulo. Compreende apenas este estado.

9º Distrito Naval

Localizado no estado da Amazônia, abrange os estados de Roraima, Rondônia e Acre.

1.1 HISTÓRICO DA ESCOLA DE APRENDIZES-MARINHEIROS DE SANTA CATARINA (EAMSC)

Nos primórdios da nossa Marinha, as tripulações dos navios de guerra eram compostas, quase que exclusivamente, por marinheiros e oficiais estrangeiros. Em decorrência disso, foram criadas pela lei nº 148 de 27 de agosto de 1840, as Companhias de Aprendizes Nacionais, embriões das atuais Escolas de Aprendizes-Marinheiros (BRITO, 2003).

Pelo Decreto-lei nº 2003, de 24 de outubro de 1857, surgiu, juntamente com a Escola de Pernambuco, a Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina, formada por duas Companhias, uma situada na Capital e outra na cidade de Laguna. A Companhia de Aprendizes-Marinheiros da Capital, inicialmente, instalou-se a bordo do patacho (embarcação

mercante) "Ativa", em 5 de janeiro de 1858, ocasião em que foram matriculados os primeiros 15 Aprendizes-Marinheiros (BRITO, 2003)

Conforme explicitado por Brito (2003) desde aquela época, vários locais abrigaram a Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina (EAMSC), dentre eles, a Fortaleza de Santa'Anna e bem mais tarde a antiga Hospedaria dos Imigrantes em Coqueiros, onde atualmente está instalado o Portal Turístico da cidade de Florianópolis. Ali permaneceu até o seu fechamento, em 1943, quando então foi iniciada a construção das atuais instalações inauguradas em 24 de outubro de 1950.

As Escolas de Aprendizes-Marinheiros no Brasil são uma das formas de incorporação de pessoal para a Marinha do Brasil sendo exclusivo para o sexo masculino. É muito importante destacar esta questão no âmbito das relações de gênero que permeiam a instituição militar. Entretanto, não é este o foco deste trabalho, mas pode sim, ser fruto de futuras reflexões acerca do tema. Sobre esta temática existem estudos na área que analisam a presença feminina nas Forças Armadas, destacando-se os textos de Sonia Carvalho (1990), Emília Takahashi (2002), Maria Celina D'Araujo (2003; 2004), Suzeley Kalil Mathias (2005), Janaína Silvério da Silva (2006), Cristina Rodrigues da Silva (2007), e Mariza Ribas d'Avila de Almeida (2008). Dentre estes textos, somente o antepenúltimo e o último se referem às relações de gênero no campo profissional da Marinha, os demais ora referem-se às Forças Armadas como um todo, ora referem-se ao ingresso feminino na Academia da Força Aérea (ALMEIDA, 2008).

Atualmente existem somente quatro instituições encarregadas da formação de pessoal ao nível de marinheiro que estão em: Florianópolis (SC), Vitória (ES), Recife (PE) e Fortaleza (CE).

A EAMSC é uma Organização Militar (OM) subordinada ao 5º Distrito Naval, sendo de natureza pública e ligada ao Ministério da Defesa. É uma organização militar de segurança nacional, devido a isso suas prestações de contas são feitas ao Tribunal de Contas da União (TCU) que é o órgão fiscalizador da Marinha do Brasil (MB).¹

A fonte dos recursos da MB são oriundas do Governo Federal, através da Secretaria do Tesouro Nacional que descentraliza o dinheiro. É através do Plano Plurianual, que estabelece as medidas, gastos e objetivos a serem seguidos pelo Governo Federal ao longo de um período de quatro anos, que a MB planeja todo o seu orçamento e seus gastos.

¹ Disponível em <<http://www.mar.mil.br>>. Acesso em: abril de 2009.

A MB possui um Plano Diretor onde estão contidos os seus propósitos, as finalidades e os objetivos a serem alcançados. Dentro deste Plano Diretor estão contidos os Planos Básicos, onde são desenvolvidos os projetos; e os Planos de Ação, que são os planos que devem ser analisados para os anos subsequentes. Para compor esse Plano Diretor existe o Conselho do Plano Diretor (COPLAN) que é um conjunto de oficiais superiores da Marinha. Esse grupo de almirantes da MB são indicados pelos oficiais e escolhidos pelo Presidente da República.

A MB possui uma Diretoria de Contas, uma espécie de junta, onde todas as OM enviam suas prestações de contas anuais, e essa junta encaminha para o órgão fiscalizador, que é o TCU. Essa auditoria, prestações de contas, elabora um relatório de gestão, que mede eficiência, eficácia e economicidade durante aquele ano (Secretaria Geral da Marinha, 601).

A atuação do TCU está regulamentada na Lei nº 8.443/92, sendo que o TCU poderá fiscalizar as OM por iniciativa própria ou por determinação do Congresso Nacional. Os instrumentos de fiscalização usados pelo TCU são auditoria, levantamento, inspeção, acompanhamento e monitoração.

1.1 MISSÃO

As Escolas de Aprendizes-Marinheiros (EAM) têm o propósito de formar Marinheiros para o Corpo de Praças da Armada (CPA).

Para a consecução de seu propósito, cabe a EAMSC as seguintes tarefas:

- a) assegurar ao aluno preparo intelectual, físico, psicológico, moral e militar-naval; e
- b) proporcionar a habilitação básica ao exercício de atribuições destinadas aos marinheiros dos Quadros Suplementares (QS).

Em situação de mobilização, conflito, estado de defesa, estado de sítio, intervenção federal e em regimes especiais, cabem à EAMSC as tarefas que lhe forem atribuídas pelas Normas e Diretrizes referentes à Mobilização Marítima e as emanadas pelo Comando do Distrito Naval a que estiverem subordinadas, conforme expresso na Constituição Federal de 1988.

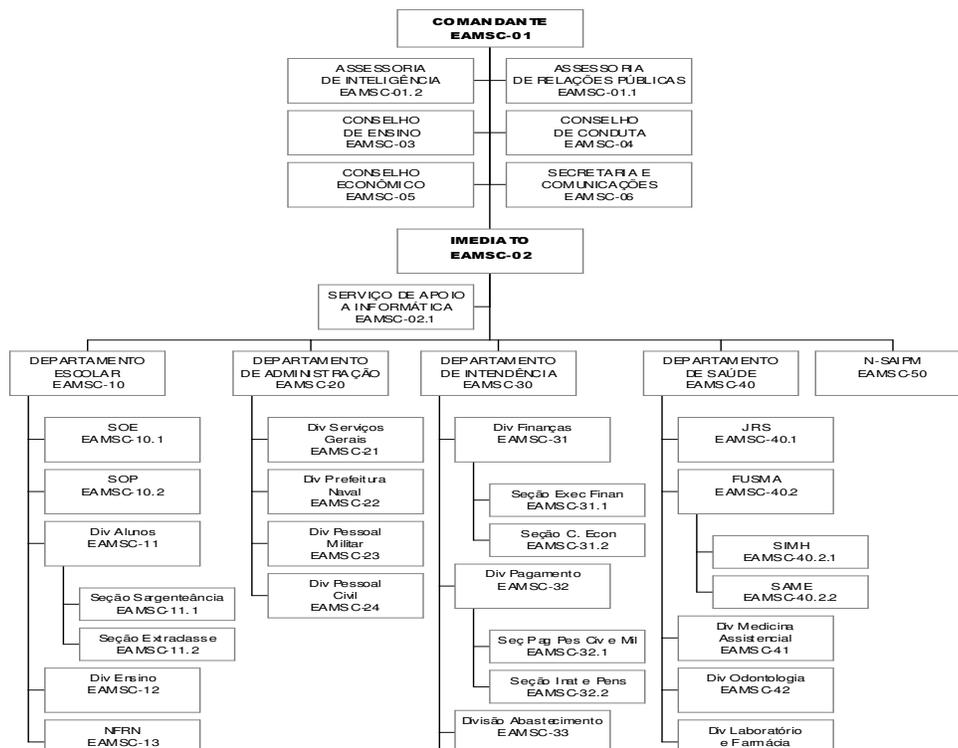
Para o cumprimento da sua missão, a EAMSC precisa de militares com elevada

Aptidão para a Carreira (AC), que espelha a dedicação ao Serviço Naval e a capacidade para o mando, pois estes influenciam direta e indiretamente na formação dos futuros marinheiros. Esta influência se dá diretamente por meio de instrutoria de algumas disciplinas ligadas ao serviço naval, tais como: legislação militar, ordem unida, organização de navios, armamento, etc. Para o exercício da função de instrutoria, além de possuir um bom domínio técnico de sua especialidade, o militar deverá ser capaz de transmitir com facilidade esses conhecimentos e habilidades. Outra influência direta é através dos Monitores, que são praças, normalmente Sargentos, que têm a função de exercer o elo entre os alunos e a OM, além de manter a disciplina e hierarquia. Indiretamente, os demais militares da OM influenciam na formação dos alunos, seja por meio de esclarecimento de dúvidas durante algum serviço, por meio de orientação quanto aos procedimentos militares observados no dia-a-dia, ou seja, todos são responsáveis, de alguma maneira, pela formação moral e profissional dos mesmos.

