

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES

**GESTÃO E SERVIÇO SOCIAL:
DESAFIOS TEÓRICO-PRÁTICOS PARA A FORMAÇÃO E TRABALHO
PROFISSIONAL**

**FRANCA
2017**

GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES

**GESTÃO E SERVIÇO SOCIAL:
DESAFIOS TEÓRICOS-PRÁTICOS PARA A FORMAÇÃO E TRABALHO
PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, como pré-requisito para obtenção do título de Mestre em Serviço Social. Área de concentração: Serviço Social: Trabalho e Sociedade

Orientadora: Profa. Dra. Maria José de Oliveira Lima.

**FRANCA
2017**

Benevides, Geis de Oliveira.

Gestão e serviço social : desafios teóricos -práticos para a formação e trabalho profissional / Geis de Oliveira Benevides.
– Franca : [s.n.], 2017.

263f.

Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais.

Orientadora: Maria José de Oliveira Lima

1. Serviço social. 2. Administração pública. 3. Formação profissional. I. Título.

CDD – 360

GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES

**GESTÃO E SERVIÇO SOCIAL:
DESAFIOS TEÓRICOS-PRÁTICOS PARA A FORMAÇÃO E TRABALHO
PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, como pré-requisito para obtenção do título de Mestre em Serviço Social. Área de concentração: Serviço Social: Trabalho e Sociedade.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____
Profa. Dra. Maria José de Oliveira Lima

1º Examinador(a): _____
Profa. Dra. Jane Cruz Prattes (PUC-RS)

2º Examinador(a): _____
Profa. Dra. Cirlene Ap. Hilário da Silva Oliveira (FCHS-UNESP)

Franca, 28 de Junho de 2017.

*Dedico este trabalho aos meus pais,
Gesio e Vildete, meus exemplos de força e dedicação,
a quem tenho profunda admiração e respeito.*

AGRADECIMENTOS

A Deus pela inspiração divina e por ser a luz que me guia, protege e orienta todos os dias, sempre me fortalecendo na minha determinação, especialmente, quando estive prestes a sucumbir diante das dificuldades.

À minha querida orientadora, Prof.^a Dr.^a Maria José de Oliveira Lima, exemplo de força e dedicação, modelo para a construção da minha formação profissional. Agradeço as orientações e os momentos de reflexões; pela paciência e dedicação, pelo incentivo à pesquisa e, principalmente, pela presença em mais uma etapa da minha caminhada rumo ao aprimoramento intelectual.

À minha família pelo carinho e pelo apoio incondicional. Agradeço-a, sobretudo, por ser o meu porto seguro e a base que me torna mais forte.

Agradeço, em especial, aos meus pais, Gésio e Vildete, meus maiores exemplos de força, de dedicação e de perseverança que são e serão sempre meu maior exemplo de vitória, meus heróis, a quem tenho eterna gratidão, admiração e amor.

Ao meu irmão Jeam (Kabeção) que, apesar da distância física, sempre se faz presente, me acompanhando e incentivando, neste período de dedicação e de crescimento intelectual. Meu primeiro e maior amigo, sem ele eu não saberia o valor do amor, da amizade e do perdão.

À minha irmãzinha Vanessa e ao meu avô Joaquim, por me deixarem exemplos de amor, força, dedicação, esperança e alegria. A quem tenho eterna saudade, mas o conforto e a certeza do reencontro um dia.

Às tias lindas do meu coração: Sônia, Maria Odete, Simone e Vagna, companheiras e amigas, desde sempre, as quais fazem com que eu me sinta uma pessoa muito amada.

Aos primos, Kalline, Kamila, Amanda e João Paulo, amigos fraternos e companheiros para todas as horas.

Agradeço, de forma especial, à minha queridíssima amiga Luany, pelo companheirismo imensurável e pela amizade incondicional, a qual tornou-se uma fiel amiga, não apenas na busca pelo conhecimento, mas no apoio com quem contar em todos os momentos de minha vida.

Aos amigos de estudo, mestrandos, e da vida, Cátia, Antônio e Camila, companheiros de viagem para Franca. Com os quais foram compartilhadas experiências singulares. Durante os momentos de viagem e estadia na UNESP, compartilhamos sonhos, angústias e muitas reflexões sobre as certezas e as incertezas da “vida” acadêmica.

Às Marias Agregadas, Mariana, Maria e Cristiane, pela acolhida e pelo carinho no início da caminhada do mestrado.

Às minhas queridíssimas amigas e companheiras de trabalho do CRAS Vila Toninho: Lucimara, Áurea, Patrícia e Ana Júlia. Agradeço imensamente pela acolhida, pelo carinho, pelo apoio, pelo incentivo e pelo respeito em todos os momentos. A convivência com vocês tornou a minha caminhada mais branda e feliz nesses quatro anos. Tenho certeza do afeto e da amizade construída.

Aos meus amigos e colegas de docência da Unilago que compartilharam comigo emoções, dificuldades e alegrias nessa construção.

Agradeço, especialmente, à minha amiguinha Prof.^a Dr.^a Lucimara Benatti, que se tornou uma grande amiga e companheira no exercício da docência e da prática profissional. Exemplo de dedicação ao Serviço Social, a quem nutro grande admiração.

Agradeço à banca examinadora, Prof.^a Dr.^a Jane Cruz Prattes e Prof.^a Cirlene Ap. Hilário da Silva Oliveira, pela apreciação da minha dissertação e pelas contribuições imensuráveis.

Agradeço, de forma geral, a todas as pessoas que contribuíram e que compartilharam do sonho acadêmico comigo, ao longo desses dois anos.

*Não há estrada real para a ciência, e só têm
probabilidade de chegar a seus cimos luminosos
aqueles que enfrentam a cansaça para galgá-los por
veredas abruptas.*

Karl Marx

BENEVIDES, Geis de Oliveira. **Gestão e Serviço Social: desafios teóricos-práticos para a formação e trabalho profissional**. 2017. 263 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2017.

RESUMO

Esta dissertação tem como temática central “gestão e Serviço Social”. O objetivo geral consiste em “compreender e analisar o processo de gestão no trabalho do assistente social na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II”. Visando, assim, apreender o processo de reconhecimento e apropriação da gestão no Serviço Social, pois a partir da experiência empírica da pesquisadora, observou-se que muitos profissionais que compõem a categoria de assistentes sociais apresentam resistência em reconhecer a gestão como área de conhecimento, espaço de trabalho e instrumento técnico-operativo propositivo no exercício profissional. Esta pesquisa parte do pressuposto de que o processo de formação profissional é preponderante para o reconhecimento e a apropriação da gestão no âmbito do Serviço Social, visto que se consolida como processo de fundamentação teórico-metodológico, ético-político e técnico-operativo do trabalho profissional, portanto, constitui-se como momento determinante para a fundamentação sobre as dimensões teórico-práticas da gestão. Dessa forma, entende-se que a resistência em reconhecer e se apropriar da gestão fundada na perspectiva democrática e emancipadora poderia estar relacionada ao modo como a disciplina de gestão é organizada e desenvolvida nas Unidades de Formação Acadêmicas (UFAs). Nesse sentido, a pesquisa empírica fundamentou-se na entrevista de discentes e docentes de três UFAs selecionadas na amostra da pesquisa e que pertencem a Microrregional de São José do Rio Preto/SP da ABEPSS Sul II. Utilizou-se, no presente trabalho, o estudo sócio histórico como método de interpretação da realidade; a pesquisa caracterizou-se por sua natureza exploratória e abordagem qualitativa. E a partir da apreensão dos docentes e discentes confirmou-se que o processo de graduação é determinante para o entendimento, o reconhecimento e a apropriação da gestão no Serviço Social. Dessa forma, o conteúdo proposto e desenvolvido em sala de aula influencia na apreensão da importância, das possibilidades e da finalidade da gestão no trabalho do assistente social. Assim, o entendimento sobre a gestão no Serviço social parte da experiência singular vivenciada pelo assistente social no processo de formação profissional.

Palavras-chave: gestão. Serviço Social. trabalho profissional. formação profissional. assistente social.

BENEVIDES, Geis de Oliveira. **Gestão e Serviço Social: desafios teóricos-práticos para a formação e trabalho profissional**. 2017.263 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2017.

ABSTRACT

This dissertation has the central theme "management and Social Work". The general objective was to "understand and analyze the management process in the social worker's in São José do Rio Preto Microregional – ABEPSS South II". In order to understand the recognition process and appropriation of management in Social Work, since the empirical experience of the researcher, it was observed that many professionals who make up the social workers category present resistance in recognizing management as a knowledge area, workspace and technical-operative instrument propose in the professional practice. We assume that the vocational training process is preponderant for the recognition and appropriation of management in the scope of Social Work, since it consolidates itself as a process of theoretical-methodological, ethical-political and technical-operational foundation of professional work, therefore it is a decisive moment for the target practice dimensions of the management. By this way, we understand that resistance in recognizing and appropriating management based on a democratic and emancipatory perspective, will be related to the mode a management subject is organized and developed in Academic Training Units (UFAs). In this sense, the empirical research was based on the student and teacher interview of three UFAs selected in the sample of the research that belongs to the Microregional of São José do Rio Preto / SP of ABEPSS South II. It was used a socio-historical study as a method of interpretation of reality. The research was characterized by its exploratory nature and qualitative approach. From the appreciation of the documents and calculation we confirm that the graduation process is decisive for the understanding, recognition and appropriation of the non-Social Service management. In this way, the content proposed and developed in the classroom influences the apprehension of importance, possibilities and purpose of management in the work of the social worker. Therefore, the understanding about a non-social service management is based on the unique experience experienced by the social worker in the process of professional training.

Keywords: management. Social Work. professional work. professional qualification. social worker.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Distribuição dos estados que compõem as regionais da ABEPSS	167
Figura 2 - Regiões Administrativas do Estado de São Paulo e a Composição Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II.....	169

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - UFAs localizadas na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II que oferecem curso de Serviço Social na modalidade presencial	170
Quadro 2 - Unidades de Formação Acadêmica que compõem a Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II	178
Quadro 3 – Composição da amostra de estudo	179
Quadro 4 – Identificação e Caracterização do Sujeito I.....	196
Quadro 5 – Identificação e Caracterização do Sujeito II.....	197
Quadro 6 – Identificação e Caracterização do Sujeito III.....	197

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantificação e distribuição dos sujeitos nas UFAs	180
Tabela 2 - Apresentação geral das Unidades de Formação Acadêmica e dos sujeitos selecionados para a pesquisa empírica	187
Tabela 3 - Dados da pesquisa com discentes da UFA I	190
Tabela 4 - Dados da pesquisa com discentes da UFA II	192
Tabela 5 - Dados da pesquisa com discentes da UFA III	194
Tabela 6 - Dados da pesquisa com os discentes do quarto ano de Serviço Social das UFAs	215

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Reconhecimento e apropriação da disciplina de gestão.....	217
Gráfico 2 - Percepção sobre a importância de estudar gestão no Serviço Social	221
Gráfico 3 - Compreensão sobre a finalidade da gestão no Serviço Social.....	225
Gráfico 4 - Apreensão da gestão no cotidiano de trabalho.....	229

LISTA DE SIGLAS

ABEPSS	Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social
ABESS	Associação Brasileira de Ensino em Serviço Social
CEAS	Centro de Estudos e Ação Social
CRAS	Centro de Referência da Assistência Social
CFESS	Conselho Federal de Serviço Social
CRESS	Conselho Regional de Serviço Social
EaD	Ensino a Distância
ENAPEGS	Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social
ENPSS	Encontro Nacional de Pesquisadores de Serviço Social
FEF	Fundação Educacional de Fernandópolis
FUNEC	Faculdades Integradas de Santa Fé do Sul
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
UFA I	Unidade de Formação Acadêmica I
UFA II	Unidade de Formação Acadêmica II
UFA III	Unidade de Formação Acadêmica III
UFA	Unidade de Formação Acadêmica
UFAs	Unidade de Formação Acadêmicas
UNESP	Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
UNIFEB	Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos
UNIFEV	Centro Universitário de Votuporanga
UNILAGO	União das Faculdades dos Grandes Lagos
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
CAPÍTULO 1 FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E TEÓRICOS-PRÁTICOS SOBRE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO	29
1.1 A atividade administrativa na Ciência da Administração: a racionalização das teorias administrativas.....	30
1.2 Administração capitalista: a racionalização do pensamento administrativo burguês.....	47
1.3 A burocracia: entre a gestão e a organização	71
1.4 A gestão como atividade inerente ao processo trabalho: fundamentos para a gestão democrática	89
CAPÍTULO 2 GESTÃO, TRABALHO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM SERVIÇO SOCIAL	109
2.1 O Serviço Social na divisão sócio técnica do trabalho e os desafios do trabalho profissional na atualidade.....	110
2.2 Formação profissional e gestão: Fundamentos históricos e teórico metodológico da formação profissional	124
2.3 Trabalho e gestão no Serviço Social: a gestão como atividade inerente ao trabalho do assistente social.....	140
CAPÍTULO 3 A GESTÃO NO PROCESSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ASSISTENTE SOCIAL NA MICRORREGIONAL SUL II DA ABEPSS – SÃO JOSÉ DO RIO PRETO.....	164
3.1 O Cenário da Pesquisa: a Microrregional de São José do Rio Preto ABEPSS Sul II	165
3.2 O percurso metodológico: a construção da pesquisa.....	171
3.3 Análise e interpretação dos dados: a apreensão da gestão no processo de formação profissional na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II –SP	187
3.3.1 Caracterização das Unidades de Formação Acadêmicas da Microrregional de São José do Rio Preto/SP.....	188

3.3.2 A gestão no processo de formação profissional no Serviço Social: perspectiva dos docentes.....	194
3.3.3 A gestão no processo de formação profissional no Serviço Social: perspectiva dos discentes.....	213
CONSIDERAÇÕES FINAIS	234
REFERÊNCIAS.....	245
APÊNDICES	
APÊNDICE A - Roteiro de Entrevistas com os docentes	254
APÊNDICE B - Questionário aplicado com os discentes.....	255
APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE).....	256
APÊNDICE E - Folha de Rosto – Plataforma Brasil	257
ANEXOS	
ANEXO A - Comprovante de Envio de Projeto	259
ANEXO B - Parecer Consubstanciado do CEP	260
ANEXO C - Declaração de autorização para realização de pesquisa nas Unidades de Formação Acadêmica	263

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo geral “compreender e analisar o processo de gestão do trabalho do assistente social por meio das Unidades de Formação Acadêmica (UFAs) situadas na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II”. Pois, a partir da vivência profissional da pesquisadora, observou-se que no cotidiano de trabalho e nos diversos espaços ocupacionais, o assistente social desenvolve um processo de gestão que é intrínseco à realização do seu trabalho, assim sendo, o profissional estabelece um processo de gestão do próprio trabalho. Nessa perspectiva, entende-se que a gestão é uma atividade inerente ao trabalho do assistente social e que, portanto, é necessário construir uma reflexão no âmbito teórico-prático do Serviço Social para compreender criticamente a gestão e os fundamentos da gestão que contribuem para a realização do trabalho profissional.

A aproximação com a temática “gestão e Serviço Social” iniciou-se no ano de 2011, com o ingresso da pesquisadora no curso de pós-graduação “Lato Sensu” - Especialização em Gestão Social Sustentável, promovido pela Pró-reitora de Pós-Graduação do Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos (UNIFEB) que, concomitantemente, também, coincidiu com a inserção no âmbito da prática profissional, na esfera municipal da Política de Assistência Social, em Barretos/SP.

Na ocasião, a vivência teórica e prática produziu questionamentos ligados à temática da gestão e sua relação com o trabalho do assistente social no âmbito da Política da Assistência Social, mais especificamente, no referente à gestão no cotidiano do trabalho profissional no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) II.

Contudo, os resultados obtidos a partir da pesquisa bibliográfica, a qual foi realizada nos períodos de 2011 a 2013, demonstraram que, ainda, pouco se estuda e/ou se pesquisa sobre a “gestão em si” ou sobre a “gestão e Serviço Social”. Os estudos e as produções que tratam da gestão no âmbito do Serviço Social, habitualmente, são direcionados a temas, tais como: trabalho profissional na esfera da gestão social; gestão pública e trabalho profissional; gestão da seguridade social; reforma e contrarreforma do Estado brasileiro e seus desdobramentos na gestão das ações públicas sociais (públicas estatais, privadas sem fins lucrativos e privadas). Também, verificaram-se produções na área de planejamento social, gestão de projetos e trabalhos científicos que orientam para a formação, elaboração e atuação de assistentes sociais em projetos sociais.

A pesquisa, ainda, explicita que o assistente social participa dos processos macros da gestão, atuando no planejamento, na operacionalização, na implantação, no financiamento, no monitoramento e na implementação de políticas públicas sociais no Brasil. Atua direta ou indiretamente na gestão das ações públicas sociais, nos espaços e instâncias de planejamento, operacionalização, execução e avaliação das políticas sociais, no âmbito público e no privado.

Todavia, a partir dos fundamentos teóricos e práticos da gestão, e de suas possibilidades e contribuições para a realização do trabalho profissional, observou-se que essas temáticas são pouco estudadas e, portanto, pouco debatidas no Serviço Social. As produções existentes costumam abordar as funções gerenciais (planejamento, direção, controle e avaliação) apenas para espaços de gestão de políticas sociais, gestão de projetos sociais e gestão de equipes multiprofissionais. Contudo, com base na vivência da prática profissional no âmbito da Política de Assistência Social em um Centro de Referência da Assistência Social (CRAS) e no processo de formação profissional por meio da especialização em “Gestão Social Sustentável”, observou-se que a gestão está presente no cotidiano de trabalho, não apenas nos espaços ou nos cargos específicos de gestão.

O assistente social, no desenvolvimento das atividades profissionais, nos diversos espaços sócio ocupacionais, estabelece um processo de gestão do próprio trabalho. Considerando-se que a realização do trabalho profissional exige organização, planejamento, direção, controle e avaliação das ações e das atividades desenvolvidas, portanto, a gestão faz-se presente no trabalho do assistente social nos diversos campos de atuação e não apenas nos espaços e nos cargos de gestão.

Nesse processo reflexivo, compreendeu-se que a gestão é uma atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência profissional e instrumento de trabalho. Isto porque a gestão é uma atividade exclusivamente humana, presente em todas as formas de organização e nos diferentes períodos da história do homem, consolidando-se como atividade racional organizada e desenvolvida para atender finalidades determinadas, portanto, uma atividade inerente ao trabalho do assistente social. E, ainda, constitui-se como uma competência e atribuição profissional prevista na Lei de Regulamentação da Profissão (Lei n. 8.662/1993), no Código de Ética do Assistente Social e reconhecida como matéria da formação profissional nas Diretrizes Curriculares da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço

Social (ABEPSS) (1996), desta forma, área de conhecimento e domínio do assistente, em decorrência de apresentar-se como exigência e requisição profissional. No mais, também, apresenta-se como instrumento de trabalho, pois, no cotidiano do exercício profissional, o assistente social estabelece um processo de gestão do trabalho profissional, na medida em que desenvolve ações que articulam meios e fins, isto é, utiliza de recursos e meios para atender determinadas finalidades (alcançar objetivos) no espaço de atuação profissional, utilizando-a como instrumento de planejamento e organização do trabalho e do espaço sócio institucional (BRASIL, 1993; CFESS, 1993; ABESS; CEDEPSS, 1997).

Não obstante, emergiram questionamentos relacionados à gestão do trabalho do assistente social nos diversos espaços sócio-ocupacionais. Surgiram indagações sobre as “possibilidades” e “aplicabilidade” da gestão na realização do trabalho profissional. Uma vez que, no âmbito da gestão social das políticas sociais, muitas vezes, o trabalho profissional é submetido a uma agenda previamente orquestrada e planejada pela gestão federal, pois atende a planos e metas que objetivam um alcance nacional na operacionalização e na execução das políticas públicas sociais. De forma que institui, assim, uma hierarquia administrativa, funcional e engessada dos serviços sociais que serão organizados e prestados na instância municipal. E essa organização, por sua vez, influencia diretamente no planejamento e na realização do trabalho do assistente social, considerando que nos diversos espaços de operacionalização das políticas sociais brasileiras, seja no âmbito público seja no privado, o profissional é condicionado a desenvolver atividades e ações burocráticas para cumprir metas e prazos estabelecidos pelas instituições empregadoras.

Observadas tais constatações, surgiu o seguinte questionamento: “o assistente social pode construir um processo teórico-prático de gestão do trabalho profissional?” e “como efetivá-lo nos campos de atuação profissional?”, onde a supervalorização do trabalho burocrático, decorrente do processo progressivo de precarização das políticas sociais interfere diretamente no processo e nos resultados do trabalho profissional. O que contribui, assim, para a construção de uma prática profissional esvaziada e acrítica, desvinculada da matriz teórico-metodológico do Serviço Social. Conforme pontua Iamamoto (2015a, p. 161), “[...] diante da dificuldade de criar, recriar e implementar propostas de trabalho”, bem como a valorização do trabalho burocrático no âmbito técnico-operativo do trabalho profissional “vem gradativamente” estimulando a “burocratização da prática” e o

“vazio profissional”, dessa forma, condicionando o assistente social ao trefismo e à prática esvaziada.

Também, foi questionado: “quais os fundamentos teóricos e práticos da gestão que o assistente social poderia se apropriar enquanto instrumento de trabalho e possibilidade propositiva no desenvolvimento do trabalho profissional?”. Tal questionamento mostra-se pertinente, uma vez que, historicamente, o Serviço Social é reconhecido por sua natureza eminentemente interventiva. Na realização do trabalho profissional o assistente social intervém diretamente nas relações sociais e, portanto, termina por esbarrar nos limites institucionais e nas relações de poderes cristalizadas nas instituições estatais e não estatais. Fatores esses que se configuram como determinantes estruturais que interferem diretamente no trabalho profissional, podendo limitar a capacidade criativa e propositiva do profissional, visto que o assistente social dispõe de relativa autonomia¹ e lida com interesses contraditórios no campo de intervenção profissional.

Ainda, na perspectiva de reflexões e questionamentos, compreende-se que a formação profissional é determinante para o reconhecimento e a apropriação da gestão no trabalho do assistente social, tanto nos processos macros de gestão como no cotidiano do trabalho nos diversos espaços sócio-ocupacionais. Nesse sentido, surge a seguinte pergunta: “quais fatores ou elementos curriculares que podem influenciar no reconhecimento e na apropriação da gestão no trabalho profissional?”. Compreendendo que o processo de formação profissional deve garantir fundamentação teórico-metodológico, ético-política e técnico-operativa que possibilite a construção de competências e habilidades para o exercício profissional, portanto, também, contribui para compreensão crítico-propositiva da gestão e de suas possibilidades teórico-práticas no Serviço Social.

Ao ponderar esses questionamentos, a pesquisadora entendeu que a gestão se apresenta como possibilidade propositiva para o trabalho profissional. Isto pois, o assistente social se depara com dificuldades de criar, recriar e planejar propostas de trabalho condizentes com a realidade apresentada. Todavia, mediante o compromisso ético-político da profissão e com base no tratamento teórico-metodológico, na leitura da realidade, faz-se necessário a construção de propostas

¹ Cf. Conceito de relativa autonomia em Iamamoto (2015a).

de intervenções concretas e coerentes que viabilizem aos usuários do Serviço Social o acesso aos direitos legalmente garantidos.

Nessa perspectiva, a pesquisadora considerou que a gestão no trabalho do assistente social se torna instrumento de grande importância na formulação de propostas de enfrentamento aos desafios (im)postos ao profissional. Isto porque, a necessidade de uma ação previamente planejada em fundamentos teóricos e práticos é importante perante as complexidades emergentes do modo de produção e de reprodução do capitalismo em sua forma contemporânea. A atual conjuntura exige uma prática propositiva e normativa² embasada em estratégias de enfrentamento consistentes e coerentes com a realidade apresentada.

E o assistente social, enquanto profissional que intervêm diretamente nas relações sociais, dispõe de relativa autonomia para formular e planejar propostas de trabalho nos diversos espaços sócio-ocupacionais. Nesse sentido, pode lançar mão dos fundamentos teórico-práticos da gestão, com o objetivo de contribuir de modo propositivo para o desenvolvimento do trabalho profissional, ou seja, ele pode se apropriar de uma manifestação do conhecimento que também possibilita e mediatiza a intervenção na realidade, por meio de um processo racional que visa articular meios e fins para assegurar resultados qualitativos.

Ainda, nessa direção, agrega-se o papel privilegiado que os assistentes sociais ocupam nas políticas sociais e nos diversos espaços sócio-ocupacionais. Espaços esses em que, historicamente, os assistentes sociais participam do processo de planejamento, implementação e operacionalização de projetos, programas e serviços de atendimento à população. Para Iamamoto (2015a, p. 69), os profissionais inseridos nos campos de atuação socializam “[...] informações que subsidiem a formulação/gestão de políticas e o acesso aos direitos sociais [...]”, constituindo, assim, um cenário legal que possibilita transformação e integração das populações pauperizadas aos programas e serviços sociais em desenvolvimento. De modo que a gestão desenvolvida, enquanto prática democrática e emancipadora associada à apreensão crítica da realidade, pode contribuir com a construção de estratégias e intervenções comprometidas com uma sociedade justa e igualitária.

² Para Souza Filho (2013, p. 10), sendo o Serviço Social uma profissão iminentemente interventiva, a tarefa propositiva e normativa deve estar, também, no campo das preocupações profissionais, pois é necessário que aprofundamento teórico-prático interogue criticamente a realidade e que, também, produza sugestões para intervenções na realidade.

Portanto, a gestão, conscientemente, desenvolvida no âmbito do trabalho profissional, apresenta-se como possibilidade propositiva para o assistente social.

Compreende-se que a gestão se destaca como tendência propositiva para o trabalho profissional, contudo, precisa ser apreendida com clareza pelos assistentes sociais, pois, tal proposição também significa apreender novas formas de realizar o trabalho profissional. O reconhecimento e a apropriação da gestão no Serviço Social podem contribuir para o desenvolvimento de competências e habilidades profissionais no campo da gestão. O que favorece para o planejamento do trabalho e para o desenvolvimento de planos de trabalho fundamentados e estrategicamente organizados nos espaços sócio-ocupacionais. No entanto, o profissional deve estar aberto às possibilidades, deve apreender as possibilidades da gestão no cotidiano de trabalho, agregando-as, enquanto atividade propositiva, na realização do trabalho.

Mediante questionamentos e breve reflexão aqui apresentados e com o intuito de apresentar subsídios teórico-práticos sobre a gestão no Serviço Social, este estudo buscou o aprofundamento teórico e a construção de conhecimento em torno da temática “gestão e Serviço Social”. Entende-se que a construção de conhecimento advém da relação dialética entre reflexão e questionamentos, portanto, faz-se necessário o aprofundamento teórico-prático sobre a gestão e as suas contribuições para o trabalho do assistente social, uma vez que o reconhecimento e a apropriação da gestão perpassam pela aquisição e/ou aperfeiçoamento sobre os conceitos e princípios que fundamentam a gestão e suas particularidades no âmbito do Serviço Social.

Como afirma Souza Filho (2013, p. 10):

Essa orientação advém do entendimento de que sendo o Serviço Social uma profissão eminentemente interventiva, a tarefa propositiva e normativa deve estar, também, no campo das preocupações acadêmicas. E dela decorre que, no campo do Serviço Social, é necessário um aprofundamento teórico-prático que interogue criticamente a realidade e que produza, também, sugestões para uma consequente intervenção na sociedade. A produção global na área deve atender a essa perspectiva, o que não significa dizer que toda a produção da área deve tratar da análise crítica da realidade e de indicações propositivas.

Sob essa orientação, o presente estudo tem como objetivo geral, “compreender e analisar o processo de gestão do trabalho do assistente social por meio das Unidades de Formação Acadêmica (UFAs) situadas na Microrregional de

São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II”, pois, entende-se que a gestão é uma atividade inerente ao trabalho profissional, desenvolvida nos diversos espaços sócio-ocupacionais. E considerando o processo de gestão do trabalho do assistente social, uma vez que, a gestão, também, pode ser apreendida no processo de trabalho, objetiva-se, mais detalhadamente, “analisar criticamente os conceitos sobre administração e gestão na atualidade”, “refletir sobre os desafios e as possibilidades da apropriação da gestão como instrumento e processo inerentes ao trabalho do assistente social”, “refletir sobre a necessidade da gestão e as suas implicações no desenvolvimento e resultado do trabalho profissional”, “compreender o papel da formação profissional no processo de reflexão e fundamentação teórico-prático da gestão no âmbito do Serviço Social”.

Os objetivos acima apresentados justificam-se em razão do entendimento de que o problema da pesquisa consiste na seguinte indagação: “como a gestão é trabalhada no processo de formação profissional?”, ou seja, “como ocorre e como é organizada a fundamentação teórico-prático de gestão no processo de ensino-aprendizagem na formação profissional no Serviço Social”.

Diante de tais objetivos e indagações, o presente estudo parte do pressuposto de que muitos profissionais, ainda, apresentam resistência em reconhecer a gestão como instrumento e processo inerentes ao trabalho profissional, e essa resistência pode ter sua causa raiz no processo de formação profissional.

Esse pressuposto surgiu com base na experiência empírica da pesquisadora, que se graduou em Serviço Social e cursou especialização em uma faculdade particular, no período de 2007-2010 e está dando continuidade no processo de formação profissional em uma faculdade pública, 2015-2017, experiência na qual identificou dois possíveis motivos que se manifestam no período de formação profissional e que podem contribuir para a resistência em reconhecer a gestão no Serviço Social. Em sequência, apresentam-se os motivos mencionados.

O primeiro motivo emerge do desconhecimento que esses profissionais apresentam no tocante à temática em questão. Muitos não entendem os objetivos de se estudar gestão no Serviço Social. Essa característica foi observada nas faculdades privadas, primeiramente na graduação e na especialização e, atualmente, no exercício da docência em instituição de ensino privado, fato esse que

pode estar relacionado à questão do direcionamento atribuído à disciplina de gestão na faculdade particular.

O segundo motivo que pode levar à resistência em reconhecer a gestão no âmbito do Serviço Social parte da recusa de muitos profissionais em entenderem a gestão como atividade inerente ao trabalho e às organizações, espaços de atuação do assistente social. Tal característica é observada no ambiente acadêmico da universidade pública e o não reconhecimento da gestão pode estar relacionado a questões ideológicas que perpassam a temática da gestão no Brasil. Esses profissionais têm, pois, como referência para a compreensão da gestão teórica a base teórica da Ciência da Administração como manifestação histórica da sociedade capitalista. Compreensão essa que contribui para a negação da gestão, enquanto atividade inerente ao trabalho profissional, competência e atribuição do assistente social e instrumento de trabalho propositivo no âmbito técnico-operativo do Serviço Social, pois o conteúdo da gestão é relacionado aos objetivos de dominação do capital sobre o trabalho.

Os motivos acima apresentados fundamentam o desconhecimento sobre a categoria gestão e tais motivações têm sua causa raiz no processo de formação profissional, conforme apreendido na pesquisa empírica dessa investigação. Isso por razão de que os motivos, que determinam o não reconhecimento e, conseqüentemente, a não apropriação da gestão, estão relacionados ao modo como a disciplina de gestão é organizada e apresentada nos cursos de Serviço Social, fato esse que pode contribuir qualitativa ou negativamente para a compreensão da gestão, enquanto atividade inerente ao trabalho do assistente social. E, ainda, os motivos estão relacionados à questão ideológica sobre a compreensão da gestão, no Serviço Social, que também se consolida como fator determinante para o não reconhecimento e apropriação da gestão inerente ao trabalho do assistente social.

Entretanto, o movimento que culminou na aprovação das Diretrizes Curriculares da formação acadêmica em Serviço Social, no Brasil, em 1996, atribuiu novas competências e atribuições aos assistentes sociais. As mudanças verificadas nos padrões de acumulação e regulação da vida social exigiram um redimensionamento das formas de pensar e de agir dos profissionais diante dos desafios e das possibilidades emergentes do cotidiano de trabalho, portanto, determinaram novas requisições profissionais e dentre elas, a gestão.

A partir das Diretrizes Curriculares, em 1996, os cursos de Serviço Social, no Brasil, passaram a contar com a gestão, no conjunto de disciplinas do trabalho profissional. Na organização curricular, a gestão situa-se no campo das “matérias básicas” que são compreendidas como expressões de áreas do conhecimento humano, as quais são necessárias à formação profissional. Portanto, a gestão foi reconhecida como uma exigência no trabalho e na formação profissional dos assistentes sociais. Fato esse que incumbiu as Unidades de Formação Acadêmica (UFAs), de forma propositiva, a organização e o direcionamento do desenvolvimento da disciplina de Gestão nos projetos pedagógicos, possibilitando a fundamentação teórico-metodológico, ético-político e técnico-operativa das dimensões da gestão no Serviço Social, no Brasil. Assim, a disciplina de gestão deve subsidiar o reconhecimento e a apropriação dos fundamentos teóricos e práticos da gestão no trabalho do assistente social.

Entretanto, conforme argumentado nos questionamentos iniciais e na definição do pressuposto, muitos profissionais apresentam resistência em reconhecer e se apropriar da gestão. Essa resistência pode ter sua causa raiz no processo de graduação e pode estar relacionada ao modo como a disciplina de Gestão é organizada e direcionada nas UFAs e às questões ideológicas que perpassam o estudo e a pesquisa da gestão no Serviço Social. Desse modo, entende-se que o entendimento sobre a gestão parte da experiência singular de cada assistente social no processo de formação profissional, isto é, o assistente social no seu processo de graduação não conseguiu construir bases teóricas e práticas que lhe possibilitassem apreender a gestão no trabalho profissional.

Fato esse que, também, revela o distanciamento entre a prática no trato da gestão no Serviço Social. O não reconhecimento da gestão, também, advém da dicotomia entre teoria e prática, conforme Iamamoto (2015a, p. 52), do “[...] famoso distanciamento do trabalho intelectual, de cunho teórico-metodológico, e o exercício da prática profissional [...]” que, dificulta a construção de “[...] mediações entre bases teóricas já acumuladas e a operatividade do trabalho profissional [...]”. Na medida em que o assistente social tem um entendimento equivocado sobre os fundamentos teórico-práticos sobre a gestão, ele não conseguirá construir mediações que lhe possibilitem entender a aplicabilidade da gestão no âmbito do trabalho profissional.

Portanto, considerando as particularidades que determinam o reconhecimento e a apropriação da gestão no trabalho profissional e na apreensão da relação

dialética entre teoria e prática, a pesquisadora compreendeu a importância de estudar a gestão no âmbito do trabalho e formação profissional, pois não poderia desvincular o estudo da gestão no trabalho profissional do processo de formação profissional. Mas, reconhecida a amplitude da temática, a pesquisadora definiu que a aproximação do objeto de estudo, nesse momento, ocorreria por meio da perspectiva da formação profissional.

Assim, a aproximação com o objeto dessa investigação: “a gestão do trabalho do assistente social e os fundamentos da gestão que contribuem para o trabalho profissional na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II” ocorreu por meio do estudo aprofundado sobre os fundamentos históricos e teórico-práticos sobre administração, no qual se desenvolveu uma reflexão sobre as perspectivas de gestão, perspectiva administrativa, capitalista, burocrática e democrática. Bem como, por meio da reflexão sobre gestão, trabalho e formação profissional em Serviço Social, na qual foi desenvolvido um percurso teórico com objetivo de apresentar um breve resgate histórico da formação e do trabalho profissional para contextualizar e fundamentar a gestão no âmbito do Serviço Social.

E, considerando as particularidades do estudo da gestão no Serviço Social, foi adotado o estudo sócio-histórico como método de interpretação da realidade e das diferentes manifestações do objeto de estudo, no universo investigado. O estudo foi realizado por meio de pesquisas teórica, documental e de campo, o que permitiu apreender e caracterizar o objeto de estudo no universo pesquisado. Assim, a partir da fundamentação teórica sobre as perspectivas de gestão, trabalho e formação profissional, no Serviço Social, foi possível apreender o objeto de estudo na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II.

O universo de estudo delimitou-se na totalidade de Unidades de Formação Acadêmicas da Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II que oferecem cursos de Serviço Social na modalidade presencial. A delimitação do objeto de estudo dentro do universo definido fundamenta-se nas reflexões realizadas nas orientações para a construção do projeto de pesquisa. Visto que, a partir das orientações, houve uma reconstrução do objeto de estudo e foi compreendida a importância de se estudar a gestão do trabalho no âmbito do trabalho e formação profissional.

Assim, ampliou-se o universo de estudo para a Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II e foram estabelecidos critérios para delimitar a amostra

de estudo de forma que a seleção apreendesse UFAs em cidades diferentes, portanto a amostra dessa investigação caracteriza-se por ser probabilística intencional. Os sujeitos da investigação constituíram-se nos docentes responsáveis pela organização e pelo desenvolvimento da disciplina de Gestão e nos discentes regularmente matriculados no quarto ano de graduação em Serviço Social nas UFAs selecionadas na amostra de estudo.

Na tentativa de facilitar a organização dessa investigação, a dissertação está estruturalmente composta em três capítulos. O primeiro objetiva construir a fundamentação teórica sobre os conceitos de gestão a partir da problematização das perspectivas de gestão identificadas pela pesquisadora. Também, apresenta a atividade administrativa na ciência da Administração, visando, assim, apresentar a racionalização das teorias administrativas que fundamentam historicamente os conceitos de gestão. Para tanto, foram utilizadas as contribuições provenientes de estudos de autores clássicos da administração para contextualizar a gestão a partir de conceitos administrativos e, também, para entender que as teorias administrativas são frutos da capacidade criadora do homem em produzir e sistematizar conhecimento, portanto não pode eximir das contribuições da área administrativa na produção de conhecimento e sistematização da atividade administrativa.

Ainda, no primeiro capítulo, é apresentada e problematizada a perspectiva da administração capitalista e a racionalização do pensamento administrativo sob a finalidade burguesa. Também, há a reflexão sobre a gestão a partir da perspectiva burocrática, na qual a burocracia é apresentada entre a gestão e a organização. E, por último, ressalta-se o conceito de gestão que deve ser reconhecido e apropriado pelo assistente social à perspectiva da gestão democrática e emancipadora, desenvolvida a partir do conceito da atividade administrativa, que concebe a gestão como atividade inerente ao processo de trabalho, portanto fundamento para a gestão democrática.

Destaca-se que na construção desse capítulo objetivou-se apresentar as diferentes perspectivas de gestão e apreender nessas perspectivas os elementos da administração. Portanto, intencionalmente, a proposta do capítulo é refletir sobre os elementos comuns da gestão em diferentes perspectivas e, ao mesmo tempo, preservar a singularidade de cada conceito. Desse modo, esses elementos comuns são apreendidos e apresentados de forma recorrente na construção do capítulo, mas sob perspectivas diferentes.

O segundo capítulo traz a fundamentação sobre as matrizes teóricas da gestão, do trabalho e da formação profissional em serviço social. Reflete sobre a inserção do Serviço Social na divisão sociotécnica, sobre a trajetória histórica da formação profissional e sobre o reconhecimento da gestão na formação e no trabalho profissional a partir das Diretrizes Curriculares da ABEPSS -1996. E, ainda, apresenta a reflexão sobre a gestão como atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência e atribuição profissional e instrumento de trabalho nos espaços sócio-ocupacionais.

O terceiro capítulo consiste na construção e no desenvolvimento da pesquisa empírica realizada na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul. No qual se descreve a construção da metodologia da pesquisa que parte do estudo sócio-histórico como método de interpretação da realidade e de apreensão dos significados do objeto de estudo no universo investigado, caracterizando-se pela abordagem qualitativa na compreensão da gestão no trabalho do assistente social. Na apresentação e interpretação dos dados apresentam-se informações sobre a caracterização das Unidades de Formação Acadêmica investigadas, a apreensão da percepção dos docentes responsáveis pela disciplina de Gestão nos cursos de Serviço Social e dos discentes do quarto ano sobre o objeto de estudo. O que visa, assim, garantir a aproximação com o objeto de estudo por meio da formação profissional.

E, por fim, algumas considerações foram construídas acerca do objeto de estudo, apresentadas e estudadas no desenvolvimento dessa investigação, de modo que objetivam oferecer contribuições para a construção do conhecimento sobre a temática gestão e Serviço Social.

CAPÍTULO 1 FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E TEÓRICOS-PRÁTICOS SOBRE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO

1.1 A atividade administrativa na Ciência da Administração: a racionalização das teorias administrativas

Neste primeiro capítulo, será desenvolvida uma reflexão sobre a fundamentação histórica e teórico-metodológica das dimensões da administração, tendo em vista compreender a gestão a partir de várias perspectivas.

Estudar gestão não é uma tarefa das mais fáceis, em razão da diversidade teórica e metodológica que permeia a sistematização e organização da atividade administrativa na sociedade contemporânea. Logo, fundamentar a administração em sua perspectiva técnico-científica torna-se um desafio, contudo, necessário no Serviço Social.

Conforme Gurgel e Rodriguez (2014, p. 29), compreender a gestão, enquanto atividade científica, implica considerar as “[...] dimensões econômicas, filosóficas, políticas, sociológicas, antropológicas, psicológicas que se fazem presentes nas teorias administrativas, tornando a gestão uma atividade complexa [...]” e contraditória. No estudo da gestão é importante apreender elementos teórico-práticos que vão além da operacionalização do processo administrativo, sendo necessário considerar as relações e interesses que motivaram a racionalização da atividade administrativa nos fins do século XIX e início do século XX.

A gestão se consolida como atividade socialmente necessária. Ela nasce da imprescindibilidade prática do homem em organizar ações e/ou recursos com vistas a alcançar objetivos previamente determinados. Já nas organizações humanas mais primitivas, a atividade administrativa está presente nas ações do homem, mas se estrutura como atividade racional somente com o desenvolvimento e aperfeiçoamento das forças produtivas do capital, a partir da Revolução Industrial, iniciada no século XVIII. A organização racional da gerência capitalista é determinante para o desenvolvimento do pensamento administrativo moderno, o que possibilita, assim, a sistematização da atividade administrativa como atividade racionalizada e especializada.

E nesse processo de desenvolvimento e sistematização teórico-prática, a administração é influenciada por diversas correntes do pensamento humano, uma vez que, essencialmente, dedica-se às relações humanas. Visto que, a administração ou a gestão consiste em uma atividade inseparável de qualquer

situação que envolve pessoas, recursos e tem a intenção de desenvolver e realizar objetivos.

Com atenção às particularidades e aos desafios inerentes ao estudo da temática da gestão no Serviço Social, dar-se-á início a esse percurso teórico e para esse construto recorrer-se-á à Ciência da Administração, pois, entende-se que não é possível abster-se das contribuições dessa área do conhecimento humano na fundamentação e na sistematização teórico-práticas da atividade administrativa contemporânea. É preciso clareza sobre as origens da fundamentação teórico-prática da gestão moderna, uma vez que os conceitos da gestão, na atualidade, impreterivelmente, são provenientes da área da administração. Portanto, é imprescindível compreender a construção do conceito de administração/gestão, ou seja, apreender o conceito atribuído à atividade administrativa no âmbito da ciência da administração. Para, somente assim, ser possível depurá-la das dimensões do pensamento administrativo funcional das organizações capitalistas, expresso sobre a racionalidade instrumental.

Souza Filho e Gurgel (2016, p. 22), em *Gestão democrática e Serviço Social*, esclarecem:

Como o concreto é uma síntese de múltiplas determinações, uma totalidade contraditória e aberta, algumas dessas determinações podem ser “descobertas” por pesquisadores não marxistas. Obviamente, quem não está vinculada à abordagem materialista-dialética da realidade não apreende a realidade enquanto totalidade. No entanto, pode fornecer (a nós marxistas) elementos fundamentais – apesar de parciais e, muitas vezes, arbitrários em sua formulação geral – para uma compreensão totalizadora da realidade em análise.

Entende-se que o estudo sobre a gestão deve se fundamentar no movimento da realidade, isto é, das relações humanas, da sociedade e da história, pois resulta de uma necessidade prática do homem. Mas, historicamente, foi concebida sob a perspectiva funcional da ciência burguesa e não sob uma perspectiva crítica, todavia são sistematizações provenientes de trabalhos científicos e podem fornecer elementos essenciais para a compreensão histórica da atividade administrativa, uma vez que se estrutura em uma totalidade contraditória.

Assim considera-se:

Essencial para o pesquisador marxista colocar-se aberto à interlocução com produções de intelectuais não marxistas. Esse movimento deve ser

entendido como o processo de interlocução das ciências sociais, não para relativizar métodos e verdade, nem tampouco para cair no ecletismo, mas para apreender a realidade. Ou seja, a interlocução pode nos levar a apurar aspectos da realidade que nos escaparam ou que no confronto de ideias sejam superadas dialeticamente, permitindo-nos maior aproximação com a verdade. (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 22).

Na administração não há afirmações inquestionáveis ou verdades absolutas, mas, sim, percepções provenientes da organização racional da atividade administrativa sob uma perspectiva instrumental. Nesse sentido, é preciso compreender que a operacionalização do conhecimento técnico do pensamento administrativo na Administração está relacionada aos interesses socialmente estabelecidos pela classe dominante, portanto, a sistematização dessa atividade eminentemente humana também é perpassada pelos interesses particulares da classe burguesa.

A partir dessa percepção, analisar criticamente os conceitos sobre administração e gestão no âmbito do Serviço Social consiste em uma tarefa fundamental, pois, a construção de conhecimento advém da relação dialética entre reflexão e questionamentos, de modo que se faz necessário o aprofundamento teórico-prático sobre a gestão e suas contribuições para o trabalho do assistente social, o qual deve considerar que o reconhecimento e a apropriação da gestão perpassam pela aquisição e/ou aperfeiçoamento sobre os conceitos e princípios que fundamentam a gestão.

No campo da administração, a gestão consiste em uma função administrativa, característica dos administradores no comando das organizações³ empresariais e do Estado. Uma vez que, a administração “[...] fornece um corpo sistematizado de teorias, como ação resultante do ato de administrar, gerir, gerenciar, coordenar, controlar e administrar as organizações ao longo do tempo [...]” (MAXIMIANO, 1997, p. 28). Nesse processo, os administradores, responsáveis pela gestão das

³ Para os modernos teóricos da Administração, a sociedade se apresenta como um enorme conjunto de instituições que realizam tarefas sociais determinadas. Em virtude da complexidade das tarefas, da escassez dos recursos disponíveis, da multiplicidade dos objetivos a serem perseguidos e do grande número de trabalhadores envolvidos, assume-se a absoluta necessidade de que esses trabalhadores tenham suas ações coordenadas e controladas por pessoas ou órgãos com funções administrativas. Essa visão dos teóricos da Administração tem correspondência na realidade concreta da sociedade capitalista, onde a Administração encontra, na organização, seu próprio objeto de estudo. Nesse contexto, acha-se obviamente a escola que, como qualquer outra instituição, precisa ser administrada, e tem na figura de seu diretor o responsável último pelas ações aí desenvolvidas (PARO, 2012, p. 23-24).

organizações, fundamentam-se nas teorias administrativas⁴ para desenvolver o processo de tomada de decisões, estabelecendo uma prática diária de planejar, organizar, dirigir e controlar e garantir o cumprimento dos objetivos organizacionais.

Assim, no âmbito da direção e coordenação das organizações, administrar consolida-se como processo de tomada de decisões, que visa realizar e garantir ações que utilizam recursos (materiais e conceituais) para alcançar objetivos. O processo administrativo é estruturado e projetado para utilizar os recursos disponíveis com a finalidade de garantir a realização dos objetivos das organizações, seja ela privada ou pública.

Nessa perspectiva, a administração é concebida como prática dos administradores no exercício da gerência das organizações. Entretanto, Maximiano (2000, p. 29) aponta que todos somos administradores, no nosso cotidiano, contudo, a atividade administrativa se desenvolve enquanto especialização do trabalho e, conseqüentemente, como campo do conhecimento humano devido à sua importância e funcionalidade para todos os tipos e portes de organizações.

Embora a administração seja importante em qualquer escala de utilização de recursos, a principal razão para ter desenvolvido como disciplina é sua importância para o desempenho de todos os tipos de organização. Nas organizações, os gerentes são as pessoas responsáveis pelo trabalho de outras pessoas. Para que os gerentes possam cumprir essa responsabilidade, as organizações emprestam-lhes um atributo especial chamado autoridade. (MAXIMIANO, 2000, p. 30).

Como é possível observar, o pensamento administrativo adquire relevância na sociedade a partir da constatação de sua importância para garantir a direção das organizações capitalistas, ou seja, é reconhecido socialmente como mecanismo e estratégia que possibilita o controle e direcionamentos dos objetivos organizacionais, no capitalismo, por meio da racionalização dos meios para o capital atingir suas finalidades de forma organizada e sistematizada.

Contudo, não podemos deixar de destacar que muito antes de se apresentar de forma racional, no final do século XIX, a atividade administrativa já se manifestava nas ações humanas. Desde a Antiguidade, as pessoas já buscavam a satisfação de suas necessidades por meio de esforços organizados e coletivos. O

⁴ A administração enquanto campo do conhecimento humano apresenta um corpo sistematizado de teorias denominadas de “Teorias da Administração”, que resultam do desenvolvimento de pesquisas relacionadas a racionalização e estruturação do processo administrativo na Ciência da Administração, desde o final do século XIX e início do século XX (CHIAVENATO, 1999).

que levou a atividade administrativa a se tornar uma prática presente nos contextos social, político e econômico das civilizações mais antigas, de forma a contribuir para o desenvolvimento das organizações humanas.

Certas referências pré-históricas acerca das magníficas construções erigidas durante a Antiguidade no Egito, na Mesopotâmia, na Assíria, testemunharam a existência, em épocas remotas, de dirigentes capazes de planejar e guiar os esforços de milhares de trabalhadores em monumentais obras que perduram até os nossos dias. (CHIAVENATO, 1999, p. 24).

Desde os tempos mais remotos da Antiguidade, têm-se registros de tentativas de formular um processo de administração de recursos para alcançar determinados fins, independentemente das condições objetivas e subjetivas ou, mais especificamente, dos recursos materiais e conceituais à disposição do homem.

Chiavenato (1999, p. 30-31) ressalta que a atividade administrativa já se apresentava como atividade realizada pelo homem muito antes do desenvolvimento das forças produtivas do capitalismo. E tal fato evidenciava-se à medida em que outras disciplinas do conhecimento humano apontavam a existência de uma atividade direcionada à coordenação de recursos e esforços individuais e coletivos para alcançar determinados fins, tanto na esfera pública como na privada. Para o autor da ciência administrativa, por exemplo, a “[...] Administração recebeu forte influência da Filosofia, desde os tempos da Antiguidade [...]” (CHIAVENATO, 1999, p. 31). Pontuando que em investigações que culminaram em obras clássicas da filosofia grega indicavam-se a existência da atividade administrativa:

O filósofo grego Sócrates (470 a.C. – 399 a.C.), em sua discussão, expõe seu ponto de vista sobre a Administração como uma habilidade pessoal e separada do conhecimento e da experiência⁵.

Platão (429 a.C. – 347 a.C.), filósofo grego, discípulo de Sócrates, preocupou-se profundamente com problemas políticos e sociais inerentes ao desenvolvimento social e cultural do povo grego. Na obra, *A República*, expõe o seu ponto de vista sobre a forma democrática de governo e de administração dos negócios públicos.

Aristóteles, (384 a.C. – 322 a.C.), outro filósofo grego, discípulo de Platão, do qual bastante divergiu, deu enorme impulso à *Filosofia*, principalmente à *Cosmologia*, à *Nosologia*, à *Metafísica*, às *Ciências Naturais*, abrindo as perspectivas do conhecimento humano na sua época. Foi o criador da *Lógica*. No seu livro *Política*, estuda a organização do Estado e distingue três formas de administração pública, a saber: monarquia ou governo de um só (que pode redundar em *tiranía*); aristocracia ou governo de uma elite (que pode descambar em *oligarquia*) e democracia ou governo do povo

⁵ Cf. Platão, obra *Discurso de Sócrates*, publicada em 1955 (Livro III, Cap. 4).

(que pode degenerar em *anarquia*). (CHIAVENATO, 1999, p. 30-31, grifo do autor).

O autor, ainda, salienta que a atividade administrativa se expressou com maior clareza e objetividade, na Antiguidade, por meio das ações que viabilizaram a organização e a estruturação da Igreja Católica e das forças militares. Apesar das formas primitivas, essas organizações se consolidaram como um importante referencial prático para a coordenação de recursos e objetivos.

Através dos séculos, as normas administrativas e princípios de organização pública foram se transferindo das instituições pública do Estado (como era o caso de Atenas, Roma, etc.) para as instituições da nascente Igreja Católica e para as organizações militares. Essa transferência se fez de modo lento, mas efetivo, talvez porque a unidade de propósitos e objetivos – princípios fundamentais na organização eclesiástica e na organização militar – nem sempre é encontrada na ação política que se desenvolvia nos Estados, geralmente movida por objetivos contraditórios de cada partido, dirigente ou classe social. (CHIAVENATO, 1999, p. 33).

A estrutura e a organização da Igreja Católica e a estrutura e a organização militar serviram de modelo para outras organizações no decorrer da história humana. Suas experiências bem-sucedidas foram determinantes para que outras organizações viessem a incorporar uma infinidade de princípios e normas administrativas, postas como referenciais práticos. Dessa forma, essas organizações influenciaram o modo como as organizações modernas administram seus interesses, visto que objetivos organizacionais existem desde os primórdios da civilização.

Entretanto, quando se trata, especificamente, da racionalização e da estruturação do pensamento administrativo moderno, constata-se antecedentes que fundamentaram o desenvolvimento do pensamento administrativo moderno a partir dos anos de 1500. De acordo com Gurgel e Rodriguez (2014, p. 29), elementos do pensamento racionalista e empirista de Francis Bacon (1561-1626) foram fundantes para a formatação do pensamento administrativo. Para Bacon, a ciência deveria sustentar-se por meio da observação e da experimentação, sendo o conhecimento científico resultado de um método de investigação capaz de conciliar a observação dos fenômenos, a elaboração racional das hipóteses e a experimentação controlada para comprovar as conclusões, isto é, a partir da consideração dos casos ou eventos particulares para poder chegar às generalizações.

Gurgel e Rodriguez (2014), também, pontuam as contribuições de René Descartes (1596-1650) que, já na mesma época, sustentou o desenvolvimento do discurso do método, instituindo quatro preceitos básicos para o racionalismo. No método cartesiano, Descartes estabeleceu quatro regras básicas que considerava eficazes na condução dos experimentos e na busca da verdade: regra da evidência, regra da análise, regra da síntese e regra de enumeração.

Ideias essas consolidadas e amplamente defendidas pelo movimento iluminista, no século XVIII, no qual os principais representantes argumentavam a confiança na ciência. Dessa forma, o conhecimento científico deveria basear-se em fatos e informações devidamente fundamentados e transparentes para todos. De maneira a influenciar, assim, no final do século XIX, estudos que, já no início do século XX, se consolidariam como fundamentos da Teoria Geral da Administração (CHIAVENATO, 1999).

Tanto Chiavenato (1999) como Maximiano (1997) pontuam que a administração pensada e racionalizada como estratégia e mecanismo de estruturação e desenvolvimento das organizações é uma atividade contemporânea, no entanto, a atividade administrativa sempre esteve presente nas relações humanas. Mas, apesar de ser uma prática histórica, as teorias administrativas são recentes. Segundo Maximiano (1997, p. 28):

Embora seja uma disciplina antiga, a administração tem uma história recente como corpo organizado de conhecimentos. Desde a mais remota antiguidade chegam ao presente os registros das tentativas de formular princípios de administração. Nos dois últimos séculos, tornou-se necessário profissionalizar a formação de gerentes, para aprimorar o processo administrativo e tornar as organizações mais eficazes. Surgiram livros, escolas, pesquisadores e consultores de administração. O processo de administrar organizações transformou-se em disciplina. Administração é objeto de estudo sistemático, que produz um corpo de conhecimento organizado.

A atividade administrativa, enquanto processo racional que visa garantir a gestão dos recursos e objetivos das organizações, transformou-se em disciplina somente no final do século XIX e início do século XX. As transformações no processo de produção capitalista desencadeadas pela Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, no final do século XVIII, foram essenciais para o desenvolvimento da administração científica. Transformações, tais como a substituição do trabalho manufatureiro pelo trabalho parcelado e fragmentado no interior da fábrica

capitalista; substituição do trabalho manual pela potência da máquina; organização do trabalho no âmbito fabril; fragmentação e parcialização do trabalho (especialização do trabalho); formação das classes operária e da burguesia industrial e, ainda, o agravamento das condições de vida e de trabalho da classe operária em decorrência da exploração da força de trabalho, exigiam mecanismos e estratégias que viessem garantir a produção capitalista e a cooperação do trabalhador no âmbito fabril.

Para Reinaldo Silva (2008, p. 93), “[...] nenhum evento teve impacto maior no estudo e na prática da administração como a Revolução Industrial [...]”. Dado que as inovações na produção, nas relações de trabalho, a divisão e o desenvolvimento e aperfeiçoamento do processo de trabalho fabril/mecânico demandaram a organização e a estruturação de um modelo administrativo que atendesse especificamente aos interesses do modelo produtivo industrial.

Chiavenato (1999, p. 8-9) aponta que:

À medida em que as organizações alcançaram um certo tamanho e complexidade é que a sua administração começou a apresentar dificuldades e desafios até então intransponíveis para seus dirigentes. Foi nesse momento que surgiu a crescente necessidade de uma Teoria da Administração que permitisse oferecer aos dirigentes das organizações os modelos e estratégias adequadas para a solução de seus problemas.

A racionalização da atividade administrativa sob a perspectiva da Administração deve-se às demandas e exigências próprias do desenvolvimento da sociedade industrial. A necessidade prática de “resolver os problemas” da produção industrial e a coordenação do trabalho humano no processo produtivo mecanizado consolidam-se como fatores determinantes para a estruturação do pensamento administrativo moderno.

E, em termos de desenvolvimento das teorias da administração, a perspectiva clássica é a mais antiga. Iniciou-se no movimento denominado de administração científica ou escola da eficiência. A racionalização da atividade administrativa sob os moldes do capital industrial fundamenta-se nas investigações do engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor (1856-1915), considerado o pai da administração científica.

Taylor, por meio de estudos e experimentos, buscou atribuir cientificidade à atividade administrativa e, para tanto, desenvolveu seus estudos no interior da

fábrica capitalista. Teve como enfoque a organização racional e funcional do trabalho humano na indústria, isto é, objetivava-se “[...] aumentar a eficiência da indústria por meio da racionalização do trabalho do operário [...]” (CHIAVENATO, 1999, p. 45).

Basicamente, Taylor preocupou-se em desenvolver estruturas organizacionais mais eficientes. Chiavenato (1999, p. 70) expressa que:

A administração científica concentrou-se no estudo dos tempos e movimentos que permitia a determinação do melhor método de produção e que, juntamente com a seleção científica do trabalhador e com os cuidados para evitar a fadiga humana, proporcionariam um padrão de produção mais elevado e que coadjuvado por uma supervisão do tipo funcional com um plano de incentivo salarial (sistema de tarefas) e condições ambientais adequadas de trabalho conduziria a máxima eficiência possível e, portanto, a maiores lucros e maiores salários.

O movimento da administração científica restringiu-se ao estudo dos tempos, movimentos e especificação das funções dos operários na execução do trabalho parcializado. Assim, os estudos desenvolvidos por Taylor contribuíram também para a racionalização da divisão do trabalho na indústria capitalista, pois implicou na especialização do trabalhador, com vistas a assegurar maior eficiência em todo o processo produtivo. Todavia, para garantir maior eficiência foi necessário estruturar a organização racional do trabalho, portanto, tornou-se preciso o desenvolvimento de métodos e técnicas de cunho científico que assegurassem a organização racional do trabalho e, logo, a eficiência do processo produtivo.

Gurgel e Rodriguez (2014, p. 20) esclarecem que o taylorismo ou organização racional do trabalho:

Consiste na aplicação do rigor científico cartesiano à administração, usando-se o estudo dos tempos e movimentos para dar aos dirigentes da empresa o pleno domínio sobre o modo e ritmo de fazer as tarefas, antes parcialmente controlados pelos próprios trabalhadores.

O estudo dos tempos e movimentos atribuiu abordagem científica à organização e execução de tarefas ao longo do processo produtivo da fábrica capitalista. E por meio da sistematização da organização e execução das tarefas, os gerentes ou dirigentes da empresa passaram a determinar o ritmo de trabalho e a produtividade do trabalhador, de acordo com os objetivos previamente estabelecidos pela direção da fábrica capitalista.

Teóricos da ciência da administração, Chiavenato (1999), Maximiano (1997) e Reinaldo Silva (2008), creditam a Taylor e à escola da eficiência a elevação do planejamento a condição de método científico. Pois, já nos seus estudos e pesquisa datados do século XX, defendia que qualquer trabalho necessita, preliminarmente, de um estudo para que seja determinada uma metodologia própria, tendo em vista assegurar o desenvolvimento e o aproveitamento máximo em todas as etapas do processo produtivo. Contudo, o desenho funcional e administrativo defendido por Taylor já sustentava a separação das esferas da produção (execução) e a direção da fábrica capitalista (planejamento). Desse modo, cabia à direção da organização industrial estabelecer o planejamento do trabalho e ao operário reservava-se a tarefa de apenas executar a atividade previamente pensada pelos gerentes do processo produtivo.

Sob essa perspectiva, os princípios administrativos de Henry Ford (1863-1947) buscaram a cristalização do conceito de eficiência no sentido mais amplo e completo. Ford estruturou e aperfeiçoou o processo produtivo de sua fábrica de automóveis (*Ford Company*) sobre os princípios de planejamento e execução, mas diferentemente de Taylor. No processo administrativo desenvolvido, fordista, o operário adaptava seus movimentos, de acordo com a velocidade da esteira rolante. O trabalhador era conduzido a um ritmo de trabalho involuntário, ritmo esse estabelecido conforme o nível e a velocidade (previamente planejada) da esteira rolante.

Assim, na perspectiva administrativa, Gurgel e Rodriguez (2014, p. 38) pontuam:

Ford procurou o aperfeiçoamento tecnológico da administração científica com a criação de um sistema produtivo e de uma concepção de produto adequado ao mercado de massa. Ele percebeu que as cidades se tornavam populosas, mas em face do perfil econômico dos consumidores, a sociedade americana que nascia daí tinha fortes traços populistas e padronizados, predisposta ao consumo de bens de baixo preço, funcionais e *standardizados*. Por isso, em 1913, desenvolveu a linha de montagem para produzir em massa e criou uma *doutrina Ford* baseada nos elementos de natureza organizativa, da ética de fundo calvinista e da psicologia.

A organização do trabalho, em torno da linha de produção, foi fortemente influenciada por questões socioeconômicas próprias do seu período histórico, a formação dos grandes centros urbanos norte-americanos, a valorização do poder aquisitivo da classe operária, a formação de mercados consumidores e a

intervenção do Estado nas relações sociais, políticas e econômicas. Nesse contexto, o sistema fordista de produção foi estruturado sob os princípios da administração científica e objetivava garantir o máximo de aproveitamento da produção industrial, com vistas a atender o mercado consumidor emergente e a confirmar a fábrica capitalista como unidade de produção em massa e larga escala.

A linha de montagem fordista confirmou a divisão do trabalho, no qual cada operário dedicava-se uma parte específica do trabalho ao processo de produção. A organização do processo de produção, em torno da esteira rolante, centraliza na maquinaria o ritmo necessário para a elevação da produção e, ao mesmo tempo, consolida a fragmentação do processo de trabalho, dentro da unidade industrial de produção.

O modelo administrativo desenvolvido por Ford caracteriza-se, segundo Reinaldo Silva (2008, p. 120):

Pelo trabalho dividido, repetido, contínuo, baseando-se principalmente nos princípios da produtividade, da intensificação e da economicidade. Dois deles se referem ao 'tempo': produtividade e intensificação; o terceiro se aplica ao fator 'matéria': economicidade.

Resumidamente, os conceitos administrativos, desenvolvidos por Ford, buscavam a elevação da intensidade da produção em todas as etapas do processo produtivo. Com início na fabricação da matéria-prima, estendendo-se no processo de produção da mercadoria e, nessa etapa, agrega-se a elevação da capacidade produtiva do operário fabril, por meio da intensificação do trabalho e a redução de custos por meio da especialização e implantação da linha de montagem padronizada para produzir em massa e em série.

Os estudos e experimentos desenvolvidos por Taylor e Ford foram essenciais para a racionalização da atividade administrativa moderna. Juntos foram responsáveis pelo aperfeiçoamento do processo produtivo industrial, visto que propiciaram a padronização do processo de trabalho no interior das unidades industriais e desenvolveram técnicas administrativas que possibilitaram a coordenação e o aperfeiçoamento do trabalho coletivo no interior das unidades empresariais da época. O que assegurava a produtividade, conforme objetivos dos dirigentes capitalistas e, de acordo com a cooperação do trabalhador, pois era preciso garantir que o operário não somente executasse as atividades racionalizadas, mas incorporasse e reproduzisse a organização racional do processo

produtivo. Dessa forma, viabilizou-se o aumento da produção industrial e, logo, o aumento da lucratividade foi garantido.

O fordismo/taylorismo foi de fundamental importância para a organização e a estruturação da produção industrial, pois favoreceu ao desenvolvimento industrial, principalmente no período de 1935 a 1970. A partir dos anos de 1970, esse sistema de produção entrou em decadência, o que deu início à crise estrutural do capital.

Todavia, Chiavenato (1999, p. 102) ressalta que os precursores da escola científica da administração não se preocuparam em construir uma estrutura organizacional que em termos práticos possibilitaria administrar a totalidade dos setores que compõem a organização industrial. Isto porque, na administração científica, a estrutura organizacional é analisada de baixo para cima, isto é, da execução para a direção (planejamento).

Diferentemente de Taylor e de Ford, o engenheiro de minas, francês, Jules Henri Fayol (1841-1925) sistematizou a teoria administrativa conhecida como teoria clássica ou administrativa, que analisa, cientificamente, a estrutura organizacional da unidade produtiva. Os estudos e trabalhos de Fayol pontuavam que a organização era composta por diversos setores e que os mesmos eram necessários e complementares uns aos outros. Mas apesar da ênfase na estrutura organizacional, também, visava administrar os recursos e objetivos da empresa capitalista com vistas a garantir máxima eficiência.

Fayol “[...] partiu de uma abordagem sintética e universal da empresa, inaugurando uma abordagem anatômica e estrutural das organizações [...]” (CHIAVENATO, 1999, p. 82). Essa abordagem totalizante da estrutura organizacional foi denominada por Fayol de processo administrativo, o qual no âmbito teórico-prático abrange as esferas operacionais e gerenciais das organizações e a sua aplicação deveria ser realizada do topo para baixo, ou seja, da gerência para a produção.

Na formulação do processo administrativo, todas as atividades ou operações de uma empresa podiam ser divididas em seis funções básicas: as técnicas, as comerciais, a financeira, a segurança, as contábeis e as administrativas. Dentre essas, a função administrativa é a responsável pela integração das demais funções dentro da organização, constituindo-se como atividade determinante para a integração de todos os setores organizacionais.

Sob esta perspectiva, Fayol definiu a administração como a realização das atividades gerenciais que constituem o processo administrativo, por meio das funções de:

Previsão: visualizar o futuro e traçar o programa de ação. Fayol considerava a função mais importante do processo administrativo, posteriormente a Previsão evoluiu para o Planejamento.

Organização: constituir o duplo organismo material e social da empresa;

Comando: dirigir e orientar o pessoal;

Coordenação: ligar, unir, harmonizar todos os atos e todos os esforços coletivos;

Controle: verificar que tudo ocorra de acordo com as regras estabelecidas e as ordens dadas. (CHIAVENATO, 1999, p. 84).

A abordagem de Fayol pretendia elaborar uma ciência que definisse racionalmente os elementos e princípios da administração com base no processo administrativo das organizações. Desse modo, considera-se o todo organizacional e a sua estrutura para garantir a eficiência em todos os setores envolvidos no processo produtivo da empresa capitalista. De forma a priorizar, assim, a construção de uma estrutura organizacional necessária para administrar a totalidade dos diversos setores que compõem a organização.

A sistematização dos estudos de Fayol é considerada a abordagem clássica das teorias da administração, visto que tratou quase que exclusivamente do desenvolvimento do processo e da função administrativa como mecanismos formais, os quais, racionalmente operacionalizados, na empresa capitalista, viabilizariam a autonomia da organização formal.

A perspectiva clássica da atividade administrativa representou o primeiro esforço significativo de desenvolver uma teoria formal para as modernas organizações industriais. Ela se fundamentou no estudo científico da ciência da Administração, de modo a substituir o empirismo e as improvisações por técnicas científicas desenvolvidas, a partir de estudos práticos e experimentais, por meio do planejamento e da execução racional do trabalho, com vistas a atender o princípio da máxima eficiência das organizações.

A evolução das teorias administrativas desenvolvidas por Taylor, Ford e Fayol, no início do século XX, tinham como prática a necessidade e estavam relacionadas à criação e à produção de novos produtos para o mercado capitalista. Os métodos e as técnicas administrativas provenientes desse período

fundamentaram modelos de gestão que foram determinantes para a estruturação e a administração das organizações públicas e privadas no decorrer do século XX.

Paro (2012, p. 40) ressalta que a “[...] Teoria Geral da Administração (racionalização da atividade administrativa na Primeira Revolução Industrial) é fruto da práxis reflexiva do homem, isto é, da práxis da consciência sobre a atividade administrativa [...]”. A consciência sobre a atividade administrativa permitiu o aperfeiçoamento dessa atividade humana, sendo ela, fruto da capacidade criadora do homem, isto é, proveniente da capacidade do homem em apreender, na realidade, suas necessidades práticas e projetar teleologicamente métodos, técnicas capazes de resolverem problemas emergentes no cotidiano.

Os referenciais teóricos e práticos da Teoria Geral da Administração e, posteriormente, as Teorias da Administração ou a Teoria das Organizações, que se desenvolveram tendo como base os referenciais da administração científica, mas, também, a influência de outras áreas do conhecimento humano, tais como: a sociologia, a psicologia, a antropologia e a biologia, demonstram que o percurso teórico-prático da administração procura responder a dois objetivos integrados da administração, são eles: garantir a elevação da produtividade e obter a cooperação dos trabalhadores. Segundo Gurgel e Rodriguez (2014, p. 11), a associação desses dois objetivos constitui os “Objetivos Integrados das Teorias Organizacionais”, pois “[...] elevar a produtividade e garantir a cooperação dos trabalhadores se constituem, há mais de um século, a obsessão de todo gerente [...]”.

Contudo, ainda, destacam que a administração não é uma atividade pronta e acabada, mas se consolida como atividade humana que está sempre em constante construção, uma vez que se constitui como processo administrativo responsável “pelo bom andamento” das organizações, sejam elas públicas ou privadas. O cotidiano organizacional apresenta sistematicamente novos problemas à administração e, no âmbito organizacional, a atividade administrativa moderna dedica-se à resolução dos problemas organizacionais. Nesse sentido, Gurgel e Rodriguez (2014, p. 21) apontam que, a partir da década de 1970/80, um terceiro objetivo emerge na administração e passa a compor os “Objetivos Integrados das Teorias Organizacionais”; a busca pela qualidade passa a ocupar a atenção dos estudiosos da administração, portanto, se “[...] constituindo como o terceiro objetivo das teorias da administração. A questão da qualidade é conceituada como processo de *‘melhoria contínua’* e aparece *‘em um período crítico, em que as taxas de*

crecimento, no mundo todo desenvolvido, caíam vertiginosamente' [...]" (GURGEL; RODRIGUEZ, 2014, p. 24-25), devido à estagnação do sistema fordista de produção. A teoria da qualidade ou gestão da qualidade torna-se uma "[...] *tecnologia de gestão* contemporânea disposta com sucesso frente ao desafio de romper com o mercado limitado [...]." (GURGEL; RODRIGUEZ, 2014, p. 26). E reconhecida a sua importância para a administração moderna, a qualidade juntamente com a elevação da produtividade e a obtenção da cooperação constituem os três principais objetivos das teorias administrativas.

A administração, nos moldes contemporâneos, resulta de um compilado de estudos e experiências empíricas que objetivaram garantir por meio da abordagem científica o alcance de objetivos organizacionais. Portanto, conforme expressa Chiavenato (1999, p. 9):

A tarefa atual da administração é a de interpretar os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação organizacional por meio do planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e em todos os níveis de organização, a fim de alcançar tais objetivos da maneira mais adequada.

A administração consolida-se como processo intrínseco a qualquer atividade que envolva recursos e que visa atingir algum objetivo. Assim, compreende-se que administração ou a gestão consiste em uma atividade inseparável de qualquer situação, na qual haja o envolvimento de pessoas, recursos e a intenção de desenvolver e realizar objetivos. Isto é, o processo de tomar decisões sobre os objetivos e sobre a utilização de recursos é entendido por administração ou gestão. Dessa forma, a administração ou a gestão constitui-se de todo o processo que tem a finalidade de garantir a eficiência⁶ e a eficácia⁷ de ações realizadas pelas organizações, por meio do processo administrativo.

O processo administrativo, também, conhecido como funções administrativas fundamenta-se em quatro funções básicas para que uma organização consiga a concretização de objetivos, são elas: planejamento, organização, direção, controle e avaliação.

⁶ Saber fazer as coisas de maneira adequada, resolvendo certos problemas sem gerar aumento de custos.

⁷ Saber fazer as coisas certas, maximizando a utilização de recursos, obtendo resultados positivos para a organização.

Administração significa em primeiro lugar, ação. Administração é um processo de tomar decisões e realizar ações que compreende quatro processos principais interligados: planejamento, organização, execução e controle. Os processos administrativos são também chamados funções administrativas ou funções gerenciais. Outros processos ou funções importantes, como coordenação, direção, comunicação e participação, contribuem para a realização dos quatro processos principais. (MAXIMIANO, 2000, p. 26).

A função do planejamento conceitua-se como processo que visa definir e estabelecer situações futuras desejadas, além de considerar os recursos e os meios necessários para alcançar essa situação. A organização constitui-se como processo de definir e detalhar o trabalho a ser realizado, bem como as responsabilidades para a realização e distribuir os recursos disponíveis, segundo critérios racionais. A função de direção compreende o processo de mobilizar e acionar os recursos, especialmente, as pessoas, para a concretização das atividades, meio e fim. A função do controle volta-se a garantir a realização dos objetivos, assim como identificar e apontar necessidades de mudanças. Geralmente, o controle origina-se de avaliações continuadas, o que influencia diretamente no desenvolvimento das organizações e dos profissionais, de modo a garantir a qualidade dos resultados e das ações planejados inicialmente.

De acordo com Maximiano (1997, p. 30):

O processo de administrar é importante em qualquer escala de utilização de recursos. [...] Toda atividade tem conteúdo administrativo, com importância proporcional e sua complexidade. Em resumo todos administram nas mais variadas escalas de utilização de recursos para atingir objetivos. Portanto, as habilidades administrativas são importantes para qualquer pessoa que tome decisões sobre a utilização de recursos para realizar objetivos, ou que estejam em ambientes onde essas decisões são tomadas.

A administração possui um corpo sistematizado de conhecimentos que têm como base princípios e conceitos que tratam diretamente da organização do trabalho humano e dos objetivos estabelecidos no âmbito organizacional. Portanto, o processo administrativo, sob a perspectiva funcional, abrange de forma hierárquica e horizontal os diversos setores e os profissionais, já que todos os “funcionários” participam direta ou indiretamente do processo de gestão da organização, em maior ou menor escala.

Na administração das organizações é importante estabelecer quem é o gerente (MAXIMIANO, 2000, p. 29), isto é, quem são os profissionais especializados

para dirigir, administrar recursos e objetivos, coordenar o trabalho coletivo, tomar decisões, garantir a direção do processo administrativo e resolver problemas. Na administração, o gerente detém a autoridade sobre as tomadas de decisões e sobre o trabalho de outras pessoas, muito embora os modelos de gestão mais recentes considerem que todos são gestores e colaboradores da organização. A figura do gerente é indispensável para a administração das organizações, pois é nesse profissional que se centralizam as decisões e responsabilidades de administrar os recursos disponíveis e garantir o alcance de objetivos da organização.

Nesse sentido, a tarefa da disciplina da administração é formar administradores ou, em conceitos mais atuais, formar gestores (indivíduos que serão responsáveis pela administração das organizações públicas ou privadas). Todavia, Maximiano (2000, p. 29) observa que as teorias que fundamentam a administração demonstram que as funções gerenciais podem ser desempenhadas por qualquer pessoa que seja responsável por algum tipo de atividade organizada no âmbito organizacional, para tanto é preciso domínio técnico-científico sobre as funções gerenciais e reconhecimento de como se estabelece o processo administrativo na organização. Deve-se considerar que a administração ou gestão manifesta-se como atividade especializada e racional, portanto consolida-se como atividade científica, para qual são necessários conhecimento e capacidade técnica para ser feito o uso correto dos recursos administrativos.

A reflexão realizada, nessa etapa da pesquisa teórica, objetivou apresentar o processo de racionalização da atividade administrativa sob a perspectiva da ciência da administração. As teorias administrativas que fundamentam a gestão resultam da racionalização da atividade administrativa e compilam o desenvolvimento do pensamento administrativo moderno. E, historicamente, a atividade administrativa foi racionalizada e realizada a serviço dos interesses de reprodução do capital e, por tais características, traz a marca das contradições sociais e dos interesses políticos e econômicos em jogo na sociedade capitalista.

Assim, para melhor compreensão da manifestação racional da atividade administrativa, os próximos itens desse primeiro capítulo dedicar-se-ão à fundamentação teórica dos conceitos de gestão existentes na atualidade. Tal reflexão implica em compreender as manifestações da atividade administrativa na perspectiva burguesa, burocrática e democrática, pois, no processo de reconhecimento e apropriação da gestão, o assistente social precisa discernir ações

burocráticas puramente executivas e funções gerenciais comprometidas com a ordem vigente, de uma intervenção comprometida com a gestão sob a perspectiva democrática e emancipadora.

1.2 Administração capitalista: a racionalização do pensamento administrativo burguês

Nos estudos e pesquisas sobre a administração, mais especificamente, as produções teóricas brasileiras que tratam a gestão a partir da abordagem crítico-dialética, como expresso em Paro (2012), Souza Filho (2013) e Souza Filho e Gurgel (2016), identificam que a atividade administrativa se apresenta sob a perspectiva burguesa, burocrática e democrática. Historicamente, manifesta-se na sociedade de classes, estruturando-se como instrumento de dominação do capital, portanto, determinada pelas relações econômicas, políticas, sociais, próprias do modo de produção capitalista. Entretanto, enquanto atividade teleológica, a atividade administrativa pode se manifestar desvinculada do projeto de classe hegemônico e se apresentar como instrumento técnico-científico, vinculada ao projeto societário da classe trabalhadora, consolidando-se como estratégia e instrumento democrático e emancipatório.

As perspectivas burguesa e burocrática (no campo real e não ideal) são, essencialmente, orientadas para garantir a reprodução dos interesses e o controle ideológico da classe dominante. Elas exerceram papel fundamental na organização do trabalho coletivo, com vistas a garantir o aumento da produtividade e a cooperação do trabalhador, no ambiente fabril, por meio da gerência capitalista. No entanto, para além dos interesses do capital, a gestão apresenta-se como instrumento técnico-científico, cujas dimensões podem ser depuradas da racionalidade instrumental burguesa, constituindo, assim, uma perspectiva democrática e vinculada aos interesses coletivos das classes subalternas.

A compreensão das diferentes dimensões da gestão, teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa, fundamentam os direcionamentos político-ideológicos da atividade administrativa. Também, o reconhecimento e a aprendizagem das diferentes dimensões da administração, no contexto contemporâneo, torna-se importante para a reflexão sobre os conceitos de gestão sob a perspectiva burguesa, burocrática e democrática.

A perspectiva burguesa ou administração capitalista desenvolve-se, na sociedade do capital, com a consolidação das relações sociais capitalistas. Relações essas que, expressas no âmbito da produção e da reprodução social, fundamentarão o desenvolvimento do racionalismo administrativo sob essa perspectiva.

Conforme Braverman (1977, p. 65-66), na história da humanidade sempre existiram esforços coletivos que culminavam em práticas que caminhavam em direção a uma teoria e prática da gerência.

O controle de turmas grandes de trabalhadores antecede de muito à época burguesa. A prova disto são as Pirâmides, a Muralha da China, as extensas redes de estradas, aquedutos e canais de irrigação, os grandes edifícios, arenas, monumentos, catedrais etc. que datam da antiguidade e dos tempos medievais. Encontramos uma divisão elementar de trabalho nas oficinas que produziam armas para os exércitos romanos, e os exércitos das épocas pré-capitalistas exibem formas primitivas das práticas capitalistas posteriores. As oficinas romanas para artefatos de metal, poteria, curtume, vidraria, olaria e têxteis, assim como grandes estâncias agrícolas, reuniam vintenas de trabalhadores sob uma direção única. Esses predecessores, todavia, empreendiam, sob condições escravistas ou outras formas de trabalho cativo, tecnologia estacionária e ausência de necessidades capitalistas. As Pirâmides foram construídas com o trabalho excedente de uma população escrava, sem outro objetivo a não ser a maior glória dos faraós daquela época e seus sucessores. Estradas, aquedutos e canais foram construídos por uma utilidade militar ou civil e não, em geral, para obtenção de lucro. As manufaturas subsidiadas pelo Estado produziam armas ou artigos de luxo e gozavam de um monopólio real ou legal, em grandes encomendas de compradores não comerciais, tribunais ou exércitos. A administração exigida em tais situações permanecia elementar, e isto era muito mais certo quando o trabalho era feito por escravos e às vezes supervisionados por escravo. (BRAVERMAN, 1977, p. 65-66).

Muito embora a atividade administrativa seja consolidada como prática histórica, manifestando-se desde as organizações primitivas, ela constitui-se como prática racional somente no capitalismo industrial, nos fins do século XIX e início do século XX.

Quando, sob a perspectiva capitalista, assume uma racionalidade funcional, de modo a tornar-se instrumento ideológico de controle do capital sobre o trabalho, estabelece-se como atividade fundamental para garantir a dominação de classe, o que assegura as relações de produção do capital, tanto na esfera da produção como na reprodução social, exercendo controle ideológico da classe trabalhadora na sociedade de classes.

[...] a administração na sociedade capitalista ou administração capitalista expressa-se enquanto uma forma de dominação da classe burguesa, baseado na racionalidade instrumental, estruturada formal e legalmente, que possui como finalidade viabilizar a produção social e a apropriação

provada da mais-valia, via exploração da força de trabalho, e expressa-se, também, pela necessidade de manter a ordem social, difundindo ideias da classe dominante, reprimindo reações e atendendo determinadas demandas da classe trabalhadora. (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 42, grifo do autor).

Em termos práticos, o modo de produção capitalista organiza-se para atingir seus fins e esses fins objetivam a acumulação dos lucros por meio da exploração do trabalho e da apropriação da riqueza socialmente produzida. A gestão burguesa, no contexto de produção e reprodução do capital, consolida-se como um meio racional e adequado para atingir os fins capitalistas.

Dessa forma, na sociedade capitalista, a administração deve ter como finalidade garantir o alcance dos lucros no âmbito da produção material e controlar a classe trabalhadora para obter a cooperação coletiva no processo de produção de mercadorias e assegurar, na esfera da reprodução social, as relações de dominação de classe.

Para Souza Filho e Gurgel (2016, p. 38, grifo do autor):

A administração da sociedade capitalista deve possuir como *finalidade*, do ponto de vista da *produção social*, *viabilizar a dinâmica de exploração da classe trabalhadora, por intermediário da produção da mais-valia, e possibilitar a apropriação privada da riqueza produzida socialmente*. Do ponto de vista da *reprodução social*, a *finalidade* do sistema capitalista deve estar orientada a *garantir uma ordem social, política, jurídica e cultural fundada na dominação de classe que possibilita a manutenção da dinâmica de exploração no campo da produção*.

No modo de organização capitalista, a gestão é concebida sob a racionalidade instrumental vinculada às relações de dominação de classe. Assim, sob a égide do capitalismo industrial é instituída a administração capitalista ou burguesa, a qual é fundada historicamente como estratégia determinada e com a finalidade de garantir relações econômicas, políticas e sociais - características do sistema de produção capitalista.

A administração burguesa manifesta-se na passagem do capitalismo comercial para sua fase industrial. Ela emerge do processo de criação da gerência capitalista, enquanto estratégia de controle dos trabalhadores e do processo de produção, isto é, como estratégia de coordenação do trabalho coletivo nos moldes do capitalismo industrial. Isso ocorre porque, historicamente, a organização e a estruturação produtiva do capitalismo implicaram na criação de estratégias e mecanismos de controle, primeiramente, de forma rudimentar no interior das oficinas

manufatureiras e, em seguida, como atividade racionalizada nas modernas fábricas, pois,

Tão logo os produtores foram reunidos, surgiu o problema da gerência em forma rudimentar. Em primeiro lugar, surgiram as funções de gerência pelo próprio exercício do trabalho cooperativo. Até mesmo uma reunião de artesãos atuando independentemente exige coordenação, se tivermos em mente a necessidade de ter-se uma oficina e os processos, no interior dela, de ordenar operações, centralização do suprimento de materiais, um escalonamento mesmo rústico das prioridades, atribuições de funções, manutenção dos registros de custos, folhas de pagamento, matérias-primas, produtos acabados, vendas, cadastro de crédito e os cálculos de lucros e perdas. Em segundo lugar, empresas como estaleiros e fábricas de viaturas exigem a mistura relativamente complicada de diferentes tipos de trabalho, como os de engenharia civil etc. De novo, não demorou e surgiram novas indústrias, possuindo pouca experiência manufatureira anterior, entre elas refinarias de açúcar, fábricas de sabão e destilarias, enquanto ao mesmo tempo vários processos importantes como fundição de ferro, laminaria de cobre e latão, equipamento bélico, papel e pólvora, foram totalmente transformados. Tudo isso exigia funções de concepção e coordenação que na indústria capitalista assumiram a forma de gerência. (BRAVERMAN, 1977, p. 61-62).