1.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Segundo EAMSC (2005), a Estrutura organizacional da Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina – EAMSC, contida no seu regulamento, tem seu detalhamento especificado abaixo e está sintetizada no Organograma a seguir:

ORGANOGRAMA DA ESCOLA DE APRENDIZES-MARINHEIROS DE SANTA CATARINA



A EAMSC é dirigida pelo Comandante (EAMSC-01), diretamente auxiliado pelo Imediato² (EAMSC-02), e compreende quatro Departamentos, a saber: Departamento Escolar (EAMSC-10); Departamento de Administração (EAMSC-20); Departamento de Intendência (EAMSC-30); e Departamento de Saúde (EAMSC-40).

O Comandante é assessorado por um Conselho de Ensino (EAMSC-03), um Conselho de Conduta (EAMSC-04), um Conselho Econômico (EAMSC-05), um Serviço de Secretaria e Comunicações (EAMSC-06), uma Assessoria de Relações Públicas (EAMSC-01.1) e uma Assessoria de Inteligência (EAMSC-01.2).

Diretamente subordinados ao Imediato, estão o Núcleo do Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha - N-SAIPM (EAMSC-50) e o Serviço de Apoio à Informática - SAI (EAMSC-02.1).

O Departamento Escolar (EAMSC-10), sob a direção do respectivo chefe, é constituído de: Divisão de Alunos (EAMSC-11); Divisão de Ensino (EAMSC-12); Núcleo de Formação de Reservistas Navais - NFRN (EAMSC-13); Serviço de Orientação Educacional – SOE (EAMSC-10.1); e Serviço de Orientação Pedagógica – SOP (EAMSC-10.2).

A Divisão de Alunos, sob a direção do respectivo encarregado é constituída de: Seção de Sargenteância (EAMSC - 11.1); e Seção de Atividades Extraclasse (EAMSC - 11.2).

O Departamento de Administração (EAMSC-20), sob a direção do respectivo chefe, é constituído de: Divisão de Serviços Gerais (EAMSC-21); Divisão de Prefeitura Naval (EAMSC-22); Divisão de Pessoal Militar (EAMSC-23); e Divisão de Pessoal Civil (EAMSC-24).

² O Imediato é o Oficial cuja autoridade se segue, em qualquer caso, à do Comandante. Na ausência deste, o representa e, nos seus impedimentos, o substitui interinamente no exercício do Comando.

O Departamento de Intendência (EAMSC-30), sob a direção do respectivo chefe, é constituído de: Divisão de Finanças (EAMSC-31); Divisão de Pagamento (EAMSC-32); Divisão de Abastecimento (EAMSC-33); e Divisão de Obtenção (EAMSC-34).

A Divisão de Finanças, sob a direção do respectivo encarregado, é constituída de: Seção de Execução Financeira (EAMSC-31.1); e Seção de Caixa de Economias (EAMSC-31.2).

A Divisão de Pagamento, sob a direção do respectivo encarregado, é constituída de: Seção de Pagamento de Pessoal Militar e Civil (EAMSC-32.1); e Seção de Inativos e Pensionistas (EAMSC-32.2).

A Divisão de Abastecimento, sob a direção do respectivo encarregado, é constituída de: Seção de Municimento, Hotel de Trânsito e Conforto (EAMSC-33.1); e Seção de Material (EAMSC-33.2).

A Divisão de Obtenção, sob a direção do respectivo encarregado, é constituída de: Seção de Compras (EAMSC-34.1); e Seção de Licitações e Contratos (EAMSC-34.2).

O Departamento de Saúde (EAMSC-40), sob a direção do respectivo chefe, é constituído de: Junta Regular de Saúde (JRS-EAMSC-40.1); Gestoria do Fundo de Saúde da Marinha - FUSMA (EAMSC-40.2); Divisão de Medicina Assistencial (EAMSC-41); Divisão de Odontologia (EAMSC-42); e Divisão de Laboratório e Farmácia (EAMSC-43).

A Gestoria do FUSMA, sob a direção do respectivo encarregado, é constituída de: Seção de Indenização Médico-Hospitalar - SIMH (EAMSC-40.2.1); e Seção de Arquivo Médico - SAME (EAMSC-40.2.2).

1.3 RECURSOS HUMANOS

O pessoal da EAMSC é constituído por militares e servidores civis da Marinha do Brasil constantes da Tabela de Lotação (TL). Possui, atualmente, em seu efetivo 48 (quarenta e oito) Oficiais³, 116 (cento e dezesseis) Praças⁴, 23 servidores civis e 12 militares da reserva,

³ Os Oficiais da Marinha são distribuídos pelos seguintes postos, em ordem decrescente de hierarquia: Almirante-de-Esquadra, Vice-Almirante, Contra-Almirante, Capitão-de-Mar-e-Guerra, Capitão-de-Fragata, Capitão-de-Corveta, Capitão-Tenente, Primeiro-Tenente e Segundo-Tenente.

⁴ As Praças da Marinha são distribuídas pelas seguintes graduações, em ordem decrescente de hierarquia: Suboficial (SO), Primeiro-Sargento (1ºSG), Segundo-Sargento (2ºSG), Terceiro-Sargento (3ºSG), Cabo (CB), e Marinheiro (MN) ou Soldado Fuzileiro Naval (SD-FN).

designados para Trabalho por Tempo Certo (TTC).

Os cargos e as funções previstas no Regimento Interno serão preenchidos pelo pessoal alocado para a EAMSC, pelo Setor de Distribuição de Pessoal (SDP) do Comando do 5º Distrito Naval, cabendo ao Comandante determinar as acumulações que se fizerem necessárias (EAMSC, 2005).

1.4 O SERVIÇO SOCIAL NA MARINHA

O Serviço Social na Instituição Marinha data já desde 1946, com a criação, na Diretoria de Pessoal Militar da Marinha (DPMM), da Divisão de Conforto e Assistência, que tinha sob sua

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

Visando adequar as diversas modalidades assistenciais prestadas pela MB (jurídica, psicológica, psiquiátrica, religiosa e de serviço social) às tendências modernas de compreensão do Homem como ser “uno e integral”, foi criado, em 1994, pela DGPM (Diretoria Geral do Pessoal da Marinha) o Núcleo de Serviço da Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha (N-SAIPM). Assim, o conceito de Assistência Integrada passou a nortear as ações da MB no campo da Assistência Social.

Em 26 de fevereiro de 1996, por proposta da DGPM, foi criada a DASM, com a missão de contribuir para o bem-estar social dos militares e civis da MB, ativos e inativos, de seus dependentes e pensionistas. Para alcançar o seu propósito, cabe a DASM, dentre outras funções, a tarefa de exercer o planejamento e a supervisão técnica dessa nova filosofia de trabalho, atuando como órgão normativo no SAIPM.

O Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha (SAIPM) é uma sistemática de prestação de Assistência Social⁵, de forma integrada, nas áreas de Serviço Social, Direito e

⁵ Assistência Social aqui entendida a partir da definição do Conselho Federal de Serviço Social/2005, sendo “conjunto de ações estatais e privadas/institucionais para atender necessidades sociais. É uma política de atenção e de defesa de direitos, destinada à população em situação de vulnerabilidade com o objetivo de superar/evitar exclusões sociais e defender direitos de cidadania e de dignidade humana”.

Psicologia. A chefia do núcleo caberá, em princípio, ao oficial mais antigo da equipe técnica do Núcleo. Excepcionalmente e em caráter transitório, poderá ser exercida por outro oficial designado pelo Comandante ou Diretor da OM, porém, com interferência exclusivamente administrativa. E neste caso, as questões técnicas deverão ser levadas à consulta da DASM, com o conhecimento do titular da OM.

O assistente social militar que atua na Marinha trabalha em equipe integrada no N-SAIPM, na elaboração e execução de projetos e também trabalha com diversas situações de difícil enfrentamento econômico e social que surgem perante seus usuários. As normas sobre a Assistência Integrada na MB está explicitada na DGPM-501, sendo um “guia” da ação profissional do assistente social.

Conforme preconizado na DGPM 501, a assistência integrada na MB está condicionada pelos seguintes parâmetros: integração, descentralização, capacitação e prevenção. (DGPM 501 rev 3)

Faz-se necessário esclarecer como estes princípios norteiam a ação profissional, podendo ser assim entendidos:

A integração refere-se à compreensão do usuário em sua totalidade, e se dá por meio de uma abordagem multi e interdisciplinar que busca, de forma sistemática, o apoio abrangente do usuário do Serviço.

A descentralização se dá por meio da distribuição da área de cobertura dos Órgãos de Execução do Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha (OES), por proximidade geográfica, pelas Organizações Militares (OM) da MB, independentemente de vínculo de subordinação militar (...) visam garantir um local de atendimento a qualquer membro da família naval; facilitar o acesso à assistência que se mostre necessária; e promover um relacionamento personalizado no atendimento prestado.

A capacitação tem por propósito oferecer o instrumental necessário para que o usuário desenvolva condições de lidar com as situações que lhe são apresentadas, estimulando o seu potencial (...).

A prevenção tem por finalidade promover a intervenção que antecipe e prepare os usuários a lidar com as situações e/ou dificuldades apresentadas pelo cotidiano (DGPM 501 rev 3 p. 1-1).

Sendo assim, a dimensão de equipe integrada e multidisciplinar envolve o usuário de tal maneira que o mesmo possa se sentir atendido em todas as adversidades sociais que aparecem em seu cotidiano, não apenas no processo de soluções imediatas, mas também na reflexão da origem de suas adversidades, e quais as conseqüências para si e para os que estão ao seu redor, determinadas atitudes podem acarretar.

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

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

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

- a) Prestar atendimento de Serviço Social aos usuários;
- b) Elaborar, implementar e avaliar os projetos sociais decorrentes dos Programas de Serviço Social (PSS);
- c) Prestar orientação social e encaminhar providências para as demandas da Família Naval;
- d) Planejar, organizar e administrar a aplicação dos recursos para a execução dos PSS;
- e) Prestar assessoria técnica sobre matéria de Serviço Social, desde que não envolva assunto protegido pelo sigilo profissional⁶;
- f) Participar das atividades inerentes às equipes multidisciplinares;
- g) Planejar, executar e avaliar pesquisas que possam contribuir para a análise da realidade social e para subsidiar as ações sociais;
- h) Efetuar e documentar estudos, utilizando instrumentos e técnicas próprias do Serviço Social para buscar, com a participação dos demais componentes do OES, soluções e/ou estratégias de encaminhamento para a demanda de usuários da instituição;
- i) Elaborar documentação técnica do Serviço Social;
- j) Orientar o processo de participação dos usuários nos PSS da Marinha, de forma a promover a utilização adequada dos recursos institucionais;
- k) Realizar estudo sócio-econômico com os usuários para fins de acesso aos PSS;

⁶ Em situações em que o Comandante da OM solicitar informações ao assistente social sobre determinado usuário ou atendimento e o mesmo se negar a responder pode ser punido com prisão administrativa.

- l) Manter atualizado o cadastro de instituições, voltadas para a assistência social, existentes na comunidade, objetivando facilitar o encaminhamento e a solução de situações sociais;
- m) Participar de reuniões e encontros referentes a assuntos específicos de sua profissão, de Assistência Integrada e de reciclagem profissional;
- n) Contribuir para a divulgação das atividades do N-SAIPM; e
- o) Elaborar Parecer Social referente aos processos de solicitação de Licença para Tratamento de Saúde de Pessoa da Família (LTSPF) para militares e de Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família (LMDPF) para servidores civis.

A programação desenvolvida pelo Serviço Social está toda documentada, com relatórios, análise e avaliação dos projetos. Todos os projetos desenvolvidos pelo Serviço Social ou pela equipe multidisciplinar são programados em reuniões com a assistência integrada, de modo que todas as decisões são registradas.

Os documentos produzidos pela assistência integrada (relatórios, pareceres e avaliações, entre outros) devem conter, necessariamente, finalidade, nome, assinatura e número de registro profissional do técnico. Todos os atendimentos feitos pela assistência integrada têm que ser registrados em prontuário único, que deve conter os registros de todas as assistências sem, entretanto, inibir as anotações separadas de cada profissional, mantendo o sigilo.

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

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

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

O Programa Cultural tem como propósito:

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

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

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

O Programa de Qualidade de Vida tem como propósito:

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

A finalidade do programa visa evitar ou minimizar as dificuldades de ordem social, profissional e familiar, orientando para uma melhor adaptação profissional em termos de produtividade, potencial e vocação; e também fortalecer aspectos de formação da família, dos papéis sociais, na família, no trabalho e na sociedade.

O Programa de Maturidade Saudável tem por finalidade propiciar a reflexão junto à pessoa idosa e sua família a respeito do processo de envelhecimento e a importância desse novo ciclo nas suas atividades cotidianas. Este programa⁷ tem por finalidade ainda “incentivar e valorizar as manifestações artístico-culturais, propostas e organizadas pelas pessoas em idade madura, que possam servir de fontes de lazer e recreação, bem como de alternativa à geração de renda complementar”.(DGPM 501 rev 3. p. 9-1)

O Programa de Prevenção à Dependência Química⁸ estabelece como propósito “promover, junto aos militares e servidores civis, ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas da MB, a adoção de atitudes preventivas à Dependência Química mediante processo de reflexão e orientação, a fim de minimizar as circunstâncias que a originam” (DGPM 501 rev 3. p. 10-1). São realizadas ações de cunho educativo e preventivo, promovendo um processo reflexivo que contribua para a criação de hábitos saudáveis, e também orientando os usuários no sentido de interagir informações de acesso à dependência química e suas conseqüências nos aspectos psicossociais, econômicos, e familiares.

O Programa de Atendimento Especial⁹ visa proporcionar condições à família de apoiar seus dependentes portadores de deficiências, esclarecendo o processo de integração dos mesmos a sociedade. Tem por finalidade proporcionar informações a família do paciente sobre as diversas deficiências, ressaltando a importância dos métodos de prevenção, reabilitação e habilitação. E ainda,

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

⁷ Vale ressaltar que este programa é desenvolvido em consonância com o preconizado na Lei nº 10.741 de 01 de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso, e na Lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso.

⁸ Para aplicação deste Programa, considera-se como dependência química a definição estabelecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1974: “A dependência química é um estado mental, e muitas vezes, físico, que resulta da interação entre um organismo vivo e uma droga. Caracteriza-se por um comportamento que sempre inclui a compulsão de tomar a droga para experimentar seu efeito psíquico e, muitas vezes, evitar o desconforto provocado por sua ausência.”

⁹ Para efeito deste Programa, usa-se o conceito adotado pela Marinha do Brasil de que “paciente especial é a pessoa que apresenta distúrbios do desenvolvimento neuropsicomotor, ou seja, prejuízos neuromotores, mentais ou sensoriais causados por transtornos congênitos, perinatais ou adquiridos na infância”.

Este programa é avaliado pelo Grupo de Avaliação e Acompanhamento de Pacientes Especiais (GAAPE), sendo formado, na EAMSC, por uma assistente social, uma psicóloga, uma fonoaudióloga, um médico pediatra e uma fisioterapeuta, sendo que este grupo de oficiais avaliam tanto o portador da deficiência quanto o processo de orientação da família sobre a inserção do usuário na sociedade e em diversas rotinas diárias, como escola, lazer, e trabalho. É ainda o programa que mais demanda recursos financeiros de todos os programas da DGPM 501, ficando a cargo do chefe do departamento gerenciar tal recurso.

O Programa de Orientação Social é de competência exclusiva do assistente social e tem por propósito:

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

Tem ainda por finalidade desenvolver com os usuários um processo de reflexão crítica sobre a realidade social na qual estão inseridos e no processo de identificação de alternativas de intervenção nas situações vivenciadas. É através do Programa de Orientação Social que é realizada avaliação social referente à Licença para Tratamento de Saúde de Pessoa da Família (LTSPF)¹⁰ e Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família (LMDPF).¹¹

O Programa Educacional tem como propósito “ênfatisar a importância da educação para a realização pessoal, profissional e para a formação social dos indivíduos.” (DGPM 501 ver 3. p. 13-1) A finalidade deste programa é favorecer a permanência do usuário no sistema educacional brasileiro, bem como definir procedimentos para a concessão dos recursos¹² educacionais. Realça ainda o significado da educação no grupo familiar e sua importância na formação do indivíduo.

¹⁰ “A avaliação social para concessão da LTSPF consiste na verificação da necessidade de assistência efetiva, inconciliável com o horário de trabalho do militar, ao familiar enfermo ou ao núcleo familiar primário, em face das restrições impostas pela situação de saúde do familiar, que impeçam temporariamente a atenção à prole”. (DGPM 501 rev 3 p. 12-2)

¹¹ “A avaliação social para a concessão de LMDPF consiste na verificação da necessidade de assistência direta e indispensável do servidor à família, que não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário”. (DGPM 501 rev 3 p. 12-2)

¹² A concessão dos recursos educacionais é efetivada após a avaliação social, no atendimento individualizado. Estes recursos são definidos como: auxílio educacional (pagamento de mensalidade escolar); auxílio profissionalizante (pagamento de mensalidade de curso profissionalizante de curta duração); material escolar e uniforme escolar. (DGPM 501 rev 3 p. 13-1)

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

Estabelece como propósito a análise, junto ao usuário, da origem de suas dificuldades financeiras bem como as propostas para o enfrentamento das mesmas. Este programa disponibiliza de grande gerenciamento de recurso pelo assistente social, sendo de competência deste profissional. Neste programa está assegurado o acesso dos usuários sempre que necessário, considerando a especificidade da situação apresentada e os critérios¹³ técnicos do Serviço Social. Este programa estabelece como prioridades a serem doadas aos usuários,

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

Como instrumentos de controle e acompanhamento deve ser realizado atendimento aos usuários, e aplicação de planilhas de orçamento financeiro, familiar, questionários, entre outros.