A administração capitalista surge das relações de produção próprias do capitalismo industrial, uma vez que, no capitalismo comercial, o lucro do capitalista provinha da operação de compra e venda de mercadorias no mercado consumidor. A produção era artesanal e os “[...] artesãos tinham relativo domínio da sua produção, em especial pelo ambiente doméstico em que trabalhavam [...] começando e encerrando a produção quando desejasse [...].” (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 80). O produto, resultado do trabalho do artesão, era vendido diretamente ao intermediário, o capitalista comercial, que colocava o produto no mercado. Nessa relação, “[...] os comerciantes não controlavam diretamente a produção [...]”, ainda que exercessem certa pressão sobre os artesãos, “[...] nada se assemelhava ao que viria adiante com a criação das oficinas [...].” (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 80).

Já no capitalismo industrial ocorre a transformação nas relações de produção. Tal transformação ocorre quando passa a existir a necessidade de atender às demandas do mercado urbano crescente e de dominar o fornecimento necessário de mercadorias. Nesse momento, criam-se as oficinas, local onde é empregado um número significativo de trabalhadores por um único capitalista, o capitalista industrial. Agora não mais intermediário entre artesão e mercado, mas detentor dos meios de produção e comprador da força de trabalho dos trabalhadores

expropriados dos meios de produção, isto é, expropriados dos meios de subsistência e dependentes da relação de compra e venda de sua força de trabalho.

Conforme expressa Marx (2013, p. 262), as oficinas são espaços de controle do capitalista e nelas:

O trabalhador labora sob o controle do capitalista, a quem pertence seu trabalho. O capitalista cuida para que o trabalho seja realizado corretamente e que os meios de produção sejam utilizados de modo apropriado, a fim de que a matéria-prima não seja desperdiçada e o meio de trabalho seja conservado, isto é, destruído apenas na medida necessária à consecução do trabalho.

Nas oficinas, os trabalhadores passam a trabalhar sob o olhar atento do capitalista, que tem como objetivo o alcance do lucro e para garantir tal finalidade passa a exercer total controle, inicialmente, sobre o processo de produção e, em seguida, apropria-se e fragmenta o processo de trabalho. Assim, desse modo, ele visa assegurar o uso adequado dos meios de produção e garantir o controle sobre o processo de trabalho dos empregados. Nesses espaços, os operários, agora trabalhadores assalariados, passam a operar sob o controle do patrão e comando dos seus oficiais, suboficiais e contramestres e a conviver com a presença e tensão da máquina. A maquinaria, no processo de produção capitalista, vai determinar o ritmo de trabalho do empregado, a qual passa a ser qualificada como meio de produção determinante para a sustentação do capitalismo industrial.

Vale ressaltar que, historicamente, a consolidação do capitalismo industrial como sistema de produção moderno coincide como a formação dos grandes centros econômicos europeus, a partir do século XVIII, especialmente, após a Revolução Industrial. Período esse que, também, corresponde com o surgimento e a estruturação das classes sociais fundamentais do capitalismo. Nesse contexto, os grandes centros urbanos cresciam gradativamente e ao mesmo tempo em que se estruturava os grandes centros econômicos de produção, comercialização e consumo de produtos. E, concomitantemente, também, formava-se uma massa de consumidores pobres, provenientes da vida rural e expropriados dos meios de produção, agora dependente do poder de compra nos mercados consumidores.

Souza Filho e Gurgel (2016, p. 81) explicam que,

Nos grandes centros econômicos europeus, entre o século XIII e o século XIX, as populações chegaram a triplicar, principalmente após a primeira Revolução Industrial, na passagem do século XVIII ao XIX. Eram populações carentes de tudo, uma vez que esses migrantes não contavam

com as condições rurais, em que quase todas as necessidades de uma residência e das pessoas eram providenciadas pelos parentes próximos ou pelo próprio usuário. [...] Na cidade era diferente. Tudo dependia do *mercado*. Esse mercado era, portanto um mercado muito diversificado. Eram aqueles que tinham tudo na vida rural, proporcionado por sua própria família, e na cidade não dispunham de quase nada que não fosse comprado. No entanto, tratava-se de um mercado de pessoas relativamente pobres. O mercado crescia com estas características: diversificado e pobre.

Nesse contexto, as transformações nas relações de produção capitalista irão estruturar a sociedade de classes, que irá consolidar a base orgânica da dominação do capital sobre o trabalho. A expropriação dos meios de produção provoca o redimensionamento das populações rurais para os centros urbanos: camponeses, artesãos, serralheiros, tecelões etc. passam a migrar para a cidade em busca de subsistência e, então, formam a massa trabalhadora das oficinas e, posteriormente, das fábricas capitalistas. Ao mesmo tempo em que os detentores dos meios de produção - comerciantes abastados e artesãos ricos - irão estruturar político e ideologicamente o corpo patronal da classe dominante.

No capitalismo industrial o lucro é produzido no interior da fábrica capitalista, estabelecendo, assim, o processo de produção capitalista, no qual a classe trabalhadora é expropriada dos meios de produção e passa a ser condicionada a vender sua força de trabalho (energia física e mental e suas habilidades) em troca de salário.

O lucro industrial, produto das novas relações de produção, é aquele em que todos os donos do meio de produção – instalações, equipamentos, materiais etc. – contratam a força de trabalho dos despossuídos, através do pagamento de um salário, isto é, pagamento em troca de sua força de trabalho, que será empregada para única e exclusivamente para a produção de mercadorias. (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 82).

Não obstante, o salário pago ao trabalhador não paga sua produção, mas sim sua força de trabalho, isto é, a força motriz do processo de produção do capitalismo industrial. Na sua jornada de trabalho, que passa a ser determinada pelo dono da fábrica, o trabalhador produz supostamente o necessário para garantir sua sobrevivência, bem como, também, produz o excedente necessário à base de acumulação do capital industrial.

Conforme expressa Souza Filho e Gurgel (2016, p. 82):

Durante 14, 10 ou 8 horas o trabalhador produz. Em parte dessas horas, sua produção é suficiente para cobrir o valor do seu salário. Em outra parte, sua produção é apropriada pelo capitalista industrial, constituindo o

excedente ao supostamente necessário. Em termos marxistas, diz-se que este excedente é a *mais-valia*.

A gerência capitalista assume a função de mediar o processo de produção capitalista, isto é, de garantir a exploração do trabalho, de forma a assegurar o processo de produção da mais-valia. Procura, por meio do controle, minimizar a repulsa do trabalhador às novas condições de trabalho, visto que os trabalhadores, antes da criação das oficinas, trabalhavam, de acordo com sua organização e sem a pressão da produtividade geral do trabalho.

Sobre a gerência capitalista, Braverman (1977, p. 66) pontua que

O capitalista, porém, lidando com o trabalho assalariado, que representa um custo para toda hora não produtiva, numa sequência de tecnologia rapidamente revolucionadora, para a qual seus propósitos e esforços necessariamente contribuíram, e espicaçado pela necessidade de exibir um excedente e acumular capital, ensejou uma arte inteiramente nova de administrar, que mesmo em suas primitivas manifestações era muito mais completa, autoconsciente, esmerada e calculista do que qualquer coisa anterior.

A criação da “força de trabalho livre” exigiu a centralização do emprego em um único espaço e a reunião de trabalhadores dentro das oficinas; também, ensejou à gerência no âmbito das relações sociais capitalistas. Mesmo em sua perspectiva mais primitiva, assumiu formas rígidas e despóticas, visto que a “força de trabalho livre”, sob a ótica do controle capitalista, exigia métodos e técnicas opressoras, em caráter expressamente coercitivo para habituar os trabalhadores às tarefas e mantê-los submetidos ao cumprimento das atividades, durante toda a jornada de trabalho, cumprindo tal rotina por dias, meses e anos.

Com a generalização do modo de produção capitalista, também, generaliza-se a gerência tipicamente capitalista, como meio de garantir a elevação da produtividade, de acordo com os interesses dominantes. Contudo, garantir a produtividade e a elevação dos lucros implicou em mudanças no “[...] processo de produção, alterando o instrumental de trabalho, ou o método de trabalho, ou ambos simultaneamente [...]” (MARX, 1983, p. 250-263 apud PARO, 2012, p. 65).

Nesse sentido, a Revolução Industrial promoveu a transformação visceral do processo de produção capitalista, modificou os meios de produção e, conseqüentemente, transformou o processo de trabalho (MARX, 2013, p. 255-263),

no interior das fábricas capitalistas. Processo esse que, também, provocou mudanças na gerência capitalista.

Se, nos primórdios, o capitalismo industrial apresentava-se de forma rudimentar, voltado para o controle das horas de trabalho, do ritmo auto imposto pelos artesãos e pela extensão da jornada de trabalho, com a revolução técnico-científica inicia-se um movimento de cientificação da gerência capitalista, no qual tem-se um significativo empenho para aplicar métodos das ciências humanas aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho, da não colaboração dos operários, da exigência de elevação da produtividade e das transformações no processo de produção das empresas capitalistas em rápida expansão.

Para Braverman (1977, p. 66) as práticas primárias da gerência capitalista, no período da manufatura e na primeira etapa da Revolução Industrial, representaram “[...] os primeiros esforços dos capitalistas [...] em direção a uma teoria e prática da gerência [...]”. Apesar de apresentar-se como uma prática rudimentar, os proprietários dos meios de produção já tateavam em direção à racionalização do processo administrativo como forma de dominação e manutenção dos interesses da classe dominante.

Pois,

Tendo criado novas relações sociais de produção, e tendo começado a transformar o modo de produção, viram-se diante de problemas de administração que eram diferentes não apenas em escopo, mas também em tipo, em relação às características dos processos de produção anterior. (BRAVERMAN, 1977, p. 66).

A expansão das relações de produção com características do capitalismo industrial exigiu novas formas e estratégias mais eficazes para assegurar o controle sobre o trabalho coletivo e garantir a elevação da produção. Portanto, foi necessário o desenvolvimento de métodos e técnicas condizentes com as exigências estruturais do capitalismo industrial.

E na estruturação do pensamento administrativo moderno e sob a perspectiva burguesa, Braverman (1977, p. 83) ressalta que:

Os economistas clássicos foram os primeiros a cuidar, de um ponto de vista teórico, dos problemas da organização do trabalho no seio das relações capitalistas de produção. Podem, pois, ser chamados os primeiros peritos em gerência, e seu trabalho foi continuado na última parte da Revolução Industrial por homens como Andrew Ure e Charles Babbage. Entre esses homens e o próximo passo, a formulação completa da teoria da gerência em fins do século XIX e princípios do século XX, há uma lacuna de mais de

meio século, durante a qual verificou-se um enorme aumento no tamanho das empresas, os inícios da organização monopolística da indústria, e a intencional e sistemática aplicação da ciência à produção.

Atento a essas questões, o movimento da administração científica que, posteriormente, resultou na sistematização da Escola da Eficiência (CHIAVENATO, 1999), na Ciência da Administração, surgiu do processo de estruturação da gerência científica, uma vez que

O movimento da gerência científica iniciado por Frederick Winslow Taylor nas últimas décadas do século XIX foi ensejado por essas forças. Logicamente, o taylorismo pertence à cadeia de desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho e não ao desenvolvimento da tecnologia, no qual seu papel foi mínimo. (BRAVERMAN, 1977, p. 83).

A generalização e aplicação da administração científica, enquanto processo de racionalização da prática administrativa, coincide com a revolução técnico-científica. Assim, nas últimas décadas do século XIX, o engenheiro mecânico norte-americano Frederick Winslow Taylor (1856-1951) desenvolveu e publicou uma série de pesquisas que objetivavam a aplicação intencional de métodos científicos à produção da fábrica capitalista. E, por tais objetivações, o taylorismo dedicou-se ao desenvolvimento de métodos e técnicas, com a finalidade de garantir a organização racional do trabalho coletivo no âmbito do processo de produção industrial, isto é, padronizar os métodos de trabalho.

Comumente, na história da sistematização do pensamento administrativo apresentada pelos teóricos da administração, Taylor buscou organizar e padronizar os métodos de trabalho. Tinha como finalidade desenvolver um processo de trabalho mais adequado ao processo de produção da sua época, o qual pudesse garantir melhor custo/benefício aos sistemas produtivos fabris. Mas, a partir de uma análise crítica, observa-se que Taylor procurava, por meio da aplicação de métodos científicos, uma forma mais eficaz de elevar o nível de produtividade, de modo que o trabalhador viesse a produzir mais em menos tempo e sem elevar os custos de produção. Nesse sentido, tais aspirações objetivavam racionalizar o controle sobre os operários fabris, bem como sobre o processo de trabalho realizado por esses.

Souza Filho e Gurgel (2016, p. 87, grifo do autor), ressaltam que Taylor desenvolve as primeiras teorias administrativas no âmbito do processo de produção tipicamente capitalista. A administração científica estruturou-se sobre dois “[...]”

pressupostos tayloristas: a) o trabalho como fonte de criação de valor – o *valor-trabalho*; b) a *divisão* do trabalho e a consequente especialização como fatores importantes da produtividade [...].” O Estudo dos tempos e movimentos, o tempo padrão, a produção padrão, o homem de primeira ordem, a lei da fadiga, a supervisão funcional, a remuneração por produção e etc., consolidaram-se como heranças históricas e tácitas do taylorismo, na busca de métodos e técnicas para a padronização do processo de trabalho, dentro da fábrica capitalista.

Braverman (1977, p. 85-86) observa que “[...] não era a ‘melhor maneira’ de trabalhar ‘em geral’ que Taylor buscava [...] mas uma resposta específica ao problema de como controlar o trabalho alienado, isto é, a força de trabalho comprada e vendida [...]”. Nesses termos, o taylorismo não se preocupou com os antagonismos e com as desigualdades da relação capital trabalho e, por sua concepção unilateral, Taylor ocupou-se da construção de fundamentos específicos para a organização racional dos processos de trabalho, garantindo total controle sobre eles.

No tocante à questão do controle, enquanto fundamento da administração capitalista, esta sempre se constituiu como uma prática histórica nas relações de produção capitalista, mas Taylor racionalizou o controle para além da questão prática, elevando-o à condição de conceito, sendo necessário, portanto, o aperfeiçoamento técnico e metodológico para garantir sua realização como método indispensável à produção.

Braverman (1977, p. 86, grifo do autor) salienta que

Taylor elevou o conceito de controle a um plano inteiramente novo quando asseverou como *uma necessidade absoluta para a gerência adequada à imposição ao trabalhador da maneira rigorosa pela qual o trabalho deve ser executado. [...]*. A contribuição de Taylor foi no sentido de inverter essa prática e substituí-la pelo seu oposto. A gerência, insistia ele, só pode ser um empreendimento limitado e frustrado se deixasse ao trabalhador qualquer decisão sobre o trabalho. Seu “sistema” era tão-somente um meio para que a gerência efetuasse o controle concreto de execução de toda atividade no trabalho, desde a mais simples à mais complexa. Nesse sentido foi um pioneiro de uma revolução muito maior na divisão do trabalho que qualquer outra havida.

Sob a concepção do controle sistemático, as atividades e tarefas realizadas pelos operários deveriam ser minuciosamente acompanhadas, pois, em seu desenvolvimento deveriam ser, rigorosamente, executadas, de acordo com as orientações previamente estabelecidas. O cumprimento rigoroso das atividades

inspirava à supervisão direta sobre os processos de trabalho executados pelos trabalhadores, pois não cabiam a esses determinar os melhores métodos para a execução das tarefas, isto é, não cabia ao operário planejar suas atividades, mas apenas executá-las, uma vez que o planejamento e as orientações técnicas deveriam ficar inteiramente sob a responsabilidade dos gerentes, os representantes da direção, funcionários capacitados para tal função e munidos de autoridade.

No estudo sobre a gerência científica, Braverman (1977, p. 103) denomina o modo de organização e estruturação do trabalho taylorista como:

O [...] princípio de dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores. O processo de trabalho deve ser independente do ofício, da tradição e do conhecimento dos trabalhadores. Daí por diante deve depender não absolutamente das capacidades dos trabalhadores, mas inteiramente das políticas gerenciais.

Por conseguinte, o controle apresenta-se como conteúdo básico da administração científica, fato esse que demonstra a preocupação em afirmar a administração como mecanismo científico de domínio e coordenação do esforço humano coletivo. E, em conformidade com esse ponto de vista, a administração científica, enquanto processo de racionalização da atividade administrativa, assume sua especificidade, no modo capitalista de produção, com vínculo às relações de dominação dos diferentes estágios do capitalismo.

Paro (2012, p. 81), no estudo crítico sobre a administração escolar, afirma que

A necessidade da gerência, enquanto controle do trabalhador, se deve ao fato de ser o processo de produção capitalista, inevitavelmente, processo de valorização do capital e, ao mesmo tempo, processo de exploração da força de trabalho.

O controle na administração científica, mais especificamente na perspectiva taylorista, além da abordagem prática que organiza a racionalização do trabalho coletivo, também, fundamenta-se em uma dimensão político-ideológica. Pois, fundamenta-se em estratégias e mecanismos de controle do processo de trabalho e do trabalhador, com vistas a assegurar a redução da resistência e a insatisfação do operariado perante às novas condições de desenvolvimento do trabalho. Com o objetivo, assim, de adaptá-lo ao processo de trabalho fragmentado, parcializado e reorganizado, conforme o processo de produção e valorização do capital.

Sob essa lógica,

A gerência veio a ser *administração, que é um processo de trabalho efetuado para fins de controle no seio da empresa*, e efetuado, além do mais, como um processo de trabalho rigorosamente análogo ao processo da produção, embora ele não produza artigo algum que não seja a operação e coordenação da empresa. (BRAVERMAN, 1977, p. 228, grifos do autor).

A organização racional do trabalho sob a perspectiva taylorista consistiu na aplicação do rigor científico cartesiano ao processo de planejamento e execução das atividades produtivas no interior da fábrica capitalista. E, ainda, por meio do estudo de tempos e movimentos, estruturou o processo de produção sobre a parcialização do processo de trabalho, o que permitiu aos dirigentes da empresa pleno domínio sobre o modo e o ritmo de fazer as tarefas, que eram individualmente atribuídas e, ao mesmo tempo, coletivamente coordenadas e conectadas.

Desse modo, o taylorismo, também, confirmou a separação das esferas do planejamento e execução do trabalho, afirmando-as como unidades determinantes para o funcionamento coordenado da empresa, porém devidamente separadas, dadas as diferentes finalidades que determinaram sua concepção, organização e função no processo de produção.

Braverman (1977, p. 104) salienta que a separação e estruturação das esferas da produção e direção podem:

Ser chamado de princípio da separação de concepção e execução, melhor que seu nome mais comum de princípio da separação do trabalho mental e manual (embora semelhante ao último e, na prática, quase sempre idêntico). Isso porque o trabalho mental, trabalho principalmente do cérebro, é também suscetível de separação de concepção e execução conforme o mesmo princípio: o trabalho mental é primeiro separado do manual e, como veremos, depois subdividido rigorosamente de acordo com a mesma norma.

A organização racional do trabalho possibilitou a separação intencional das esferas da produção e direção, acirrando, a níveis nunca vistos antes, a divisão do trabalho no processo de produção capitalista. A partir da dissociação e separação das dimensões do trabalho humano (mental e manual), quebra-se a unidade do processo de trabalho, o que permite a subdivisão do processo de trabalho, de acordo com os interesses e finalidades da direção, pois sendo o planejamento a esfera de observação, cabe a ela organizar o processo de trabalho conforme as

necessidades da unidade de produção, isto é, parcelando-o em atividades simples e repetitivas.

A gerência científica ou gerência moderna ratificou a divisão técnica do trabalho e consolidou a divisão de classes. Dado que esse fenômeno foi fundamental para a estruturação da sociedade de classes que, por sua vez, é essencial para a manutenção da ordem capitalista, na qual prevalece a subordinação da classe trabalhadora pela classe burguesa, a qual se efetiva como classe dominante. Assim, consolida-se a base para a existência e a manutenção da estrutura do capitalismo.

Uma vez que o processo de trabalho é fragmentado, a classe trabalhadora, também, é subdividida por especialidades, de acordo com a organização e com as necessidades do processo de produção capitalista. E o parcelamento do trabalho foi determinante para o rebaixamento da classe trabalhadora a níveis inferiores de especialidades e funções, fato esse que provocou o barateamento da força de trabalho, já que as tarefas foram simplificadas e não inspiravam atividade intelectual para a sua realização.

Nessa direção, Braverman (1977, p. 109) aponta que:

A gerência moderna [...] Ergueu-se como um construto teórico e como prática sistemática, ademais, no próprio período durante o qual a transformação dos processos de trabalho como especialidade em processos baseados na ciência estava atingindo seu ritmo mais rápido. Seu papel era tornar consciente e sistemática a tendência antigamente inconsciente da produção capitalista. Era para garantir que, à medida que os ofícios declinassem, o trabalhador mergulhasse ao nível da força de trabalho geral e indiferenciado, adaptável a uma vasta gama de tarefas elementares, e à medida que a ciência progredisse, estivesse concentrada nas mãos da gerência.

A submissão da classe trabalhadora às condições capitalistas de trabalho resulta da ação de forças sociais e econômicas inerentes aos meios de controle do processo de produção capitalista. Meios de controle que são confirmados pela divisão do trabalho e pela expansão desse modo de produção, que para sua estruturação provoca a destruição das demais formas de trabalho existentes na sociedade. Contudo, contraditoriamente, as mesmas forças sociais e econômicas, as quais estruturam a divisão do processo de trabalho e subalternizam a classe trabalhadora, também, irão centralizar ou, mais especificamente, monopolizar a gerência, reservando-se o estudo dos processos de trabalho e planejamento das tarefas a um seleto grupo detentor dos métodos, das técnicas e dos fundamentos da

administração científica. Grupo esse constituído pelos donos do capital e por seus representantes na direção da empresa, os gerentes, que logo serão os administradores - as pessoas responsáveis pela gestão das organizações capitalistas.

Mas, em termos de estruturação da organização empresarial ⁸, segundo a ciência da administração, a separação do trabalho mental e manual possibilitou a criação e a organização dos departamentos de planejamento e a esfera da produção, como fatores determinantes para a organização alcançar seus objetivos, que na verdade consistem na elevação da produtividade e da produção dos lucros. No entanto, a separação do trabalho mental e manual divide e subdivide a classe trabalhadora, de forma a condicioná-la em segmentos dos trabalhadores a formas degeneradas de trabalho (CHIAVENATO, 1999), criando atividades subalternas e, muitas vezes, degradantes.

Todavia, essa transformação do âmbito do processo de produção capitalista termina, também, por criar um novo segmento de trabalhadores que cooptados pelo capital vão trabalhar, especificamente, na gerência, no planejamento do processo de trabalho, nos escritórios e nos diversos ramos do trabalho burocrático, conforme Braverman (1977, p. 243), possibilitando “[...] a crescente diversificação da classe trabalhadora [...]”. Logo, esse grupo de trabalhadores passa a demandar especialização, ou seja, formação profissional específica na área da gerência moderna, isto é, busca fundamentação teórica e metodológica, cujo objetivo é administrar pessoas e objetivos organizacionais. Em termos práticos, trabalharão diretamente na gerência do processo de produção capitalista, no controle do trabalho previamente planejado e na coordenação do trabalho coletivo, o que assegurará a exploração do trabalho e a produção da mais-valia e irá legitimar as relações de dominação do capitalismo.

Paro (2012, p. 86) ressalta que a administração científica não se limitou apenas ao desenvolvimento de métodos e técnicas, pois sua perspectiva ideológica foi determinante para a legitimação das relações capitalista de dominação. Desse modo, a questão ideológica consolidou-se como dimensão fundamental para a atividade administrativa sob a perspectiva burguesa, influenciando, também, as demais teorias da administração.

⁸ Chiavenato (1999); Maximiano (1997, 2000); Gurgel e Rodriguez (2014).

Nesse sentido, o pensamento de Taylor (apud PARO, 2012, p. 86):

Ao contrário do que comumente se afirma, não ficou restrito aos limites de sua “administração científica”. Embora com matizes variados, que servem para encobrir suas reais dimensões e visam atender às necessidades de justificação ideológica do momento, a gerência como controle do trabalho alheio, por meio da apropriação do saber e do cerceamento da vontade do trabalhador, encontra-se permanentemente presente na teoria e na prática da administração em nossa sociedade, perpassando as diferentes “escolas” e “correntes” da administração, neste século. É razoável que isso aconteça, visto que tal concepção reflete o próprio processo capitalista de produção, em sua realidade e tendência, inspirando-se nele ao mesmo tempo reforçando-o e buscando sua legitimação.

No sistema de produção capitalista, o controle está nas mãos dos proprietários dos meios de produção, isto posto, foi necessário garantir uma forma de domínio sobre a classe trabalhadora, domínio esse que, por sua vez, irá se estruturar por meio da coordenação do esforço humano coletivo. Dessa forma, assegurará que a classe trabalhadora incorpore objetiva e subjetivamente os interesses capitalistas, o que afirmará, assim, a dominação de uma classe sobre a outra.

A coordenação do trabalho humano coletivo como mecanismo de incorporação dos interesses capitalistas, também, manifestou-se no discurso da cooperação entre as classes, em um momento de crescente sindicalização e de organização da classe trabalhadora. Nessa perspectiva, Gurgel (2014, p. 20-21) aponta que a busca pela cooperação cordial entre a direção da empresa e dos trabalhadores assume um discurso ideológico, pois:

Ainda que o discurso ideológico seja uma característica comum a todas as teorias sociológicas e administrativas em torno da relação trabalho/capital, Taylor é seguramente o mais explícito. Ele tem a consciência de que, à sua época, a invocação do conflito dos interesses e de luta de classes encontra receptividade entre os trabalhadores, seus familiares e setores expressivos da sociedade. [...] Seu método, como já se observou, não pretende ser apenas um mecanismo, isto é, um sistema mecânico. Ele concebeu uma filosofia cujo objetivo é enfrentar o discurso da luta de classes com outro discurso, o da colaboração de classes. [...] Por isso, é possível afirmar, sem receio, que Taylor construiu o paradigma moderno da relação capital/trabalho. Sem dúvida, ele procurou contemplar, com rara precisão, as dimensões da produtividade e da cooperação.

A dimensão ideológica destaca-se na naturalização das relações sociais de produção do capitalismo. Taylor rejeita a existência da luta de classes e não concebe o antagonismo estrutural entre patrões e operários, não apreende o

antagonismo entre capital e trabalho, bem como as desigualdades eminentes dessa relação, fato que o torna um verdadeiro representante do capital. Dessa maneira, o taylorismo consolida-se como técnica e ideologia. Despontam-se dentre os precursores da administração capitalista, não apenas por ter desenvolvido e sistematizado estudos científicos que constituir-se-iam à base da administração moderna, mas, também, por apresentar explicitamente os reais objetivos do capital, principalmente, quando se trata da perspectiva ideológica presente em suas obras.

O movimento da administração científica foi essencial para o modelamento da empresa capitalista moderna, mais especificamente, para as instituições da sociedade de classes que se estruturam sobre processos de trabalho, como meio necessário para o processo de produção. Sua importância funda-se na relevância para a organização e estruturação do processo de produção, cujo objetivo era a ampliação do lucro dos detentores dos meios de produção, acirrando, ainda mais, as desigualdades sociais.

Todavia, Taylor não foi o único que despontou na história da racionalização do pensamento administrativo moderno. Nesse período, Jules Henri Fayol (1841-1925), engenheiro de minas francês, “[...] formulou uma série de princípios com vistas a garantir o controle total da empresa por meio de um enfoque sistemático da administração [...]” (BRAVERMAN, 1977, p. 85), para tanto, considerou os diversos setores da empresa como unidades importantes para a composição e o funcionamento da organização industrial capitalista. A chamada Teoria Clássica da Administração⁹ apresenta uma abordagem totalizante da empresa capitalista, surgiu logo após a publicação dos estudos e resultados. Essa perspectiva abrange as esferas operacionais e gerenciais das unidades de produção capitalista e, segundo Fayol, deve ser desenvolvida do topo para baixo, ou seja, da gerência para a produção, pois, todos os setores da empresa inspiram controle e coordenação do trabalho humano coletivo.

Fayol buscava a eficiência do todo organizacional e, diferentemente de Taylor, tinha uma perspectiva ampla e totalizante da empresa, centrou seus estudos na estrutura da organização e na definição das funções gerenciais ou funções administrativas, como meios de garantirem o alcance dos objetivos organizacionais. Ampliou a perspectiva do controle para além das áreas da concepção e execução,

⁹ Chiavenato (1999); Maximiano (1997).

isto é, concebeu um processo de administração capitalista para além da organização do trabalho na esfera da produção.

Conforme expressa Gurgel (2014, p. 59):

Para Fayol, com a objetividade que lhe é típica, as funções administrativas ou do administrador são cinco: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar. E através desses conjuntos que o administrador conduz a empresa aos seus resultados.

Fayol vai tratar especificamente das funções gerenciais no âmbito político-administrativo da empresa, para isso, estrutura as etapas do processo administrativo e define o que é administrar:

A função de prever, atualmente conhecida como planejar, inclui a organização, mas também depende da organização para que o plano flua no interior da empresa. O comando fica facilitado quando há um plano, com objetivos já decididos, e existe uma boa organização, com papéis definidos. A coordenação depende de comandos/ordens claras, que circulam na organização, de acordo com o plano da empresa. O controle ficará abstrato se não existem objetivos e metas, estratégias e políticas conhecidas e não encontrará bons resultados se faltarem comandos precisos e coordenação ativa. (GURGEL, 2014, p. 59).

Vale ressaltar que, classicamente, as funções de comandar e de coordenar são funções estabelecidas para quem tem direito de exercê-las. No âmbito organizacional, as funções de coordenar e comandar ficam sob a responsabilidade do chefe, gerente ou coordenador, o representante da direção e que detém certa autoridade. Estabelece uma hierarquia de funções ao reorganizar a distribuição do poder de forma diferente, na empresa. Sob essa perspectiva, administrar implicava em não só controlar o processo de trabalho, mas, também, em coordenar a distribuição do poder, a autonomia relativa¹⁰, no interior da gerência capitalista.

O fayolismo não se limitou somente na definição e hierarquização das funções administrativas, pois considerava a empresa capitalista como uma organização composta por diversos elementos e passa, então, a definir e hierarquizar as funções dos setores ou departamentos que compõem a empresa capitalista. Para Fayol, a organização deve ser composta pelas esferas:

¹⁰ Paro (2012, p. 98), sobre o trabalho dos gerentes adverte que nas empresas capitalistas, “[...] por maior que seja a autonomia da administração, é sempre uma autonomia relativa, já que deverá sempre estar ligada aos objetivos da coisa administrada, que no capitalismo são os objetivos do capital [...]”.

Técnicas – que se referem à produção de bens e serviços; comerciais – associados à compra, venda e permuta; financeiras – procura e gerenciamento de capital; de segurança – responsável integridade das instalações, equipamentos e pessoas; contábeis – inventário de bens, registros financeiros e de produtos, balanços e custos e, finalmente, as funções administrativas – com o papel de integração, pela cúpula da organização, de todas as funções apresentadas. (GURGEL, 2014, p. 34).

Objetivava-se racionalizar de forma igualitária o processo administrativo em todos os setores da empresa, de forma a abranger toda a estrutura organizacional. No fayolismo, a concentração do comando, na esfera da gerência, a centralização do planejamento e as decisões, a ordem, a disciplina e a hierarquia de comando eram fundamentais para a elevação da produtividade e da produção dos lucros, o que asseverava a eficiência organizacional, em outras palavras, viabilizava o “bom desempenho da organização” capitalista. Mas a centralização do comando e do planejamento no âmbito da gerência, na perspectiva fayolista, também, possibilitava a centralização da atividade administrativa nas mãos do grupo dominante, os burgueses e seus gestores.

Contudo, a estrutura da fábrica capitalista moderna vai consolidar-se com o fordismo, quando o conceito de produção e circulação entre fábrica e mercado adquire uma nova dimensão. Fato esse que implicou em transformações no processo de produção, com a finalidade de garantir a elevação da produção e da extração dos lucros. Logo, também, as transformações, no processo de produção, provocaram mudanças nas formas de controle do trabalho humano coletivo, isto é, em novas técnicas de gestão do trabalho fabril, com objetivos do capital.

A administração fordista começa a estruturar-se na *Ford Company*, empresa produtora de automóveis de Henri Ford (1863-1947), que, no início do século XX, cria um sistema de produção, especificamente, voltado para a elevação da produtividade e da qualidade necessárias para colocá-lo no mercado de produção e comercialização de automóveis nos Estados Unidos. Para alcançar tais objetivos, Ford definiu três princípios básicos para a produção em larga escala que consistem na: *intensificação*, que implicava na rapidez imposta aos ciclos de produção e comercialização para obter o giro do capital em tempo menor; *economicidade* ou redução de estoque de matérias-primas, que significava trabalhar com matéria-prima e componentes no exato momento da produção dos automóveis; e *produtividade*, determinada pelo aumento de volume produzido por cada trabalhador.

Ford investe no desenvolvimento tecnológico, isto é, investe em maquinaria, como estratégia de controle sobre o trabalho coletivo, uma vez que a esteira rolante irá submeter coletivamente os trabalhadores a um ritmo acelerado e controlado. Ritmo que, por sua vez, vai ser determinado pela gerência capitalista que, dada sua condição de classe, vai impor intencionalmente rapidez nas operações, como meio de elevar a produtividade de cada trabalhador. E, diferentemente do sistema taylorista, em que o operário imprimia o ritmo sobre a máquina e demais sobre os meios de produção, agora o ritmo é imposto pela maquinaria, a qual determina a velocidade e as condições de realização das tarefas. Conforme Souza Filho e Gurgel (2016, p. 96), “[...] não é o homem de primeira ordem que baliza a produção, mas a máquina. Não há homem de primeira ordem a ser seguido como exemplo, mas um trabalho coletivo, mecanizado, mecanizando-se o próprio homem [...].”

A inserção da esteira rolante no processo de produção, no ano de 1913, permitiu:

O aceleração do índice de produção, neste caso, dependia não apenas da mudança na organização do trabalho, mas do controle da gerência conseguiu, de um só golpe, sobre o ritmo da montagem, de modo que podia agora dobrar e triplicar o índice a que as operações a serem executadas deviam obedecer e assim submeter seus trabalhadores a uma intensidade de trabalho. Tendo conseguido isso, Ford então passou a achatar a estrutura de pagamento como medida adicional de redução de custos. (BRAVERMAN, 1977, p. 132).

A introdução da linha de montagem no processo de produção possibilitou a elevação da produtividade, pois eliminou “[...] o hiato de trabalho, aquele tempo desperdiçado entre uma operação e outra [...]” (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 96), impôs um ritmo comum a todos os trabalhadores da linha de produção, parcelou e fragmentou, ainda mais, o processo de trabalho no decorrer da linha de montagem, reduziu o trabalho operário em operações simples, nas quais o homem “[...] colocava-se na exata posição a que Marx denominou apêndice da máquina [...]” (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 96), fato esse que impulsiona a desqualificação do trabalhador e, conseqüentemente, o achatamento dos salários.

Souza Filho e Gurgel (2016, p. 100) ainda destacam que a mecanização fordista não proporcionou nenhum alívio ao trabalhador, pelo contrário, submeteu a condições degradantes de trabalho, isto porque:

As condições de trabalho na Ford, a despeito dos avanços tecnológicos realizados, não propiciavam qualquer alívio ao trabalhador, antes ao contrário. A intensificação do trabalho, a busca da produtividade máxima, exigia esforços igualmente intensos e extenuantes.

O fordismo, enquanto sistema produtivo do capitalismo, foi capaz de aumentar consideravelmente o excedente, isto é, a produção dos lucros, mas como é de regra no capitalismo, o aumento da produtividade realizou-se à custa das condições de sobrevivência da classe trabalhadora. O sistema criado por Ford vai atender especificamente aos interesses de produção do capital, dessa forma, contribuiu com a sistematização do pensamento administrativo burguês, consolidando-o como estratégia formal de controle e organização do trabalho humano, sob as perspectivas do capital.

Entretanto, as mudanças provocadas pelo sistema fordista, não se restringiram à esfera da produção, pois, além de ampliarem a capacidade de produção, por meio da produção em massa em grande escala, o que reduziria consideravelmente os preços dos produtos, o sistema Ford criou recursos para a celeridade da comercialização das mercadorias, viabilizando a circulação desses produtos em um mercado crescente e pobre, pois era formado essencialmente por trabalhadores. Consequente, o sistema fordista ratifica seu potencial econômico tanto na esfera da produção como na esfera da circulação, no mercado consumidor.

Dada a sua eficiência produtiva e econômica, o sistema Ford expandiu-se rapidamente para os países europeus, o que o tornou a base produtiva dos países de economia capitalista. Associado ao Keynesianismo¹¹, política econômica adotada pelos Estados Nacionais para salvar as economias capitalistas atingidas pela Grande Depressão (crise econômica que teve início em 1929 e que perdurou durante a década de 1930), o modelo keynesiano-fordista foi responsável pelo crescimento econômico do período pós-guerra até meados da década de 1960.

¹¹ “Política econômica iniciada pelo New Deal, capitalismo de Estado implantado por Franklin Roosevelt, a partir de sua posse, em 1933 – trouxe investimento, emprego gradual retomando o crescimento econômico. Com o advento da guerra, os Estados Unidos e todas as potências mundiais se viram impedidas à produção de armas e munição, além do habitual, para manter alimentadas as tropas e os cidadãos [...] O comando dessa retomada econômica esteve generalizadamente assumida pelos Estados Nacionais. Essa política de intervenção econômica do Estado para salvar as economias atingidas pela Grande Depressão foi associada a John Maynard Keynes, economista inglês, cuja a revisão do pensamento neoclássico incluía a ação dos governos para garantir o pleno emprego, assegurar a oferta da infraestrutura necessária a produção das empresas e realizar o monitoramento da propensão a poupar ou a consumir da população. Em outras palavras [...] propunha que o Estado realizasse a regulação da economia, porque a mão invisível de Smith e a Lei de Say (a oferta cria sua própria procura), bases da autorregulação, se revelaram instáveis e ineficientes periodicamente.” (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 104).

Esse período foi marcado pela forte intervenção do Estado, no qual houve um aumento da produtividade do trabalho, da produção e do consumo, de forma que as condições políticas e econômicas do capitalismo monopolista¹² permitiram a estruturação, o *Welfare State*, o Estado de Bem-Estar Social. No *Welfare State*, o Estado promove uma grande mudança nas legislações trabalhistas e nas medidas de proteção social para o trabalhador, amplia, consideravelmente, os investimentos nas áreas sociais, mas, ao mesmo tempo, investe na infraestrutura econômica, o que possibilita condições para a produção e a reprodução do capitalismo monopolista.

Todavia, o sistema fordista entrou em decadência a partir da década de 1970 e sinalou o esgotamento do padrão rígido de produção e acumulação capitalista, o que deu início a um período de grande recessão econômica, principalmente, nos países de economia capitalista que tinham a base produtiva edificada no fordismo. A crise estrutural do capital provocou mudanças profundas no processo de produção capitalista, isso porque a busca pela superação do colapso econômico deu origem ao movimento de reordenamento econômico e produtivo do capitalismo, movimento denominado de Reestruturação Produtiva do capital.

Freire (2003, p. 34) esclarece que:

A reestruturação produtiva do capital se insere no eixo da reestruturação política, social e econômica do novo estágio de acumulação. Ela constitui o novo modelo de racionalização das empresas, determinando modificações na sua estrutura, nas políticas econômicas de expansão, nos processos de produção, organização e gestão da força de trabalho, com ênfase no controle do processo de trabalho e na criação de uma nova cultura pautada na competitividade do mercado globalizado.

Essas modificações fundamentaram o reordenamento do sistema produtivo e deram início a um novo modelo de produção e acumulação capitalista. Com base em propostas flexíveis e orientado por princípios neoliberais, o toyotismo, também denominado de modelo japonês, qualificou-se como o sistema de produção moderno

¹² Concorde-se geralmente que o capital monopolista teve início nas últimas duas ou três décadas do século XIX. Foi então que a concentração e centralização do capital, sob a forma dos primeiros trustes, cartéis e outras formas de combinação, começaram a firmar-se; foi então, conseqüentemente, que a estrutura moderna da indústria e das finanças capitalistas começou a tomar forma. Ao mesmo tempo, a rápida consumação da colonização do mundo, as rivalidades internacionais e os conflitos armados pela divisão do globo em esferas de influência econômica ou hegemonia inauguraram a moderna era imperialista. Desse modo, o capitalismo monopolista abrange o aumento das organizações monopolistas no seio de cada país capitalista, a internacionalização do capital, a divisão internacional do trabalho, o imperialismo, o mercado mundial e o movimento mundial do capital, bem como as mudanças nas estruturas do poder estatal. (BRAVERMAN, 1977, p. 215-216).

e para garantir a retomada dos lucros promoveu mudanças profundas no processo de produção capitalista, o que determinou mudanças radicais nas formas de gestão e de organização dos processos e da força de trabalho coletiva, no sistema capitalista de produção.

Redefine-se, socialmente, o processo de produção de mercadorias, por meio do desenvolvimento tecnológico: a automação, a robótica e a microeletrônica. A revolução tecnológica “modernizou” o processo produtivo e transformou o mundo em uma grande fábrica globalizada, fenômeno esse que provocou mudanças estruturais no universo trabalhista, pois, perante o avanço técnico-científico, o operariado fabril é reduzido drasticamente em decorrência da extinção de postos de trabalho.

Nessa direção, deve-se salientar que:

Enquanto a grande indústria fordista necessitava do keynesianismo, a indústria de produção flexível necessita de liberdade do mercado e da abolição de parte dos controles do Estado sobre as condições de uso da força de trabalho. Esta nova concepção, que já se materializava pela supressão de alguns mecanismos de proteção social, é corroborada pela ofensiva de mudança na legislação do trabalho. (MOTA; AMARAL, 2014, p. 38 apud SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 108).