O Programa de Missões Especiais¹⁴ tem como propósito:

Minimizar as interferências de situações sociais adversas, que acarretem óbices às causadas por necessidade de afastamento de militares e servidores civis, em serviço ativo, para desempenhar atividades profissionais em missões especiais. (DGPM 501 ver 3. p. 15-1)

Este programa visa o levantamento social¹⁵ e o apoio social aos dependentes do militar, assistindo a família na ausência do mesmo e prevenindo o surgimento de situações

¹³ A respeito de técnicas e instrumentos de trabalho do assistente social, será abordada nas sessões seguintes essa temática tão importante.

¹⁴ Para aplicação do presente programa, a MB considera missão especial aquela desenvolvida em situação adversa, com risco iminente de vida ou acidente e que determine o afastamento da família e do meio social rotineiro, tais como Missão no Haiti, na Ilha do Arvoredo, entre outras.

não favoráveis advindas do afastamento do indivíduo. O assistente social deverá elaborar parecer de “apto” ou “inapto” ao militar avaliado, levando em consideração os critérios abordados na identificação durante o estudo social.

O Programa de Empréstimo Financeiro estabelece como propósito “prestar, aos militares e servidores civis, ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas da MB, a orientação necessária para a concessão de Empréstimo Financeiro”. (DGPM 501 rev 3. p. 16-1) Prioriza como finalidade a orientação quanto à utilização dos recursos e definindo procedimentos para a concessão do mesmo. Os recursos financeiros serão alocados ao Serviço de Assistência Social da Marinha (SASM), para viabilizar os empréstimos que serão concedidos.

O Programa de Movimentação ou Remoção por Motivo Social estabelece como propósito “assessorar os Setores de Distribuição de Pessoal (SDP) da Marinha, aos quais cabe a responsabilidade pela decisão no processo de movimentação ou remoção, no que concerne aos aspectos sociais” (DGPM 501 rev 3. p. 17-1). O presente Programa tem a finalidade de definir os problemas sociais que podem gerar movimentação ou remoção por motivo social, e sugerir procedimentos para os casos apresentados. Entretanto, o tempo de permanência desse pessoal na área solicitada deve atender aos critérios estabelecidos em normas¹⁶ específicas de gerência e distribuição de pessoal.

Este programa é de atribuição privativa do assistente social, e deverá obedecer os seguintes critérios de elegibilidade, sendo eles:

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

Os casos não elegíveis, e por isso não constituem objeto de estudo e emissão de parecer social para o referido programa são:

O desejo do militar ou servidor civil e familiares em permanecer ou movimentar-se para a sua cidade de origem, localidade próxima de sua residência ou localidade onde possua imóvel; o fato do cônjuge do militar

¹⁵ Este levantamento social se dá na elaboração de um estudo social com entrevista a família do militar, onde será enfatizado as condições em que a família se encontra e como permanecerá na ausência do mesmo.

¹⁶ Estas normas específicas está previsto na publicação DGPM 310 – Normas sobre Nomeação, Designação, Licenças, Férias e outros Afastamentos Temporários do Serviço do Pessoal Militar da Marinha.

ou servidor civil possuir emprego público, estadual ou municipal, na cidade de origem ou em outra cidade; as dificuldades financeiras enfrentadas pelo núcleo principal da família ou o núcleo ampliado do militar ou servidor civil; solicitação de movimentação em função da falta de segurança na área em que o militar ou servidor civil reside; requerimento de movimentação/remoção por interesse do próprio militar ou servidor civil ou ainda licença para tratar de interesse particular. (DGPM 501 rev 3. p. 17-2,3)

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

Acreditamos ser muito pertinente fazer uma análise mais profunda a respeito deste programa, pois envolve uma característica muito grande da carreira militar: a disponibilidade permanente para a atividade profissional.

Os militares têm que estarem sempre disponíveis, sem horário fixo para sair do quartel, além da possibilidade de ser convocado para o trabalho a qualquer hora e dia. O elevado nível de disponibilidade repercute de maneira desigual sobre as mulheres militares devido à sua sobreposição de tarefas e responsabilidades legitimada pela divisão sexual dos papéis sociais nas esferas públicas e privadas. (ALMEIDA, 2008). E ainda assim, os homens (e mulheres) ingressam na carreira militar também devido à proteção social conferida pela estabilidade. Ainda mencionando a movimentação¹⁷ por tempo de serviço, ou por disponibilidade a referida autora relata:

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

É notório que este programa viabiliza o direito do militar em permanecer na cidade em que este possua meios de sanar (ou ao menos estabilizar) suas necessidades sociais,

¹⁷ No Brasil existem pelo menos dois estudos recentes sobre as famílias de militares que mudam-se constantemente durante a carreira profissional. Bongestab (2007) analisa as consequências familiares das movimentações dos militares a partir do depoimento de esposas de praças da Marinha e Silva (2007) analisa a influência do espírito corporativo militar nas famílias a partir do depoimento de esposas de oficiais do Exército. Cabe ressaltar que as entrevistas nestes estudos citam também alguns aspectos positivos do fato, tais como a remuneração recebida e as novas relações sociais que se estabelecem, e a oportunidade de conhecer novas regiões e experimentar novas culturas, são alguns pontos mencionados.

entretanto, o assistente social, aqui atua também como profissional fiscalizador dos objetivos institucionais da MB.

O Programa de Empréstimo Funeral estabelece como propósito “prestar aos militares e servidores civis, ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas da MB, a orientação necessária para a concessão do Empréstimo Funeral” (DGPM 501 rev 3. p. 18-1). Sendo que, a concessão do empréstimo será feito pelo SASM em razão do falecimento de

dependentes não instituídos de militares e pensionistas; dependentes instituídos de servidores civis da MB; dependentes de ex-combatentes; pensionistas da MB; e demais parentes ou afins que vivam sob a dependência econômica dos mesmos. (DGPM 501 rev 3. p. 18-1)

Cabe ressaltar que o empréstimo concedido será resgatado em até duas parcelas, com juros simples de 1% ao mês, por meio de desconto no Bilhete de Pagamento.

Como pode-se analisar pela dimensão dos projetos, é visível que o assistente social precisa estar em sintonia com os anseios de seus usuários, da Instituição e com a categoria profissional.

Dessa forma é extremamente pertinente fazer aqui uma análise sobre o significado da inserção da profissão neste espaço de atuação. Espaço este que está sendo requisitado todos os anos, pois o concurso para ingresso no Quadro Técnico da Marinha abre duas vagas para assistente social de carreira todos os anos. Vale ressaltar que a atração pelo bom salário e pela estabilidade de emprego, atrai em muito os profissionais, que vêem uma valorização não da profissão de assistente social, mas da carreira enquanto militar.

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

Partindo deste questionamento, outras indagações serão levantadas no sentido de atingir o objetivo da pesquisa: o assistente social conhece o universo militar que o rodeia? Como fica o comprometimento ético da profissão com o usuário militar? Como as relações de hierarquia e poder permeiam as relações com os demais profissionais? Quais as condicionalidades que aparecem neste meio militar?

Será a partir de indagações como estas que estaremos desenvolvendo nosso trabalho, com o intuito de enriquecer as possibilidades de ação no campo militar-naval, bem como indicar propostas para o enfrentamento de questões visíveis neste espaço ocupacional.

2 A CARREIRA MILITAR: HIERARQUIA E DISCIPLINA – RELAÇÕES DE PODER

A carreira militar é estruturada de forma singular, diferenciando-se das carreiras civis em vários aspectos, sendo um deles, o processo de ascensão funcional, sendo que este não está ligado apenas à competência técnica, mas também a hierarquia, isto é, “por mais elevada que seja a capacidade profissional de um indivíduo, ele somente exercerá cargos de chefia quando tiver atingido determinado posto ou graduação” (Moraes, 2008, p. 27).

O assistente social inserido nas Forças Armadas é antes de tudo, militar. Ou seja, antes de exercer sua profissão ele exerce sua carreira de militar, sendo a formação universitária um complemento de sua carreira. Sendo assim, o militar está submetido primeiro a uma série de obrigações e deveres previstos na Constituição Federal, no Estatuto dos Militares e nas normas do Estado Maior das Forças Armadas (EMFA) e posteriormente ao Código de Ética de sua profissão.

Na Lei nº 6880/90 que dispõe sobre o Estatuto dos Militares em seu artigo 3º descreve que “os membros das Forças Armadas, em razão de sua destinação constitucional, formam uma categoria especial de servidores da Pátria e são denominados militares” (Brasil, 1980). De acordo com esta mesma lei, a carreira militar tem como característica o desenvolvimento de atividades ininterruptas e inteiramente dedicadas às finalidades essenciais das Forças Armadas, isto é, “defender a Pátria e garantir os poderes constituídos, a lei e a ordem” (Brasil, 1980).

A profissão militar é caracterizada por preceitos rígidos de disciplina e de hierarquia, conforme exposto no artigo 14º da mencionada lei, sendo ainda a base institucional das Forças Armadas (Brasil, 1980). Moraes (2008) ao analisar o processo de adaptação à vida militar-naval e suas implicações na área da saúde, destaca que conforme as normas do Estado Maior das Forças Armadas (EMFA) o indivíduo que segue a carreira militar terá que obedecer as regras disciplinares e aos princípios hierárquicos, sendo que estes regularão toda sua vida profissional e pessoal. Dentre os principais valores que representam os princípios da profissão, citadas no artigo 27 da referida lei, podemos destacar: o patriotismo, que evoca fidelidade à Pátria e o sacrifício da própria vida; o civismo e o culto das tradições históricas; amor à profissão e entusiasmo com o exercício desta, além de aprimoramento técnico-profissional (Brasil, 1980). O que de certa forma não vai de encontro com os princípios que regem a profissão de serviço social, pois a profissão tem vistas à liberdade, a equidade, a justiça, e não uma fidelidade à Pátria que sacrifique a própria vida, mesmo porque é também uma profissão com vistas a transformação social.

Compreender os princípios de hierarquia e disciplina é de suma importância para perceber como os indivíduos se inserem neste sistema. Entende-se por hierarquia militar:

A ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou graduação se faz pela antiguidade no posto ou graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento em seqüência de autoridade (Brasil, 1980, p. 8).

A disciplina consiste na:

Rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desses organismos (Brasil, 1980, p. 9)

Leirner (1997) em seu estudo sobre a hierarquia militar no Exército, afirma que a disciplina e a hierarquia são parâmetros que formatam as relações interpessoais segundo uma lógica própria, e constringendo as pessoas a carregarem uma determinação institucional em suas funções. Para o autor, o alcance da hierarquia perpassa de forma abrangente várias instâncias:

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

Para o autor, a disciplina pode explicar as determinações do militarismo, mas é a hierarquia que explica por que e como são construídas. Salienta ainda que uma das características para o entendimento da identidade militar e das relações sociais entre eles é a hierarquia, que permite entender as particularidades da instituição militar.

Os indivíduos ao ingressarem na Marinha do Brasil deverão ainda fazer o Juramento a Bandeira no momento de sua incorporação, sendo que este consiste em,

Incorporando-me a Marinha do Brasil, prometo cumprir rigorosamente as ordens e autoridades a que estiver subordinado, respeitar os superiores hierárquicos, tratar com afeição os irmãos de armas, e com bondade os subordinados, e dedicar-me inteiramente ao serviço da Pátria, cuja Honra,

Integridade, e Instituições, defenderei com o sacrifício da própria vida!
(EMA- 137, 2004).

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

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

Essa é por exemplo uma situação antagônica com os princípios do serviço social, pois o profissional ao entrar para o corpo da armada lhe é vedada a participação em Fóruns, Conselhos (do Idoso, da Criança e Adolescente), enfim de entidades representativas, e por não estar submetido a fiscalização do Conselho Regional, lhe é impedido o direito de participar de eleições e também de se candidatar. Ou seja, como é possível perceber, a carreira militar impõe diversas condicionalidades à prática profissional do assistente social previstas no Código de Ética da profissão, o que implica na qualidade dos serviços prestados aos usuários, bem como nos valores que a legitimam socialmente.

Retornando a MORAES (2008), a autora afirma ainda que o militar não dispõe de alguns direitos trabalhistas, de caráter universal, que são assegurados aos trabalhadores, tais como remuneração do trabalho noturno superior a do trabalho diurno; jornada de trabalho diário limitada a oito horas; obrigatoriedade de repouso semanal remunerado, entre outros (Moraes, 2008, p. 26). Ainda que o assistente social, na condição de trabalhador assalariado, inserido no mercado de trabalho onde a categoria profissional está sintonizada com a classe trabalhadora de uma forma geral, o mesmo, ao se tornar militar está desvinculado de tais direitos que a própria categoria tanto argumenta.

Dessa forma, a prática profissional do assistente social fica extremamente condicionada aos muros da Instituição, sem pesquisas na área, sem fiscalização do exercício da profissão, sem um controle dos usuários. Ou seja, fica claro que o assistente social que atua na Marinha (e nas Forças Armadas) corre praticamente isolado da categoria, uma vez que, conforme explicitado pelo Vice-Almirante Rui da Fonseca Elia (2008, p. 06).

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

Como se pode observar, a profissão militar é regida por rigorosos princípios peculiares ao militar, sendo que alguns não condizem com os preceitos instituídos na profissão de serviço social. Diante de tais exposições, instaura-se a dúvida: como conectar o projeto ético-político da profissão em um universo militar cercado de relações de poder?

2.1 CÓDIGO DE ÉTICA DA PROFISSÃO

São princípios fundamentais da profissão: o reconhecimento da liberdade; a defesa intransigente dos direitos humanos e recusa do arbítrio e do autoritarismo; ampliação e consolidação da cidadania; defesa do aprofundamento da democracia; posicionamento em favor da equidade e da justiça social; garantia do pluralismo; opção por um projeto profissional vinculado ao processo de construção de uma nova ordem societária; articulação com os movimentos de outras categorias profissionais e com a luta geral dos trabalhadores; entre outros. Iamamoto (2008) ao analisar esse projeto profissional crítico afirma que

Teimamos em reconhecer a liberdade como valor ético central, o que implica desenvolver o trabalho profissional para reconhecer a autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais, reforçando princípios e práticas democráticas. Aquele reconhecimento desdobra-se na defesa intransigente dos direitos humanos, o que tem como contrapartida a recusa do arbítrio e de todos os tipos de autoritarismos (p.141).

No Código de Ética da Profissão, na Lei que regulamenta a profissão, em seu artigo 3º alínea c) consta que um dos deveres do assistente social é “abster-se, no exercício da Profissão, de práticas que caracterizem a censura, o cerceamento da liberdade, o policiamento dos comportamentos, denunciando sua ocorrência aos órgãos competentes”.

No artigo 4º está descrito que é vedado ao assistente social “acatar determinação institucional que fira os princípios e diretrizes deste Código”, mais adiante no artigo 8º alínea b) “denunciar falhas nos regulamentos, normas e programas da instituição em que trabalha, quando os mesmos estiverem ferindo os princípios e diretrizes deste Código, mobilizando, inclusive, o Conselho Regional, caso se faça necessário”. Entretanto, o assistente social

militar não está submetido à fiscalização do Conselho Regional e sim ao Estatuto dos Militares conforme o Parecer Jurídico nº 13/01 do CFESS.

Neste documento, foi destacada a fiscalização do exercício profissional de assistentes sociais militares que cumprem suas atribuições perante órgãos das Forças Armadas. O documento data de 30 de maio de 2001 no CRESS da 15ª Região – São Paulo, SP. Neste parecer, o CFESS responde ao ofício do Comandante da 12ª Região Militar, onde o mesmo negou a realização de visita de fiscalização do exercício profissional do assistente social no Hospital Geral Militar, sob o argumento de que os militares não estão submetidos à ação disciplinar dos órgãos de fiscalização do exercício profissional e sim submetidos ao Regulamento Disciplinar do Exército. Sendo assim, o CFESS se manifesta em que “o profissional militar estará isento do pagamento de Imposto Sindical e da anuidade dos Conselhos Regionais” (p. 03). E conclui

Desta forma, embora manifestando nossa inteira discordância conceitual, o texto legal não deixa dúvidas quanto a impossibilidade legal dos órgãos de fiscalização do exercício profissional exercerem sua atribuição precípua em órgãos das Forças Armadas, onde profissionais militares exercem sua profissão (...) Podemos constatar, pela análise cuidadosa de tal instrumento legal, como era evidentemente de se esperar, que a ética e a disciplina militar, previstas pelas normas de seus artigos 28 a 45, nada tem em comum com as normas e princípios éticos da profissão do assistente social, estas últimas estabelecidas através da Resolução deste Conselho Federal de Serviço Social nº 273/93 de 13 de março de 1993 (p. 04,05).

Sendo o militar vedado ainda de participações em movimentos reivindicatórios, o assistente social militar está ferindo um preceito de seu Código de Ética, pois no artigo 12 do referido código está previsto como direitos do assistente social:

- a) participar em sociedades científicas e em entidades representativas e de organização da categoria que tenham por finalidade, respectivamente, a produção de conhecimento, a defesa e a fiscalização do exercício profissional;
- b) apoiar e/ou participar dos movimentos sociais e organizações populares vinculados a luta pela consolidação e ampliação da democracia e dos direitos de cidadania.

Ou seja, atuando em uma instituição em que o assistente social não esteja condizendo com seus direitos perante a sociedade, a categoria profissional e aos seus usuários, significa que a qualidade dos serviços prestados a população está sendo ameaçada, bem como o projeto ético-político assumido pela categoria profissional. Diante de tais desafios enunciados aqui, as

contribuições de Guerra (2000) são extremamente pertinentes ao analisarmos o porquê de uma profissão social ser orientada por um projeto profissional crítico ao afirmar,

Em princípio podemos dizer que significa uma possibilidade (o que não quer dizer efetividade) de os profissionais tomarem consciência dos fundamentos (objetivos e subjetivos) sobre os quais a prática profissional se desenvolve, porque os projetos profissionais se organizam em torno de um conjunto de conhecimentos teóricos e de saberes interventivos, de valores, princípios e diretrizes éticas e políticas, de orientações sobre o perfil profissional que se deseja formar e de diretrizes para tal. Compõem-se de orientações sobre as bases normativas e valorativas pelas quais a profissão se relaciona internamente e com a sociedade, um conjunto de referências metodológicas para a intervenção, posturas e modos de operar construídos e legitimados pela categoria profissional, cujos conteúdos objetivam a crítica da sociedade capitalista (GUERRA, 2000, p. 08).