A confirmação do toyotismo como sistema produtivo implicou em transformações radicais no mundo do trabalho. O modelo japonês de gestão e organização da força de trabalho instituiu um mercado de trabalho flexível pautado na produção flexível, no trabalhador polivalente, na flexibilização e na organização do trabalho, na flexibilização das relações de trabalho, na flexibilização dos direitos trabalhistas e na intensificação na exploração do trabalhador, o que comprometeu radicalmente o direito ao trabalho.

E o reconhecimento de que o toyotismo é um sistema produtivo que se edifica sobre a flexibilidade, o modelo de administração adotada também se fundamenta na flexibilidade. A administração capitalista assume sua perspectiva flexível e toma o conceito de flexibilidade e qualidade¹³ como processos de agregação de valor, isto é, processos que precisam ser devidamente implementados e operacionalizados no processo de produção para produzirem o valor excedente.

¹³ A qualidade aparece no cenário dos estudos do trabalho e da organização produtiva reconceituada como melhoria contínua e voltada para o mercado saturado, constituindo com a produtividade e a Cooperação os três principais objetivos das teorias organizacionais (GURGEL, 2014, p. 26).

Nas palavras de Souza Filho e Gurgel (2016, p. 108, grifo do autor), a administração flexível:

Flexibiliza o produto, que se descarta a curto prazo e se torna obsoleto com celeridade (obsolescência planejada e acelerada; gestão da qualidade); flexibiliza a estrutura da produção, desterritorializando o processo produtivo; flexibiliza a circulação, os pontos de venda, ao explorar a virtualização, facilitada pela *internet*; flexibiliza o contrato de trabalho em vários planos: exige funcionalidade polivalente (multifuncionalidade), a disponibilidade da força de trabalho de acordo com a conveniência da empresa (horário flexível, *house-work*, banco de horas), a dispensa de obrigações sociais e trabalhistas (trabalhador jurídico) e algumas vezes o próprio salário (remuneração flexível). Dá-se ainda, no desenvolvimento dessas flexibilidades práticas, a leniência ética e ideológica, a flexibilização da subjetividade do trabalhador – absolutamente necessária sua submissão ao capital.

A gestão contemporânea funda-se em um processo contínuo de flexibilização do processo de produção e, conseqüentemente, do processo de trabalho. Como processo de agregação de valor, formaliza a obsolescência planejada, fato esse que permite mexer com o mercado consumidor sempre que necessário, produzindo novas tecnologias e aperfeiçoando-as constantemente, o que incentivará intencionalmente o consumo de novos produtos, com “qualidade melhorada”. Isso ocorre porque, diferentemente do fordismo, o toyotismo não vai produzir bens duráveis por vasto tempo, mas sim produtos caracterizados por sua obsolescência ultrarrápida.

E para atender a finalidade organizou e reorganizou o processo produtivo, de acordo com as tendências do mercado globalizado e em constante mudança o que, por sua vez, implicou em modificações nas formas de organização e controle da força de trabalho, o que pode estar direta e indiretamente relacionada ao processo produtivo. Dado que, no toyotismo, as formas de gestão e de organização do processo de produção concentram uma parcela da população trabalhadora no processo produtivo com vínculos trabalhistas formais e outra parcela encontra-se excluída do mercado de trabalho formal, submetida às formas precárias de subemprego e de relações de trabalho que, muitas vezes, é decorrente da terceirização de etapas do processo de produção de mercadoria e prestação de serviços.

Mas, segundo enfatiza Souza Filho e Gurgel (2016, p. 109, grifo do autor), a vigência da administração flexível no toyotismo não:

[...] significa que se tenha abandonado generalizada e definitivamente as práticas tradicionais. A flexibilidade permite o recurso taylorista e ao fordismo quando assim se fizer necessário. Alguns procedimentos são renomeados de modo mais palatável, como o estudo do tempo e movimentos retomado sob o título glamourizado de *gestão do conhecimento*.

Observa-se que para cada estágio do capitalismo a gestão capitalista tem suas dimensões teórico-metodológicas aperfeiçoadas. Isso ocorre devido ao seu vínculo orgânico com o sistema de produção, uma vez que, na sociedade de classes, a atividade administrativa é racionalizada e submetida aos interesses da classe dominante, de modo a exercer um papel fundante no controle da classe trabalhadora e na produção dos lucros. Com vistas a atender os objetivos do capital vai estruturar-se sobre mecanismos racionais de controle e organização do processo de produção, independentemente, do estágio em que o capitalismo se encontra.

Em uma sociedade marcada pela divisão antagônica das classes sociais, necessariamente, a determinação principal da administração capitalista é mediar a produção da mais-valia e viabilizar a dominação fundante do capitalismo, seja na esfera da produção ou no âmbito da reprodução social.

Conforme expressa Vitor Paro (2012, p. 60), ocorre que:

No processo de produção capitalista, o comando está nas mãos dos proprietários dos meios de produção. Esse comando se reflete na superestrutura política, jurídica, e ideológica, que se organiza com vistas ao domínio da classe capitalista, detentora do poder econômico, sobre o restante da população. A administração, ou a utilização racional de recursos para realização de fins, adquire, na sociedade capitalista, como não podia deixar de ser, características próprias, advindas dessa situação de domínio.

A atividade administrativa racionalizada sob a perspectiva burguesa constitui-se como estratégia essencial para assegurar a dominação vigente. A serviço da burguesia viabilizará a supremacia de uma minoria sobre a maioria da população trabalhadora. E, ao se concretizar como atividade racional na sociedade capitalista, a administração fundamentar-se-á em elementos histórico-concretos, materiais e ídeo-culturais, próprios da sociedade de classes. Isso porque, no capitalismo, assume uma direção ideológica e sob a perspectiva instrumental terá como finalidade política assegurar o cumprimento dos objetivos do capital. Assim, por tal motivação, consolida-se como atividade racional, no campo das relações sociais, presente na organização da produção e reprodução social na ordem vigente.

Conquanto, a atividade administrativa é “[...] compatível tanto com um projeto revolucionário, de superação da estrutura social vigente, quanto com forças conservadoras interessadas em manter a estrutura [...]” (PARO, 2012, p. 43). Nesse sentido, a administração, enquanto atividade eminentemente humana, também, pode ter como finalidade os objetivos democráticos e emancipadores da classe trabalhadora e ter como fins necessários o alcance de objetivos de interesses coletivos.

1.3 A burocracia: entre a gestão e a organização

Continuando o percurso histórico e teórico sobre a administração torna-se importante abordar a racionalização da atividade administrativa sob a perspectiva burocrática, bem como sobre sua influência no processo de estruturação do pensamento administrativo moderno. Isso porque a burocracia constitui-se como fenômeno determinante para a organização racional da sociedade capitalista, estabelece-se como determinação fundamental para o surgimento e o desenvolvimento das organizações modernas, portanto, também, manifesta-se na fundamentação da teoria administrativa.

No âmbito da Ciência da Administração, a burocracia é concebida como perspectiva administrativa e organização burocrática, isto é, compreendida como estratégia de administração que visa diretamente o aumento da produtividade, por meio da eficiência organizacional. No segundo caso, compreende-se que uma organização burocrática é um sistema social racional, no qual a divisão do trabalho é racionalmente organizada para atingir determinados fins.

Motta e Pereira (1983, p. 9) definem que:

A organização burocrática é o tipo de sistema social dominante nas sociedades modernas; é uma estratégia de administração e de dominação; é fruto e berço da burocracia, com a qual pode inclusive ser identificada. A burocracia pode constituir-se em um grupo ou uma classe social, mas é também uma forma de poder que se estrutura por intermédio das organizações burocráticas.

Assim, manifesta-se como o tipo de organização social dominante nas sociedades capitalistas, estrutura-se como processo administrativo próprio das organizações de base econômica e estatal, por tal motivo materializa-se como estratégia de dominação de classe e compõe o grupo social dominante, os

burocratas, que detém os meios de produção e o controle sobre a esfera da reprodução. Consolida-se como um sistema de dominação pautado no poder racional-legal ou hierárquico, com base autoritária monopoliza a racionalidade e o conhecimento administrativo, uma vez que sua finalidade puramente instrumental permite o controle das relações sociais estabelecidas na sociedade de classes.

A burocracia é um fenômeno complexo que se apresenta em diferentes dimensões (organização social, administração e dominação, poder, grupo e classe social), conseqüentemente, manifesta-se em todas as dimensões da vida social. Conhecida sua estrutura racional-legal, pauta-se na impessoalidade, hierarquia e formalização para organizar e controlar de forma eficiente o trabalho humano coletivo, no âmbito organizacional e regular por meio de regras, normas e leis (legalismo) as diversas relações que compõem as esferas da vida social.

Conforme Teixeira e Frederico (2010, p. 204, grifos do autor),

A submissão de todos à burocracia explica-se pela superioridade desta forma de organização – que se baseia em critérios técnicos e científicos – em relação às demais. As formas antigas são superadas pela racionalização/burocratização que aplica o conhecimento científico e a técnica no processo de trabalho. A eficácia e a impessoalidade da dominação se sobrepõem aos paralisantes impasses das organizações democráticas e, assim espalha-se por toda a sociedade, impondo sua lógica formal, suas razões “neutras” apoiadas em argumentos científicos e técnicos, aos partidos, associações voluntárias, sindicatos etc. Todos se veem na obrigação de racionalizar burocraticamente de *modus operandi*. E não há saída, pois as manifestações de resistência contra a burocracia, ao exigir desta “transparência” e critérios precisos, acabam por enquadrar-se em sua própria lógica, servindo apenas para aperfeiçoar essa forma inevitável e insuperável de dominação.

A racionalização, enquanto objetivo do homem moderno, expandiu-se para todos os setores da vida humana, pois, o processo de burocratização, implica em organizações sociais cuja estruturação e legitimidade fundamentam-se em um sistema racional, estabelecido por normas, leis e regimentos que impõem sua lógica formal.

Todavia, a burocracia não é um fenômeno novo, ou seja, não é uma particularidade das organizações humanas modernas, muito ao contrário, a burocracia é um fenômeno social antigo, identificada nos tempos mais remotos da civilização humana (Império Novo Egípcio, Império Romano, Estado Bizantino e Império Chinês). Mas, somente com a emergência do capitalismo industrial, no qual se tem a estruturação da empresa capitalista e das classes sociais, a burocracia

adquiriu especial relevância e transformou-se em um fenômeno social dominante na sociedade contemporânea.

Nessa perspectiva, Motta e Pereira (1983, p. 9) afirmam que:

A burocracia já está presente nas formações pré-capitalistas. Conserva ainda um papel secundário na fase competitiva do modo capitalista de produção. No século XX, entretanto, assume um papel cada vez mais decisivo e autônomo, nos quadros do capitalismo monopolista do mundo ocidental e principalmente nas sociedades de economia planejada [...] Através da história a burocracia modifica-se, sem perder algumas características essenciais. Seja como grupo social, seja como forma de organização social, a burocracia é sempre um sistema de dominação ou poder autoritário, hierárquico, que reivindica para si o monopólio da racionalidade e do conhecimento administrativo.

Embora consolide-se como prática e forma de organização antiga, os estudos mais relevantes sobre a burocracia são relativamente novos. As teorias e perspectivas sobre a burocracia contemporânea têm como base a obra *Economia e Sociedade*¹⁴ de Max Weber (1864-1920), sociólogo e economista alemão, que, no início do século XX, estudou sistematicamente as organizações burocráticas e suas determinações nas relações sociais das sociedades ocidentais.

Segundo Motta e Pereira (2004, p. 6), Weber estudou amplamente a burocracia, entretanto, não a considerou como um sistema social, ou seja, não a concebeu como uma forma de organização burocrática, mas como um tipo de poder ou dominação que esteve presente nos diferentes sistemas sociais de regulação das relações humanas. Na perspectiva weberiana, a burocracia seria um tipo de poder, o que implica em estratégias de dominação específicas da ordem burocrática e, dessa forma, “[...] seria um tipo de poder da mesma categoria que o patriarcalismo, patrimonialismo, feudalismo e carismatismos [...]” (MOTTA; PEREIRA, 2004, p. 6), contudo, cada um desses tipos de poder corresponde a um tipo de sistema social que, dadas as suas particularidades políticas, sociais e econômicas, representa uma forma de autoridade que, por sua vez, estrutura-se sobre um aparato administrativo específico, o qual assegura a dominação em uma determinada sociedade.

Segundo Weber (1999a, 1999b apud SOUZA FILHO, 2016, p. 48), existem “[...] três tipos de dominações legítimas que, por decorrência de sua natureza,

¹⁴ WEBER, M. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. 3. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, v. I, 2000.

_____. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: Editora Universidade de Brasília, v. II, 1999b.

implicam em três diferentes ordens administrativas. A dominação carismática, a dominação tradicional e a dominação legal [...]” ou racional-legal.

O primeiro tipo de poder é a dominação tradicional, típica da sociedade tradicional, na qual predominam características patriarcais e patrimonialistas, emerge da legitimação da autoridade da família, do clã e de relações sociais próprias da sociedade medieval. A autoridade tradicional é legitimada pela tradição, pelos hábitos e pelos costumes de uma sociedade. Ela resulta da ordem social sagrada e eterna, tem por base o direito divino, a tradição cultural e a herança familiar, costuma ser inerente às sociedades feudais e monarquias hereditárias.

O aparato administrativo típico da sociedade tradicional caracteriza-se por não ser racional, pois consiste em um tipo de poder herdado ou delegado pelo senhor, baseia-se nas relações de mando-obediência. A ordem administrativa estrutura-se nas normas determinadas pelo senhor e são legitimadas pela crença e pela tradição do poder senhoril. Dessa forma, o quadro administrativo não é determinado pelo crivo da competência impessoal, mas pela relação direta estabelecida com o senhor.

Ainda sobre a dominação tradicional e a composição do seu quadro administrativo, o autor afirma que:

Denominamos uma dominação tradicional quando sua legitimidade repousa na crença na sociedade de ordens e poderes senhoriais tradicionais [...] O dominador não é um “superior”, mas senhor pessoal; seu quadro administrativo não se compõe primeiramente de ‘funcionários’ mas de “servidores” pessoais, e os dominados não são “membros da associação”, mas 1) “companheiros tradicionais” ou 2) “súditos”. (WEBER, 1999a, p. 148 apud SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 49-51).

O quadro de funcionários é estruturado pela relação de confiança e dependência com o senhor, dado que implica em fidelidade pessoal e absoluta por parte do servidor. Assim, o aparato administrativo da dominação tradicional pode apresentar-se sob a forma patrimonialista, pois “[...] esse processo culmina em não se diferenciar o interesse público dos interesses privados do senhor (dominador) configurando o caráter patrimonial dessa ordem administrativa tradicional [...]” (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 49).

O segundo tipo de poder identificado por Weber é a dominação carismática, típica da sociedade carismática, na qual predominam características personalísticas, místicas e arbitrarias, decorre da legitimação da autoridade de partidos políticos, de

sindicatos, de grupos revolucionários em nações em revolução. Com tais particularidades, a autoridade carismática é legitimada por características pessoais do líder ou eleito que se qualifica por ser alguém dotado de habilidades consideradas fantásticas (mágicas), responsável por ações heroicas ou por apresentar capacidade extrema de domínio mental e interlocução, contudo sua autoridade não advém de sua posição ou grau hierárquico, mas do seu carisma. A dominação carismática baseia-se na conquista de um grande número de seguidores, devido à habilidade carismática do líder e à relação com os dominados, os crentes ou adeptos, origina-se, assim, por meio do caráter emocional emergente desse tipo de dominação.

O aparato administrativo da dominação carismática demanda a submissão de um grande número de seguidores ou discípulos leais que vão atuar como intermediários entre o líder e a massa dominada. Segundo Chiavenato (1983, p. 280), o aparato administrativo nessa modalidade de dominação “[...] é inconstante e instável, o pessoal administrativo é escolhido segundo a confiança que o líder deposita nos subordinados [...]”.

Nessa perspectiva, a seleção dos “funcionários” que compõem o quadro administrativo, também, não é realizada de forma racional, já que:

Não é um grupo de “funcionários profissionais”, e muito menos ainda tem formação profissional. Não é selecionado segundo critérios de dependência doméstica ou pessoal, mas segundo qualidades domésticas [...] Não há “colocação” ou “destituição”, nem “carreira” ou ‘ascenso’, mas apenas nomeação segundo a inspiração do líder, em virtude da qualificação carismática do invocado. (WEBER, 1999b, p. 159-160).

O processo de escolha não se fundamenta na qualificação ou na capacidade técnica do funcionário, mas sim na devoção que ele possa apresentar em relação ao líder, portanto tem autenticidade e confiabilidade necessárias. Contudo, se o subordina por algum motivo, deixa de ser confiável, ele é substituído por outro digno da confiança do líder. Por apresentar tais características, o aparato administrativo típico da dominação carismática é considerado instável e inconstante, em razão da dependência da relação de confiança entre subordinado e líder carismático.

O terceiro tipo de dominação foi qualificada por Weber como dominação racional-legal ou burocrática. Segundo o sociólogo alemão, esse tipo de dominação substitui as formas tradicionais e carismáticas nas sociedades modernas ocidentais.

Alicerça-se em normas sociais e técnicas racionais, isto é, que são racionalmente e legalmente instituídas por processos formais, os quais são reconhecidos socialmente.

Conforme Maximiano (1997, p. 37), a dominação racional-legal conjectura a legitimação da autoridade legal, a qual:

Pressupõe o exercício continuado e sujeito a leis, de funções ou atividades dentro de um âmbito de deveres e serviços objetivamente delimitados. As funções ou atividades compreendem a atribuição dos poderes necessários a sua realização e a definição estrita dos meios de coerção eventualmente administráveis, bem como as hipóteses, previamente definidas, em que esses meios podem ser aplicados. Uma autoridade estabelecida desta forma chama-se autoridade ou magistratura, segundo Weber.

A dominação racional caracteriza-se por ser legítima e legal, fato esse, que implica em obediência voluntária de indivíduos e grupos sociais. Os subordinados ou dominados aceitam as ordens superiores porque concordam com um conjunto de preceitos ou normas que consideram legítimos e dos quais derivam o comando, enquanto autoridade socialmente reconhecida.

Dessa forma, a legitimidade da dominação racional-legal fundamenta-se em normas legais, racionalmente definidas por grupos de pessoas. Na concepção weberiana, a autoridade legal origina-se a partir de decisões democráticas, portanto, presume direitos e deveres, tanto para os dominados como para os dominantes, pois, estes últimos vão exercer o poder dentro da margem racional-legal.

Chiavenato (1983, p. 280), no estudo da administração burocrática esclarece que:

A legitimidade do poder racional se baseia em normas legais racionalmente definidas. Na dominação legal, a crença na justiça da lei é o sustentáculo da legitimação. O povo obedece às leis porque acredita que elas são decretadas por um procedimento escolhido tanto pelos governados como pelos governantes. Além disso, o governante é visto como uma pessoa que alcançou tal posição exclusivamente por procedimentos legais (como nomeação, eleições, concursos etc.) e é em virtude de sua posição alcançada que ele exerce o poder dentro dos limites fixados pelas regras e regulamentados sancionados legalmente.

A dominação racional-legal visa assegurar a racionalidade dos meios e dos objetivos. Habitualmente, estrutura-se nos Estados modernos, com grandes empresas e exércitos, e apresenta características importantes, tais como: legalidade, racionalidade, impessoalidade, formalidade e meritocracia. É socialmente

legitimada por promulgações e regulamentações de normas legais previamente definidas e tem como ordem administrativa a burocracia.

Portanto, a obediência do dominado justifica-se na razão expressa nas regulamentações estabelecidas pelo conjunto da sociedade. Sob essa perspectiva, a obediência realiza-se em relação às regulamentações sociais e não por imposição do senhor, o dominador. Por esse motivo, considera-se que a impessoalidade marca sua característica no processo de mando-obediência.

Na dominação racional legal:

Quem obedece, obedece às regras, “só o faz como membro da associação e só obedece ao direito”. Por outro lado, quem manda “obedece por sua parte à ordem impessoal pela qual orienta suas disposições”. Portanto, o senhor legal encarna uma dominação que tem como pressuposto um ordenamento racional e normativo que o configura como responsável pela garantia da manutenção da formalidade e legalidade existente. (WEBER, 1999a, p. 142 apud SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 50).

A ordem administrativa que corresponde à racionalidade e à legalidade dessa forma de dominação específica é a burocracia. Na perspectiva weberiana, a burocracia é uma ordem administrativa que viabiliza a dominação fundamentada na relação mando-obediência, pois consiste em uma estrutura formal-legal, definida e aplicada racionalmente e, por sustentar essas características, é considerada uma ordem administrativa eficiente e organizada.

O aparato administrativo burocrático também se estrutura no ordenamento racional-legal. As relações dos funcionários, dos burocratas com o dominador, os dominados e os demais profissionais que compõem o quadro administrativo são definidas por regras formalizadas e impessoais, as quais delineiam de forma racional a hierarquia da estrutura burocrática, estabelecendo direitos e deveres inerentes a cada cargo ou posição hierárquica e definem critérios e métodos racionais para o recrutamento dos funcionários que comporão a organização burocrática.

Na abordagem weberiana, a burocracia é compreendida como uma organização eficiente por excelência. E para alcançar a eficiência, a burocracia precisa detalhar previamente todas as etapas que deverão ser realizadas no âmbito administrativo e organizacional. Para garantir a eficiência, a burocracia apresenta dez características consideradas essenciais para a organização racional-legal. Assim, a burocracia deve garantir:

1. Caráter legal das normas e regulamentos;
2. Caráter formal das comunicações;
3. Caráter racional e divisão do trabalho;
4. Impessoalidade nas relações;
5. Hierarquia de autoridade;
6. Rotinas e procedimentos padronizados;
7. Competência técnica e meritocracia;
8. Especialização da administração que é separada da propriedade;
9. Profissionalização dos participantes;
10. Completa previsibilidade do funcionamento. (CHIAVENATO, 1999, p. 419).

Atendendo tais princípios, a burocracia objetiva assegurar a previsibilidade no comportamento humano e a padronização do desempenho dos participantes no processo, viabilizando, desse modo, a máxima eficiência da organização. Weber considerava que a realização eficaz dos mecanismos da burocracia pressupunha que as reações e comportamentos humanos fossem inteiramente previsíveis, uma vez que a organização do trabalho sob a perspectiva burocrática é formalizada sobre normas e regras impessoais e devem conduzir os processos de trabalho.

Devido à racionalidade dos mecanismos burocráticos, Weber (1999a, 1999b apud SOUZA FILHO; GURGEL, 2016) acreditava na superioridade da burocracia em relação às outras formas de associação (tradicional e carismática), reconhecidas as suas vantagens.

Para Weber, as vantagens da burocracia justificam-se na:

1. *Racionalidade*, em relação ao alcance dos objetivos da organização;
2. *Precisão* na definição do cargo e na operação, pelo conhecimento exato dos deveres;
3. *Rapidez* nas decisões, pois cada um conhece o que deve ser feito e por quem e as ordens e papéis tramitam através de canais preestabelecidos;
4. *Univocidade de interpretação* garantida pela regulamentação específica e escrita. Por outro lado, a informação é discreta, pois é fornecida apenas a quem deve recebê-la;
5. *Uniformidade de rotinas e procedimentos* que favorece a padronização, redução de custos e de erros, pois os procedimentos são definidos por escrito;
6. *Continuidade da organização* através da substituição do pessoal que é afastado. Além disso, os critérios de seleção de escolha se baseiam na capacidade e na competência técnica;
7. *Redução da fricção entre as pessoas*, pois cada funcionário conhece aquilo que é exigido dele e quais são os limites entre a responsabilidade e as dos outros;
8. *Constância*, pois os mesmos tipos de decisão devem ser tomados nas mesmas circunstâncias;
9. *Subordinação* dos mais novos aos mais antigos de uma forma estrita e bem conhecida, de modo que o superior possa tomar decisões que afetem o nível mais baixo;
10. *Confiabilidade*, pois o negócio é conduzido de acordo com regras conhecidas, sendo que grande número de casos similares são metodicamente tratados dentro da mesma maneira sistemática. As

decisões são presáveis e o processo decisório, por ser despersonalizado no sentido de excluir sentimentos irracionais como o amor, raiva, preferências pessoais, elimina a discriminação pessoal;

11. *Existem benefícios sob o prisma das pessoas* na organização, pois a hierarquia é formalizada, o trabalho é dividido entre as pessoas de maneira ordenada, as pessoas são treinadas para se tornarem especialistas em seus campos particulares, podendo encarregar-se na organização em função de seu mérito pessoal e competência técnica. (CHIAVENATO, 1983, p. 288, grifos do autor).

Na concepção weberiana, a burocracia, devido ao seu caráter racional-legal, assegura a cooperação no âmbito organizacional. O mecanismo burocrático condiciona os indivíduos que o compõem a cumprirem as regras na medida em que os objetivos estabelecidos pela organização são devidamente valorizados e cada pessoa que participa da estrutura deve realizar as atividades atribuídas, de modo a contribuírem para que o objetivo seja alcançado. Na estruturação das organizações sociais, enquanto instâncias de poder, isto é, instâncias de legitimação da autoridade legal-racional, cada pessoa tem uma função específica na divisão do trabalho. Função essa que, racionalmente estabelecida, deve sempre se convergir para a realização eficiente dos objetivos organizacionais. Por isso, o caráter racional e funcional da burocracia no controle e na estruturação da organização, por meio de normas e regras institucionais, essencialmente deve garantir a previsibilidade sobre o processo, evitando, desse modo, intercorrências que possam comprometer a eficiência organizacional.

Vale ressaltar que na lógica weberiana, a racionalidade¹⁵ é a adequação dos meios aos fins determinados pela organização e que na conjuntura burocrática isso significa eficiência. Consequentemente, no contexto burocrático, a organização é racional se os meios mais eficientes são estabelecidos para estruturar o trabalho coletivo na direção do desenvolvimento dos objetivos organizacionais. Contudo, no contexto burocrático são os objetivos coletivos da organização que devem prevalecer e não os dos seus membros individuais.

Na compreensão weberiana da burocracia, isso significa dizer que, quanto mais racional e burocrática uma organização é, tanto mais os seus membros individuais e coletivos “[...] se tornam simples engrenagens de uma máquina,

¹⁵ O racionalismo weberiano tanto pode referir-se aos meios racionais e sua adequação ou inadequação para chegar a um fim, qualquer que seja (atividade racional da organização burocrática), como também pode se referir à visão racional do mundo através de conceitos cada vez mais precisos e abstratos, desenvolvidos pela ciência e rejeitando toda a religião e valores metafísicos ou tradicionais (desmistificando o próprio mundo). (CHIAVENATO, 1983, p. 289).

ignorando o propósito e o significado de seu comportamento [...]” (CHIAVENATO, 1983, p. 289). Sobre tal consequência, embora Weber “[...] considerasse a burocracia como a mais eficiente forma de organização criada pelo homem [...]”, ele destacou que a busca pela eficiência “[...] cujos resultados, advindos da crescente burocratização¹⁶ do mundo moderno, seriam uma enorme ameaça à liberdade individual e às instituições democráticas das sociedades ocidentais [...].” (CHIAVENATO, 1983, p. 289).

Ainda, sobre a racionalidade em Weber, ele define que a racionalidade funcional é atingida quando a base de criação de regras é fundamentada no conhecimento científico e “[...] que servem para dirigir, partindo de cima, todo comportamento de encontro à eficiência [...]” (CHIAVENATO, 1983, p. 289), pois, o conhecimento científico é real e objetivo, dotado de legalidade teórico-prática, uma vez que é proveniente de métodos e técnicas racionais.

Mas há de se ressaltar que Weber fez uma análise ampla da burocracia, considerou sua manifestação, na sociedade capitalista, entretanto, sua perspectiva de análise fundamentou-se no “tipo ideal”¹⁷, isto é, em sua “forma pura” e não como ela realmente se materializa na sociedade de classes. No tocante ao “tipo ideal” e ao estudo da burocracia, Motta e Pereira (2004, p. 41-42) salientam que na perspectiva weberiana:

Quando afirmamos que, seguindo a orientação de Weber, o grande sociólogo alemão cujos estudos sobre a burocracia tornaram-se textos clássicos na literatura sociológica, estávamos apresentando as organizações em sua forma pura, como um “tipo ideal”. Descrevemos um modelo, e os modelos ajudam-nos a compreender a realidade, mas, na medida em que constituem meras abstrações, jamais a retrataram fiel e pormenorizadamente. [...] Ele estudou a burocracia de forma abstrata e estática, não a estudou dinamicamente, em processo, modificada pelos homens que dela fazem parte, por seus valores e crenças, por seus sentimentos e necessidades.

¹⁶ Para Weber, o termo burocratização em um sentido mais amplo, referindo-se também às formas de agir e de pensar que não existem não somente no contexto organizacional, mas que permeiam toda a vida social. (CHIAVENATO, 1983, p. 289).

¹⁷ Para Weber, o “tipo ideal” é um conceito ideal que propõe uma simplificação e generalização da realidade. Partindo desse modelo, é possível analisar diversos fatos reais como desvios do ideal: “Tais construções (...) permitem-nos ver se, em traços particulares ou em seu caráter total, os fenômenos se aproximam de uma de nossas construções, determinar o grau de aproximação do fenômeno histórico e o tipo construído teoricamente. Sob esse aspecto, a construção é simplesmente um recurso técnico que facilita uma disposição e terminologia mais lúcidas.” (WEBER, 1979, p. 372 apud BARBOSA; QUINTANEIRO, 2009, p. 113).

Para Weber a dominação racional-legal, característica das sociedades ocidentais, emerge da relação mando-obediência. Sob essa perspectiva de análise, a autoridade legitimada pela burocracia, estruturada no âmbito do Estado e nas grandes empresas, não se fundamenta na dominação de classe, ou seja, não considera dominação que uma classe exerce sobre a outra, por meio da relação desigual entre capital e trabalho.

A respeito da racionalidade weberiana, Souza Filho e Gurgel (2016, p. 52) esclarecem que a perspectiva trabalhada por Weber se refere somente às questões relacionadas à adequação dos meios aos fins/valores definidos, de modo que sua análise não abrange as questões pertinentes à adequação racional dos fins e valores definidos sobre as finalidades estabelecidas.

Segundo Souza Filho e Gurgel (2016, p. 52), esse posicionamento:

[...] faz com que Weber omita a finalidade que orienta e fundamenta a burocracia. A burocracia não é uma estrutura administrativa que materializa uma dominação a partir de uma lógica racional instrumental abstrata, ou seja, sem vinculação a uma determinada finalidade. A burocracia, diferentemente do que postula Weber, é uma ordem administrativa que se constitui na sociabilidade capitalista e é funcional a ela.

Para os autores, o método de análise utilizado por Weber omite a verdadeira finalidade que se destina à burocracia, pois, enquanto ordem administrativa fundante do processo de produção e reprodução social, contribui diretamente para a efetivação da sociabilidade capitalista e tal constatação fica implícita na reflexão weberiana sobre a relação burocracia e capitalismo.

Isto porque, com a consolidação do sistema capitalista, as relações sociais passaram a ser estruturadas sobre as relações de poder e, considerando que as organizações sociais são instâncias de reprodução da ordem societária vigente, a burocracia apresenta mecanismos técnico-rationais que possibilitam o alicerçar das relações de poder tipicamente capitalistas em todas as esferas da vida humana.

Fundamentados em Weber (1999a apud SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 52) esclarecem que:

O capitalismo, ao mesmo tempo em que exige uma administração burocrática, oferece condições para sua existência. O capitalismo necessita de uma “administração contínua, rigorosa, intensa e calculável”, por isso requer uma forma racional de dominação (Weber, 1999a, p. 146). Por outro

lado, o capitalismo possibilita, através dos recursos monetários, a existência da estrutura burocrática.

Os autores reiteram que, na perspectiva weberiana, a finalidade da burocracia no capitalismo “[...] não fica explícita, mas ao desvelar as conexões entre capitalismo e burocracia, entendemos que Weber, de alguma forma, explicita os fins a que serve a burocracia [...]” (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 52), uma vez que a sociedade institui padrões, leis, normas, regimentos e práticas com vistas a controlar e manter as relações de poder predominantes na estrutura social do capital. E é a partir da regulação e legitimação das relações de poder que são estruturadas as instituições que, enquanto instrumento de reprodução da ordem social dominante, se constituem como mecanismo de regulação das relações sociais e das atividades estabelecidas pelos diversos grupos, os quais compõem a sociedade. Nesses termos, a burocracia, em função de seu aparato administrativo considerado racional-legal, é fundamental para a estruturação e a manutenção da dominação de classe no capitalismo.

Como visto, a burocracia, também, consiste em um modelo de organização eficiente, cuja estrutura funcional e legal é capaz de racionalizar meios e fins, no processo de realização dos objetivos organizacionais. Portanto, do mesmo modo, a burocracia constitui-se como uma organização burocrática, em outras palavras, uma organização eficiente que estabelece mecanismos burocráticos capazes de articularem racionalmente meios e fins para garantir o alcance das metas da organização social, por meio da eficiência organizacional.

Conforme definido por Motta e Pereira (2004, p. 33):

A eficiência é uma forma específica de racionalidade, na qual a coerência dos meios em relação com os fins visados se traduz no emprego de um mínimo de esforços (meios) para obtenção de um máximo de resultados (fins). Dessa forma, tanto poderíamos dizer que a burocracia é um sistema social em que a divisão do trabalho é racionalmente realizada, como afirmar que é o sistema social que se administra segundo critérios de eficiência. O fato de ser eficiente é, portanto, condição para o sistema social seja considerado uma burocracia. E é exatamente essa maior eficiência das burocracias a primeira e mais importante causa de sua multiplicação.

A organização burocrática apresenta uma estrutura puramente técnica, capaz de alcançar o mais alto grau de eficiência. É considerada uma estrutura racional e formal, capaz de levar a efeito um controle imperativo sobre um grande número de pessoas organizadas, por meio da legalização da organização funcional e das

rotinas administrativas nas organizações formais. Com vistas a assegurar o controle sobre toda estrutura organizacional, estabelece normas, regras, procedimentos impessoais e formais para garantir a realização dos objetivos da organização. Para tanto, é preciso racionalidade na realização dos meios e fins organizacionais.

Dessa forma, as organizações burocráticas são organizações concebidas como instâncias de poder, estruturadas e legitimadas pela autoridade racional legal, que, por meio de mecanismos burocráticos, organiza e controla a divisão do trabalho, segundo interesses da organização. Portanto, podem ser definidas como “[...] sistema social em que a divisão do trabalho é sistemática e coerentemente realizada, tendo em vista os fins visados; é o sistema social em que há procura deliberada de economizar os meios para se atingir os fins [...]” (MOTTA; PEREIRA, 2004, p. 8).

Por esse motivo, as organizações burocráticas são consideradas as mais formais, racionais e eficientes identificadas nos agrupamentos humanos formalizados. Assim, todo sistema social organizado e administrado, segundo critérios racionais e centralizado em um nível de poder hierárquico, os quais direcionam os objetivos organizacionais, é uma organização burocrática. O que significa dizer que quanto mais um sistema social é organizado, mais ele se identifica com o modelo ideal de organização burocrática. Portanto, pode-se definir que sistema social é ou não uma organização burocrática, na medida em que é burocraticamente organizado.

A organização burocrática é o tipo ideal de organização, pois estabelece-se como sistema social, no qual estão presentes todos os elementos constituintes de qualquer burocracia, como os sistemas sociais hierárquicos, centralizados, formais e impessoais, dirigidos por profissionais especializados, contratados por capacidade técnica e que tendem a controlá-la conforme previsto pelo princípio básico da burocracia: racionalização entre meios e fins. Assim sendo, a burocracia estruturada para ser compreendida como organização social é aquela que domina uma parte considerável de poder e consegue mantê-lo por meio da autoridade racional-legal.

Nas Palavras de Motta e Pereira (2004, p. 33), a organização burocrática caracteriza-se por ser um sistema burocrático formal, impessoal, dirigido por administradores profissionais.

Ainda, segundo os autores, as vantagens da estruturação da organização burocrática podem ser resumidas em somente uma: a previsibilidade do

comportamento dos membros individuais e dos grupos que compõem a organização. Previsibilidade essa que é estabelecida pelas normas, regras e pelos procedimentos formalizados na organização burocrática, isso porque o comportamento humano é imprevisível, mas considera-se que os mecanismos burocráticos são capazes de padronizá-los, de acordo com os objetivos da organização. Desse modo, os mecanismos burocráticos são indispensáveis para garantirem a organização do trabalho coletivo. Considera-se, portanto, que o sistema social burocrático é especificamente aquele cujo caráter formal viabiliza a maior previsibilidade do comportamento dos membros que o compõe.

Nesses termos, para Motta e Pereira (2004, p. XVII):

Todo sistema social administrado segundo critérios racionais e hierárquicos é uma organização burocrática. Haverá organizações burocráticas mais flexíveis ou mais rígidas, mais formalizadas ou menos, mais ou menos autoritárias. Mas todas serão organizações burocráticas, desde que o sentido básico do processo decisório seja de cima para baixo.

De modo geral, as organizações burocráticas são organizações cuja estrutura funcional fundamenta-se na burocracia, enquanto meio racional de controle e organização dos modernos sistemas sociais (privadas e estatais) que surgiram com o desenvolvimento industrial e com a consolidação do capitalismo como sistema social de produção e regulação das relações sociais.

As organizações são agrupamentos sociais presentes em todas as esferas do homem, apresentam-se em diferentes níveis de complexidades, são estruturadas sobre diferentes objetivos ou interesses e, na medida em que são consideradas instâncias que possibilitam o desenvolvimento e a modernização da sociedade, também, verifica-se que essas organizações são mecanismos de produção e reprodução da ordem vigente. Por legitimar o poder e a dominação vigentes, nas esferas de produção e reprodução, por meio da autoridade racional-legal, apresentam estruturas sociais e socioeconômicas idênticas ao sistema social no qual estão inseridas.

Nessa direção, Motta e Pereira (2004, p. 221) ressaltam que “[...] em qualquer esfera na qual se desenvolvem, as organizações burocráticas têm como principal função a reprodução do conjunto de relações sociais determinadas pelo sistema econômico dominante [...]”. Igualmente, no capitalismo, no âmbito da produção, a organização burocrática tem papel estratégico e fundamental na organização da

produção social, o que garante a produção dos lucros e, ao mesmo tempo, a estruturação de mecanismos que garantem a dominação de classe. Já no âmbito da reprodução social, o Estado é uma grande organização burocrática e tem o poder de legislar e tributar, segundo interesses coletivos, contudo é uma instância de legitimação da dominação racional-legal, isto é, é uma instância burocrática de legitimação da produção e da reprodução da ordem capitalista.

Porém, como apontam Motta e Pereira (2004, p. 5) “[...] não existe organização sem administração, e a recíproca é quase totalmente verdadeira, já que é precipuamente dentro das organizações que a administração é exercida [...]”. Logo, então, pode-se entender que a organização burocrática, também, consiste em uma estratégia administrativa, ou formalmente, traduz-se em uma perspectiva de administração e, em termos mais atuais, em uma forma de gestão.

Conforme expressam Gurgel e Rodriguez (2014, p. 39), a burocracia é um modelo de gestão, cuja finalidade, também, funda-se no processo de racionalização entre os recursos e objetivos estabelecidos, com o propósito de assegurar a eficiência organizacional, nas esferas da produção e reprodução social.

A burocracia é o modelo de gestão dominante na sociedade capitalista moderna e, como previa seu principal teórico, também fortemente presente nas experiências socialistas conhecidas. Trata-se de um sistema amplo e crescentemente praticado, objeto de muitos estudos, exatamente por sua influência sobre o dia a dia das pessoas, empresas privadas e órgãos públicos.

Como o desenvolvimento do capitalismo industrial, as organizações burocráticas vão desenvolver uma forma específica de administração burocrática, para garantirem a racionalidade em toda a estrutura organizacional.

No processo de desenvolvimento capitalista, à medida que cresciam as empresas, a classe capitalista verificou que uma condição essencial para a continuidade desse crescimento e, portanto, para manutenção do próprio processo de acumulação de capital era a estruturação de empresas na forma de organizações burocráticas. Definiu-se uma estratégia de administração baseada em organizações burocráticas. Através dessa estratégia, a classe capitalista defendia-se contra maior tendência ao declínio secular da taxa de lucro ao alcançar maior produtividade, não apenas da mão-de-obra, mas também do capital. Por outro lado, essa estratégia inseria-se no processo histórico de luta de classes, garantido para os empresários a disciplina e a cooperação dos trabalhadores. (MOTTA; PEREIRA, 2004, p. XV).

Tornou-se necessário um modelo de gestão racional capaz de apreender todas as variáveis da organização, bem como o comportamento dos membros dela participantes, prevendo possíveis disfunções no processo de gestão burocrático. Dada a sua eficiência, esse modelo, que originalmente se desenvolve na unidade de produção capitalista, é aplicável não somente à fábrica, mas a todas as formas de organização humana, como nas empresas, nas associações e nas organizações estatais e paraestatais.

Com o crescimento das empresas, torna-se impossível administrá-las eficientemente, a não ser através da introdução do sistema burocrático. O verdadeiro, ou mesmo o pequeno industrial, pode controlar informalmente seus subordinados, mas em uma empresa com milhares ou mesmo centenas de empregados, a única forma de controlar a atividade de cada um deles é enquadrá-los dentro de uma organização burocrática. É fácil observar que, quanto maior a empresa, mais tende a burocratizar-se. À medida que o controle por supervisão direta do proprietário sobre a maioria dos subordinado vai-se tornando inviável, conforme as relações pessoais entre os indivíduos vão sendo sobrepujadas pelas relações funcionais, à medida que sobrevivência da organização começa a depender da contratação de administradores e técnicos profissionais competentes, dada a crescente complexidade das tarefas administrativas e tecnológicas, mais tende ela burocratizar. (MOTTA; PEREIRA, 2004, p. 37).

As organizações, essencialmente, são estruturadas para atender aos interesses de indivíduos ou de grupos sociais. E esses interesses indicam a direção que a organização irá tomar. Assim, há sempre uma pessoa ou grupo de pessoas cujo papel consiste em desempenhar a tarefa de coordenar e de administrar os objetivos das organizações. Contudo, na administração burocrática, é preciso fundamentar-se nos princípios básicos da burocracia: formalização, impessoalidade na condução dos processos formais, comunicação e definição de regulamentação da relação entre o indivíduo e a atividade na organização racional.

A burocracia, enquanto estratégia de administração, consiste no processo de gestão dos objetivos organizacionais que se alicerça na racionalidade, isto é, na adequação dos meios aos fins determinados, sempre com a finalidade de garantir a máxima eficiência na realização desses objetivos (fins) das organizações.

O objetivo da gestão burocrática é garantir a eficiência dos processos de trabalho da organização, de forma a assegurar a realização dos objetivos estabelecidos. Com o desenvolvimento da atividade administrativa burocrática tem-se, assim, maior grau de burocratização dos processos de trabalho no interior da organização, sempre objetivando como resultado a eficiência organizacional. Isso

posto, “as organizações” são racionalizadas “através de métodos administrativos” e, no processo de racionalização, é “[...] o administrador que racionaliza, que organiza os sistemas sociais, transformando-os em burocracias [...]” (MOTTA; PEREIRA, 2004, p. 7), por meio da administração burocrática.