E significa ainda

[...] a possibilidade de construção permanente de perfis profissionais, dentre eles, o do profissional que conhece suas competências e imprime qualidade técnica as suas ações com uma direção crítica clara e consciente, visando à defesa permanente dos direitos sociais e humanos, considerados como conquista da humanidade, herança das lutas dos movimentos sociais e trabalhistas progressistas, de modo a superar a histórica vinculação do profissional com o conservadorismo (GUERRA, 2000, p. 09).

Nesse entendimento

Ao clarificar seus objetivos sociais, realizar escolhas moralmente motivadas, compreender o significado social da profissão no contexto da sociedade capitalista, escolher crítica e adequadamente os meios éticos para o alcance de fins éticos, orientados por um projeto profissional crítico, os assistentes sociais estão aptos, *em termos de possibilidade*, a realizar uma intervenção profissional de qualidade, competência e compromisso indiscutíveis (GUERRA, 2000, p. 15).

A partir de tais reflexões evidencia-se que o profissional de serviço social em sintonia com o projeto profissional crítico assumido pela categoria é uma demanda dos segmentos da sociedade que recebem os serviços prestados por tal profissional em uma sociedade burguesa, excludente e seletiva. Sendo assim, é necessário propor estratégias que nos indique: o que fazer? Com que meios e estratégias? Quando, para onde e com quem avançar? (mas se necessário, quando recuar?) (GUERRA, 2000).

Estas preocupações nos indagam as reflexões que se seguem.

1.3 PROJETO ÉTICO-POLÍTICO

O Projeto ético-político da profissão encontra suas raízes em um processo de recusa e crítica do conservadorismo, na transição da década de 1970 a 1980, no enfrentamento pela denúncia do conservadorismo profissional (NETTO, 1999).

Dessa forma, o autor ressalta a importância do projeto profissional na sociedade ao afirmar que,

Os projetos profissionais apresentam a auto-imagem de uma profissão, elegem os valores que a legitimam socialmente, delimitam e priorizam seus objetivos e funções, formulam os requisitos (teóricos, práticos e institucionais) para o seu exercício, prescrevem normas para o comportamento dos profissionais e estabelecem as bases das suas relações com os usuários de seus serviços, com as outras profissões e com as organizações e instituições sociais privadas e públicas [...] (NETTO, 1999, p. 04).

A ação profissional do assistente social deve estar em total e completa sintonia com o Código de Ética e com o Projeto Ético-Político que a categoria profissional assumiu. Podemos afirmar que este projeto tem como princípios fundamentais, em sua dimensão ética, a liberdade como possibilidade de escolhas de alternativas, que implica compromisso com a autonomia, a emancipação e a plena expansão dos indivíduos sociais. Apesar de ser considerado um projeto profissional, se vincula a um projeto societário que propõe a construção de uma nova ordem social, sem exploração/dominação de classe, etnia e gênero. O projeto afirma ainda a defesa intransigente dos direitos humanos e o repúdio do arbítrio e dos preconceitos, contemplando o pluralismo (NETTO, 1999).

Em sua dimensão política, se posiciona em favor da equidade e da justiça social, na perspectiva da universalização do acesso a bens e serviços sociais, na ampliação e consolidação da cidadania, entendida como participação na sociedade e nas decisões. Netto (1999, p. 16) afirma que o projeto é radicalmente democrático “considerada a democratização como socialização da participação política e socialização da riqueza socialmente produzida”.

O projeto prioriza uma nova relação com o usuário dos serviços assistenciais: “o compromisso com a qualidade dos serviços prestados a população, aí incluída a publicidade dos recursos institucionais” (NETTO, p. 16). O autor ressalta

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

É necessário que o assistente social militar, muito embora não participe das lutas da categoria, esteja em completa sintonia com este projeto e com o código de ética da profissão, pois a “valoração ética atravessa o projeto profissional como um todo, não constituindo um mero segmento particular dele” (NETTO, 1999, p. 08). O autor afirma ainda

O projeto prioriza uma nova relação com os usuários dos serviços oferecidos pelos assistentes sociais: é seu componente elementar o compromisso com a qualidade dos serviços prestados a população, aí incluída a publicidade dos recursos institucionais, instrumento indispensável para a sua democratização e universalização e, sobretudo, para abrir as decisões institucionais a participação dos usuários (p. 16).

Posto isso, cabe lembrar que o militar (e também o assistente social inserido na Instituição) sendo regido pelo Estatuto dos Militares lhe é exigido o conhecimento de tal regulamento, bem como o seu cumprimento. A exigência da moralidade gera preceitos de ética, e não podem ser entendidos apenas como imposições legais. O estatuto afirma que

O sentimento do dever, o pundonor militar e o decoro da classe impõe, a cada um dos integrantes das Forças Armadas, conduta moral e profissional irrepreensível, com observância dos preceitos de ética militar (Brasil, 1980, art. 29).

São preceitos da ética militar estabelecidos no Estatuto dos Militares, entre outros:

III – respeitar a dignidade da pessoa humana;

IV – cumprir e fazer cumprir as leis, regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes;

V – *ser justo e imparcial* no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados (grifo nosso).

Este último artigo merece um maior destaque no comprometimento do profissional com seus usuários, pois o assistente social é um oficial da Marinha, e seu público alvo são em grande parte as praças, ou seja, um subordinado do oficial. É necessário que o assistente social saiba fazer essa diferenciação entre oficial e subordinado no momento em que está em atendimento com o usuário, articulando a ética militar com a ética profissional.

Mais do que ser um profissional que esteja cumprindo com o compromisso ético e político da profissão é preciso que a prática profissional seja emancipatória, que os sujeitos que estão sendo atendidos pelo assistente social possam perceber-se enquanto partícipes ativos de sua vida. Ou seja, cabe ao profissional, dentre outras atribuições:

[...] viabilizar o acesso às informações que possam contribuir para o entendimento do funcionamento da máquina pública, dos procedimentos administrativos, da legislação pertinente, das instâncias de decisão do planejamento urbano, etc (Maciel, 2002, p.140).

E conforme ainda nos termos de Yamamoto (2008, p. 143)

[...] tornar os espaços de trabalho do assistente social, espaços de fato públicos, alargando os canais de interferência da população na coisa pública, permitindo maior controle, por parte da sociedade, nas decisões que lhes dizem respeito. Isso é viabilizado pela socialização de informações; ampliação do conhecimento de direitos e interesses em jogo; acesso às regras que conduzem a negociação dos interesses atribuindo-lhes transparência; abertura e/ou alargamento de canais que permitam o acompanhamento da implementação das decisões por parte da coletividade [...].

É notório que o assistente social que atua nas Forças Armadas – em foco aqui a Instituição EAMSC – identifique seus limites e suas possibilidades de ação profissional, pois assim, o profissional poderá criar alternativas e alianças com outros profissionais para concretizar essa ação.

Yamamoto (2001), ao refletir sobre o significado social da profissão, alerta acerca de uma visão que precisa ser superada a respeito do exercício profissional sobre as possibilidades do fazer profissional: a visão fatalista, conservadora, de que o serviço social estaria unicamente a serviço de um poder “monolítico”, não sendo o profissional sujeito de sua prática, e como consequência, assumindo um perfil conformista e resignado.

É a partir de reflexões como esta que o serviço social no âmbito militar deve estar sendo orientado, pois o fazer serviço social é um processo contínuo, é prática e práxis diária, e não pode estar restrito apenas aos documentos e normas da Instituição, sendo este um grande desafio para a profissão.

3 DESAFIOS POSTOS AO SERVIÇO SOCIAL NO CAMPO MILITAR-NAVAL

3.1 A PRÁTICA PROFISSIONAL DO ASSISTENTE SOCIAL NA EAMSC

Abordaremos aqui um pouco da prática profissional dos assistentes sociais na EAMSC, sendo este campo de estágio o primeiro na Instituição. Ao fazer isso, estaremos analisando as condicionalidades impostas à prática do profissional bem como meios, alternativas e propostas de possibilidades de ação.

Como em outras instituições, na Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina, o exercício profissional não é dotado de completa autonomia, pois os objetivos profissionais esbarram nos objetivos institucionais.

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

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

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

Vasconcelos (2003) reforça a reflexão, afirmando que o assistente social como trabalhador inserido na divisão social e técnica do trabalho, vende sua força de trabalho especializada em distintos espaços sócio ocupacionais, espaços estes que organizam o processo de trabalho do profissional. Sendo assim, o exercício profissional, em qualquer espaço sócio ocupacional pressupõe:

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

Logo, a competência ético-política e teórico-metodológica do assistente social e a realidade sócio-institucional na qual está inserido esse profissional são condicionantes intrínsecos que definem a maior ou menor eficiência da ação profissional. (IAMAMOTO, 2001).

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

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

A capacidade de leitura e compreensão da realidade posta faz-se condição necessária e fundamental para que o profissional estabeleça sua intervenção, bem como as alianças que se fazem necessárias junto aos sujeitos sociais envolvidos no processo, sejam eles usuários, profissionais, instituições e outros (IAMAMOTO, 2008).

A partir das reflexões de Yamamoto (2008) podemos afirmar que o serviço social atua prioritariamente na reprodução das relações sociais, ou seja, no modo de viver e trabalhar das classes trabalhadoras, “respondendo tanto a demanda do capital como do trabalho, podendo fortalecer um ou outro pólo pela mediação do seu oposto” (p. 99). Assim, o assistente social participa tanto dos mecanismos de dominação e exploração, como, ao mesmo tempo, e pela mesma atividade, dando resposta às necessidades de sobrevivência das classes trabalhadoras e da reprodução do antagonismo desses interesses.

São a partir dessas considerações iniciais que desenvolveremos algumas idéias centrais que auxiliarão no processo de reflexão acerca da prática profissional do assistente social na organização militar.

3.2 O CONHECIMENTO DA REALIDADE E O ESPAÇO SÓCIO-OCUPACIONAL

Ao sintonizar o serviço social na contemporaneidade, Yamamoto (2008) aponta grandes desafios a serem superados pelos profissionais na sociedade. Essa análise torna-se extremamente importante à medida que diante da reestruturação produtiva e a instauração de um novo ciclo do capitalismo têm-se traduzido socialmente, dentre outros fenômenos, na precarização das condições de vida e de trabalho, implicando novas configurações à questão social.

Entretanto, hoje, o próprio mercado e as instituições demandam, além de um profissional que atue na esfera da execução, também um profissional que trabalhe na formulação de políticas públicas e a gestão de políticas sociais (IAMAMOTO, 2008). Ou seja, responder a tais requerimentos exige, conforme explicita a autora

[...] uma ruptura com a atividade burocrática e rotineira, que reduz o trabalho do assistente social a mero emprego, como se esse se limitasse ao cumprimento burocrático de horário, à realização de um leque de tarefas as mais diversas, ao cumprimento de atividades preestabelecidas (p. 21).

Para a autora, o exercício da profissão é muito mais que isso, é a ação de um sujeito que possui capacidade para propor, “para negociar com a instituição os seus projetos, para defender o seu campo de trabalho, suas qualificações e funções profissionais” (IAMAMOTO, 2008, p. 21). Ou seja, requer ir além das rotinas institucionais, superando o imediatismo, apreendendo a realidade e detectando possibilidades de ação na mesma, a autora afirma

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, enfim, ser um profissional propositivo e não só executivo [...] as alternativas não saem de uma suposta ‘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 e frentes de trabalho (p. 20,21).

A partir disso, Iamamoto (2008) alerta acerca da visão fatalista do serviço social, como se a realidade já estivesse dada de uma forma definitiva, onde os limites estabelecidos estivessem postos e pré-determinados. Entretanto, tal visão “determinista e a-histórica da realidade” conduz o assistente social ao burocratismo, a rotinização do trabalho e à “mediocridade profissional” (IAMAMOTO, 2008, p. 22).

Ao refletirmos acerca da profissão paralelamente a carreira militar podemos, em grande medida, afirmar que o serviço social enfrenta profundos limites para a sua atuação, inclusive, tendo como impedimento a fiscalização da profissão através do regimento militar. A partir dessa primeira análise, estaremos pontuando algumas questões que condicionam e limitam a prática profissional do assistente social na EAMSC.

3.3 A BUROCRACIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

É fato que os empecilhos que se apresentam aos profissionais no setor público são visíveis a todos, principalmente aos demandatários dos serviços. Na Marinha, todo o recurso advém do Plano Plurianual, sendo assim, a administração pública passa por grandes prestações de contas que de certa forma, atrasam na compra de materiais a serem doados aos usuários, e também na viabilização de determinados projetos.

O processo de compras de materiais não dispensa licitações, e sendo este processo um pouco lento, acaba por afetar diretamente na prestação dos serviços aos usuários. Podemos analisar as contribuições de Calçado (2008) ao refletir sobre a administração pública

Autores que escrevem sobre as ações administrativas do Estado entendem que estas devem estar, a serviço dos cidadãos e trabalhadores, assegurando qualidade e eliminando excessos burocráticos que comprometem a agilidade dos serviços prestados aos servidores. A gestão pública deve ser capaz de tornar-se efetiva, ética, participativa, descentralizada, transparente, com controle social e orientada para o cidadão. (p. 44)

Entretanto, esta não é a realidade que circunscreve o cotidiano do serviço público, independente da esfera de abrangência. Na EAMSC, o serviço social também é profundamente afetado por esse processo, pois acaba por atrasar grande parte do serviço, afetando muito na qualidade do mesmo. Uma das implicações do serviço público aos usuários diz respeito primeiramente à entrevista, onde diversos documentos comprobatórios são exigidos, inclusive os documentos de comprometimento de renda, o que pode levar o usuário a uma situação de constrangimento. Calçado (2008) ressalta

As implicações deste processo burocrático são inúmeras. Mas, o que aqui queremos destacar é a consolidação da idéia por parte dos demandantes de benefício social enquanto favor, sendo assim, pode ser demorado. Tal processo reforça o sentimento de abandono, de descrédito pela coisa pública, e pela sua efetividade (p. 45).

Entretanto, sabemos que esta não é a proposta do assistente social, e sim ter no usuário uma visão de sujeito de direito a partir de práticas que visem a sua emancipação. Superar o tecnicismo, a burocracia e o controle dos procedimentos é um grande desafio posto ao serviço social na esfera pública.

3.4 A POUCA DIVULGAÇÃO DOS PROJETOS E SERVIÇOS PRESTADOS

O serviço social da EAMSC abrange todo o estado de Santa Catarina e Paraná, entretanto, pela impossibilidade geográfica e de profissional não é possível atender todos os usuários. Sendo assim, a prática profissional acaba sendo restrita aos usuários de Florianópolis, o que se pode notar o desconhecimento dos usuários dos serviços prestados pelo serviço social da Instituição.

A partir da afirmação de que o assistente social viabiliza informações referentes ao acesso de determinados programas e benefícios, acreditamos que essa pouca divulgação dos serviços prestados é um dos empecilhos para a prática profissional, pois se houvesse uma maior valorização das ações realizadas, o público atendido seria maior, o que conseqüente

acarretaria em uma maior contratação de assistentes sociais. Retornamos as contribuições do autor ao afirmar que

Sabemos que a construção da cidadania passa pelo acesso a informação, enquanto instrumento possibilitador da emancipação dos sujeitos. Ao ter conhecimento de seus direitos e conseqüentemente, acesso a determinado serviço ou prestação de serviço, os sujeitos demandantes passam a usufruir destes, e começam a reivindicar melhorias nestes serviços. (CALÇADO, 2008 p. 49).

Ou seja, ao se conhecer o direito e os meios para alcançá-los os sujeitos passam a usufruir dos mesmos, como algo que lhes é ofertado por direito. Essa pouca divulgação dos projetos ofertados pela MB, bem como os direitos dos militares e servidores civis causa repercussões negativas ao serviço social, como se este estivesse inserido na Instituição apenas com um caráter fiscalizatório perante as solicitações dos usuários no que tange licenças para tratamento de saúde, ou benefícios. Este é sim um grande desafio a ser superado pelo assistente social militar, bem como uma grande condicionalidade imposta à prática profissional.

3.5 O ACÚMULO DE FUNÇÕES COLATERAIS

Este é um grande desafio ao se atuar na Instituição EAMSC, pois o militar possui encargos que ocupam parte da sua jornada de trabalho, o que interfere diariamente na prática profissional. Na EAMSC a assistente social (do corpo) atua ainda como encarregada do Setor de Inativos e Pensionistas da Instituição, que conta com aproximadamente dois mil usuários na grande Florianópolis. Este setor demanda muita atenção e dispêndio de atividades, pois é todo o atendimento que necessita de leitura minuciosa dos documentos, assinaturas e supervisão dos funcionários de tal setor, e isso influi diretamente no trato das questões atinentes ao serviço social.

Para o desenvolvimento das atividades na Organização Militar é necessária a presença de diversos profissionais nas mais variadas especialidades, assim como ocorre em outras instituições. Nas Forças Armadas, o militar concorre à escala de serviço da OM, como oficial de serviço, sendo que essa jornada é de 24h de serviço ininterruptos, que tem como objetivo

guarnecer a Instituição. Esta escala é composta por oficial, sargentos, cabos, e aprendizes-marinheiros, que no quartel é chamada de guarnição de serviço.

Durante este dia de oficial de serviço, o profissional deixa de atuar sua função na O.M. (assim como o assistente social) e passa a fazer a segurança da Instituição. Ou seja, é mais um motivo onde o serviço social fica sem o profissional, e os usuários no aguardo para os atendimentos.