A administração e a organização burocráticas são, portanto, dois fenômenos sociais e econômicos emergentes do processo histórico de racionalização das relações humanas. Eles estruturam-se como atividades eminentemente humanas e ocupam espaço central na regulação das relações sociais vigentes. Presentes nas diversas esferas da vida social, como estratégias de organização e de estruturação das atividades humanas, caminham paralela e entrelaçadamente e estabelecem uma relação de dependência e interdependência, pois, ambas têm como objetivo assegurar a vigência e a definição do processo racional-legal na realização dos objetivos individuais e coletivos, nas diferentes formas de organizações sociais.

E não se pode deixar de considerar que a sociedade contemporânea se caracteriza pelas organizações, sejam elas simples, complexas, diferentes nas suas formas de estruturação, interesses e objetivos. E, ainda, é nas organizações que o homem trabalha, se diverte e defende seus interesses. São as diferentes organizações que coordenam o trabalho humano, a sua formação profissional, os seus interesses individuais e coletivos e as suas reivindicações. Conforme Motta e Pereira (1983, p. 16), “[...] são organizações de caráter econômico, político, cultural, religioso, que se justapõem, que se interpenetram, que se entrecruzam, que entram em relações de cooperação e conflitos, de dependência e interdependência [...]” E, por último, as condições de desenvolvimento político, social e econômico de qualquer país dependem das suas organizações e da eficiente administração dessas organizações.

A burocracia é um fenômeno antigo, presente já nas sociedades pré-capitalistas, mas somente com o desenvolvimento do capitalismo industrial, a burocracia foi institucionalizada como prática racional nas organizações produtivas do capital e nas organizações estatais. Estabelecida como meio e estratégia de racionalização dos processos e relações trabalho, vai estruturar um sistema de poder fundamentado na dominação racional-legal, legitima um poder autoritário e hierárquico alicerçado no direito, na jurisdição e na legislação que irão garantir o controle do trabalho coletivo e a produção dos lucros na sociedade do capital. A estruturação de seus mecanismos e de seu aparato administrativo possibilitará o

desenvolvimento da organização burocrática e da administração burocrática, com a finalidade de racionalizar os meios e fins da organização, assim, assegurando a realização dos objetivos estabelecidos, de forma a garantir a máxima eficiência da organização.

No entanto, sendo uma organização tipicamente capitalista, reproduz um modo de dominação que vai além da relação mando-obediência legitimada pela autoridade racional-legal, pois em qualquer esfera na qual se desenvolva, a burocracia tem como principal finalidade a reprodução do conjunto de relações sociais específicas do sistema econômico dominante. Dessa forma, garante os mecanismos estruturais e de controle da produção e reprodução das relações sociais capitalistas, exercendo papel fundamental nas relações de dominação próprias do capitalismo, afirmando a dominação de classe, isto é, a dominação do capital sobre o trabalho, uma vez que a burocracia, enquanto grupo social e classe social estratificada, se apropria dos meios de produção e institui mecanismos e estratégias administrativas para manter o controle (poder) sobre as relações de produção.

Mas é fato, a burocracia é uma forma de organização racional dominante e, portanto, influente nas sociedades contemporâneas. E, dada sua relevância no mundo contemporâneo, aí reside a importância de estudá-la e de desenvolver uma análise crítica e fundamentada teoricamente a partir das dimensões e manifestações do fenômeno burocrático, pois não é algo que possa desconsiderar totalmente ou submeter a uma análise simplista.

A burocracia manifesta-se com a emergência do capitalismo e tem vinculação orgânica com a classe dominante. Estrutura-se sobre fundamentos racionais-legais, métodos técnico-científicos, dimensão instrumental cuja finalidade funda-se na relação funcional realizada entre meios e fins organizacionais e legitima uma forma de autoridade vinculada à dominação de classe, própria do capitalismo. Desse modo, a burocracia expressa-se como uma forma de administração capitalista que, como já dito, baseia-se na dominação racional instrumental estruturada formalmente, viabiliza o controle do trabalho coletivo e a produção e apropriação privada da riqueza socialmente produzida, o que possibilita a dominação e, conseqüentemente, a manutenção da ordem social vigente.

1.4 A gestão como atividade inerente ao processo de trabalho: fundamentos para a gestão democrática

Historicamente, a atividade administrativa manifesta-se como prática racionalizada somente com a emergência do capitalismo industrial. Com a consolidação das relações sociais capitalistas, a administração estrutura-se como estratégia e mecanismo de controle do trabalho coletivo e da elevação da produção dos lucros, portanto, se estabelece como prática determinante para a manutenção das relações econômicas, políticas, sociais próprias do modo de produção capitalista. Contudo, enquanto atividade teleológica, isto é, como uma ação iminentemente humana, a atividade administrativa pode manifestar-se depurada da racionalidade burguesa, desvinculada da finalidade instrumental e funcional da classe dominante. E, dessa forma, enquanto instrumento técnico-científico depurado da racionalidade instrumental, tem a possibilidade de contribuir com a consolidação do projeto societário da classe trabalhadora, também, estruturando-se como estratégia e instrumento democráticos. De forma a constituir, assim, uma dimensão da gestão, cujos fins sejam emancipadores, fundamentado sobre uma perspectiva democrática e vinculada aos interesses coletivos das classes subalternas.

A gestão consolida-se como processo inerente aos processos de trabalho desenvolvidos pelo homem, independente da área de atuação, seja na esfera da produção ou na esfera da reprodução. Desse modo, a gestão tem sua origem, como teleológica, na intencionalidade e no planejamento que dão origem ao processo de trabalho. Pois, como já dito, é atividade desenvolvida exclusivamente pelo homem, portanto, compreendida como atividade teleológica, realizada nas diversas esferas da vida humana e nos espaços técnico-profissionais.

Na esteira dessa perspectiva de análise, a gestão, conseqüentemente, apresenta-se como atividade inerente aos processos de trabalho dos assistentes sociais, desenvolvidos nos diferentes espaços sócio-ocupacionais. Dada essa constatação, é necessário compreender a atividade administrativa para além da sua manifestação histórica, na sociedade de classes, isso porque, antes de se estruturar como prática racionalizada e a serviço dos interesses do capital, a gestão consolida-se como prática humana histórica realizada muito antes do desenvolvimento das forças produtivas do capitalismo. E tal apreensão é fundamental para desconstruir a

resistência construída em torno da gestão, no Serviço Social, principalmente, a resistência fundada na perspectiva ideológica.

Mas reconhecer e tomar propriedade da gestão implicam em compreendê-la na sua dimensão técnico-científica como atividade iminentemente humana, racional e sistematizada, a qual tem a possibilidade de fundamentar-se nas dimensões teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa do Serviço Social, para, assim, construir um processo de gestão no qual a finalidade seja ações democráticas e emancipadoras. Todavia, o processo de reconhecimento e apropriação da gestão demanda apreensão crítica e propositiva sobre as possibilidades da gestão no trabalho profissional do assistente social.

Fato esse que demonstra a importância da formação profissional na fundamentação teórico-prática da gestão e, conseqüentemente, no reconhecimento e na apropriação da gestão na sua perspectiva democrática. É impreterível discutir a relação dialética que permeia o reconhecimento e a apropriação pelos graduandos que, posteriormente, se tornarão profissionais e desenvolverão processos de gestão nos seus espaços sócio-ocupacionais, seja no trato da gestão, no cotidiano de trabalho, no planejamento e na organização do trabalho no espaço sócio-ocupacional, ou seja no desenvolvimento de competências profissionais no âmbito da gestão, conforme definido na Lei de regulamentação da profissão (Lei Federal N. 8662/93). Em razão disso, o trato crítico-propositivo da gestão dependerá do conhecimento que o assistente social imprimirá nas suas ações, isto é, dependerá da direção teórico-metodológico e ético-político que o profissional desenvolverá no âmbito técnico-operativo do trabalho profissional.

Assim, com o intuito de contribuir com a apreensão da gestão como atividade inerente ao processo de trabalho, será fundamentado o processo de gestão no trabalho a partir do desenvolvimento do “processo de trabalho” em Marx (2013, p. 255-263) e, ainda, será alicerçada a importância da depuração das dimensões da administração tipicamente capitalista para a construção do “conceito de administração em geral”, conforme Paro (2012, p, 23), para somente, assim, fundamentar a estruturação da dimensão democrática e emancipadora da atividade administrativa moderna, ou seja, estruturar a dimensão técnico-científica da gestão, a qual as finalidades sejam a realização e a efetivação dos interesses coletivos da classe trabalhadora.

Destarte, a compreensão da gestão como atividade inerente ao processo de trabalho, iniciará seu percurso, no tocante a essa etapa da fundamentação teórica, recorrendo à categoria trabalho, como categoria fundante do ser social.

Assim, para Marx (2013, p. 255-263), trabalho é toda a produção humana que implica em prévia ideação e resultados planejados, isso porque, em qualquer forma de sociedade, o homem precisa trabalhar. Pois, é por meio da realização do trabalho que ele domina a natureza e cria instrumentos que facilitem o seu processo de desenvolvimento, desde os primórdios da humanidade. Dado que, no decorrer da história humana, nas mais diferentes regiões do mundo, nas diversas culturas e nas mais variadas formas de organização social, o trabalho esteve presente como categoria fundante de desenvolvimento e organização da vida humana, uma vez que, ao trabalhar, o homem transforma a matéria-prima e, ao mesmo tempo, no decorrer desse processo, se transforma, ou seja, se desenvolve enquanto sujeito social, construindo, a partir de condições objetivas e de sua ação sobre elas, a sua subjetividade. Assim, ao considerar a relação do homem com o trabalho, deve-se considerar, também, que a história do homem se confunde com a história do trabalho nas diferentes formas de organização humana. Pois, é a partir do trabalho que o homem desenvolve processos sociais, porquanto, a realização do trabalho pressupõe relações sociais e fundamentação em tudo o que foi socialmente construído, anteriormente, pelo próprio homem.

Em seu sentido ontológico, o trabalho tem caráter humanizador e consolida-se como atividade vital para o homem, pois é por meio do trabalho que o homem intervém na natureza, transformando-a, segundo sua intencionalidade. Todavia, ao intervir na natureza, o homem também se transforma, modifica-se em função do caráter humanizador e criativo proveniente da relação homem-natureza.

Marx (2013, p. 255) define que:

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre homem e natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta a matéria natural como uma potência natural [*naturmacht*]. A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, a sua própria natureza. Ele desenvolve as potências que nele jazem latentes e submete o jogo das suas forças a seu próprio domínio.

É uma atividade fundamental para o homem, pois, por meio da transformação da natureza, ele mediatiza a satisfação de suas necessidades e das necessidades dos outros homens. E nesse processo de transformação, o homem imprime em sua ação elementos corporais, como a força física e a atividade mental, e, dessa forma, transforma a natureza conforme sua necessidade inicial e modifica a si mesmo, porque é o único ser vivo capaz de produzir e sistematizar conhecimento a partir dessa relação transformadora. Assim, a partir dessa relação estabelecida teleologicamente, o homem submete a natureza à sua vontade, objetivando, portanto, atender às suas necessidades.

Desse modo:

Não se trata, aqui, das primeiras formas instintivas, animais [tierartig], do trabalho. Um incomensurável intervalo de tempo separa o estágio em que o trabalhador se apresenta como vendedor de sua força de sua própria força de trabalho daquele em que o trabalho humano ainda não se desvinculou de sua forma instintiva. Pressupomos o trabalho numa forma em que ele diz respeito unicamente ao homem. (MARX, 2013, p. 255).

É por meio do trabalho que o homem se afirma como ser social e, portanto, distinto dos demais seres que compõem a natureza. O trabalho constitui-se como elemento fundante do ser social e das relações sociais provenientes das mediações construídas entre homem-natureza.

A capacidade de desenvolver uma ação transformadora, segundo uma ideia previamente determinada, afirma o homem como ser social, isto é, a ação transformadora exercida sobre a natureza realiza-se, conforme algo que o determinou anteriormente, assim, desenvolve e produz produtos, de acordo com suas necessidades, porém resultam de uma ação anteriormente idealizada.

Marx (2013, p. 255) ressalta que:

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha envergonha muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia. Porém, o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com cera. No final do processo de trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo, portanto, um resultado que já existia idealmente.

O trabalho é uma atividade eminentemente humana, seja ela material, intelectual ou artística. Nessa perspectiva, o processo de transformação da natureza, a mediatização de suas necessidades práticas e básicas ocorre por meio

da dimensão teleológica do trabalho, isto é, a capacidade do homem em realizar algo inicialmente objetivado em seu pensamento.

O que torna a capacidade de trabalho do homem superior a de qualquer animal é a capacidade de articular o processo de execução com a concepção a ser atingida. É o fato de realizar uma atividade previamente concebida para alcançar determinada finalidade. Consiste na capacidade de criar e de articular mediações para a operacionalização da atividade planejada.

Porém, isso não significa que:

Ele se limite a uma alteração da forma natural; ele realiza neste último, ao mesmo tempo, seu objetivo, que ele tem de subordinar sua vontade. E essa subordinação não é um ato isolado. Além do esforço dos órgãos que trabalham, a atividade laboral exige a vontade orientada a um fim, que se manifesta como atenção do trabalhador durante a realização de sua tarefa, e isso tanto mais quanto menos esse trabalho, pelo seu próprio conteúdo e pelo modo de execução, atrai o trabalhador, portanto, quanto menos este último usufrui dele como jogo de suas próprias forças físicas e mentais. (MARX, 2013, p. 256).

O homem é o único ser vivo que ao realizar o trabalho é capaz de projetar, antecipadamente, o resultado que deseja obter. Em outras palavras, o ser humano, na realização do trabalho, fundamenta-se no processo de antecipação e projeção de resultados, isto é, possui uma dimensão teleológica. Contudo, o homem também se constitui como o único ser que é capaz de projetar e criar meios e instrumentos de trabalho, desse modo, afirma o trabalho como atividade planejada, o qual tem uma finalidade criadora, de forma a afirmar essa atividade como prática iminentemente humana.

Como pode-se observar, o homem estabelece um processo intencional, o qual lhe permite intervir e dominar a natureza, o processo de trabalho - elemento fundamental que mediatiza a realização das necessidades individuais e coletivas. No processo de trabalho, o homem vai determinar mediações para realizar seus objetivos e essas intermediações irão permitir a operacionalização do que foi concebido mentalmente.

Segundo Marx (2013, p. 256), “[...] os momentos simples do processo de trabalho são, em primeiro lugar, a atividade orientada a um fim, ou trabalho propriamente dito; em segundo lugar, seu objeto, e em terceiro, seus meios [...].” Pois, como já dito anteriormente, é pelo trabalho que as necessidades humanas são realizadas e é, também, por meio do trabalho que o homem cria outras

necessidades, fato esse determinante no tocante à criação de novos instrumentos e meios de realizar o trabalho, de modo a satisfazer diferentes necessidades, ou seja, a partir da criação do “valor de uso”.

Desse modo, no primeiro momento que determina o processo de trabalho para a produção de valor, a atividade orientada para um fim, é preciso que o homem trabalhe. E essa capacidade que o homem tem de trabalhar é denominada força de trabalho e essa potencialidade ativa o trabalho, o qual impulsionado irá orientar-se para um fim determinado, pois, essencialmente a realização do trabalho possui finalidades objetivas e subjetivas.

O segundo momento constitutivo do processo de trabalho é o objeto do trabalho, a matéria-prima, sobre a qual o homem exercerá sua força de trabalho. Consiste no objeto direcionado às forças físicas e à consciência do homem para que a matéria-prima adquira o formato objetivado.

Contudo, neste esforço de transformar o objeto, o homem institui o terceiro elemento do processo de trabalho que são os meios desenvolvidos para viabilizar a realização da atividade planejada. O homem cria, intencionalmente, métodos e técnicas que facilitam sua intervenção no objeto.

Sobre os meios de trabalho Marx (2013, p. 256) define:

O meio de trabalho é uma coisa ou complexo de coisas que o trabalhador interpõe entre si e o objeto do trabalho e que lhe serve de guia de sua atividade sobre esse objeto. Ele utiliza as propriedades mecânicas, físicas e químicas das coisas para fazê-las atuar sobre outras coisas, de acordo com o seu propósito.

É mediante os meios de trabalho que os homens se apropriam da matéria e lhe atribuem formas previamente desejadas. Dessa forma, os instrumentos se constituem em mediações entre o homem e o objeto de trabalho. Sobre essa perspectiva, os homens produzem os instrumentos de trabalho para melhor desenvolverem os produtos por eles planejados, assim, conseguem aperfeiçoar a produção de valor.

Na história do homem, este sempre procurou desenvolver meios de trabalho que melhor lhe permitissem a realização do trabalho. Nesse sentido, Marx (2013, p. 257) aponta que o que diferencia os tipos de sistemas econômicos de produção “[...] não é ‘o que’ é produzido, mas ‘como’, ‘com que meios de trabalho’”. Estes não apenas fornecem uma medida do grau de desenvolvimento da força de trabalho,

mas também indica as condições sociais nas quais se trabalha [...]” Sendo, portanto, o aperfeiçoamento dos meios de trabalho, é processo preponderante para o desenvolvimento das forças produtivas de qualquer sistema de produção. Em vista disso, o homem consegue modificar a sua realidade, gera novas necessidades e determina o desenvolvimento das forças produtivas e de novas formas de organização social. E esse processo só é possível porque o homem é capaz de produzir, acumular e aperfeiçoar o conhecimento sobre os meios e métodos mais adequados para dominar a natureza e, também, aperfeiçoar a produção de valores de uso.

No referente à produção de valor-de-uso, Marx (2013, p. 258) afirma que o trabalho é incorporado ao objeto sobre o qual o homem atuou, ele criou o produto e o produto é o resultado do trabalho vivo que investido sobre o objeto o transformou em algo útil. Todavia, para tal constatação é preciso analisar o processo de trabalho pela via dos resultados, isto é, a partir do fim do processo, do produto criado.

O que do lado do trabalhador aparecia sob a forma do movimento, agora se manifesta, do lado do produto, como qualidade imóvel, na forma do ser. Se considerarmos o processo inteiro do ponto de vista do seu resultado, do produto, tanto o meio como o objeto do trabalho aparecem como meios de produção, e o próprio trabalho aparece como trabalho produtivo.

Ainda, para Marx (2013, p. 258-259), quando um valor de uso resulta do processo de trabalho como um produto, nele estão agregados outros valores de uso, isto é, produtos de processos de trabalho anteriores ao vigente, como por exemplo, os meios de produção utilizados. Assim, o mesmo valor de uso que é produto desse processo de trabalho forma o meio de produção de um trabalho seguinte. Nessa direção, os produtos não são apenas resultados do trabalho produtivo, mas simultaneamente condições do processo de trabalho. O que institui um processo propositivo e criativo, cuja finalidade é a produção de valor de uso.

Para Marx (2013, p. 261), resumidamente, o processo de trabalho:

Pode ser definido como atividade dirigida a um fim – a produção de valores de uso – apropriação do elemento natural para a satisfação de necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a natureza, perpétua condição natural da vida humana e, por conseguinte, independente de qualquer forma particular dessa vida, ou melhor, comum a todas as suas formas sociais.

No processo evolutivo dos homens, sempre que trabalharam para atender suas necessidades, eles contaram com os três elementos que constituem o processo de trabalho. Portanto, tais elementos estão presentes em qualquer processo de transformação e de criação estabelecidos pelo homem, isto é, para a criação de valor de uso, com resultados previamente planejados e orientados a um fim.

De fato, qualquer forma de trabalho pressupõe o planejamento da atividade a ser realizada. Sob essa perspectiva, todo trabalho mediatizado por um processo de trabalho implica em planejamento, no qual o homem cria métodos e técnicas para operacionalizar a transformação da matéria-prima. Esse trabalho planejado ocorre porque o homem concebe em sua mente a construção do produto antes de transformá-lo em algo objetivado. Ao final do processo de trabalho estabelecido intencionalmente, têm-se um resultado que já existia idealmente na mente do trabalhador. O planejamento consiste na capacidade de prévia ideação do homem em projetar resultados, antes da operacionalização da transformação pretendida.

Nesse processo, ainda, agrega-se a gestão e a finalidade do trabalho, a organização e os fins da realização da atividade orientada. Isto porque, no processo de trabalho:

O trabalho vivo tem de se apoderar das coisas e despertá-las do mundo dos mortos, convertê-las de valores de uso apenas possíveis em valores de uso reais e efetivos. Uma vez tocadas pelo fogo do trabalho, apropriadas como parte do trabalho, animadas pelas funções que, por seu conceito e sua vocação, exercem no processo laboral, elas serão, sim, consumidas, porém segundo um propósito, como elementos constitutivos de novos valores de uso, de novos produtos, aptos a ingressar na esfera do consumo individual como meios de subsistência ou em um novo processo de trabalho como meios de produção. (MARX, 2013, p. 260-261).

Na realização do processo de trabalho, o trabalho vivo apodera-se das coisas inertes, sem finalidades e transforma-as em valores de uso, em resultados efetivos, os quais têm incorporados em si a intencionalidade do trabalho. Compreende-se que o trabalho produtivo, no decorrer do processo de transformação, atribui finalidade ao objeto, ao transformá-lo em produto, o qual tem uma função predeterminada pela necessidade do trabalhador, nas palavras de Marx (2013, p. 261), “[...] o trabalho lhe empresta vida para cumprir suas funções [...].”

A realização do processo de trabalho implica na definição de objetivos e finalidades para que, em determinado contexto, viabilize a organização e o

desenvolvimento do processo de transformação de objetos para a produção de valores de uso - os produtos do trabalho produtivo - os quais os resultados visam atender às necessidades específicas do homem. Portanto, nesse processo, o homem estabelece uma atividade administrativa, uma prática intencional que visa à adequação dos meios aos fins determinados previamente.

A atividade administrativa é uma atividade exclusivamente humana, pois somente o homem é capaz de definir espontaneamente os objetivos a serem alcançados, bem como de estabelecer os meios necessários para a realização desses objetivos. Meios esses que são intencionalmente criados para atenderem de forma adequada ao processo de realização entre os meios e os fins determinados, ou seja, são instituídos meios racionais para viabilizarem a operacionalização da atividade planejada adequadamente para atenderem a um fim específico.

Paro (2012, p. 25-26), no estudo crítico da administração escolar, afirma que:

Porque se propõe objetivos, o homem precisa utilizar racionalmente os meios que dispõe para realizá-los. A atividade administrativa é, então, não apenas exclusiva, mas também necessária à vida do homem. O animal, como ser indiferenciado da natureza¹⁸, não realiza trabalho humano, já que não busca objetivos livremente, colocando-se, portanto, o problema da utilização racional de seus recursos, já que suas ações são previamente determinadas pela natureza, de modo necessário e imutável para cada espécie. O homem também faz parte da natureza, mas consegue diferenciar-se dela por sua ação livre.

Dessa forma, a atividade administrativa constitui-se como uma atividade inerente ao processo de trabalho, pois é uma prática exclusivamente humana e determinante para as condições de vida do homem. Visa à adequação racional dos recursos disponíveis aos fins objetivados. É, então, necessária para a realização dos objetivos livremente estabelecidos, cujos fins são a produção de valores de usos, por meio do uso de recursos devidamente planejados para se alcançar o objetivo inicial, consiste, portanto, na adequação dos meios aos fins.

Paro (2012, p. 26) esclarece que para a adequação racional dos meios aos fins é preciso estabelecer,

[...] primeiramente, que, dentre os meios disponíveis, há que se selecionar aqueles que mais se prestam à atividade ou atividades a serem desenvolvidas com vistas a realização de tais fins. Significa dizer que no

¹⁸ Com o termo natureza “[...] entendemos tudo aquilo que existe independentemente da ação do homem [...]” (SAVIANI, 1980, p. 39).

processo de trabalho serão utilizados os recursos de forma racional, de acordo com a razão [...].

e que esses recursos sejam devidamente “[...] adequados a um fim que se vise; por outro, que seu emprego seja de forma econômica [...]”. O autor, ainda, destaca que em um processo de trabalho são múltiplas as variáveis para se aplicarem o uso dos recursos e, por tal motivo, “[...] a combinação e o emprego dos recursos precisam estar permanentemente impregnados no objetivo a ser alcançado [...]”, ou seja, o objetivo determinado no início do processo deve orientar “[...] as ações para que não ocorra desvios [...]” em seu desenvolvimento (PARO, 2012, p. 26).

Dessa forma, a utilização racional dos recursos, obrigatoriamente, implica no emprego econômico desses que, por sua vez, inspiram o monitoramento ou o acompanhamento do processo para que a utilização dos recursos seja condizente com os objetivos estabelecidos. Desse modo, o objetivo final torna-se o condutor do processo de trabalho. A dimensão econômica, como dimensão racional, “[...] se faz presente à medida que o alcance dos objetivos se concretiza no menor tempo possível e com dispendido mínimo de recursos materiais e conceptuais [...]” (PARO, 2012, p. 26).

Paro (2012, p. 26) analisa a atividade administrativa a partir de sua manifestação teleológica e de formato mais simples e abstrato, anterior à estruturação da administração capitalista. Apresenta-a como atividade inerente à organização e à realização do trabalho, portanto, configura-se como uma atividade própria da razão humana que orienta e permite a racionalização do trabalho, também, em sua manifestação mais simples e abstrata, anterior a sua constituição como processo de produção de valor no capitalismo. E como atividade inerente à organização e à realização do processo de trabalho, a atividade administrativa possibilita a racionalização do trabalho, por meio dos recursos conceptuais. Pois, para a produção de valores de uso, isto é, para a criação de produtos e meios para atenderem suas necessidades, o homem recorreu à utilização racional dos recursos conceituais e materiais para realizar objetivos.

Paro (2012, p. 26-27) esclarece que:

Os recursos de que estou falando envolvem, por um lado, os elementos materiais e conceptuais que o homem coloca entre si e a natureza para dominá-la em seu proveito, por outro, os esforços dispendidos pelos homens e que precisam ser coordenados com vistas a um propósito comum. Têm a ver, por um lado, com as relações do homem com a

natureza, por outro, com as relações dos homens entre si. Essas duas ordens de relações não são de modo nenhum desvinculadas uma da outra, existindo, pelo contrário, em mútua interdependência.

Para o autor, os recursos materiais e conceptuais são elementos de que o homem se utiliza para dominar a natureza, segundo sua vontade, contudo, os esforços físicos e mentais dispendidos pelo trabalhador precisam ser coordenados para atingirem um objetivo em comum. Para tanto, o homem relaciona-se com a natureza e, também, com os outros homens envolvidos no processo de trabalho, relacionando-se simultaneamente com a natureza e com outros indivíduos.

Fundamentado em Marx, Paro (2012, p. 28) afirma que o homem se relaciona com a natureza por meio do trabalho. Essa relação não ocorre diretamente, de forma imediata, ela é mediada pelos meios de trabalho, ou seja, é mediada por todas as condições de trabalho objetivas e necessárias à realização do processo de trabalho. Condições essas que incluem os elementos, diretamente (instrumentos, ferramentas, máquinas, etc.) e indiretamente (fábricas, estradas, edifícios, etc.), utilizados pelo homem para intervirem e modificar o objeto, conforme os objetivos estabelecidos anteriormente. Portanto, considera recursos materiais, todos os elementos materiais necessários e que participam diretamente ou indiretamente do processo de produção. E, ainda, em conjunto com esses elementos, para dominar a natureza, o homem também emprega o que Paro (2012, p. 28) denomina de “[...] ‘recursos conceptuais’, que consistem no conhecimento e técnicas que ele acumula historicamente [...] para modificar essa natureza de acordo com seus fins [...].”

Ressalta, ainda, que os recursos materiais e conceptuais resultam do histórico processo de evolução humana, uma vez que, a partir das relações de mútua interdependência entre elementos conceptuais e materiais, o homem acumulou conhecimento em quantidade cada vez mais significativa, o qual lhe permitiu aperfeiçoar os métodos e as técnicas e, também, os seus instrumentais de trabalho. Viabilizou, assim, o “[...] domínio cada vez mais efetivo e eficaz sobre a natureza [...] possibilitando maior eficiência no processo de trabalho [...].” (PARO, 2012, p. 29).

De fato, na medida em que o homem intervém e modifica a natureza, ele agrega conhecimento sobre os elementos do processo de trabalho, assim, aperfeiçoa os métodos, as técnicas e os instrumentais adequados às necessidades emergentes. Nessa perspectiva, Paro (2012, p. 29) observa que “[...] os recursos

materiais e conceptuais precisam ser utilizados de maneira racional com vistas à realização de objetivos [...]", portanto, o homem "[...] age administrativamente quanto mais conjuga seus conhecimentos e técnicas [...]", o que lhe permite aperfeiçoar e desenvolver os meios de produção. Por esse motivo, busca utilizar racionalmente os recursos materiais e conceptuais disponíveis.

Paro (2012, p. 29) estabelece dois campos de interesse teórico-prático da atividade administrativa: a "racionalização do trabalho" e a "coordenação". Para o autor, a "racionalização do trabalho" refere-se à relação homem/natureza, quando tratamos especificamente da escolha racional dos recursos materiais e conceptuais no interior do processo administrativo estabelecido pelo homem. Já o campo da "coordenação" diz respeito à utilização racional do esforço humano coletivo, em razão de que a própria natureza do processo de produção, independente do sistema social vigente e do contexto da divisão social do trabalho, normalmente, envolve mais de uma pessoa, ou seja, os homens estabelecem relações "[...] entre si para produzirem sua existência material [...]" e "[...] envolvem a utilização racional de esforço humano [...]", sendo assim, demanda a "[...] coordenação do esforço humano coletivo [...] para realização de fins determinados [...]" (PARO, 2012, p. 31). Assim, define que a "racionalização do trabalho" se refere "às relações/homem natureza, no processo administrativo, e a "coordenação" racional do esforço humano coletivo "[...] tem a ver, no interior desse processo, com as relações dos homens entre si [...]" (PARO, 2012, p. 32).

Contudo, aponta que o conceito de "racionalização do trabalho" e "coordenação" se diferencia do sentido comum da teoria burguesa, isto é, não tem o mesmo sentido da perspectiva apresentada pela Teoria da Administração, pois trabalha com o "conceito de administração em geral", o qual se fundamenta na compreensão da atividade administrativa como atividade exclusivamente humana, analisada em sua forma simples e abstrata, comum em todo o tipo de estrutura social e depurada de sua manifestação e de suas determinações históricas instituídas pelo sistema capitalista de produção, a partir da Revolução Industrial.

Assim, Paro (2012, p. 25) considera a atividade administrativa em seu sentido geral e afirma que "[...] a administração é a utilização racional de recursos para realização de fins determinados [...]", em qualquer que seja o tipo de estrutura realizada. A atividade administrativa é compreendida em seu sentido geral, em sua forma mais simples e abstrata, como atividade inerente ao processo de trabalho, o

qual visa diretamente à racionalização dos meios necessários, que consiste na racionalização do trabalho e na coordenação do trabalho coletivo, para garantir a realização de objetivos previamente planejados e organizados, assegurando a racionalização entre meios e fins, para melhor atender as necessidades do homem e não a produção da mais-valia.

Nesse sentido, ainda, esclarece que, ao iniciar com a discussão da administração fundamentada em um “[...] conceito geral, estou procedendo metodologicamente da mesma forma que Marx com o conceito de trabalho, antes de considerá-lo no modo de produção especificamente capitalista [...]” (PARO, 2012, p. 27). Assim, a atividade administrativa, compreendida como a utilização racional de recursos para atingir fins, consiste em uma atividade humana que tem sua finalidade fundada no planejamento e na organização adequados dos recursos para a realização de objetivos intencionalmente estabelecidos, com a finalidade de atender especificamente necessidades determinadas, portanto, condição necessária da vida humana. Desenvolvida, desde as formas de organização do trabalho e relações sociais mais primitivas, manifesta-se desvinculada das relações de produção capitalistas.

No entanto, reconhecer que o homem age administrativamente, significa reconhecer que ele, enquanto ser social, “[...] sempre precisou e – sempre precisará – utilizar racionalmente os recursos com vistas à concretização de fins [...]” (PARO, 2012, p. 41). Essa constatação demonstra que a atividade administrativa é mutável em todos os tipos de sociedade, passível de adequação às condições culturais, políticas, econômicas e sociais estruturadas no decorrer da história humana porque ela é fruto das relações de produção de cada época.

Conforme expressa Paro (2012, p. 41):

Como não podia deixar de ser, a atividade administrativa participa também das condições e forças (sociais, econômicas, políticas, culturais, etc.) em conflito em cada período histórico e em cada formação social determinada. Por isso, sua realização concreta determina, ao mesmo tempo em que é determinada por essas formas.

Apreender a atividade administrativa em sua forma mais simples e abstrata implica em apreender os elementos administrativos comuns e que têm validade em todas as formas de organização social. Todavia, é preciso, igualmente, apreender que a atividade administrativa determina e é determinada pelas relações de

produção de cada contexto histórico e estabelece uma relação de mútua determinação com as contradições vigentes em dado momento. Fato pelo qual, segundo Paro (2012, p. 41), revela o caráter progressista da atividade administrativa, uma vez que, estabelecendo essa relação de mútua determinação com as contradições vigentes na sociedade, a administração, dentre outras determinações históricas, também participa do conjunto de contradições que “[...] determinam a superação do modo de produção até então dominante e sua passagem para outro historicamente mais avançado [...].”

E como desenvolvimento do modo capitalista de produção, a atividade administrativa, mais especificamente, a partir de seu estágio industrial, vai ser determinante para a consolidação das relações de produção do capital. No capitalismo industrial, período de emergência da gerência capitalista, os processos de trabalhos são fragmentados e parcializados, tendo como objetivo a elevação dos lucros. E para alcançar seus objetivos, a classe que detém os meios de produção vai lançar mão dos elementos administrativos para controlar a força de trabalho e elevar a produção da mais valia. A atividade administrativa, já sob a roupagem da cientificidade, tem como finalidade o controle do processo produtivo, por meio da organização e da coordenação do processo de trabalho em conformidade com os fins capitalistas, para produção e apropriação dos resultados do trabalho.

Nessa direção, Braverman (1977, p. 148) assinala que no interior do processo de produção tipicamente capitalista:

[...] o ataque científico e gerencial sobre os processos de trabalho [...] abrange todos os seus aspectos: a força de trabalho, instrumento de trabalho, materiais de trabalho e os produtos do trabalho. [...] o trabalho é reorganizado e subdividido de acordo com rigorosos princípios.

A atividade administrativa sob a perspectiva capitalista tem uma finalidade instrumental, cujo objetivo é o desenvolvimento de técnicas que garanta a eficácia dos recursos e meios para atender a um fim determinado que, nesse caso, visa o controle da força de trabalho assalariada, bem como de todos os processos envolvidos no processo produtivo, com vistas a assegurar a elevação da produção dos lucros.

Dessa forma, a administração sob o viés burguês:

Ao deixar de levar em conta os fins, ou melhor, ao tomar determinado fim como eterno, universal e inquestionável, a administração tipicamente capitalista, embora guardando as características gerais de “utilização racional de recursos para a realização de objetivos” [...] coloca-se a serviço de uma classe em particular e não do homem em geral. Ao renunciar a um questionamento dos objetivos, restringe-se a uma racionalidade interna que diz respeito a apenas ao emprego dos meios e de - sua adequação ao fim estabelecido. (PARO, 2012, p. 74-75).

No processo de produção capitalista, a atividade administrativa adquire uma racionalidade funcional, na qual se considera apenas os objetivos particulares de determinadas pessoas e grupos. E essa racionalidade orienta o processo produtivo, também, para a utilização racional dos meios para alcançar determinados fins, contudo, direciona-se para atender especificamente aos objetivos particulares da classe dominante, deixando de atender às necessidades consideradas universais, as quais, na sociedade de classes, não abrangem os interesses dos diversos segmentos que compõem a classe trabalhadora, principalmente, os segmentos mais subalternizados, os quais se encontram inseridos de forma precária ou fora do processo de produção capitalista.

Nas palavras de Paro (2016, p. 76), a atividade administrativa orientada pela finalidade burguesa é determinante para estruturação e consolidação do sistema capitalista de produção, pois é constituída como instrumento funcional para racionalização dos meios de produção com a finalidade de, exclusivamente, garantir a realização dos objetivos de seletos grupos que compõem a sociedade de classe. Todavia, é preciso pensar na racionalidade das ações humanas em seu sentido mais amplo, de forma que não se atenha apenas aos meios, mas, também, aos fins, que transcenda a finalidade meramente instrumental e funcional e tenha como questão central a busca por objetivos, os quais atendam aos interesses, não apenas os vinculados, mas também aos interesses de grupos privilegiados.

Na medida em que se considera os objetivos coletivos, os quais têm como fins atender às necessidades dos homens e não aos interesses vigentes em uma sociedade determinada pelas relações de produção capitalista, a atividade administrativa tem uma finalidade democrática e emancipadora. Nessa direção, pode-se destacar que a administração pensada em sua perspectiva simples e abstrata, enquanto atividade exclusivamente humana tem uma finalidade democrática e emancipadora, pois considera as necessidades de produção dos homens, numa sociedade isenta das relações de dominação capital-trabalho.

Mas, para tanto, é necessário depurar a atividade administrativa das dimensões teórico-metodológicas comprometidas com os fins capitalistas. Nesse sentido, reitera-se a importância de considerar o conceito de administração, em geral, que é a utilização racional dos recursos para a realização de fins determinados, considerando-se os elementos administrativos presentes em todas as formas de organização social, nas mais diferentes épocas humanas. No entanto, Paro (2012, p. 102) não desconsidera as contribuições da atual teoria e prática da administração, pois a disciplina administrativa é fruto da consciência da práxis humana (PARO, 2012, p. 35-40), e resulta do processo de desenvolvimento histórico do homem, no qual ele atingiu um estágio em que utiliza racionalmente seus recursos para atingir finalidades e, também, tem consciência desse fato e, ainda, apreendeu a necessidade de sistematizar o conhecimento, as técnicas, os procedimentos já desenvolvidos e, também, intencionalmente, busca novos métodos e técnicas, realizando de modo consciente e proposital a atividade administrativa correspondente a um determinado fim.

Assim, a atividade administrativa:

Por outro lado, não obstante seus componentes autoritários, a atual teoria e prática da administração possui importantes qualidades técnicas que, embora estejam hoje sendo utilizados a favor dos interesses da classe dominante, podem, nas mãos da classe trabalhadora, articular-se com os interesses dessa classe. A esse respeito, não há porque não aproveitar, da administração existente hoje, aqueles componentes que, sem comprometer os objetivos democráticos e de emancipação das classes dominadas, representem um avanço técnico capaz de auxiliar o homem na consecução de seus propósitos. Parece razoável que, na luta pela emancipação da classe trabalhadora, se devem utilizar não apenas as técnicas e métodos administrativos desenvolvidos especificamente para esse fim, mas também todos aqueles que já existem, e que representam uma contribuição técnica útil para tal propósito de emancipação. (PARO, 2012, p. 102).

A administração, atualmente, orientada pelas finalidades capitalistas constitui-se como um instrumento e recurso poderosíssimo a serviço da dominação de classe. Na atualidade, os elementos administrativos vêm assumindo uma dimensão e complexidade, cada vez mais ampla, e sob a roupagem da eficiência nos processos de produção e de reprodução social é determinante o cumprimento dos propósitos da classe dominante.

No entanto, a administração não é causa de dominação, mas sim instrumento de dominação, pois, em conformidade com sua especificidade, na sociedade capitalista, a classe que detém o controle das relações de produção a utiliza como

instrumento de sua dominação. E sendo instrumento, a atividade administrativa pode concorrer para a transformação social em favor dos interesses da classe trabalhadora. Para tanto, a atividade administrativa deve ser desenvolvida a partir de uma dimensão que tenha como finalidade os objetivos coletivos, fundada em uma perspectiva democrática e emancipadora.

Embora possamos acreditar que o progresso técnico tenha melhores condições de desenvolver-se numa sociedade mais democrática e racional, pela qual lutamos, a verdade é que ele não tem ficado inerte durante todos esses séculos. Por isso, em todos os campos, e em particular no administrativo, devem ser aproveitados todos os desenvolvimentos da ciência e da técnica que possam somar forças no sentido dessa mudança, bem como na organização da nova sociedade que temos como horizonte construir. Afinal, numa sociedade verdadeiramente democrática, em que a prioridade é o homem vivendo em colaboração recíproca; sem marcas de dominação característica da sociedade de classes, continuará havendo, e certamente em maior medida, a necessidade da utilização racional dos recursos com vistas à realização de fins. (PARO, 2012, p. 102).

A atividade administrativa é adaptável tanto a uma perspectiva democrática e emancipadora como a forças conservadoras que objetivam naturalizar e manter a estrutura social vigente. Por isso a formulação de Paro (2012, p. 25), a administração em seu conceito geral, ou seja, em seu nível mais elevado de abstração. A atividade administrativa não incorpora a dominação via exploração do trabalho como um de seus elementos centrais, visto que a dominação como parte constitutiva das finalidades da administração é particularidade de uma sociedade de classe. Anterior às relações de produção capitalista, a atividade administrativa tinha como finalidade a coordenação do processo de trabalho para produção de valores de uso necessários à vida humana e não à produção de mais-valia. Portanto, pode ser realizada e ter como finalidade a incorporação dos interesses da população trabalhadora, de maneira a racionalizar meios e fins para atender aos objetivos coletivos e não particulares.

Desse modo, possibilita condições estruturais para o surgimento de um processo administrativo que tenha como finalidade o desenvolvimento de uma ordem administrativa não vinculada aos processos de exploração e dominação. Pois, a formulação de Paro (2012, p. 25) explicita os elementos gerais e constitutivos da administração em geral, no entanto, na sociedade capitalista, ao concretizar-se, a atividade administrativa é sistematizada e a ela são empregados elementos históricos, concretos-materiais e ídeo-culturais próprios da ordem capitalista.

Portanto, faz-se necessário que em sua caracterização abstrata e simples seja depurada das determinações efetivas da realidade, que a configura como um fenômeno sócio-histórico específico da sociedade capitalista.

Nesse sentido, Souza Filho (2013, p. 13), em seu trabalho “Gestão Pública e Democracia: a burocracia em questão”, fundamenta o conceito de gestão/administração democrática e emancipadora a partir do “conceito de administração em geral”, desenvolvido por Paro (2012). Para Souza Filho (2013, p. 13), Paro (2012) traz uma chave heurística para compreensão da gestão e explica que o:

O educador Vitor Henrique Paro nos fornece uma chave heurística que consideramos precisa para a análise do fenômeno administrativo. Segundo o autor, o primeiro passo a dar para realizar a análise da administração é distinguir o conceito em geral da administração de sua manifestação historicamente determinada na sociedade capitalista.