Atua ainda nas rotinas da Instituição, tais como: treinamentos, palestras, participa de formaturas, reuniões, enfim, atividades militares que não condizem com o assistente social, mas sim pela condição de ser militar. Acreditamos que essas situações em que o assistente social é chamado a compor estas escalas, tem um rebatimento direto nos sujeitos demandantes dos serviços sócio-assistenciais de responsabilidade do serviço social.

3.6 A CONDIÇÃO DE TRABALHADOR RM2

Os profissionais RM2 da Marinha são contratados para trabalharem no máximo por 08 anos, pois não passam em concurso, mas sim um contrato de trabalho. Esses contratos temporários impõem aos RM2 diversas situações de enfrentamento perante outros oficiais do corpo. Fica evidenciando a precarização nas relações de trabalho a que se deparam esses profissionais, vivendo uma inquietação constante quanto à segurança de emprego, pois o contrato é preciso ser renovado anualmente.

Os profissionais com contratos de trabalho temporários passam por condições mais precárias de trabalho e com direitos desregularizados. Os mesmos não podem incluir dependentes no Sistema de Saúde da Marinha, não podem residir no imóvel cedido pela instituição, não pode ser movimentado com seu cônjuge (caso esse seja militar), entre outros quesitos que não fornecem uma proteção social mais abrangente ao militar.

Entretanto, esses profissionais possuem total autonomia para deixarem a condição de militar. Vale ressaltar que muitos dos profissionais RM2 (assim como a assistente social da EAMSC) já passaram por outras experiências de emprego na condição de civil, e isso acarreta um grande desempenho ao se tornar militar, pois o profissional traz consigo outras vivências.

Diante dos elementos aqui expostos, entendemos como fundamental a construção de contrapontos com vistas a melhorias nos contratos temporários na Marinha. E podemos analisar que a reestruturação produtiva, o avanço das políticas neoliberais, e o

desenvolvimento das formas de contratação na sociedade capitalista afetam a todos, sem distinção de civis ou militares.

Acreditamos ser de fundamental importância o papel do assistente social na Marinha, como um profissional viabilizador de direitos, independente da sua forma de contratação, mas que o mesmo tenha consciência das relações vigentes de produção e como isso acarreta nas suas condições de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término deste trabalho, podemos analisar o que foi pretendido com esta pesquisa documental e bibliográfica: conhecer os desafios postos ao serviço social no campo militar naval, bem como conhecer este espaço sócio ocupacional.

As Organizações Militares são Instituições regidas pelos princípios de hierarquia e disciplina, e por isso convencionamos que a prática profissional do assistente social seja tão desafiadora neste espaço, pois vai de encontro com muitos princípios do Código de Ética da profissão e do projeto ético-político assumido pela categoria.

As aflições que surgiram durante a confecção deste trabalho foram as mais diversas, pois o mesmo não foi realizado da maneira planejada. A impossibilidade de se aplicar questionários para verificar se o assistente social inserido no campo militar naval conhece esse universo de poder que o cerca foi impossível pela localização geográfica. Pois como mencionado ao longo do trabalho, na EAMSC possuem duas assistentes sociais, uma do corpo e uma RM2. A assistente social contratada entrou na instituição em março de 2009, não tendo contato com outra Organização Militar, sendo assim, não seria possível aplicar questionário apenas com uma assistente social.

Não foi possível ainda identificar quantos assistentes sociais compõem o quadro de Pessoal da Marinha, pois não são dados acessíveis virtualmente, sendo restrita, talvez, ao Setor de Pessoal da Marinha ou a Diretoria de Assistência Social da Marinha. Esse dado seria de fundamental importância para podermos analisar a inserção de profissionais no campo militar naval.

Outros documentos que poderiam fazer parte da confecção deste trabalho também não foram acessados, tais como periódicos da Marinha que abordaram temáticas como o espírito militar; a influência do poder militar na sociedade; a missão das forças armadas; e outros assuntos pertinentes à inserção das mulheres na Marinha. Estes documentos não são disponibilizados na Internet ou bibliotecas, sendo assim, a bibliotecária da EAMSC, solicitou ao Serviço de Documentação da Marinha estes documentos, entretanto, não foram encaminhados à Instituição.

Acreditamos que muitos questionamentos não foram respondidos ao longo deste trabalho, sendo que estas inquietações não nos frustram, pois servem de “combustível” para futuras pesquisas no campo da inserção do serviço social na Marinha.

No ano de 2008 ocorreu na cidade do Rio de Janeiro, o “2º Encontro de Assistentes Sociais das Forças Armadas”, promovido pelo Ministério da Defesa e teve como objetivo

principal promover o intercâmbio de informações, a reflexão e a proposição de diretrizes para os Programas Sociais prioritários a serem prestados pelos Comandos Militares (Aeronáutica, Exército e Marinha), sendo os quais: “Programa de Atenção à Pessoa com Deficiência”, “Programa de Preparação para a Reserva/Aposentadoria”, “Programa de Apoio Sócio-Econômico”, e “Programa de Prevenção à Dependência Química”.

Com este encontro buscou-se ampliar o espaço de discussão a partir do diálogo com a comunidade acadêmica (através de palestras de Professores Universitários) e através do estímulo na formulação e apresentação de práticas cotidianas por parte dos profissionais dos Comandos Militares. Foram enviados 27 trabalhos visando divulgar os estudos e experiências dos assistentes sociais nas Instituições.

Essas palestras e os trabalhos inscritos no encontro não foram disponibilizados para acesso, sendo que conseguimos o material citado por intermédio da assistente social (supervisora de campo) que participou do encontro. Referente ao 1º Encontro, no ano de 2007, nada foi publicado, e não obtivemos nenhum material.

Dessa forma, acreditamos que muito se tem feito, ou produzido, por assistentes sociais inseridos nas Forças Armadas, entretanto, pouco se tem registrado. Acreditamos que uma maior valorização dos trabalhos seria um meio de se divulgar o por que do assistente social ser chamado a atuar na Marinha. Os registros são a história viva para o processo de reavaliação e consecução das ações, permitindo avançar ou recuar.

Outro meio também, seria a divulgação por parte dos Conselhos Regionais e pelo CFESS explicando qual o significado da profissão neste meio, e participando de lutas para que o exercício profissional seja reconhecido. Acreditamos que não é negando tal espaço que a categoria profissional possa mudar a forma de contratação dos profissionais ou superar as relações de poder e hierarquia presentes na Instituição. O espaço está aberto aos profissionais de serviço social, é preciso ocupá-los, mostrando o porque da categoria, e trabalhando em prol da universalização dos acessos, reforçando o projeto ético-político, contribuindo para que o seu trabalho efetive ações que apontem para o fortalecimento e emancipação dos sujeitos enquanto demandantes das políticas sociais.

Gostaríamos de registrar que este trabalho ocorreu em uma célula muito pequena da Marinha, a Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina, e que futuras pesquisas devem ser realizadas em diversas áreas: relações de gênero; o trabalho com famílias movimentadas diversas vezes para outras regiões; o processo de envelhecimento nas Forças

Armadas; como a família recebe o militar ao entrar na aposentadoria; como o Sistema de Saúde da Marinha supre as demandas não atendidas pelo Sistema Único de Saúde; como é trabalhada a questão da família aos usuários da Unidade Integrada de Saúde Mental da Marinha; como são trabalhadas as questões atinentes à inserção dos cônjuges no mercado de trabalho quando são movimentados, enfim, são diversos os questionamentos que surgiram ao longo deste trabalho, e esperamos que este seja o início de uma longa fase de respostas, e não apenas de perguntas.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto constitucional promulgado em 05 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas

Emendas Constitucionais nº 1/92 a 53/2006 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2007.

_____. Lei nº 8.443, de 16 de julho de 1992. **Dispõe sobre a Lei Orgânica do Tribunal de Contas da União**

_____. Lei nº 8662 de 07 de junho de 1993. **Dispõe sobre a Profissão de Assistente Social.**

_____. Lei nº 6.880 de 09 de dezembro de 1980. **Estatuto dos Militares.** Rio de Janeiro: Serviço de Documentação da Marinha.

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

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

CFESS, resolução nº 273 de 13 de março de 1993. **Institui o Código de Ética profissional.**

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

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

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

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

GUERRA, Yolanda. Instrumentalidade no trabalho do Assistente Social. In. **Capacitação em Serviço Social e Política Social:** módulo 04. Brasília:UNB, 2000.

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

IAMAMOTO, Marilda Villela. A questão social no capitalismo. **Temporalis** (Brasília), Rio de Janeiro, v. 3. 2001.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

MACIEL, M. Mobilização social e práticas educativas. **Cadernos Capacitação em Serviço Social e Política Social: módulo 04**. Brasília: CEAD, 2002.

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

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

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

_____, **Secretaria Geral da Marinha**, 601. [Documentação Interna].

_____. **Regimento Interno da EAMSC, 2005**. [Documentação Interna].

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

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

Anexo 1

Parecer Jurídico nº 13/01