É preciso explicitar a natureza da própria atividade administrativa, pois pontua que para chegar ao “conceito de administração em geral” é necessário, de início, a depuração do conceito abstrato e simples da administração que se manifesta concreta e histórica na sociedade capitalista, ou seja, é preciso depurar o conceito de administração para além da racionalidade e finalidade burguesas.

Isto porque:

A administração como é entendida e realizada hoje é produto de longa evolução histórica e traz a marca das contradições sociais e dos interesses políticos em jogo na sociedade. Por isso, para melhor compreender sua natureza, é preciso examiná-la, de início, independentemente de qualquer estrutura social determinada. Isso implica examinar o conceito de administração em geral, ou seja, a administração abstraída de seus determinantes sociais que, sob o capitalismo, por exemplo, configuram a chamada administração capitalista. Mas, aí, não se trata, já, de administração em seu sentido apenas geral, e sim administração historicamente determinada pelas relações econômicas, políticas, sociais, que se verificam sob o modo de produção capitalista. Não que a administração possa existir concretamente a não ser determinada historicamente; apenas que, sob outras relações de produção, outros serão os determinantes e outra será a forma como se apresenta concretamente a administração. (PARO, 2012, p. 24).

É importante examinar a administração em sua percepção mais simples, abstraindo suas determinações historicamente situadas do modo de organização capitalista. Pois, como já dito anteriormente, somente por meio dessa perspectiva, será possível captar sua essência, o que em geral é comum e específico em todo

tipo de estrutura social, na qual se concretize. Todavia, é imprescindível apreender as múltiplas determinações sociais, políticas e econômicas que agem concretamente sobre a atividade administrativa, determinando sua racionalidade e finalidade. Assim, apreendida, em sua essência, “[...] por considerá-la em seu sentido geral, podemos afirmar que a *administração é a utilização racional de recursos para a realização de fins determinados* [...]” (PARO, 2012, p. 25, grifo do autor).

Souza Filho (2013, p. 13) afirma que o conceito abstrato da administração, a partir de sua depuração de suas dimensões capitalistas, “[...] permite desvelar a conexão existente entre os fins e os meios da administração e o papel da razão como elemento de mediação dessa conexão [...]”. Ainda, segundo o autor, esse veio analítico revela que a administração, em seu conceito geral, se refere à organização de recursos (meios) para atingir determinada finalidade e, nesse processo, a finalidade é que determinará os recursos a serem utilizados, bem como a racionalidade envolvida na ação desenvolvida. Pontua, também, que a relação dialética estabelecida entre meio-racionalidade-fim apresenta as diferentes articulações, as quais podem ocorrer na atividade administrativa: fim-meio, racionalidade-fim e racionalidade-meio.

A compreensão sobre as diferentes articulações que podem ocorrer na atividade administrativa é elemento preponderante para a compreensão da administração numa perspectiva democrática, pois para estabelecer “[...] uma perspectiva/finalidade democrática e emancipatória não podemos utilizar meios e racionalidade instrumentais [...]” (SOUZA FILHO, 2013, p. 13), característicos da administração propriamente capitalista. Isto é, a atividade administrativa desenvolvida numa perspectiva democrática e emancipatória não pode fundamentar-se nos meios e em racionalidades instrumentais que visam à dominação de uma classe sobre a outra. Portanto, aí reside a necessidade de depurar as dimensões da atividade administrativa para que seja possível imprimir na atividade administrativa uma perspectiva democrática, evitando assim a incorporação de “[...] uma racionalidade instrumental e ou a utilização de recursos/meios comprometidos com as relações de dominação [...]” (SOUZA FILHO, 2013, p. 13). Para que, dessa forma, a atividade administrativa estruture uma dimensão finalística que atenda aos interesses coletivos da classe trabalhadora.

Ao considerar-se a dimensão finalística ou ético-política da gestão, Souza Filho e Gurgel (2016, p. 33) pontuam que:

Nesse sentido, podemos dizer que existem, do ponto de vista da gestão, possibilidades diferentes de orientação finalística. Em termos gerais, podemos ter gestões orientadas para a manutenção da dinâmica de exploração e dominação, ou, pelo menos, mais próxima dessa concepção; ou, então, voltada para a liberdade (suspensão dos mecanismos de exploração e dominação), ou, pelo menos, mais próxima dessa concepção. Portanto, a finalidade que orienta a gestão encontra-se num leque de possibilidades que varia entre orientações radicalmente destinadas à manutenção da ordem de exploração/ dominação e aquelas radicalmente posicionadas em defesa de um mundo de liberdade para todos”.

A atividade administrativa é compreendida como atividade racional a qual viabiliza a organização e a realização do trabalho, assim, configura-se como uma atividade eminentemente humana que permite planejar e conduzir o processo de trabalho e, ao mesmo tempo, se apresenta como instrumento de trabalho do homem.

Portanto, é preciso apreender sua finalidade democrática e emancipadora, “[...] buscando sempre aproximar estas finalidades a um processo que amplie e universalize as condições de vida das classes subalternas atingidas pelas ações da organização [...]” (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 74), em que é desenvolvida e operacionalizada para fins de alcançar objetivos determinados.

CAPÍTULO 2 GESTÃO, TRABALHO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM SERVIÇO SOCIAL

2.1 O Serviço Social na divisão sócio técnica do trabalho e os desafios do trabalho profissional na atualidade

Considerando as particularidades que permeiam o estudo da gestão no Serviço Social, especialmente, sobre o processo de gestão no trabalho do assistente social, faz-se necessário construir uma reflexão específica para apreender as categorias de análise teórico-metodológicas que fundamentam a compreensão do “[...] Serviço Social como uma especialização do trabalho coletivo, na divisão social e técnica do trabalho, partícipe do processo de produção e reprodução das relações sociais [...]” (IAMAMOTO, 2015a, p. 84).

Entende-se que para fundamentar o estudo da gestão no Serviço Social, primeiramente, é preciso compreender o significado social da profissão e sua legalidade histórica, a partir do conjunto de determinantes sócio-históricos, os quais possibilitaram a emergência do trabalho profissional como prática institucionalizada e socialmente legitimada na sociedade capitalista brasileira. Bem como, para apreender as particularidades permeadas no processo de institucionalização da profissão e que foram determinantes para a “[...] ‘definição’ do ‘tipo’ de atividades que foram tradicionalmente atribuídas aos assistentes sociais [...]” (IAMAMOTO, 2015a, p. 183).

E, ainda, nessa direção, objetiva-se refletir sobre as transformações macro societárias decorrentes da crise estrutural do capital, desencadeada a partir da segunda metade da década de 1970 e que dada ao contexto social, político e econômico instituído pelas novas formas de gestão e organização do trabalho ratifica relações sociais que provocam a exclusão de camadas da classe trabalhadora do processo de produção do capital. De forma a produzir contextos de extrema desigualdade social e de potencializar a ramificação das diversas expressões da questão social na realidade brasileira.

Tal contexto reflete diretamente nos processos de trabalho, nos quais os assistentes sociais participam, nos diversos espaços sócio-ocupacionais historicamente instituídos. Portanto, os contextos de exclusão e de subalternização de camadas da classe trabalhadora demandam um profissional competente e criativo que fundamentado no conhecimento teórico-metodológico, ético-político e técnico-operativo atenda às novas requisições profissionais, uma vez que, atualmente, se exigem do assistente social competências e habilidades propositivas,

capazes de responder as novas exigências nos campos de atuação profissional. Competências e habilidades que devem ser apreendidas e analisadas a partir da perspectiva crítica e orientadas para uma prática propositiva, comprometida com a efetivação dos direitos da classe trabalhadora.

Historicamente, o Estado burguês, no processo de regulação das relações sociais na sociedade de classes, atribui legitimidade a determinadas instituições, políticas sociais, sujeitos sociais e profissionais para atuarem diretamente no desenvolvimento de ações práticas no âmbito das políticas sociais para o controle e o atendimento das reivindicações da classe trabalhadora. Dentre os quais, o assistente social é requisitado e reconhecido, enquanto profissional que intervém diretamente nas relações sociais, atuando no âmbito da gestão social, seja na esfera pública e seja na privada, para o enfrentamento das desigualdades sociais.

O Serviço Social emerge como profissão na década de 1930, período correspondente aos marcos do capitalismo monopolista brasileiro. Nasce em um contexto no qual a questão social¹⁹ assume uma dimensão política, em virtude da problematização (lutas e reivindicações) sobre as condições de vida e trabalho da classe trabalhadora. A questão social, nas décadas de 1920 e 1930 (IAMAMOTO; CARVALHO, 2014, p. 133), adquire uma dimensão política na sociedade brasileira e evidencia as desigualdades sociais emergentes da exploração da força de trabalho do operariado fabril. É nesse contexto histórico que o Estado em conjunto com a burguesia industrial inicia a institucionalização de formas e estratégias de enfrentamento às manifestações da questão social. Formas e estratégias que não só se fundamentavam na coerção e repressão às demandas da classe trabalhadora. Devido ao caráter político da questão social faziam-se necessárias novas formas de enfrentamento, portanto, agora demandavam-se ações e estratégias políticas para atender às solicitações da classe operária e manter as condições necessárias para a produção e a reprodução do capitalismo.

Nessa direção, Iamamoto e Carvalho (2014, p. 134) observam que a implantação do Serviço Social se dá no decorrer desse processo histórico, no entanto, não se alicerçará:

¹⁹ A questão social é senão as expressões do processo de formação e desenvolvimento da classe operária e de seu ingresso no cenário político da sociedade, exigindo seu reconhecimento como classe por parte do empresariado e do Estado. É a manifestação, no cotidiano da vida social, da contradição entre proletariado e a burguesia, a qual passa a exigir outros tipos de intervenção, mais além da caridade e repressão (IAMAMOTO; CARVALHO, 2014, p. 83-84).

Em medidas coercitivas emanadas do Estado. Surge da iniciativa particular de grupos e frações de classe, que se manifestam, principalmente, por intermédio da Igreja Católica. Possui em seu início uma base social bem delimitada e fontes de recrutamento e formação de agentes sociais informados por uma ideologia igualmente determinada. A especificidade maior que se reveste o Serviço Social desde sua implantação não está, no entanto, no âmbito das características que mais evidentemente o marcam. Historicamente, se localiza na demanda social, o Serviço Social se origina de uma demanda diametralmente oposta. Sua Legitimação diz respeito apenas a grupos e frações restritos das classes dominantes em sua origem e, logo em seguida, ao conjunto das classes dominantes. Sua especificidade maior está, pois, na ausência de quase total de uma demanda a partir das classes e grupos a que se destina prioritariamente.

E sob o contexto social, político e econômico do Brasil da década de 1930 são instituídas as bases para implantação do Serviço Social. O Serviço Social, como prática social surgirá como um departamento especializado da Ação Social (IAMAMOTO; CARVALHO, 2014, p. 149), da Igreja Católica, que objetivava retomar sua influência no cenário brasileiro; inicia-se um processo da reformulação das práticas políticas religiosas, processo esse liderado pela alta hierarquia da Igreja, desde a segunda metade da República Velha. As atividades políticas religiosas, instituídas pela Igreja, vão determinar o desenvolvimento e a realização de ações sociais especializadas para atenderem o engajamento político e social da Igreja Católica na sociedade brasileira que, enquanto Instituição Social, se faz presente na dinâmica antagônica da sociedade de classes. E por ser uma iniciativa da Igreja, as primeiras protoformas (IAMAMOTO; CARVALHO, 2014, p. 175), do Serviço Social serão formadas por grupos e frações de classes vinculadas à ordem societária vigente e que se engajaram no movimento católico leigo.

Assim, o Serviço Social, enquanto conjunto de atividades legitimadas e reconhecidas dentro da divisão social do trabalho, inicialmente, fundamentar-se-á sobre a doutrina social da Igreja Católica e atenderá às demandas políticas e sociais emergentes da classe dominante que, conjuntamente com o Estado, passará a implementar uma série de ações políticas e práticas para garantir o controle da classe operária.

A institucionalização da profissão é motivada pela intervenção gradual do Estado no processo de regulação social das relações sociais, pois as manifestações da questão social tornam-se um entrave para o avanço do capital. As diversas expressões das desigualdades sociais tornam-se objeto de intervenção de políticas sociais por parte do Estado burguês. Políticas sociais que, desde suas primeiras

protoformas, foram concebidas e organizadas com o objetivo de assegurarem condições adequadas para o desenvolvimento do processo de acumulação do capital em sua fase monopolista e, simultaneamente, de responderem parte das reivindicações da classe operária, que por meio de mobilização e de organização políticas, passaram a exigir o atendimento coletivo das questões sociais inerentes à vida cotidiana dos trabalhadores.

Nesse contexto, o Serviço Social passa a compor o conjunto de práticas institucionalizadas pelo Estado brasileiro para assegurar o controle social e ideológico da classe trabalhadora. No exercício da atividade profissional, o assistente social atuará em organismos estatais, paraestatais, instituições privadas e filantrópicas, nas quais se dedicará “[...] ao planejamento, operacionalização e a viabilização de serviços sociais por eles programados para a população [...]”, no âmbito institucional exercerá “[...] funções tanto de suporte à racionalização do funcionamento dessas entidades, como funções técnicas propriamente ditas [...]” (IAMAMOTO; CARVALHO, 2014, p. 120).

Sobre a institucionalização e inserção do Serviço Social na divisão social e técnica do trabalho, Paulo Netto (2001, p. 73) problematiza que:

É somente na ordem societária comandada pelo monopólio que se gestam as condições histórico-sociais para que, na divisão social (e técnica) do trabalho, constitua-se espaço em que se possa mover práticas profissionais como as do assistente social. A profissionalização do Serviço Social não se relaciona decisivamente à “evolução da ajuda”, à “racionalização da filantropia” nem à “organização da caridade”, vincula-se à dinâmica da ordem monopólica.

O contexto sócio histórico que gestou a profissão como prática institucionalizada, socialmente legitimada e legalmente sancionada, decorre a partir das necessidades de reprodução da sociedade burguesa no estágio monopolista. Isso porque a constituição dessa ordem societária possibilita um novo espaço sócio-ocupacional para o assistente social na divisão sociotécnica do trabalho.

Considera-se que:

Só então que as atividades dos agentes do Serviço Social pode receber, pública e socialmente, um caráter profissional: a legitimação (com simultânea gratificação monetária) pelo desempenho de papéis, atribuições e funções a partir da ocupação de um espaço na divisão social (e técnica) do trabalho na sociedade burguesa consolidada e madura; só então os agentes se reproduzem mediante um processo de socialização particular juridicamente caucionado e reiterável segundo procedimentos reconhecidos

pelo Estado; só então o conjunto dos agentes (a categoria profissionalizada) se laiciza, se independentiza de confessionalismos e/ou particularismos. (PAULO NETTO, 2001, p. 73).

Os mecanismos pelos quais a ordem monopólica determina o espaço na divisão social e técnica propiciam a profissionalização do Serviço Social, por meio de modalidades que o estado burguês passa a utilizar no enfrentamento à questão social, constituindo, assim, as políticas sociais. E é por meio desse processo que se tem a constituição do mercado de trabalho para o assistente social pela via das políticas sociais. Verifica-se aí a instituição de diversos espaços ocupacionais que legitimam e institucionalizam a prática profissional.

Entretanto, deve-se ressaltar que é o mesmo processo que determina a profissionalização do assistente social e sua institucionalização na divisão social e técnica do trabalho e, também, é o que irá determinar as condições concretas para que o trabalho do assistente social ingresse no processo de mercantilização e no universo de valorização do capital.

Conforme Iamamoto (2015a, p. 24), o assistente social:

É um trabalhador especializado, que vende sua capacidade de trabalho para algumas entidades empregadoras, predominantemente de caráter patronal, empresarial ou estatal, que demandam essa força de trabalho qualificada e a contratam. Esse processo de compra e venda da força de trabalho em troca de salário faz com que o Serviço Social ingresse no universo da mercantilização, no universo do valor.

Ainda, para Iamamoto, na análise da gênese da profissão e sua inserção no universo do valor, o Serviço Social é uma forma de trabalho concreto que tem qualidade específica para atender às necessidades sociais do capital, a partir do desenvolvimento de suportes intelectuais e materiais para sua realização. E, nesse universo, o trabalho do assistente social é utilizado como uma das respostas às demandas sociais produzidas pelo sistema capitalista de produção, para tanto, essa força de trabalho qualificada é mercantilizada. A sua compra e a sua venda subordinam-se às necessidades sociais do capital, portanto, passam a ser mediadas pelo mercado, ou seja, pela produção, troca e consumo da força de trabalho especializada e qualificada no interior da crescente divisão social e técnica do trabalho.

Para Iamamoto (2015a, p. 24), o Serviço Social:

Passa a constituir-se como parte do trabalho social produzido pelo conjunto da sociedade, participando da criação e prestação de serviços que atendem às necessidades sociais. Ora o Serviço Social reproduz-se como um trabalho especializado na sociedade por ser socialmente necessário: produz serviços que atendem as necessidades sociais, isto é, tem um valor de uso, uma utilidade social. Por outro lado, os assistentes sociais também participam, como trabalhadores assalariados, do processo de produção e/ou redistribuição da riqueza social. Seu trabalho não resulta apenas em serviços úteis, mas tem um efeito na produção ou na redistribuição do valor da mais-valia.

O assistente social afirma-se socialmente como um trabalhador dotado de estatuto liberal, contudo, a sua inserção no mercado de trabalho é condicionada pela relação de compra e venda da sua força de trabalho especializada por organismos empregadores. Os assistentes sociais são proprietários de sua força de trabalho qualificada, entretanto, não dispõem dos meios e condições necessárias para a realização de seu trabalho, isso pois, os meios e as condições necessárias para a efetivação do trabalho profissional estão sob a propriedade do mercado de trabalho. Isto é, concentram-se nas instituições empregadoras que podem ou não demandarem o trabalho profissional.

Conforme expressa Raichelis (2011, p. 425), sobre a inserção do Serviço Social na divisão social do trabalho:

Nesses termos, o agente profissional contratado pelas instituições empregadoras ingressa no mercado de trabalho como proprietário de sua força de trabalho especializada, conquistada por meio de formação universitária que legitima a exercer um trabalho complexo em termos da divisão social do trabalho, dotado de qualificação específica para o seu desenvolvimento.

O trabalho profissional, dotado de qualificação e especialização, só poderá ser realizado se dispuser de meios e instrumentos de trabalho, recursos esses que são colocados à disposição do profissional pelas instituições empregadoras:

Mas essa mercadoria “força de trabalho” só pode entrar em ação se dispuser de meios e instrumentos de trabalho que, não sendo de propriedade do assistente social, devem ser colocados à sua disposição pelos empregadores institucionais: recursos materiais, humanos, financeiros, para o desenvolvimento de programas, projetos, serviços, benefícios e de um conjunto de outras atribuições e competências de atendimento direto ou em nível de gestão e gerenciamento institucional. (RAICHELIS, 2011, p. 425).

Ao vender sua força de trabalho em troca de salário, o assistente social entrega para o empregador o direito de consumi-la, durante a jornada de trabalho acordada. E, durante esse período, previamente determinado, a ação criadora do profissional, mediada pelo suporte intelectual e material, é submetida às exigências impostas pela instituição empregadora que a utilizará conforme as políticas, as diretrizes, os objetivos e os recursos disponibilizados pelos compradores da sua força de trabalho.

Reconhecida a particularidade de trabalhador com estatuto liberal na condição de assalariado, o assistente social apresenta relativa autonomia profissional na condução do trabalho profissional nos diversos espaços sócio-ocupacionais. Nessa perspectiva, Iamamoto (2015a, p. 99) esclarece que a “[...] relativa autonomia que dispõe o assistente social decorre da natureza mesma desse tipo de especialização do trabalho: atua junto a indivíduos sociais [...]” e não com objetos inertes, contudo, o trabalho profissional dispõe “[...] de uma interferência, pela prestação de serviços, na reprodução material e social da força de trabalho [...]”.

O profissional dispõe de um poder atribuído institucionalmente, todavia, esse poder que atribui legitimidade às ações profissionais é conquistado por meio da formação universitária que o qualifica para exercer um tipo de trabalho específico, o qual é reconhecido socialmente na divisão social e técnica do trabalho. O Assistente social atuará na mediação entre as demandas institucionais e àquelas apresentadas pelos usuários dos serviços. Para tanto, contará com os seus recursos intelectuais, conquistados pela formação profissional e, também, com os meios objetivos de trabalhos que são disponibilizados pelo empregador. Nas palavras de Iamamoto (2015a, p. 63), “[...] o assistente social não detém todos os meios necessários para a efetivação de seu trabalho, o profissional necessita de recursos mediatizados por programas e projetos de instituições que o requisita e o contrata [...]”, por meio dos quais o profissional desenvolve uma forma específica de trabalho especializado.

Com tais características, o Serviço Social é inserido no processo de produção e reprodução do capital como parte do trabalho coletivo, isto é, do trabalho socialmente combinado para atender às necessidades da sociedade. Dessa forma, o trabalho do assistente social participa direta ou indiretamente do processo de valorização do capital e a proximidade da esfera da produção material dependerá da natureza da instituição empregadora. Portanto, de acordo com a análise e a

compreensão da profissão na órbita do capital, é preciso refletir sobre o exercício profissional no âmbito dos processos e relações de trabalho, emergentes da sociabilidade capitalista, visto que se faz necessário a apreensão e a compreensão das relações sociais que circunscrevem e determinam a necessidade social da profissão.

Reconhecida essa lógica, é importante que o assistente social compreenda a complexidade do trabalho que realiza, bem como o seu significado social no processo de produção e reprodução do capital, pois o Serviço Social, como qualquer outra profissão, é indissociável do sistema produtivo, portanto pode vir a reproduzir a lógica estrutural do capital, assim como está sujeito às modificações inerentes ao processo de produção capitalista. Modificações essas que influenciam e, ao mesmo tempo, podem modificar estruturalmente as relações sociais; elas são determinantes para a constituição das demandas profissionais e nos processos de trabalhos dos quais o assistente social participa.

E dadas as particularidades e as contradições que constituem o trabalho do assistente social, é fundamental a apreensão dos processos e relações sociais decorrentes do sistema capitalista de produção e, ainda, os determinantes político-ideológicos que perpassam o trabalho profissional nos diferentes espaços sócio-ocupacionais, nos quais a dinâmica proveniente das relações sociais capitalistas provoca, cada vez mais, o adensamento das expressões da questão social, em detrimento da crescente e, atualmente, potencializada por forças reacionárias do capital que intensificam e aceleram o processo de Reforma do Estado brasileiro, processo esse articulado pela implantação das políticas neoliberais.

Já adentrando nos desafios do trabalho do assistente social na contemporaneidade, destaca-se que, atualmente, o Estado ainda se qualifica como o maior empregador de assistentes sociais, isto é, se constituiu como campo privilegiado de contratação de assistente sociais, tanto na esfera federal como na estadual e na municipal.

Segundo Iamamoto (2015a, p. 119), o:

O setor público tem sido o maior empregador de assistentes sociais, sendo a administração direta a que mais emprega, especialmente na esfera estadual, seguida da municipal. Constata-se uma clara tendência à municipalização da demanda o que coloca a necessidade de maior atenção à questão regional e ao poder local.

A expansão dos campos de atuação profissional no setor público foi fortemente potencializada pelo processo de descentralização político-administrativo implementado a partir da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). A partir desse marco legal e regulatório da prestação dos serviços públicos sociais, ocorreu a interiorização das demandas sociais, visto que os municípios assumiram a maior parte na responsabilização, organização e implementação das políticas públicas sociais.

Sob essa conjuntura, a esfera municipal termina por contratar mais profissionais para o planejamento e a operacionalização dos serviços públicos nas áreas de saúde, educação, assistência social e habitação, entre outras, o que amplia, consideravelmente, os espaços sócio-ocupacionais do assistente social. O trabalho do assistente social, no âmbito da gestão pública, tem se mostrado importante para a implantação das políticas públicas sociais, contudo, a gestão das ações públicas sociais não se constitui mais como uma prerrogativa somente do Estado.

A partir da década de 1990, o Brasil é inserido no processo de globalização econômica e passa a atender a orientação de organismos internacionais como Banco Mundial (BM), Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID); o Estado brasileiro adere às orientações neoliberais.

O Estado neoliberal fundamenta suas ações na:

[...] restrição e redução de direitos, sob o argumento da crise fiscal do Estado, transformando as políticas sociais [...] ações pontuais e compensatórias direcionadas para os efeitos mais perversos da crise. As possibilidades preventivas e até eventualmente redistributivas tornam-se mais limitadas, prevalecendo o já referido trinômio articulado do ideário neoliberal para as políticas sociais, qual seja: a privatização, a focalização e a descentralização. (BEHRING; BOSCHETTI, 2009, p. 156).

Na ótica neoliberal prevalece a tendência privatizante dos serviços da seguridade social brasileira. Vigora, assim, a “[...] subordinação dos direitos sociais à lógica orçamentária, a política social à política econômica e subverte o preceito de constitucional [...]” (IAMAMOTO, 2015a, p. 197).

A ofensiva neoliberal provoca a reconfiguração das políticas sociais. A política social é constitucionalmente assegurada como uma primazia, mas na ótica neoliberal adotada na gestão do Estado brasileiro, não se constitui mais como exclusividade das responsabilidades das ações estatais. O enxugamento das ações

estatais resulta na transferência significativa de políticas sociais e de prestação de serviços para segmentos da sociedade civil organizada e para ações de iniciativa privada das empresas.

Ademir Silva (2010, p. 141) pontua que no Brasil:

A reforma do Estado significou desestatização. Em nome da eficiência, da produtividade e da qualidade, a produção estatal de determinados bens e serviços é transferida para agentes do setor privado, inclusive na área das políticas sociais [...]. Observa-se uma clara tendência de restringir ou modificar a ação do Estado seja pela redução da aplicação de recursos públicos, seja pela transferência de responsabilidades para instituições privadas, consideradas de interesse público, embora não sejam estatais, mas com o aporte de recursos do orçamento público.

As organizações sem fins lucrativos do Terceiro Setor (Organizações não Governamentais (ONG), Organizações Sociais (OS) e Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP)) configuram-se como expressões das novas formas de relações entre Estado e sociedade civil, ou seja, entre o público e o privado. Decorrem do processo de responsabilização do Estado que, sob a égide neoliberal, institui o Estado Mínimo de Proteção no provimento dos serviços públicos sociais, mas, também, constituem-se com um amplo setor de prestação de serviços sociais para a população usuária das políticas sociais brasileiras.

Ainda, nessa direção, são formatadas as ações de responsabilidade social empresarial desenvolvidas por organizações privadas. O setor privado por meio de iniciativas das empresas, também, institui políticas sociais no âmbito privado, desenvolvendo ações na comunidade onde atua, muitas vezes, com parceria das Organizações Não-Governamentais.

Embora as transformações operacionalizadas no âmbito do Estado e no conjunto da vida social apresentem desafios ao assistente social, tanto no que se refere às demandas e requisições sociais como, também, na condição de trabalhador assalariado que tem suas condições e relações de trabalho agravados pelo processo de precarização, flexibilização e terceirização do trabalho, não se pode deixar de destacar que o crescimento do Terceiro Setor e o desenvolvimento das ações de responsabilidade social empresarial, também, se apresentam como tendência no mercado de trabalho para os assistentes sociais. Pois, esses espaços demandam uma profissionalização técnica para realização de programas, projetos e

serviços públicos, dessa forma, contribui para a ampliação dos espaços sócio-ocupacionais os profissionais de Serviço Social.

Os desafios e complexidade (im)postos ao assistente social, tanto no setor estatal como nos demais campos de atuação, requisitam um profissional cuja atuação vá além da execução terminal e burocrática dos serviços sociais, mas que atue, também, na formulação, no planejamento, na direção, no controle e monitoramento e na avaliação das políticas, dos programas e dos serviços sociais.

Conforme Lewgoy (2010, p. 198), a atual conjuntura exige um profissional que:

[...] saiba planejar, avaliar, implantar e executar os serviços incutidos nas políticas sociais. Que também se evidencie na esfera dos planos, programas e projetos sociais e na prestação de serviços no âmbito de benefícios e serviços sociais, nas habilidades de elaborar, implementar, organizar, administrar, pesquisar, encaminhar, coordenar e assessorar.

As novas requisições profissionais decorrem do conjunto de transformações macro societárias que exigem dos assistentes sociais novas formas de realizarem o trabalho profissional. As relações estabelecidas entre as mudanças contextuais verificadas no modo de organização da produção e reprodução da vida social, nos meios de inserção do profissional no mercado de trabalho e as diversas situações que emergem desse conjunto de relações, demandam um profissional propositivo e articulado com as novas formas de organização e gestão propositivas para o trabalho profissional no espaço sócio-ocupacional.

Sarmiento (1999, p. 100) aponta que para enfrentar as complexidades verificadas no atual contexto histórico:

É necessário ser um profissional qualificado na execução, gestão e formulação de políticas sociais públicas, com uma postura crítica e ao mesmo tempo, criativa e propositiva, ou seja, um profissional que possa responder com ações qualificadas que detectem tendências e possibilidades impulsionadoras de novas ações, projetos e funções, rompendo com atividades rotineiras e burocráticas.

Torna-se indispensável que a prática profissional se fundamente em um planejamento organizado, alicerçado no conhecimento efetivo sobre as políticas públicas sociais e no conhecimento teórico-prático do Serviço Social.

Para Iamamoto (2015a, p. 49, grifos da autora), o tempo presente exige:

Um profissional qualificado, que reforce e amplie a sua competência crítica; não só executivo, mas que pense, analise, pesquisa e decifre a realidade. Alimentado por uma atitude investigativa, o exercício profissional cotidiano tem ampliadas as possibilidades de vislumbrar novas alternativas de trabalho nesse momento de profundas alterações na vida em sociedade. O novo perfil que se busca é de um profissional afinado com a análise dos processos sociais, tanto em suas dimensões macroscópicas quanto em suas manifestações quotidianas. Um profissional criativo e interventivo capaz de entender o “tempo presente, os homens presentes, a vida presente” e nela atuar, contribuindo, também, para moldar os rumos da sua história.

Para propor novas estratégias de realização do trabalho profissional é preciso ter uma leitura crítica do movimento da realidade e apreender que é desse movimento contraditório e complexo que se extraem novas possibilidades teóricas e práticas, as quais podem com propósito contribuir para o trabalho do assistente social. Para tanto, é imprescindível competência teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa para avaliar as novas possibilidades e perspectivas de intervenção profissional no âmbito institucional.

Nessa direção, afirma-se que:

[...] um perfil profissional propositivo requer um profissional de novo tipo, comprometido com a atualização permanente, capaz de sintonizar-se com o ritmo das mudanças que presidem o cenário contemporâneo em que “tudo é solido, desmancha no ar”. Profissional que também seja um pesquisador, que invista em sua formação intelectual e cultural e no acompanhamento histórico-conjuntural dos processos sociais para extrair potenciais propostas de trabalho – ali presentes como possibilidades – transformando-as em alternativas profissionais. (IAMAMOTO, 2015a, p. 145).

A afirmação de um profissional propositivo requer uma nova apreensão sobre a natureza do trabalho profissional, que não recuse as tarefas socialmente atribuídas ao assistente, “[...] mas lhes atribui um tratamento teórico-metodológico e ético-político diferenciado [...]” (IAMAMOTO, 2015a, p. 180), e que busque novas possibilidades de realizar o trabalho profissional.

E nesse campo de possibilidades também se encontra o reconhecimento e a apropriação da gestão e seu aporte teórico e prático no trabalho profissional. Para tanto, é necessário entendimento sobre as novas dinâmicas de trabalho e das possibilidades propositivas emergentes da gestão. Possibilidades essas que devidamente apropriadas pelo profissional podem auxiliar no planejamento e na organização das atividades profissionais no cotidiano de trabalho, de forma a contribuírem, assim, para uma visão mais ampla dos processos de trabalho

institucionais e, até mesmo, dos pontos dificultadores existentes nos espaços sócio-ocupacionais.

O reconhecimento da gestão no trabalho do assistente social contribui para a superação de práticas conservadoras, minimalistas e meramente executivas, uma vez que demanda um profissional competente e fundamentado teórico-metodológico, ético-político e técnico-operativo. Contudo, a gestão no âmbito do trabalho profissional precisa ser reconhecida e apropriada pelo assistente social, pois, a função gerencial e as demais atividades inerentes aos processos de gestão das políticas sociais destacam-se como tendência nos espaços sócio-ocupacionais. Mas é preciso que a gestão, enquanto atividade administrativa depurada das dimensões de dominação capitalistas, seja percebida com clareza pelos assistentes sociais.

A gestão é um processo inerente à realização do trabalho profissional e que, conscientemente apropriado e desenvolvido, pode contribuir para a construção de intervenções fundamentadas nas questões teórico-práticas do Serviço Social. A compreensão da gestão no trabalho do assistente social contribui para a realização do trabalho sem se abstrair dos princípios e diretrizes que norteiam a profissão, pois, a gestão, analisada a partir de seu conceito geral, apresenta elementos administrativos, os quais podem contribuir para a efetivação, o acesso e a ampliação dos direitos da classe trabalhadora.

Conforme Paiva (1999, p. 90), o tema gestão e todo o seu aporte teórico-metodológico é revestido de detalhadas recomendações técnicas, pois, os processos de gestão atualmente desenvolvidos nas organizações sociais, espaços sócio-ocupacionais do assistente social, advêm da área da administração, ou seja, são fundamentados no desenvolvimento da atividade administrativa vinculada a uma perspectiva funcional, não comprometida com uma ordem administrativa democrática e emancipadora. Entretanto, Paiva (1999, p. 90) ressalta que:

A conceituação de noções como eficiência, eficácia e efetividade; o detalhamento das diferentes funções gerenciais, planejamento, organização, direção e controle; a caracterização dos diferentes níveis organizacionais – estratégicos, tático, operacional – encontram na bibliografia pertinente uma série de orientações, análise e exercícios que podem ser úteis e facilitadores da organização do projeto de intervenção do assistente social, que desempenha a função de gestor na área social, dependendo do uso que se faça deles.

É preciso compreender que a administração, analisada partir do “[...] conceito de administração em geral [...]” (PARO, 2012, p. 24), consolida-se como processo intrínseco a qualquer atividade, a qual envolva recursos e que visa atingir algum objetivo. Portanto, compreende-se que administração ou gestão consiste em uma atividade inseparável de qualquer situação na qual envolva pessoas, recursos e a intenção de desenvolver e realizar objetivos previamente planejados. De forma que o processo de tomar decisões sobre os objetivos definidos e a utilização de recursos é entendido por administração ou gestão, também, no âmbito do trabalho profissional. Assim, a administração ou a gestão constitui-se de todo o processo que tem a “[...] finalidade de utilizar racionalmente os recursos disponíveis para alcançar fins determinados [...]” (PARO, 2012, p. 24).

E essa perspectiva de análise e compreensão da gestão deve perpassar pela fundamentação teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa do Serviço Social, portanto, conceituada no processo de formação profissional. De maneira a contribuir para desmistificar a resistência e o não reconhecimento da gestão como processo inerente ao trabalho profissional, competência e instrumental de trabalho. Pois, entende-se que o conceito apresentado por Paro (2012) funda-se na compreensão da gestão como atividade teleológica, ou seja, como uma atividade realizada somente pelo homem, portanto, pode e deve ser compreendido como processo inerente aos processos de trabalho desenvolvidos pelo homem em diferentes contextos históricos. E por tal entendimento, é possível imprimir na gestão uma racionalidade e finalidade democrática e emancipadora que supere a racionalidade instrumental e a finalidade funcional a serviço das relações de dominação impostas pelo capitalismo.

Contudo, as questões ideológicas que perpassam o estudo da gestão associadas ao distanciamento entre teoria e prática implicam em fragilidade na análise da realidade e das possibilidades técnico-científicas da gestão no trabalho profissional. No processo de reconhecimento e apropriação da gestão é preciso competência crítica para discernir exigências burocráticas, puramente executivas e funcionais, de processos administrativos ou gerenciais comprometidos com a perspectiva democrática e emancipadora. Mas aqui se abre um caminho para reflexão própria do âmbito da formação profissional e que será desenvolvido no próximo item deste capítulo. As particularidades que envolvem o trabalho do assistente social implicam em uma postura crítica e comprometida com a

consolidação dos direitos sociais e não com a execução burocrática e alienada dos serviços sociais, portanto, exigem um profissional propositivo e fundamentado no projeto de formação profissional do Serviço Social no Brasil.

2.2 Formação profissional e gestão: Fundamentos históricos e teórico-metodológicos da formação profissional

Refletir sobre a formação profissional da área do Serviço Social implica em uma apreensão sobre os elementos constitutivos do processo de graduação, bem como sobre as condições objetivas e subjetivas que envolvem a formação e o exercício profissional na contemporaneidade. É uma tarefa desafiadora, mas necessária, pois exige a compreensão da dinâmica contraditória que circunscreve o Serviço Social, isto é, exige a apreensão do movimento de produção e reprodução do capital e seus rebatimentos nas UFAS - Unidades de Formação Acadêmica e no trabalho dos profissionais nas diferentes áreas de atuação. E, ainda, como essas questões decorrentes do sistema de regulação social vigente confrontam-se diretamente com o projeto de formação profissional, no qual fundam-se os princípios básicos da formação profissional em Serviço Social. Princípios esses que, alicerçados nos referenciais teórico-metodológicos fundados na teoria social crítica, no Projeto Ético-Político Profissional, no Código de Ética do Assistente Social, na lei de Regulamentação da Profissão (Lei n. 8662/93) e nas Diretrizes Curriculares da ABEPSS, objetivam orientar e imprimir no processo de formação profissional princípios como: qualidade, rigorosidade, publicidade e gratuidade na graduação e pós-graduação em Serviço Social.

No entanto, ao considerar as matrizes teóricas apresentadas no objeto de estudo desse trabalho científico, tratar-se-á especificamente dos fundamentos históricos e teórico-metodológicos do Serviço Social e da construção do projeto de formação profissional expresso nas Diretrizes Curriculares da ABEPSS (1996), como resultado do processo de amadurecimento teórico-metodológico e ético-político do Serviço Social. E, ainda, apresentar-se-á a disciplina de gestão na organização curricular das Diretrizes Curriculares e as orientações previstas no documento para organização e estruturação da disciplina nos projetos pedagógicos das Unidades de Formação Acadêmica.

Contudo, de modo algum foram desconsiderados os contextos social, político e econômico forjados pelo atual estágio do capitalismo, que comanda uma ofensiva estratégica sobre o sistema público educacional brasileiro, transformando a educação em uma mercadoria de alto valor de compra e venda nos nichos constituídos pelos mercados educacionais privados. E, também, como a Reforma do Estado brasileiro tem intensificado o processo de precarização e sucateamento das universidades públicas, ratificando o processo de responsabilização do Estado na garantia da educação superior pública.

Entende-se que essas questões conjunturais interferem diretamente no processo de formação profissional dos assistentes sociais tanto no âmbito público como no privado, de forma a influenciarem na definição do perfil e na construção da identidade profissional. O que, por sua vez, não deixa de atender às necessidades do capital, visto que uma formação profissional fragilizada coloca no mercado de trabalho um profissional acrítico, com postura técnico-operacional executiva de tarefas burocratizadas, alheio aos princípios e valores fixados no Projeto Ético-político Profissional e nas fundamentações teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa inconsistentes, pois o profissional com fragilidades no processo de ensino e aprendizagem, tende a aceitar e naturalizar, sem maiores questionamentos, portanto, apresentará dificuldades em construir planos de intervenções e estratégias de enfrentamento propositivas e necessárias nos espaços sócio-ocupacionais. Dessa forma, desenvolverão ações profissionais que tendem para a reprodução e a manutenção da lógica desigual que fundamentam a sociedade capitalista.

No entanto, perseguindo os objetivos desse trabalho, o foco será no tocante aos referenciais teórico-práticos que fundamentam a formação profissional no Brasil e, essencialmente, orientam para um processo de graduação consistente, de forma a possibilitar ao assistente social condições e fundamentação teórico-metodológica, compromisso ético-político e competência técnico-operativa para o trabalho profissional. Nesse sentido, serão abordados esses referenciais, para fundamentarem a importância do processo de formação profissional no reconhecimento e na apropriação da gestão no trabalho profissional, pois é no processo de graduação que são construídas as bases teóricas-práticas, os princípios e valores ético-políticos e as habilidades técnico-operacionais do trabalho profissional. E, também, demonstrar que o projeto de formação profissional expresso

nas Diretrizes Curriculares converge para a apreensão e o entendimento da perspectiva democrática e emancipadora da atividade administrativa.

E, por fim, refletir sobre a disciplina de gestão nas Diretrizes Curriculares da ABEPSS (1996), já compreendendo que, ao ser inserida nas Diretrizes, é reconhecida a importância de se estudar e pesquisar gestão no Serviço Social, portanto, passa a compor o conjunto de disciplinas do trabalho profissional.

Ao iniciar esse percurso teórico sobre a formação profissional, vale abordar as bases teóricas da formação profissional adotadas no início da profissão para compreender o avanço teórico-metodológico da formação profissional, ao longo de sua trajetória histórica. Pois, o Serviço Social, ao longo dos seus 80 anos, busca construir e consolidar um processo de formação profissional atento ao significado social da profissão e busca apreender as exigências e requisições profissionais, especialmente, a partir da compreensão do Serviço Social no contexto da reprodução das relações sociais da sociedade capitalista.

Como já abordado no item anterior, a institucionalização do Serviço Social como profissão na sociedade capitalista brasileira realiza-se em um contexto contraditório, no qual processos sociais, políticos e econômicos consolidam as relações entre as classes sociais no capitalismo. De uma forma geral, a institucionalização da profissão, no Brasil, associa-se à progressiva intervenção do Estado nos processos de regulação social na luta de classes. O Serviço Social institucionaliza-se e legitima-se como especialização do trabalho coletivo reconhecida na divisão social e técnica do trabalho, como um dos recursos mobilizados pelo Estado e pelo empresariado, com o suporte da Igreja Católica para o enfrentamento e a regulação da questão social, a partir da década de 1930.

O movimento político e social da Igreja Católica vai fornecer as bases teóricas e práticas para a formação profissional em sua fase inicial:

Nas palavras de Yamamoto (2014, p. 178):

O Centro de Estudos e Ação Social de São Paulo (CEAS), considerado como manifestação original do Serviço Social no Brasil, surge em 1932 como o incentivo e sob o controle da Hierarquia. Aparece como condensação sentida por setores da Ação Social e Ação Católica – especialmente da primeira – de tornar mais e dar maior redimensionamento às iniciativas e obras promovidas pela filantropia das classes dominantes paulistas sob patrocínio da Igreja e de dinamizar a mobilização do laicado.

O CEAS objetivava promover a formação especializada de seus membros, o laicato, por meio da doutrina social da Igreja. Buscava fundamentar sua ação nessa formação doutrinária e no conhecimento aprofundado dos problemas sociais característicos dessa época, visando assim, tornar mais eficiente a atuação das trabalhadoras sociais, mulheres provenientes das classes mais abastadas. E, ainda, orientar e coordenar esforços direcionados para as diferentes atividades de caráter social, cuja missão consistia no apostolado junto à família operária, pobre e merecedora da “caridade” e “benevolência”.

No entanto, ao mesmo tempo em que crescia a demanda por quadros habilitados por formação técnica e especializada, dentro da própria ação social católica para a ampliação do trabalho social da Igreja, vai emergir outro tipo de demanda proveniente de instituições estatais que desenvolviam políticas sociais para o atendimento da classe trabalhadora e que demandavam por agentes sociais qualificados para atuarem diretamente nas expressões das questões sociais no âmbito institucional. E sendo uma necessidade do Estado, este passará a regulamentá-la e incentivá-la, assim, de forma a institucionalizá-la e a fomentar sua progressiva transformação em profissão reconhecida e legitimada na divisão social e técnica do trabalho.

Nesse sentido, conforme expressa Iamamoto (2014, p. 186, grifo do autor):

Em 1936 é fundada pelo CEAS a primeira Escola de Serviço Social, esta não pode ser considerada como fruto de uma iniciativa exclusiva do Movimento Católico Laico, pois já existia presente uma demanda – real ou potencial – a partir do Estado, que assimilará a formação *doutrinária* própria do *apostolado social*.

Em fase inicial (1936-1945)²⁰ a teoria e metodologia do Serviço Social brasileiro, fundamentar-se-á na sua relação orgânica com a Igreja Católica para formular seus primeiros objetivos políticos e sociais. E por basear-se nessa relação, a formação técnica e especializada será estruturada sob a Doutrina Social da Igreja Católica, portanto, orientada por posicionamentos de cunho humanista inspirados no ideário do Serviço Social franco-belga e no pensamento de São Tomás de Aquino, o neotomismo.

A partir dessa perspectiva:

²⁰ Iamamoto e Carvalho (2014, p. 231-247).

Cabe ainda assinalar que, nesse momento, a “questão social” é vista a partir do pensamento social da Igreja, como questão moral, como um conjunto de problemas sob a responsabilidade individual dos sujeitos que os vivenciam embora situados dentro de relações capitalistas. Trata-se de um enfoque conservador, individualista, psicologizante e moralizador da questão, que necessita para seu enfrentamento de uma pedagogia psicossocial, que encontrará no Serviço Social efetivas possibilidades de desenvolvimento. (YAZBEK, 2009a, p. 131).

As demandas, decorrentes das desigualdades sociais, apresentadas pelos sujeitos singulares eram mais compreendidas como problemas individuais, como disfunções que precisavam ser tratadas individualmente, uma vez que o problema estava no indivíduo e não no modo de organização desigual próprio do capitalismo. Dessa forma, os métodos de intervenção eram pautados no enquadramento das populações empobrecidas em modelo de ajustamento social.

Ainda para Yazbek (2009a, p. 131), o:

O conservadorismo católico que caracterizou os anos iniciais do Serviço Social brasileiro começa, especialmente, a partir dos anos 1940, a avançar tecnicamente ao entrar em contato com o Serviço Social norte-americano e suas propostas de trabalho permeadas pelo caráter conservador da teoria social positivista.

Com a influência norte-americana no processo de ensino especializado no Brasil, as escolas de Serviço Social começaram a relacionar-se com as instituições de ensino norte-americanas e, ainda, com os programas continentais de bem-estar social, típicos dos Estados Unidos no período do *Welfare State*. A partir de 1945, já com a preocupação de elaborar e construir fundamentos teóricos próprios da profissão, o Serviço Social buscou no modelo norte-americano suporte teórico-científico e técnicas para a realização da prática profissional nos diferentes espaços sócio-ocupacionais desse período. E em conformidade com as diretrizes ideológicas reproduzidas pelas escolas norte-americanas, o Serviço Social assumiu a perspectiva funcional, pautada em fundamentos positivistas, para a explicação de expressões das questões que atingiam o cotidiano das camadas populacionais mais empobrecidas do contexto brasileiro. Nesse período, as teorias de caso, grupo e comunidade passaram a fundamentar a metodologia de trabalho da profissão, com vistas, assim, a promover a integração do indivíduo ao meio social em que vivia.

A adoção da perspectiva norte-americana foi motivada pela busca de fundamentação científica, isto é, a cientificidade para explicar e intervir nas expressões da questão social, contrariando o posicionamento moralista e

assistencialista característico do modelo europeu, adotado pela profissão em sua fase inicial.

Yazbek (2009b, p. 147) esclarece que:

No caso do Serviço Social, um primeiro suporte teórico-metodológico necessário à qualificação técnica de sua prática e à sua modernização vai ser buscado na matriz positivista e em sua apreensão manipuladora, instrumental e imediata do ser social. Este horizonte analítico aborda as relações sociais dos indivíduos no plano de suas vivências imediatas, como fatos, como dados, que se apresentam em sua objetividade e imediatez. O método positivista trabalha com as relações aparentes dos fatos, evolui dentro do já contido e busca a regularidade, as abstrações e as relações invariáveis.

O Serviço Social brasileiro moderniza-se sob a matriz positivista e adota a perspectiva funcionalista para análise e compreensão das relações sociais estabelecidas no contexto brasileiro. A intervenção profissional buscava promover a adequação dos indivíduos desajustados à sociedade, que era compreendida como um sistema funcional e adequado, portanto, o indivíduo deveria se ajustar a ele.

Em termos teórico-práticos, a profissão amplia sua área de ação, bem como, alarga as bases sociais do seu processo de formação profissional, o que lhe permite assumir um papel importante na organização e na execução das políticas sociais comandadas pelo Estado. As ações profissionais fundamentaram-se sob o referencial teórico-metodológico funcionalista e realizaram ações voltadas para o controle e a orientação das camadas trabalhadoras, assim, com o objetivo de integração ideológica das populações pobres aos programas de desenvolvimento econômicos adotados pelo Estado nesse período.

Entretanto, a partir da década de 1960, a profissão começa a questionar a legitimidade do referencial tradicional e funcionalista que, até então, orientará a formação e prática profissional. As mudanças sociais, políticas, econômicas e culturais decorrentes das novas configurações expansionistas do capitalismo mundial incidiram diretamente sobre a América Latina, mudanças essas que associadas às particularidades da formação sócio-histórica do continente sul americano vão consolidar relações sociais, ainda, mais desiguais e determinantes para o modo de reprodução do capital, condicionando segmentos inteiros da população trabalhadora à pobreza e miserabilidade social, fomentando novos contornos da questão social no Brasil e na América Latina.

Diante de tais determinantes:

O questionamento a este referencial tem início no contexto de mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais que expressam, nos anos 60, as novas configurações que caracterizam a expansão do capitalismo mundial, que impõem à América Latina um estilo de desenvolvimento excludente e subordinado. A profissão assume as inquietações e insatisfações deste momento histórico e direciona seus questionamentos ao Serviço Social tradicional através de um amplo movimento, de um processo de revisão global, em diferentes níveis: teórico, metodológico, operativo e político. (YAZBEK, 2009b, p. 148).

A profissão inicia um movimento de revisão teórico-prático dos referenciais teórico-metodológicos que orientarão a prática e a formação profissional do Serviço Social até a década de 1960.

Conforme Maria Ozanira Silva (2007, p. 72):

Desse modo, o Movimento de Reconceituação do Serviço Social, a partir da perspectiva hegemônica, no contexto da América Latina, impõe aos assistentes sociais a necessidade de ruptura com o caráter conservador que deu origem à profissão, calcado no atrelamento às demandas e interesses institucionais, e coloca como exigência a necessidade de construção de uma nova proposta de ação profissional, tendo em vista as demandas e interesses dos setores populares que constituem, majoritariamente, a clientela do Serviço Social.

Os rebatimentos conjunturais e estruturais forjados pelas relações de produção e reprodução do capital inspiravam a construção de um projeto profissional comprometido com as demandas emergentes das classes pauperizadas. Uma vez que, o referencial teórico-prático tradicional não apreendia a totalidade das relações sociais capitalistas e suas determinações sobre as condições de reprodução da classe dependente do trabalho.

De acordo com Yazbek (2009b, p. 148):

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

Ainda, sobre o movimento de Reconceituação, é importante ressaltar que seus desdobramentos e experiências no contexto latino americano manifestaram-se por meio de diversas tendências que, fundamentalmente, objetivam questionar o

exercício profissional e os posicionamentos teóricos da profissão frente à realidade imposta pelas particularidades de cada país. No caso do Brasil, o movimento de Reconceituação vivenciou seus primeiros momentos sob a conjuntura imposta pela ditadura militar, fato esse que impossibilitou a contestação expressiva da ordem política, o que levou a profissão a priorizar a construção de um projeto tecnocrático e modernizador, como ficou expresso nos documentos de Araxá e Teresópolis.

Todavia, a construção de um novo projeto profissional exigiu um processo de discussão e revisão crítica sobre o âmbito teórico-metodológico, no sentido de fomentar e desenvolver uma ação articulada com as lutas dos segmentos e movimentos populares, tendo como perspectiva a construção de uma nova realidade social. A proposta de construção de um novo projeto profissional aproximou o Serviço Social da teoria social crítica de Marx, embora, em determinados momentos do movimento de Reconceituação, houve uma apropriação tortuosa e equivocada da perspectiva crítico-dialética e de suas dimensões na ação profissional.

No entanto, os objetivos que nortearam a construção de um novo projeto profissional contra a tendência tradicional vieram a fundamentar a construção de uma nova proposta teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa para o Serviço Social, já no início da década de 1980. Nesse período histórico, o Serviço Social vai ampliar sua base de discussão sobre as tendências históricas e teórico-metodológicas presentes no debate profissional.

A apropriação da teoria social de Marx vai ocorrer de modo mais coerente e articulado com a proposta de construção do projeto profissional. Sobre a interlocução com a teoria social crítica, Yazbek (2009b, p. 150) desataca que:

É, sobretudo com Iamamoto (1982) no início dos anos 80 que a teoria social de Marx inicia sua efetiva interlocução com a profissão. Como matriz teórico-metodológica esta teoria apreende o ser social a partir de mediações. Ou seja, parte da posição de que a natureza relacional do ser social não é percebida em sua imediatez.

A apropriação da teoria social de Marx possibilitou uma revisão teórica e metodológica do Serviço Social, isto é, propiciou uma revisão conceitual do significado social da profissão na sociedade capitalista. A contribuição inaugural de Marilda Iamamoto que, em 1982, na obra *Relações sociais e Serviço Social no Brasil*, desenvolvida em parceria com Raul de Carvalho, defendeu que o Serviço

Social se constitui como uma especialização do trabalho coletivo e inserido na divisão social e técnica do trabalho.

Assim, é adotado o método crítico-dialético, como método de interpretação do contexto sócio-histórico ao qual a profissão se encontra inserida e, também, é reconhecido que esse contexto é forjado pelas relações sociais decorrentes do sistema capitalista de produção que, por sua vez, é determinante para a constituição das questões sociais que demandam a necessidade social da profissão e, ainda, vai estabelecer condições e relações de trabalho do assistente social na sociedade de classes.

Nesse sentido, Iamamoto e Carvalho (2014, p. 77) ressaltam que a análise expressa em *Relações Sociais e Serviço Social no Brasil*:

Trata-se de esforço de captar o significado social dessa profissão na sociedade capitalista, situando-a como um dos elementos que participa da reprodução das relações de classe e do relacionamento contraditório entre elas. Nesse sentido, efetua-se um esforço de compreender a profissão historicamente situada, configurada como um tipo de especialização do trabalho coletivo dentro da divisão social do trabalho peculiar à sociedade industrial.

A partir dessa perspectiva de análise, passou-se a apreender o Serviço Social, no processo de produção e reprodução das relações sociais capitalistas, com atenção para as particularidades de sua inserção na divisão social e técnica do trabalho e, de forma a reconhecer o assistente social na condição de trabalhador assalariado, portador de uma relativa autonomia na condução do trabalho profissional.

Segundo Granemann (1999, p. 9), “[...] a inauguração deste rico veio de análise, demarca uma nova fase na história e na compreensão da profissão, no Brasil [...]”, pois o impacto de tais contribuições foi fundante para a ruptura do Serviço Social com o legado conservador de sua origem. Ao adotar este novo viés analítico, no qual a compreensão do significado social da profissão ganha novos patamares, desencadeados por meio da interlocução com a teoria social crítica marxista e o pensamento social clássico e contemporâneo, possibilitou o rompimento com a matriz conservadora e tradicional vinculada à teoria social positivista que orientou a formação e o trabalho profissional até o início da década de 1980.

Para Yazbek (2009b, p. 151):

Este referencial, a partir dos anos 80 e avançando nos anos 90, vai imprimir direção ao pensamento e à ação do Serviço Social no país. Vai permear as ações voltadas à formação de assistentes sociais na sociedade brasileira (o currículo de 1982 e as atuais diretrizes curriculares); os eventos acadêmicos e aqueles resultantes da experiência associativa dos profissionais, como suas Convenções, Congressos, Encontros e Seminários; está presente na regulamentação legal do exercício profissional e em seu Código de Ética.

As bases teóricas assumidas pela profissão no início da década de 1980 fundamentaram a implantação do currículo mínimo de 1982, na tentativa de sistematizar e imprimir no processo de formação e, conseqüentemente, no trabalho profissional os avanços teórico-metodológicos, ético-político e técnico-operativo dos debates do movimento de Reconceituação e das contribuições emergentes da aproximação com a teoria social crítica, a partir do legado marxista. Assim, a implantação do currículo mínimo de 1982, objetivava modernizar a profissão e, em termos teórico-metodológicos, atualizá-la ao contexto sócio-histórico vivenciado pelo Brasil naquele período.

A necessidade de rever e atualizar os princípios e diretrizes da formação profissional no país, também, expressou-se no debate acadêmico, possibilitado pelo desenvolvimento e pela ampliação da produção teórica no âmbito profissional, fortemente. O avanço acadêmico foi impulsionado pelo crescimento dos cursos de pós-graduação (mestrado e doutorado) em Serviço Social, no Brasil, que contribuíram com a ampliação do debate das bases teórico-metodológicas fundadas na teoria social crítica. Adotou-se, então, tal perspectiva como veio analítico para a construção de uma consciência crítica-reflexiva, capaz de apreender os processos macroscópicos contemporâneos responsáveis pela produção da questão social e de imprimi-los no processo de formação profissional.

Mas, já compreendendo o Serviço Social como uma profissão eminentemente interventiva e vinculada à reprodução das relações sócio capitalistas, na segunda metade da década de 1980, o acirramento das desigualdades sociais e suas múltiplas expressões na vida cotidiana das camadas trabalhadoras, bem como a configuração constitucional de um Estado de Direito na Constituição Federal de 1988 (definição de políticas sociais na área da saúde, previdência social, assistência social, educação, etc.), que, na sequência, foi fortemente combatido pela implantação de um Estado mínimo e pela estruturação de políticas sociais,

fragmentadas, setorializadas e focalizadas, evidenciou-se, portanto, no interior do Serviço Social, por meio de questionamentos e reflexões de alguns setores da profissão a necessidade de se repensar a formação profissional.

A partir disso, observa-se que o contexto sócio-histórico construído pela abertura econômica ao mercado mundial globalizado e pelas diretrizes neoliberais adotadas pelo Estado, inspirava a construção de novas alternativas profissionais, que fossem capazes de garantir uma nova legitimidade profissional, a partir das demandas e exigências apresentadas no final da década de 1980 e início da década de 1990, portanto, indicando a necessidade de elaboração de uma nova proposta curricular para o curso de Serviço Social no Brasil.

Nessa perspectiva:

Dando continuidade ao processo de redimensionamento do Projeto Educacional do Serviço Social no Brasil, a gestão ABESS/CEDEPSS (1992-1995), por recomendação da XXVIII Convenção Nacional, ocorrida em Londrina/PR, em outubro de 1993, assume a elaboração de um novo Projeto Curricular para os cursos de graduação em Serviço Social, no país, como meta prioritária. (SILVA, M. O., 2007, p. 215).

A revisão curricular foi construída por meio de uma profunda análise e avaliação do processo de formação profissional frente às exigências postas ao Serviço Social. Ainda, requisitou-se a definição do horizonte teórico-metodológico e ético-político da profissão para estabelecer as bases técnico-operativas fundamentais para a formação e o trabalho profissional.

Enfatiza-se essa questão, pois a direção social da profissão passou a compor o debate coletivo para a construção do projeto de formação profissional em Serviço Social no Brasil.

A direção social é outra questão que tem provocado um intenso debate e embate no meio acadêmico profissional, em especial no processo de revisão e implementação das novas diretrizes. Evidencia-se diversas posições que se traduziram, inicialmente, na explicitação ou não do vínculo do projeto profissional com o projeto societário das classes subalternas, sendo reafirmada a perspectiva consolidada nos anos 90 e 80, cuja direção defendida vincula-se aos interesses da classe trabalhadora. Reafirmando-se, ainda, no debate ao longo do processo de revisão curricular, a legitimidade alcançada por essa direção e aponta-se como indispensável que seja explicitada. (CARDOSO, 2000, p. 13).

O projeto de formação profissional expresso nas Diretrizes Curriculares da ABEPSS de 1996 foi construído coletivamente pela categoria, ao longo dos anos 1980 e 1990. Nesse sentido, a revisão curricular foi influenciada por conquistas

éticas e legais fundamentais para o reconhecimento e a legitimação do Serviço Social nos contextos social, político e econômico forjados nas décadas finais do século XX e início do século XXI. A construção hegemônica dos fundamentos ético-políticos do Projeto Profissional, a referência legal e normativa do Código de Ética Profissional e da Lei de Regulamentação da Profissão (Lei n. 8.662/1993), fundamentaram a direção social do projeto de formação profissional nas Diretrizes Curriculares de 1996.

E, ainda, agrega-se a essa direção o debate sobre a questão teórico-metodológica que, especialmente, a partir da década de 1980, consistiu no esforço da categoria em construir mediações crítica-reflexivas para fundamentar a relação teoria e prática no Serviço Social. Fundada na teoria social de Marx, a profissão se apropria do método para interpretar a sociedade com base na realidade concreta e contraditória decorrente das relações sociais estabelecidas na sociedade capitalista que são determinantes para a produção das diversas expressões da questão social e das relações e condições de trabalho do assistente social. Desse modo, a dimensão teórico-metodológica é igualmente orientada pelo mesmo referencial teórico que fundamenta o projeto profissional, ou seja, a teoria crítica. Portanto, juntamente, com a revisão ética do Serviço Social foi decisiva para os avanços da revisão curricular.

As Diretrizes Curriculares do Serviço Social aprovadas em 1996²¹ são frutos de ação coletiva, paciente, persistente e comprometida com uma nova direção social. Propõem uma nova lógica curricular que supere a fragmentação do processo de formação profissional e possibilite a construção de um perfil profissional crítico, comprometido com o projeto ético-político da profissão, atento às mudanças macroscópicas que determinam os padrões de reprodução do capital e seja capaz de construir propostas de intervenções consistentes, fundamentadas nos princípios e diretrizes que orientam a formação e, conseqüentemente, o trabalho profissional, na atualidade.

²¹ Visando acompanhar o avanço na direção do conhecimento do estado da arte da implementação das Diretrizes Curriculares após uma década de sua aprovação, a ABEPSS realizou no período de fevereiro a dezembro de 2006, pesquisa avaliativa sobre a Implementação das Diretrizes Curriculares do Serviço Social, no Brasil. O GT responsável pela coordenação da pesquisa foi composto respectivamente pelas professoras Dras. Ana Elizabete Mota (coordenadora 2005/2008), Ângela Santana do Amaral (2007/2008), Franci Gomes Cardoso, Maria Augusta Tavares, Marina Maciel Abreu e Sâmia Rodrigues Ramos. Os resultados da pesquisa culminaram na publicação do Relatório Final da Pesquisa Avaliativa sobre a Implementação das Diretrizes Curriculares do Serviço Social, no Brasil, pela ABEPSS no ano de 2008.

A nova lógica curricular para a formação profissional propõe uma nova concepção do processo de ensino e aprendizagem fundamentado na dinâmica da vida social. Lógica essa que estabelece parâmetros para a inserção do assistente social na realidade sócio institucional, portanto, funda-se na compreensão das questões conjunturais determinantes na organização e na estruturação do espaço sócio-ocupacional, compromisso ético-político com a classe trabalhadora e competência técnica-operacional.

A concepção curricular que fundamentou a construção e organização das Diretrizes Curriculares:

[...] parte da reafirmação do trabalho como atividade central na constituição do ser social. As mudanças verificadas nos padrões de acumulação e regulação da vida social exigem redimensionamento das formas de pensar/agir dos profissionais diante das novas demandas, possibilidades, e das respostas dadas.

Esta concepção implica que o processo de trabalho do Assistente Social deve ser apreendido a partir de um debate teórico metodológico que permita o repensar crítico do ideário profissional e, conseqüentemente, da inserção dos profissionais, recuperando o sujeito que trabalha enquanto indivíduo social. (ABESS; CEDEPSS, 1997, p. 62-63).

Para organizar a nova lógica curricular, a proposta expressa nas Diretrizes Curriculares apresentou uma estrutura inovadora que essencialmente busca apreender um conjunto de conhecimentos indissociáveis à qualificação profissional. As Diretrizes buscaram contemplar um conjunto de conhecimentos necessários para a formação de um perfil profissional crítico-reflexivo e propositivo, ou seja, capacitar e habilitar profissionais que venham a estabelecer mediações entre as dimensões interpretativa e investigativa para análise e compreensão da relação teoria e realidade.

O perfil do bacharel em Serviço Social requer um:

Profissional que atua nas expressões da questão social, formulando e implementando propostas para seu enfrentamento, por meio de políticas sociais públicas, empresariais, de organizações da sociedade civil e movimentos sociais. Profissional dotado de formação intelectual e cultural generalista crítica, competente em sua área de desempenho, com capacidade de inserção criativa e propositiva, no conjunto das relações sociais e no mercado de trabalho. Profissional comprometido com os valores e princípios norteadores do Código de Ética do Assistente Social. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E DO DESPORTO, 1999, p. 1).

No entanto, esse conjunto de conhecimentos necessários à qualificação profissional deve estar organicamente vinculado aos três núcleos de fundamentação necessários para a formação profissional. A proposta do projeto de formação profissional contida nas Diretrizes Curriculares apresenta um novo desenho curricular, em que os componentes curriculares indispensáveis ao processo de graduação, tais como disciplinas, seminários, oficinas, estão articulados aos núcleos de fundamentação teórico-prática.

Nas palavras de Iamamoto (2015a, p. 71-72), os núcleos temáticos que estruturam a nova lógica curricular se estruturam no:

[...] núcleo de fundamentos teórico-metodológicos da vida social, o núcleo de fundamentos da particularidade da formação sócio-histórico da sociedade brasileira e o núcleo de fundamentos do trabalho profissional (grifos do autor). Cada um desses núcleos agrega um conjunto de fundamentos que se desdobram em matérias e estas, por sua vez, em disciplinas nos currículos plenos dos cursos de Serviço Social nas unidades de ensino.

Nessa perspectiva, a compreensão sobre os fundamentos do trabalho do assistente social baseia-se na concepção histórica e, ao mesmo tempo, encontra-se aberta para uma contínua apreensão crítica do universo cultural e político que circunscreve e determina o trabalho profissional no cenário contemporâneo. Visa uma formação profissional culta e universalista, capaz de apreender o exercício profissional no contexto das relações de produção e reprodução social do capital, a qual incorpore suas características profissionais nas múltiplas determinações e relações das quais participa.

A organização curricular proposta compreende o processo de ensino e aprendizagem fundado na dinâmica da vida social que, em si, deve alicerçar a reflexão e estabelecer os parâmetros para a inserção profissional na realidade do espaço sócio-ocupacional. Iamamoto (2014, p. 623) observa que a concepção curricular materializada nas Diretrizes Curriculares objetiva sedimentar uma teleologia historicamente fundada em valores e princípios éticos que norteiam a formação de competências e habilidades necessárias para a operacionalização do trabalho profissional no espaço sócio-institucional.

Percebe-se que a aprovação das Diretrizes Curriculares para os Cursos de Serviço Social, no Brasil, destaca ainda a gestão como importante disciplina no

conjunto da organização curricular. Assim, entende-se a relevância para o trabalho profissional.

Em conformidade com o texto das Diretrizes Curriculares da ABEPSS de 1996, é necessário que o assistente social tenha conhecimento sobre:

Administração e Planejamento em Serviço Social - As teorias organizacionais e os modelos gerenciais na organização do trabalho e nas políticas sociais. Planejamento e gestão de serviços nas diversas áreas sociais. Elaboração, coordenação e execução de programas e projetos na área de Serviço Social. Funções de administração e planejamento em órgãos da administração pública, empresas e organizações da sociedade civil. (ABESS; CEDEPSS, 1997, p. 71).

Na organização curricular, a gestão situa-se no campo das “matérias básicas” que são compreendidas como expressões de áreas de conhecimento necessárias à formação profissional. Assim, entende-se que o conhecimento sobre os princípios básicos de administração e planejamento são importantes no processo de formação no Serviço Social. No entanto, para a fundamentação de conhecimento na área da gestão, é preciso conhecer e apreender as teorias organizacionais e os modelos gerenciais adotados para a gestão do trabalho e das políticas sociais, nos espaços de trabalhos do assistente social. Demanda-se compreensão sobre planejamento e gestão de serviços nas diversas áreas sociais, isto é, nas diversas áreas e esferas das políticas sociais. Requisita-se, ainda, conhecimento sobre o processo administrativo para elaboração, coordenação e execução de programas e projetos na área de atuação do Serviço Social, pois, para desenvolver planos de trabalho, projetos de intervenções e projetos sociais é preciso conhecimento sobre as funções gerenciais (planejamento, direção, controle e avaliação). Funções essas que, também, compõem o referencial do processo administrativo e de planejamento das ações dos órgãos da administração pública, empresas e organizações da sociedade civil desenvolvidas com o objetivo de alcançarem fins determinados.

Todavia, vale ressaltar que os princípios e a lógica curricular expressos nas Diretrizes Curriculares são os parâmetros para cada unidade de formação acadêmica elaborar o seu projeto pedagógico. Portanto, conscientemente, organizada e desenvolvida nos projetos pedagógicos dos cursos de Serviço Social, no Brasil, além de atender a uma exigência curricular, a gestão, enquanto conhecimento importante para o trabalho profissional nos diferentes espaços sócio-ocupacionais, vai contribuir para o entendimento e a apropriação da gestão no

âmbito do Serviço Social. Uma vez que a atividade administrativa devidamente compreendida sob as dimensões teórico-metodológica e ético-política da formação profissional, pode/deve contribuir com propósito para realização do trabalho do assistente social.

Assim, pois, na dimensão técnico-operativa, a gestão pode apresentar-se como processo inerente ao trabalho profissional, uma vez que é uma atividade exclusivamente humana, somente o homem pode desenvolvê-la devido a sua capacidade de prévia ideação, portanto, é uma atividade inerente ao trabalho do assistente social nos diversos espaços sócio-ocupacionais. Também, pode apresentar-se como competência profissional, conforme ratificado na Lei de Regulamentação da Profissão (Lei n. 8662/1993) e, ainda, como instrumento de grande importância para o planejamento e desenvolvimento de ações, atividades e propostas de trabalho no cotidiano profissional.

As Diretrizes Curriculares objetivam garantir a formação de um profissional crítico-propositivo, atento ao movimento da realidade e disposto a apreender as novas requisições profissionais. Portanto, apontam para apreensão e desenvolvimento de novas competências e habilidades profissionais que, devidamente analisadas e fundamentadas na dimensão teórico-metodológica e ético-política do Serviço Social, possam contribuir para realização do trabalho. E, de acordo com Iamamoto (2015a, p. 183-184), tais competências e habilidades nascem a partir da apreensão de novas exigências e requisições para o trabalho profissional no cotidiano:

Observa-se, assim, uma transformação do tipo de atividades que foram tradicionalmente atribuídas ao assistente social, exigindo-lhes, por exemplo, cada vez mais sua inserção em equipes interdisciplinares, o seu desempenho no âmbito de formulação de políticas públicas, impulsionadas pelo processo de municipalização; o trato com o mundo da informática, a intimidade com novas técnicas e discursos gerenciais, entre muitos outros aspectos, o que muitas vezes tem sido lido, enviezadamente, como “desprofissionalização”, “perda de espaço”, “restrição de suas possibilidades ocupacionais”. Tal discurso revela, sim, as dificuldades de se apreender as alterações históricas que processos sociais macroscópicos vêm gerando no campo profissional. Alterações essas que têm de ser “agarradas” – decifradas e antecipadas – pelas agências de formação, como requisito para se qualificar profissionais afinados criticamente com a contemporaneidade e que nela tenham lugar.

As mudanças verificadas nos padrões de acumulação e regulação da vida social exigem redimensionamento das formas de pensar/agir dos profissionais diante

dos desafios e das possibilidades. Contudo, esse redimensionamento implica em apreensão dos processos de trabalho dos quais os assistentes sociais participam, isto é, que sejam apreendidos a partir do debate teórico-metodológico do Serviço Social. Assim, permite o repensar crítico-propositivo sobre o ideário profissional e, conseqüentemente, sobre a inserção dos profissionais nos diversos espaços sócio-ocupacionais que, historicamente, foram determinados pela necessidade social da profissão e pelas particularidades que determinaram sua inserção do Serviço Social na divisão social e técnica do trabalho. Mas, também, exige a apreensão e a apropriação dos novos espaços de atuação, os quais possam ser conquistados.

É preciso que os assistentes sociais apreendam as possibilidades da gestão no trabalho profissional, pois se destaca como tendência no mercado de trabalho e se apresenta como competência profissional e instrumento propositivo no trabalho do assistente social. O que contribui, de forma propositiva, com o fortalecimento do sujeito que trabalha, o qual, enquanto indivíduo social, é capaz de criar e recriar estratégias de trabalho e de responder conscientemente às exigências e requisições históricas da profissão e, igualmente, às novas exigências postas aos profissionais no cenário atual.

Para tanto, o reconhecimento e a apropriação profissional da gestão exigem uma visão crítica-reflexiva e propositiva sobre as competências e atribuições do assistente social no desempenho das atividades e funções profissionais nos diversos espaços de trabalho. Exigem ampliação do horizonte profissional, para compreensão crítica sobre as atribuições e competências historicamente atribuídas ao assistente social e, também, apreensão crítica de novas exigências e requisições postas aos profissionais no cenário atual; pressupõem o reconhecimento das atribuições e competências historicamente constituídas, mas, do mesmo modo, requerem apropriação de novos espaços de trabalhos e formas propositivas de realizarem o trabalho profissional no cotidiano.

2.3 Trabalho e gestão no Serviço Social: a gestão como atividade inerente ao trabalho do assistente social

Ao longo dos seus 80 anos de profissão no Brasil, o Serviço Social buscou construir e consolidar um projeto de formação profissional que apreendesse as exigências e requisições profissionais, especialmente, a partir da compreensão do

Serviço Social no contexto de produção e reprodução das relações sociais capitalistas, isto é, com base no movimento da realidade concreta e contraditória. Fundamentado, assim, nas Diretrizes Curriculares da ABEPSS de 1996, exigências curriculares para o processo de formação profissional, capazes de subsidiar aportes teórico-metodológico, ético-político e técnico-operativo, que possibilitem a construção de um perfil profissional dotado de capacidade e habilidade crítica, política e propositiva, que sejam capazes de estabelecerem estratégias de enfrentamento consistentes e em consonância com os princípios e valores fixados no projeto ético-político, de forma a estabelecer os objetivos do Serviço Social nos espaços socioprofissionais.

E, nessa direção, ressalta-se que os processos de gestão no âmbito do Serviço Social devem ter uma finalidade ético-política voltada para uma perspectiva democrática e emancipadora. Isto é, não deve se orientar apenas pelo processo de utilização racional dos meios/recursos necessários para se alcançar objetivos determinados com eficiência e eficácia, perspectiva essa que se fundamenta apenas na dimensão técnica e operacional da gestão, mas também, fundamentar-se na base teórico-metodológica e orientar-se pela finalidade ético-política expressa no projeto profissional, o qual contempla os compromissos e valores eleitos hegemonicamente pela categoria para a construção de uma sociedade democrática e emancipadora, vinculada ao projeto societário da classe trabalhadora.

Todavia, conforme apresentado no primeiro capítulo, a gestão, por ser uma atividade exclusivamente humana, tem uma base teórico-metodológica construída, historicamente, por meio do acúmulo do conhecimento sobre a atividade administrativa e esse aporte teórico-metodológico tem uma dimensão ético-finalística que orientará fins a serem atingidos pela gestão. Fins esses que têm como objetivo a apreensão dos interesses coletivos, direcionados para a efetivação e a ampliação dos direitos conquistados pela classe trabalhadora, portanto, uma finalidade democrática e emancipadora. Mas na sociedade estruturada sob as relações sociais capitalistas, a atividade administrativa é sistematizada e racionalizada pela perspectiva funcional, na qual se consideram apenas os interesses de uma pequena parcela dessa sociedade, a classe que detém os meios de produção e que, intencionalmente, utiliza a gestão para garantir a produção dos lucros e a reprodução social da ordem vigente.

Assim, consegue apreender que a atividade administrativa, por ser uma atividade exclusivamente humana, apresenta elementos teóricos e metodológicos, os quais podem ser utilizados para a construção de uma ordem societária vinculada ao projeto societário da classe trabalhadora, como também é compatível e intencionalmente utilizada para assegurar o alcance dos objetivos estabelecidos pelo conjunto de interesses da classe burguesa.

No Serviço Social, a perspectiva democrática e emancipadora é motivada pela finalidade ética e política materializada no projeto ético-político da profissão. Desse modo, o processo de gestão realizado pelo assistente social deve compreender os compromissos e objetivos estabelecidos pela categoria, os quais podem contribuir com a construção de uma sociedade isenta das relações de dominação produzidas pelo capital sobre o trabalho. Para tanto, é preciso as fundamentações teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa do Serviço Social para a construção de mediações que permitam a apreensão dos elementos que constituem o processo administrativo para o trabalho do assistente social nos diversos espaços sócio-ocupacionais. Por tal motivo, a formação profissional consolida-se como processo determinante para o reconhecimento da finalidade democrática e emancipadora da gestão e apropriação das possibilidades propositivas da gestão, a partir das fundamentações teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa da gestão no Serviço Social.

O trabalho do assistente social é permeado por particularidades e contradições, portanto, exige conhecimento e aprofundamento teórico-prático sobre as dimensões e finalidades da gestão capitalista e da gestão democrática. Esse conhecimento é necessário para que o profissional possa depurar o “[...] conceito de administração em geral [...]” (PARO, 2012, p. 24), a atividade administrativa, enquanto atividade exclusivamente humana e orientada por uma finalidade democrática e emancipadora da administração que se manifesta historicamente na sociedade capitalista, ou melhor, é preciso conhecimento sobre as possibilidades dessa atividade para compreender a gestão para além da racionalidade e da finalidade burguesas. Assim, fundamentar-se-á na apreensão dos processos e relações sociais decorrentes do sistema capitalista de produção, bem como sobre os determinantes político-ideológicos que perpassam a racionalização da atividade administrativa, segundo os objetivos da classe dominante.

O domínio sobre as três dimensões do trabalho do assistente social é determinante para o reconhecimento e a apropriação da gestão. Tal constatação parte do entendimento de que as três dimensões que fundamentam a formação e o trabalho profissional são essenciais e não podem ser separadas, para não acarretar a despolitização e a fragmentação da formação e do trabalho profissional.

Esse domínio das três dimensões, de forma mais clara, trata-se da compreensão da relação dialética entre teoria e prática, para fundamentar a construção de mediações teórico-práticas para o trabalho profissional. A compreensão e o domínio sobre as dimensões do trabalho profissional tornam-se indispensáveis para evitar-se a dicotomia entre teoria e prática no Serviço Social, principalmente, quando se trata da gestão, pois a mesma apresenta-se em uma relação circular entre teoria e prática, tratando-se de uma práxis. E é dessa magnitude, portanto, que se compreende a gestão de forma abrangente e de totalidade. Assim, acredita-se na possibilidade de impedir ou diminuir uma apreensão equivocada, seja pela via da resistência ideológica seja pelo desconhecimento da complexidade da gestão nas relações institucionais e organizacional na sociedade capitalista, além de destacar a importância da gestão no trabalho profissional.

Se não há as fundamentações teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa, o entendimento sobre a gestão parte da experiência singular de cada profissional e, muitas vezes, de um pré-conceito instituído ao longo do tempo, fato esse que revelará um distanciamento entre teoria e prática. A dicotomia entre teoria e prática nasce do “[...] famoso distanciamento do trabalho intelectual, de cunho teórico-metodológico, e o exercício da prática profissional [...]” que, dificulta a construção de “[...] mediações entre bases teóricas já acumuladas e a operatividade do trabalho profissional [...]” (IAMAMOTO, 2015a, p. 52). Na medida em que o assistente social tem um entendimento equivocado sobre os fundamentos teórico-práticos do trabalho profissional e da gestão no Serviço Social, não conseguirá construir mediações, as quais lhe possibilitem entender os objetivos da gestão e sua aplicabilidade na dimensão técnico-operativa do trabalho profissional.

É preciso refletir sobre as dimensões do trabalho profissional como eixos fundantes que norteiam a formação e o trabalho do assistente social nos diferentes espaços sócio-ocupacionais. Pois, atualmente, as requisições historicamente postas aos profissionais e, juntamente, com as exigências apresentadas por meio das

expressões da questão social no contexto do capital financeiro e globalizado, requerem apreensão, compreensão e domínio dos fundamentos constitutivos da profissão, porque alicerçam as estruturas necessárias para a construção da competência crítico-reflexiva e as habilidades teórico-práticas para apreender o movimento da realidade contraditória. Dessa forma, a apreensão e a compreensão dos elementos constituintes das dimensões do trabalho do assistente social pressupõem reflexão sobre os fundamentos históricos, teóricos, metodológicos, éticos e políticos que embasam o exercício profissional no cotidiano de trabalho dos profissionais em Serviço Social.

Para Lewgoy (2010, p. 151), os:

Fundamentos teóricos, metodológicos, históricos, éticos e políticos, atrelados à aquisição de novos saberes, têm como parâmetros e princípios os fundamentos ético-políticos do projeto profissional na articulação entre as três dimensões (ético-política, teórico-metodológica, técnico-operativa), as quais, imbricadas, materializam a atividade profissional. Esse processo exige que se rompa com a atividade burocrática e rotineira, a fim de assumir a ação de um exercício profissional que exige competência para propor e negociar projetos e qualificar o exercício profissional, isto é, apreender o movimento da realidade para detectar tendências e possibilidades passíveis de serem impulsionadas pelo profissional”.

As dimensões teórico-práticas do Serviço Social são fundamentais e materializam no trabalho profissional os princípios e as diretrizes da profissão, conforme expresso no projeto ético-político profissional. Articuladas dialeticamente constituem-se como mecanismos essenciais para o fortalecimento e o desenvolvimento de habilidades técnicas e a competência crítico-reflexiva, essenciais ao assistente social no exercício profissional.

Iamamoto (2015a, p. 53) observa que:

Cada elemento original contido naquelas afirmativas – teórico-metodológico, o ético-político e técnico-operativo, são fundamentais e complementares entre si. Porém, se aprisionados em si mesmos, transformam-se em limites que vêm tecendo o cenário de algumas das dificuldades, identificadas pela categoria profissional, que necessitam ser ultrapassadas: o teorismo, o militanteismo e o tecnicismo.

A dicotomia entre teoria e prática no Serviço Social emerge da desarticulação e da separação dessas três dimensões, como se elas fossem realizadas de forma independente uma da outra, levando o profissional a equívocos teóricos, militanteismo desarticulado da dimensão ética e ao trefismo rotineiro e acrítico das atividades atribuídas nos espaços sócio-ocupacionais.

No âmbito da gestão no Serviço Social, a falta de compreensão e apreensão sobre as dimensões que compõem o trabalho do assistente social faz com que, muitas vezes, o profissional não reconheça a gestão inerente a toda atividade de trabalho e, além disso, de ser competência e instrumento de trabalho do assistente social, reconhecida na Lei de Regulamentação da Profissão (Lei n. 8662/93), no Código de Ética Profissional e nas Diretrizes Curriculares da ABEPSS de 1996, portanto, matéria de domínio do assistente social na realização do trabalho profissional.

Considerando a relação entre a compreensão sobre as dimensões do trabalho do assistente social e o entendimento da importância da gestão no Serviço Social, destaca-se a magnitude em refletir brevemente cada uma dessas dimensões.

A dimensão ético-político do Serviço Social é reconhecidamente como o pilar balizador do trabalho profissional nos diferentes espaços sócio-ocupacionais. Efetiva-se no âmbito teórico e prático por meio do exercício profissional fundado em uma ação propositiva, comprometida com os objetivos da profissão e com a defesa dos direitos dos usuários.

Estrutura-se no pensamento crítico-reflexivo assumido pela categoria, a partir da década de 1980. O debate desencadeado a partir do movimento de Reconceitualização fundou-se na revisão teórica e da prática profissional no contexto das relações de reprodução do capitalismo na América Latina. No decorrer do movimento de ruptura, a categoria negou o caráter apolítico e neutro característico da perspectiva tradicional e conservadora presente no surgimento e institucionalização do Serviço Social, no Brasil, perdurando até a segunda metade da década de 1960. O movimento de revisão teórica e da prática profissional afirmou o compromisso com o projeto societário da classe trabalhadora e a pretensa neutralidade foi substituída pela “[...] opção por um projeto profissional vinculado ao processo de construção de uma nova ordem societária, sem dominação e exploração [...]” (CFESS, 1993, p. 18).

Logo, compreende-se que o assistente social não pode adotar uma postura fundada na neutralidade, ao contrário, deve se posicionar politicamente e ideologicamente perante à realidade concreta e intervir nela. E, assim, assumir a consciência sobre qual direção social a ser seguida, direção essa expressa no projeto ético-político da categoria.

Como decorrência dessa politização, a dimensão política da profissão foi explicitada de forma objetiva, como processo que exigia uma nova ética e um comprometimento com as necessidades e os interesses dos usuários do Serviço Social: a classe trabalhadora. Apoiando-se em uma visão histórica, buscada na tradição marxista, a nova ética e à superação do tratamento abstrato e a-histórico dos valores éticos. (BARROCO; TERRA, 2012, p. 48).

A partir da apropriação da teoria social crítica de Marx, a nova perspectiva ética adotada pelo Serviço Social fundamentou os seus valores éticos e políticos com base nos interesses e objetivos da classe trabalhadora. A nova ética buscou a superação da perspectiva a-histórica dos pressupostos éticos-filosóficos baseados no neotomismo e positivismo, presentes nos Códigos de Ética anteriores à reformulação de 1986.

O avanço ético e político do movimento de ruptura foi materializado no Código de Ética Profissional de 1986, reconhecido pela categoria por sua natureza politizadora. Faz-se necessário ressaltar que as mudanças no Código de Ética ocorreram em um “[...] contexto de reorganização política dos trabalhadores, dos movimentos sociais e da categoria profissional, propiciando a sua politização e seu amadurecimento teórico [...].” (BARROCO; TERRA, 2012, p. 48). Portanto, marcou o rompimento com o conservadorismo por meio da negação à neutralidade fundado nos pressupostos metafísicos e idealistas e no papel tradicional historicamente atribuído ao profissional, nos marcos iniciais da profissão.

Todavia, as conquistas ratificadas no Código de Ética de 1986, as dimensões éticas e profissionais não ficaram suficientemente claras no texto do documento, fato esse que o conduziu à revisão do código de ética profissional e que foi consolidado na construção do projeto ético-político expresso no Código de Ética do assistente social de 1993.

No Código de 1993, estão expressos os valores éticos que a categoria reconheceu como fundamentais para a construção de uma sociedade igualitária, tais como: liberdade, equidade e justiça social, articulando-os à democracia e à cidadania plena. E, ainda, trouxe inovações, quando postula como princípio o respeito ao pluralismo, a recusa do preconceito e das formas de discriminação produzidas na sociedade capitalista.

Para Barroco e Terra (2012, p. 53), o Código de Ética:

O CE se organiza em torno de um conjunto de princípios, deveres, direitos e proibições que orientam o comportamento ético profissional, oferecem parâmetros para ação cotidiana e definem suas finalidades ético-políticas,

circunscrevendo a ética profissional no interior do projeto ético-político e em sua relação com a sociedade e a história.

O Código de Ética de 1993 indica uma direção ético-política, um horizonte profissional perante à hegemonia político-ideológica imposta pelo capital. Nesse sentido, tornou-se uma “[...] das referências dos encaminhamentos práticos e do posicionamento político dos assistentes sociais em face da política neoliberal e de seus desdobramentos para o conjunto dos trabalhadores [...]” (BARROCO, 2005, p. 206). O Código de 1993 contribuiu para a construção de uma nova identidade profissional, o que possibilitou a ruptura com o conservadorismo e a formação de um novo perfil profissional, agora comprometido com a construção de uma sociedade alicerçada no projeto societário da classe trabalhadora.

Os documentos normativo, político e ético, essencialmente, constituíram-se como via de fortalecimento e desenvolvimento de habilidades técnicas e competência crítico-reflexiva essenciais ao assistente social no exercício profissional nos espaços sócio-ocupacionais.

As mudanças ocorrentes no âmbito ético-político da categoria, também implicaram em mudanças nos fundamentos teórico-metodológicos da profissão. Sob essa perspectiva, os princípios e as diretrizes que nortearam a construção do projeto profissional de ruptura também fundamentaram a construção de um novo horizonte teórico-metodológico para o Serviço Social.

O debate sobre a questão teórico-metodológica consistiu no esforço da categoria em construir uma prática crítico-reflexiva que apreendesse a realidade concreta e contraditória. Desse modo, a dimensão teórico-metodológica é igualmente orientada pelo mesmo referencial que fundamenta o projeto profissional, ou seja, a teoria crítica de Marx.

De acordo com Lewgoy (2010, p. 160-161):

A dimensão teórico-metodológica consubstancia-se na interlocução entre história, teoria e método, requerendo, para tanto, conhecimento que apreenda a realidade em seu movimento dialético, no qual e por meio do qual se engendram como totalidade as relações sociais que configuram a sociedade. [...]. Para interpretar a história necessita-se de uma teoria e um método; por isso a indissociabilidade dos três quando o propósito é busca da cientificidade ou ausência de empirismo [...].

A dimensão teórico-metodológica do Serviço Social apoia-se na teoria crítica, fundamenta-se na teoria social de Marx, que tem como base a análise crítica sobre a

emergência e o desenvolvimento da sociedade burguesa, bem como das bases materiais de produção e reprodução do capitalismo, responsáveis historicamente pela produção das desigualdades sociais características do modo capitalista de organização e regulação das relações sociais. Nessa direção, a profissão adota o método crítico-dialético, como método de interpretação do contexto sócio-histórico ao qual a profissão encontra-se inserida e intervém.

Ela fundamenta-se no método crítico-dialético para interpretar a sociedade e os fenômenos particulares que constituem a história, ou seja, apoia-se na análise crítica do movimento do real, do ser social, da produção da totalidade concreta, da dinâmica contraditória constituída pelos processos sociais, políticos e econômicos típicos da sociedade capitalista e, considera, também as particularidades da formação social e histórica da sociedade brasileira na determinação das expressões da questão social. Parte do entendimento de que a história não se resume a um compilado de fatos sequencias pré-determinados pela fatalidade casual, mas, resulta das relações políticas, econômicas e sociais estabelecidas pelas sociedades na qual o Serviço Social está inserido, portanto, faz-se necessário compreender e interpretar as determinações históricas e as multicausalidades.

O desenvolvimento teórico-metodológico apoiado na abordagem crítico-analítica possibilita ao assistente social a compreensão dos processos e elementos da realidade social que constituem o cotidiano de trabalho do profissional. Propicia, assim, os elementos teóricos para identificar, no âmbito sócio-institucional, as correlações de forças existentes que interferem diretamente na realização do trabalho profissional.

Iamamoto (2015a, p. 63) aponta:

As bases teórico-metodológicas são recursos essenciais que o assistente social aciona para exercer o seu trabalho: contribuem para iluminar a leitura da realidade e imprimir rumos a ação, ao mesmo tempo em que a moldam. Assim, o conhecimento não é só um verniz que se sobrepõe superficialmente à prática profissional, podendo ser dispensado; mas é um meio pelo qual é possível decifrar a realidade e clarear a condução do trabalho a ser realizado. Nessa perspectiva, o conjunto de conhecimento e habilidades adquiridos pelo assistente social ao longo de seu processo formativo é parte do seu acervo e de seus meios de trabalho.

O trabalho profissional orientado por uma perspectiva teórico-metodológica consistente está condicionado à leitura e ao acompanhamento dos processos

sociais e ao estabelecimento de vínculos com os sujeitos sociais com os quais se atua no espaço de trabalho.

Para tanto, é preciso superar a dicotomia entre teoria e prática no Serviço Social. Tal discussão é antiga e pertinente para o entendimento da relação teoria-prática e legitimação da dimensão teórico-metodológica como horizonte crítico-propositivo do trabalho e da formação profissional. A desarticulação entre a fundamentação teórica e a realidade social compromete a análise dos processos e fenômenos determinantes que perpassam o trabalho profissional e, ainda, limita a capacidade propositiva do assistente social, na medida em que não compreende as questões conjunturais que determinam as demandas e as condições de trabalho. A compreensão do processo dialético entre teoria e prática permite construir mediações, com base na teoria social crítica, que lhe permita interpretar as questões sociais postas no cotidiano profissional e propor ações propositivas, superando ações acríticas e esvaziadas.

A teoria e prática são inseparáveis do processo de conhecimento, constituindo-se em unidade indissolúvel. A prática precisa ser entendida com base em categorias mais globais, colocando à prova os conceitos e as teorias que estabelecem veracidade ou falsidade. A teoria é o ponto de partida, mas não é determinante nem prevalece sobre a prática; ela se apropria do concreto para transformá-la em concreto pensado, efetivando a abstração. (LEWGOY, 2010, p. 166).

Para a autora, a não conexão entre prática profissional e realidade social, provém do distanciamento entre as matrizes teórico-metodológicas, decorre da vulnerabilidade teórico-metodológica.

Conforme Lewgoy (2010, p. 166), “[...] o – saber e fazer – caminham paralelamente [...]”, teoria e prática são processos complementares, não podem ser pensadas como polos interdependentes, sobretudo considerando-se a necessidade de o saber sedimentar o fazer. No processo de produção do conhecimento, teoria e a prática são constituídas como unidades inseparáveis, portanto consolidam-se como unidade indissolúvel.

A articulação entre a teoria e a prática funda-se em uma relação dialética entre conhecimento teórico e experiência prática, entre o concreto e o pensado. A aproximação do Serviço Social com o marxismo conferiu uma nova dimensão ao debate sobre a articulação entre teoria e prática da profissão, pois, na perspectiva crítica não é possível separar a teoria da prática, considerando que a teoria e a

prática são processos distintos, porém, contínuos e indissociáveis para a compreensão da realidade e a produção do conhecimento.

Assim, a superação da dicotomia teoria e prática exige a construção de mediações entre matrizes teórico-metodológicas do Serviço Social e o exercício da prática profissional. E essa construção está estritamente relacionada ao processo de formação profissional, contudo, vale ressaltar que a formação profissional não se limita apenas ao período de graduação, mas compreende todo o processo de aprimoramento intelectual do assistente social, desde especializações, mestrados, doutorados até participação em eventos e espaços de discussões teórico-práticas do trabalho profissional. Isso porque “[...] a dimensão teórico-metodológico não é dada, mas construída, e, como tal, precisa ser alimentada [...]” (LEWGOY, 2010, p. 163), na graduação por meio de uma formação embasada nos núcleos de fundamentação constitutivos da formação profissional sobre teoria crítica e, ao longo do exercício profissional deve ser realizada por meio do compromisso com o aprimoramento intelectual permanente, conforme expresso no projeto ético-político profissional²².

A fundamentação teórico-metodológica é fator preponderante para a construção de competências e habilidades profissionais frente aos novos processos sociais gestados pela sociedade capitalista. Processos esses que exigem um profissional capacitado e habilitado teórico e metodologicamente para enfrentar os desafios apresentados aos profissionais no cotidiano institucional.

A dimensão teórico-metodológica permite uma apreensão crítica sobre a realidade concreta, como também direciona o profissional para uma reflexão crítica e propositiva sobre as percepções e a realização do trabalho do profissional, visto que os resultados da intervenção profissional incidem diretamente nas relações sociais, incidem nas condições objetivas e subjetivas da população trabalhadora.

A dimensão teórico-metodológica permite:

[...] articular as competências profissionais, arquitetar pautas interventivas com base numa leitura da realidade quando da intervenção direta junto aos usuários no dia a dia, pois é a bagagem teórica que “[...] permite ultrapassar a perspectiva funcionalista de que cada ‘caso é um caso’, ou de que ‘na prática, a teoria é outra’, possibilitando compreender as inúmeras determinações que tais situações engendram [...]”. (SIMIONATTO, 2004, p. 40).

²² Compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional (CFESS, 2012, p. 24).

Para tanto, são necessários competências e habilidades que possibilitem sistematizar o real que se apresenta, formas de avaliação, expressões específicas da questão social, a relação entre requisições institucionais e respostas técnico-políticas, a análise das políticas sociais relativas ao caso etc. (LEWGOY, 2010, p. 168).

A dimensão teórico-metodológica oferece aos profissionais embasamentos teóricos e metodológicos para decifrarem os processos conjunturais e estruturais responsáveis pela produção do conjunto de desigualdades sociais e, ainda, conhecerem o espaço institucional, as relações de poder estabelecidas no espaço sócio-institucional e seus rebatimentos no trabalho profissional, a realidade social na qual se vai intervir, o usuário e suas demandas implícitas e explícitas, ou seja, essa dimensão possibilita subsídios teóricos e metodológicos para apreender e interpretar a conjuntura que determina o trabalho profissional.

Portanto, ela proporciona a superação de ações focalistas e minimalistas, sem fundamentação teórico-metodológica e isentas de compromisso ético-político, que no cotidiano do trabalho profissional condicionam o assistente social ao teorismo e praticismo rotineiros.

Já no tocante à dimensão técnico-operativa do trabalho profissional, esta direciona para uma reflexão e análise da dimensão interventiva da profissão, ou seja, leva a uma reflexão direta sobre as competências e habilidades profissionais, realizadas no âmbito da intervenção profissional, por meio do domínio dos instrumentais técnico-operativos, responsáveis pela mediação dos objetivos e das finalidades da intervenção do assistente social.

É constituída pela instrumentalidade da profissão, isto é, composta pela dimensão técnica e instrumental do exercício profissional.

Para Lewgoy (2010, p. 169):

A instrumentalidade encaminha o pensamento à indagação do como fazer e do para que fazer, conectando meios às finalidades, entendendo-as impregnadas de valores e de implicações sociopolíticas. A instrumentalidade não trata apenas do conjunto de instrumentos necessários para o fazer, mas para o saber fazer; abrange o instrumental, que é, por excelência, uma instância de passagem expressa pelo eixo operacional das profissões, o qual abarca o campo de técnicas, dos conhecimentos e habilidades.

Consustanciada pela instrumentalidade da profissão, permite a passagem das construções teóricas para a dimensão prática. Mais especificamente, constrói instâncias de passagem teóricas para o âmbito da intervenção profissional.

Nessa direção, Guerra (2011, p. 37-38) afirma que:

A instrumentalidade do Serviço Social coloca-se não apenas como dimensão constituinte e constitutiva da profissão mais desenvolvida, mas, sobretudo, como campo de mediação no qual os padrões de racionalidade e as ações instrumentais se processam.

A racionalidade técnica instrumental coloca-se como mediação da passagem da bagagem teórica para a dimensão interventiva, na qual se realiza o trabalho e as finalidades dessa atividade previamente planejada.

A requisição por instrumentais e técnicas interventivas compõe a trajetória histórica do Serviço Social, no Brasil. No decorrer da história da profissão fez-se presente, tendo com finalidade atribuir qualidade à intervenção profissional e atender as demandas sócio-institucionais que justificam a necessidade social da profissão. Em conformidade, Lewgoy (2010, p. 169) ressalta que a dimensão técnico-operativa “[...] é demarcada pela instrumentalidade [...]”, a qual consiste na “[...] capacidade que o Serviço Social tem adquirido na sua trajetória histórica de responder às demandas da sociedade, às requisições sócio-institucionais e às finalidades da profissão [...].”

Guerra (2011, p. 201) salienta que:

A análise da instrumentalidade, enquanto categoria constitutiva do Serviço social, a partir da qual a profissão é requisitada e reconhecida socialmente e pela qual se materializa [...] possibilita-nos uma compreensão mais aproximada do significado, conteúdo e direção da prática profissional do assistente social.

A instrumentalidade da profissão consubstancia-se na realização da prática profissional, portanto, requer domínio sobre as metodologias de ações e sobre os instrumentais técnicos e o desenvolvimento de habilidades e o conhecimento teórico-prático que nortearão a intervenção profissional.

Sob essa perspectiva, faz-se necessário salientar a importância de se pensar criticamente os instrumentais técnicos da profissão, uma vez que a prática profissional não se efetiva sem o uso de instrumentais técnicos adequados ao processo de trabalho em que o profissional é requisitado. Para tanto, o domínio do instrumental requisita do profissional o conhecimento das finalidades e das formas de alcançá-las no Serviço Social. Desse modo, torna-se importante associar os instrumentos e as técnicas às estratégias de intervenção, pois, para dar

materialidade à intervenção, o profissional tem que ter clareza dos objetivos e das finalidades do seu trabalho.

Nessa perspectiva, a apreensão da realidade e de suas determinações são instrumentos imprescindíveis para a formulação de estratégias e técnicas para a realização do trabalho profissional, haja vista que só é possível criar instrumentos e técnicas de intervenções, de acordo com a realidade apresentada, pois, não se intervém em uma realidade que não se conhece, como também não se cria instrumentais adequados às finalidades estabelecidas se não se conhecer a realidade apresentada.

No entanto, é imprescindível que se detenha um conjunto de conhecimentos, o qual possibilite superar a realidade imediata e proporcionar a apreensão da dinâmica societária e da correlação de forças que permeiam o espaço de atuação profissional.

A compreensão sobre a dinâmica institucional é preponderante para o desenvolvimento técnico-operativo, pois, possibilita conhecer o campo onde atuará e principalmente a demanda que nele será encontrada. Dessa forma, as habilidades técnico-operativas presentes nas atividades cotidianas do trabalho profissional terão como eixo norteador a investigação, a informação e o esclarecimento necessários. Assim, viabilizar-se-ão formas mais eficazes para a operacionalização do trabalho, por meio da materialização de técnicas e estratégias de intervenção condizentes com as requisições apresentadas. A dimensão instrumental deve fundamentar-se nas expressões teóricas e práticas do Serviço Social, o que iluminará, assim, as finalidades do trabalho profissional.

Ainda, no que se refere à construção de estratégias técnico-operativas para o exercício profissional, Iamamoto (2015a, p. 53) afirma que é necessário “[...] preencher o campo de mediações entre as bases teóricas já acumuladas e a operatividade do trabalho profissional [...]”, considerando que “[...] o aperfeiçoamento técnico-operativo se mostra como uma exigência para uma inserção qualificada do assistente social no mercado de trabalho [...]”.

Tais exigências mostram-se pertinentes, visto que:

[...] as condições nas quais a intervenção profissional se processa são mais adversas possíveis: falta de recursos de toda ordem para atendimento das demandas; exigências pelo desempenho de funções que muito se afastam do que o assistente social, ou qualquer outro profissional, se propõe a realizar; baixos salários; alto nível de burocratização das organizações;

fluidez e descontinuidade da política econômica; e ainda que o tratamento atribuído à questão social é fragmentada, casuístico, paliativo. Deste modo, as condições objetivas colocadas à intervenção profissional não dependem apenas da postura teleológica individual dos seus agentes e de seus instrumentos de intervenção. (GUERRA, 2011, p. 28).

Sob tais condições, é necessária a análise crítica do trabalho do assistente social na sociedade brasileira, pois considera-se que as particularidades da formação sócio-histórica do Brasil incidem diretamente nas relações sociais e determinam as condições objetivas do trabalho profissional. Portanto, torna-se indispensável a apreensão e a clareza dos limites e possibilidades do trabalho profissional no espaço sócio-institucional, visto que não é possível planejar ou desenvolver ações sem conhecer a realidade que circunscreve o âmbito institucional.

Para Guerra (2011, p. 34):

[...] a complexidade e diversidade alcançada pela intervenção profissional no sentido de atender às demandas e requisições originadas das classes sociais, colocam a dimensão instrumental como dimensão mais desenvolvida da profissão e, portanto, capaz de indicar as condições e possibilidades da mesma. Tais demandas e requisições exigem do profissional a criação e recriação, tanto de categorias intelectivas que possam tornar compreensíveis as problemáticas que lhe são postas como de intervenção nos sistemas de mediação que lhe possibilitem a passagem das teorias às práticas”.

O atual contexto histórico demanda um profissional versado no instrumental técnico-operativo e que seja capaz de desenvolver suas competências e atribuições nos níveis de assessoria, planejamento, negociação, pesquisa e ações diretas junto aos usuários do Serviço Social. Desse modo, são necessárias a identificação e a compreensão das manifestações do objeto de intervenção e dos sujeitos envolvidos na realização do trabalho do assistente social, já que a dimensão técnico-operativa exige um conjunto de instrumentos, técnicas e estratégias de intervenção orientados por pressupostos teóricos direcionados para a construção de instrumentais operativos embasados na compreensão da realidade social, na qual o profissional irá intervir.

Dados o significado histórico e a importância da dimensão técnico-operativa para a realização do trabalho do assistente social, a dimensão técnico-instrumental, obrigatoriamente, deve fundamentar seu desenvolvimento nos pressupostos teórico-metodológicos e éticos políticos da profissão para afastar-se da percepção tecnicista

e superficial do saber fazer no Serviço Social. As competências e habilidades técnico-operativas articuladas aos referenciais teórico-metodológico e ético-político possibilitam a construção de respostas profissionais que superem a imediatividade das requisições apresentadas ao assistente social nos diversos campos sócio-ocupacionais. Dessa forma, o desenvolvimento do trabalho profissional realiza-se para além da função instrumental e funcional no âmbito institucional.

A dimensão técnico-operativa do trabalho do assistente social incide sobre as competências e habilidades profissionais realizadas diretamente no campo da intervenção profissional. Resumidamente, refere-se ao domínio dos instrumentais operativos projetados para viabilizar a mediação dos objetivos e das finalidades do Serviço Social para a prática profissional.

Sob essa perspectiva, entende-se que a compreensão sobre as dimensões fundamentais do trabalho do assistente social possibilita a construção de mediações teórico-metodológicas e ético-políticas para a dimensão técnico-operativa do trabalho profissional para imprimir na gestão uma perspectiva democrática e emancipadora. Entretanto, é preciso que o profissional fique atento ao distanciamento entre teoria e prática, pois, no cotidiano de trabalho tende a tratá-las como se fossem duas dimensões distintas e realizadas de forma desvinculada uma da outra. E se no âmbito do trabalho, o profissional estabelece um processo de desvinculação entre as dimensões teóricas e práticas, consequentemente a apropriação da gestão será comprometida, podendo essa ser enviesada para um entendimento romantizado ou equivocado sobre a gestão e, ainda, caminhar para a negação da gestão no Serviço Social.

No entanto, conforme visto precedentemente, tanto a visão romantizada, equivocada e a negação da gestão emergem do distanciamento entre teoria e prática, distanciamento esse que pode ter sua causa raiz na formação profissional, já que no processo de formação ocorre a fundamentação teórica e prática das dimensões do trabalho profissional, e se essa fundamentação caracterizar-se pela fragilidade teórico-prática, a compreensão sobre a gestão tenderá a ser distorcida, de forma a afastar-se da finalidade da gestão no Serviço Social.

Contudo, a atividade administrativa é uma atividade exclusivamente humana inerente aos processos de trabalho do homem, uma vez que se apresenta na capacidade de idealização dos resultados a serem alcançados e como instrumental que permite a organização do trabalho humano orientado para uma determinada

finalidade. Ou seja, como um conjunto de métodos e técnicas desenvolvidas e sistematizadas a partir da capacidade que o homem tem de acumular e produzir conhecimento sobre o processo de trabalho, bem como de utilizar esse conjunto de conhecimentos sistematizados para garantir eficiência e eficácia na realização do trabalho, podendo ser utilizada para a organização e a coordenação racional do trabalho coletivo com vista a atender determinado objetivo, que pode atender aos interesses coletivos como também aos fins particulares dos grupos dominantes na sociedade capitalista.

A partir dessa concepção, também, entende-se que a gestão é uma atividade inerente ao trabalho do assistente social. Primeiramente, porque é uma atividade realizada apenas pelo ser humano, em segundo por ser uma atividade presente nos processos de trabalho nos quais os profissionais são inseridos e em terceiro por ser uma atividade que pode se apresentar como instrumental no campo técnico-operacional e com finalidade de organizar e coordenar o trabalho do assistente social no espaço sócio-ocupacional.

Sobre processos de trabalho e Serviço Social, parte do entendimento de que não há um processo de trabalho estabelecido pelo assistente social. Os processos de trabalho são realizados por um conjunto de trabalhadores, dos quais o assistente social faz parte, portanto o profissional é inserido em um processo de trabalho já existente e, desse modo, não pode haver um processo de trabalho organizado e realizado somente pelo profissional.

Em conformidade com Iamamoto (2015b, p. 429):

O pressuposto que orienta essa proposta, é de que não existe um processo de trabalho do Serviço Social, visto que o trabalho é atividade de um sujeito vivo, enquanto realização de capacidades e possibilidades do sujeito trabalhador. Existe, sim um trabalho do assistente social e processos de trabalho nos quais se envolve na condição de trabalhador especializado.

Os assistentes sociais participam dos processos de trabalho estabelecidos pelo sistema produtivo vigente, portanto, inseridos em diferentes espaços sócio-ocupacionais vão participar dos processos de trabalho realizados pelas instituições empregadoras, pois “[...] existem diferentes processos de trabalho nos quais se inscreve a atividade do assistente social [...]” (IAMAMOTO, 2015b, p. 429), enquanto especialização do trabalho coletivo, inserida na divisão social e técnica do

trabalho, assim, contrariando “[...] o mito de um único processo de trabalho do assistente social [...].”

O Serviço Social é uma profissão cuja natureza é iminentemente interventiva, os profissionais inserem-se diretamente no processo de produção e de reprodução das relações sociais, ou seja, atuam na realidade concreta, no cotidiano das relações sociais que estruturam o modo de produção e de organização capitalista. Porém, não tem autonomia para construir um processo de trabalho exclusivo da profissão, isso porque, no contexto das relações de produção capitalista, os processos de trabalho instituídos coletivamente, haja vista que dependem apenas parcialmente da iniciativa dos trabalhadores que os realizam de forma coletiva, assim, não há um processo de trabalho do assistente social, mas processos de trabalho nos quais se insere o trabalho profissional.

O processo de trabalho implica em três elementos simples: a atividade previamente planejada e orientada a um fim determinado, o objeto do trabalho e os meios ou instrumentais de trabalho. Esses elementos simples estão presentes em todos os processos de trabalho estabelecidos pelo homem e podem ser mediados para melhor compreender a realização do trabalho profissional no interior do processo de trabalho, no qual o assistente social participa no âmbito institucional.

No tocante à finalidade e aos objetivos do trabalho do assistente social, esses estão expressos no projeto ético político do Serviço Social, uma vez que o projeto profissional materializa os princípios e valores orientadores do exercício profissional em todos os campos de atuação. E sendo uma especialização do trabalho coletivo inserida na divisão social e técnica do trabalho, o assistente social vai vender sua força de trabalho especializada e qualificada para a instituição empregadora e atuará no enfrentamento das diversas manifestações das expressões da questão social.

Entretanto, considerando o compromisso ético-político da profissão com a classe dependente do trabalho, os assistentes sociais realizarão o trabalho profissional no espaço sócio-institucional com a finalidade de contribuírem para a construção de uma sociedade fundada no projeto societário da classe trabalhadora. E dada a natureza iminentemente interventiva do Serviço Social, os profissionais fundamentados no conhecimento teórico-metodológico, com o compromisso ético-político e a competência técnico-operativa desenvolverão estratégias de enfrentamento voltadas para a redução das desigualdades e o fortalecimento das formas de resistência das camadas subalternizadas, de modo a ampliarem a

perspectiva de democratização, autonomia dos sujeitos sociais e da garantia de direitos conquistados e afiançados.

Sobre o objeto de trabalho do Serviço Social, Iamamoto (2015a, p. 62) esclarece que o objeto de intervenção do assistente social é a questão social e suas múltiplas expressões que demandam intervenção profissional, tais como: criança, adolescente, idosos, situações de violência contra a mulher e outras manifestações, luta pela terra e moradia, população em situação de rua etc. Ressalta que o objeto do trabalho consiste nas formas materializadas das desigualdades e vivenciadas na vida cotidiana de populações subalternizadas, de modo que conhecer a realidade a qual o profissional está inserido é conhecer o próprio objeto de trabalho que se objetiva intervir. Nessa perspectiva, aponta que as bases teórico-metodológicas são recursos essenciais os quais o assistente social aciona para realizar seu trabalho, desse modo contribui para “[...] iluminar a leitura da realidade e imprimir rumos à ação, ao mesmo tempo em que a moldam [...]” (IAMAMOTO, 2015a, p. 62). Pois, para realizar o seu trabalho, desenvolverá como base na análise histórica acerca do objeto de intervenção, de forma que será necessário, portanto, planejar e gerir planos de trabalho a partir dos processos analíticos e interventivos sobre as atividades profissionais nos espaços sócio-ocupacionais.

E com um objeto de trabalho que lhe é específico, o assistente social, ao longo da história da profissão, desenvolverá instrumentos de trabalho que viabilizarão a intervenção junto ao objeto de trabalho. Historicamente, os instrumentais de trabalho dos assistentes sociais consistiram em um conjunto de técnicas como entrevistas, relatórios, reuniões e encaminhamentos. Mas, a partir das revisões teórico-metodológica, ético-política e técnico operativa do movimento de Reconceituação, a “[...] noção de um conjunto de técnicas se amplia para abranger o conhecimento como um meio de trabalho, sem o que esse trabalhador especializado não consegue efetuar sua atividade ou trabalho [...]” (IAMAMOTO, 2015a, p. 62). Assim, para a realização do trabalho profissional exige-se conhecimento sobre as teorias políticas, políticas públicas e políticas sociais, planejamento estratégico fundado no desenvolvimento da investigação (pesquisa social), planos de trabalho, apreensão da rede de atendimento ao usuário. Além do conhecimento sobre as técnicas e instrumentos como entrevistas, reuniões, assembleias, visitas domiciliares, relatórios e estudo social e socioeconômico que

compõem o conjunto de estratégias as quais os assistentes sociais utilizam para realizar o trabalho profissional.

Mas para realizar o trabalho é fundamental garantir as condições de trabalho, contudo, mediante a sua condição de trabalhador assalariado que vende a sua força de trabalho, o profissional não detém todos os meios necessários para a efetivação do seu trabalho. Os recursos financeiros, técnicos, humanos indispensáveis para a realização do trabalho do assistente social são disponibilizados pela instituição empregadora. Dada essa contradição, a instrumentalidade da profissão exige a clareza ético-política, o domínio teórico-metodológico e habilidade e competência técnico-operativa que subsidiarão o conjunto de conhecimentos, habilidades, atribuições, competências e compromissos essenciais à realização dos processos de trabalho, nos quais os assistentes sociais estão inseridos.

E participando dos processos de trabalho, também deve-se considerar que o trabalho do assistente social produz resultados. Os resultados não produzem valores materiais, mas “[...] interferem na produção material da força de trabalho e no processo de reprodução sociopolítica ou ídeo-política dos indivíduos sociais [...]” (IAMAMOTO, 2015a, p. 69). Objetivamente, os resultados do trabalho do assistente social materializam-se na construção de projetos, planos, análises, avaliações, diagnósticos, produções científicas, estudos sociais, pesquisas sociais, laudos sociais, perícias sociais, encaminhamentos, relatórios, etc. Nota-se que os resultados mudam, de acordo com a proximidade do trabalho do assistente social com a esfera da produção do capital, isto é, de acordo com as finalidades da instituição contratante (pública, privada com fins lucrativos ou sem fins lucrativos).

Mas sendo um trabalhador participante de um processo de trabalho coletivo e sujeito às determinações das relações sociais capitalistas, o assistente social assumiu atribuições e competências profissionais específicas no conjunto da realização do trabalho coletivo, isto é, a partir das particularidades que determinaram sua inserção na divisão social e técnica do trabalho, especialmente quando tratamos da definição do seu objeto de trabalho, pois foi determinante para a construção histórica das requisições profissionais.

Partindo do suposto de que o significado que o trabalho profissional do assistente social adquire no processo de produção e reprodução das relações sociais só pode ser interpretado e compreendido na relação entre as necessidades das classes sociais que polarizam sua intervenção, os distintos sujeitos sociais e os interesses antagônicos que o demandam, os

espaços ocupacionais, as competências e atribuições profissionais, cabe situar a importância da produção de conhecimento para o Serviço Social. A profissão ao longo dos seus 70 anos vem buscando definir claramente e consolidar suas atribuições e competências, as quais se encontram, desde 1962, reconhecidas e regulamentadas (ainda que sua primeira formulação tenha sido em 1957). (GUERRA, 2009, p. 703).

A partir da institucionalização da profissão, o Estado atribui legalidade ao exercício profissional e reconhece suas atribuições e competências no conjunto do trabalho coletivo. O reconhecimento das atribuições e competências profissionais tem sua primeira formulação em 1957, sendo reconhecidas e regulamentadas desde 1962. E, atualmente, tais requisições são reconhecidas e regulamentadas na Lei de Regulamentação da Profissão, a Lei N. 8662/1993 que dispõe sobre a regulamentação do Serviço Social no Brasil. A qual estabelece a base para a normatização legal e ética do trabalho profissional no contexto das relações sociais e no conjunto das profissões.

Iamamoto (2012, p. 37), no documento “Projeto Profissional, espaços ocupacionais e trabalho do(a) Assistente Social na atualidade”, parte da obra “Atribuições privativas do/a assistente social em questão” publicado pelo CFESS, esclarece que

As atribuições são referentes às funções privativas do assistente social, isto é, suas prerrogativas exclusivas, enquanto as competências expressam capacidade para apreciar ou dar resolutividade a determinado assunto, não sendo exclusivas de uma única especialidade profissional, mas a ela em função dos sujeitos profissionais.

As competências profissionais dizem respeito à capacidade de apreciar, decidir ou fazer alguma coisa, enquanto a atribuição é uma prerrogativa, isto é, se constitui como um privilégio, sinteticamente, relaciona-se ao direito de poder realizar algo com clareza e domínio específico. As atribuições privativas exigem formação profissional em Serviço Social, ou seja, implicam em fundamentação teórico-metodológico, ético-política e técnico-operativa específica da profissão.

E quando se remete à importância da gestão no trabalho profissional, se parte do seu reconhecimento como competência e atribuições privativas do assistente social expressa nos documentos ético-políticos e normativos do Serviço Social. A gestão apresenta-se como competência e atribuição profissional reconhecida na Lei de Regulamentação da Profissão de 1993, no Código de Ética Profissional de 1993 e nas Diretrizes Curriculares da ABEPSS de 1996.

Sob essa perspectiva, a gestão é reconhecida pela categoria, pois, consolida-se como atividade exclusivamente humana e o assistente social é eminentemente um gestor, já que, historicamente, sempre atuou nas esferas do planejamento, direção e/ou controle das políticas sociais, trabalhando na organização e operacionalização dos direitos conquistados pela classe trabalhadora. Independentemente da área de atuação, o profissional de Serviço Social consolida-se como um gestor, muito embora não o realize conscientemente, pois não o reconhece no trabalho profissional.

A gestão no trabalho profissional apresenta-se como um processo inerente ao trabalho do assistente social, competência profissional, atribuição e instrumento propositivo na organização e coordenação do trabalho, independente, do espaço de atuação profissional e da natureza da intervenção profissional.

Considera-se que o exercício profissional perpassa pela elaboração, planejamento, análise, investigação, direção, implementação, acompanhamento, monitoramento e avaliação de serviços, ações, programas, projetos, políticas e do trabalho profissional nos espaços de intervenção, assim, pois, a gestão apresenta-se como atividade propositiva para o trabalho profissional. Entretanto, é preciso compreensão da dimensão ético-política que o assistente social imprime no processo de gestão no trabalho, pois contribui positivamente ao alcance dos propósitos do projeto da classe trabalhadora, mas, também, pode constituir-se como arma poderosíssima a serviço do capital.

Desse modo, torna-se necessária clareza sobre a finalidade ético-política que o profissional irá imprimir no processo de gestão, o que pode ser uma finalidade democrática e emancipadora ou uma finalidade comprometida com as relações de dominação da sociedade capitalista.

É preciso conhecimento sobre as dimensões da atividade administrativa, bem como sobre as determinações da gestão no trabalho do assistente social, pois compreender o trabalho do assistente social, na perspectiva crítico-dialética, permite analisar no bojo das relações sociais capitalistas, possibilitando, assim, estabelecer uma análise das mediações construídas entre as relações sociais vigentes e a profissão. Nessa direção, é imprescindível que o profissional construa mediações teórico-metodológica e ético-política capazes de fundamentarem a gestão no trabalho, a partir da competência crítico-reflexiva, que viabilize a realização de

processos de gestão comprometidos com a perspectiva democrática e emancipadora, conforme expresso no projeto ético-político.

No referente à gestão como instrumento de trabalho do assistente social, Souza Filho e Gurgel (2016, p. 72) salientam que:

A finalidade da gestão democrática deve transformar as condições de vida das classes subalternas, aprofundando e universalizando dos direitos civis, políticos e sociais, visando contribuir com a separação da ordem do capital. Uma finalidade que aponte para intervenção imediata visando à expansão da emancipação política, na perspectiva de contribuir com a luta pela construção da emancipação humana.

O desenvolvimento das funções gerenciais: planejamento, direção, controle e avaliação são elementos básicos do processo de gestão e devem ter uma finalidade comprometida com a ampliação e a universalização de direitos, portanto não podem ter uma finalidade meramente instrumental vinculada às rotinas de burocratizadas estruturadas no espaço de trabalho. Isto é, não pode ter uma finalidade fundada na perspectiva funcional utilizada para o cumprimento adequado de tarefas atribuídas ao profissional. Torna-se relevante e necessário compreender e atribuir ao processo de gestão uma finalidade ética e comprometida com a realização de atividades, de forma eficiente e eficaz, que possibilite a ampliação e a universalização de direitos e interesses coletivos da classe trabalhadora. Na medida em que o profissional consegue realizar as atividades profissionais de forma eficiente e eficaz, porém fundada na finalidade ético-política, comprometida com a gestão democrática e emancipadora, os resultados do trabalho profissional possibilitarão o acesso aos direitos e serviços garantidos, contribuindo para a ampliação e a universalização de direitos.

Portanto, entende-se que para reconhecer e desenvolver processos de gestão direcionados pela finalidade democrática e emancipadora, é preciso construir mediações teórico-metodológicas e ético-políticas para a dimensão técnico-operativa do trabalho profissional, com a finalidade de imprimir na gestão uma dimensão ético-finalística de ampliação e universalização de direitos e serviços sociais.

É imprescindível o compromisso com o exercício profissional propositivo e comprometido com os princípios e valores expressos no projeto profissional. Para tanto, é necessário estar atento ao distanciamento entre teoria e prática no Serviço Social, pois a desvinculação da teoria da prática pode conduzir o profissional para o

teoricismo e para a prática esvaziada de fundamentação teórica e que conduz o assistente social ao praticismo, ao tarefismo rotineiro e alienante.

**CAPÍTULO 3 A GESTÃO NO PROCESSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO
ASSISTENTE SOCIAL NA MICRORREGIONAL SUL II DA ABEPSS
- SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**

3.1 O Cenário da Pesquisa: a Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II

O objeto de estudo dessa pesquisa envolve a gestão do trabalho do assistente social e os fundamentos da gestão que contribuem para o trabalho profissional a partir da formação profissional em Serviço Social, na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II – Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. Portanto, apresenta-se empiricamente no contexto da formação e do trabalho profissional.

O cenário da pesquisa constitui-se pela divisão Regional SUL II da ABEPSS, formado pela Microrregional de São José do Rio Preto, abrangendo geograficamente as Regiões Administrativas de São José do Rio Preto, Franca e Barretos.

Isso significa dizer que o objeto de estudo tem sua delimitação geográfica e conceitual fundada na organização e divisão regional considerada para gestão da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa e Serviço Social. E esse contexto de gestão da entidade representativa da profissão trata exclusivamente da formação e trabalho profissional em Serviço Social, por meio do ensino da graduação e pós-graduação. Desse modo, atende ao viés adotado para aproximação do objeto de estudo, a formação profissional.

A argumentação acima justifica-se, pois, a partir de reflexões desenvolvidas no processo de orientações para elaboração do projeto definitivo, houve uma reconstrução do objeto de estudo. Pesquisadora e orientadora apreenderam a importância de ser estudada a gestão do trabalho no âmbito do trabalho e formação profissional. Compreendeu-se a necessidade de ampliar o universo de estudo, uma vez observado que a gestão do trabalho profissional não se manifesta apenas em um espaço sócio-ocupacional, isto porque, sendo a gestão no trabalho do assistente social um processo inerente à prática profissional, ela está presente nos diversos campos de atuação, portanto, não poderia concentrar a pesquisa somente em um espaço de intervenção profissional.

E ao considerar a relação dialética entre teoria e prática, não poderia desvincular a compreensão da gestão do trabalho do assistente social do processo de formação profissional, por conseguinte, não poderia eximir de apreender o papel

das Unidades de Formação Acadêmica (UFA) no reconhecimento e apropriação da gestão no trabalho profissional.

Essa investigação, também possibilitou o entendimento de que o estudo da gestão no Serviço Social é permeado por particularidades, portanto, concentrar a pesquisa somente em uma cidade ou apenas em uma UFA correr-se-ia o risco de apreender uma compreensão unilateral do objeto de estudo. Assim, ampliou-se o universo de estudo para a Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II.

Para melhor compreender esse universo apresentar-se-á de forma resumida a história e a organização da gestão da ABEPSS.

A Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço é uma entidade Acadêmica Científica responsável por coordenar e articular o projeto de formação em Serviço Social no âmbito da graduação e da pós-graduação, no Brasil. Vale ressaltar que, no ano de 2016, esta importante entidade acadêmico-científica completou 70 anos de atuação no contexto político-acadêmico da formação profissional. Tornando-se juntamente com o conjunto CFESS/CRESS entidades representativas da profissão no país.

Inicialmente, denominada Associação Brasileira de Escolas de Serviço Social (ABESS) foi criada em 1946, uma década após a criação do primeiro curso de Serviço Social no Brasil, a Escola de Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Em sua trajetória histórica, a ABESS/ABEPSS organiza-se a partir de um processo democrático exposto e fundamentado na participação intensa dos sujeitos que constroem a formação profissional no Brasil, provocando debates enraizados nas Unidades de Formação Acadêmica, nas regionais e em nível nacional, desenvolvendo ações para a defesa e o fortalecimento do trabalho e da formação profissional. Sempre considera, na sua agenda, questões que tratam dos desafios da formação profissional fundamentada nas dimensões teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa do Serviço Social.

A entidade atua em âmbito nacional e possui associados institucionais e/ou individuais em todos os estados brasileiros. Conforme determinado em seu Estatuto²³, os espaços sócio-institucionais são as Unidades de Formação Acadêmica de Serviço Social na modalidade presencial e que têm o compromisso

²³ Estatuto da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS) trata da organização, gestão e objetivos da entidade em âmbito nacional (ABEPSS, 2008).

de conduzir o processo formativo a partir dos fundamentos teórico-metodológicos e da direção ético-política do Serviço Social brasileiro, expressos nos princípios do Código de Ética Profissional (1993), nas Diretrizes Curriculares da ABEPSS (1996) e em sua Política Nacional de Estágio (2010). E sendo os sócios individuais, são compostos por assistentes sociais ou estudantes filiados que compartilham dos princípios e plataformas de lutas da ABEPSS.

Atendendo às orientações do Estatuto da entidade, atualmente, a ABEPSS, é dividida em 06 (seis) regionais: Norte, Nordeste, Centro Oeste, Leste, Sul II e Sul, conforme expresso no mapa da distribuição regional da ABEPSS.

Figura 1 – Distribuição dos estados que compõem as regionais da ABEPSS



Fonte: ABEPSS ([2017]).

Segundo a entidade, essa organização permite que cada diretoria regional da ABEPSS participe dos processos decisórios e subsidie coletivamente o planejamento nacional da entidade. Dessa forma, os debates, as discussões e o planejamento das ações são realizados em âmbito nacional, considera-se as

particularidades e as demandas específicas de cada regional, estabelecendo as ações consideradas como prioridades em cada regional. Conforme expresso no estatuto da entidade, as deliberações e ações da ABEPSS são discutidas nas oficinas regionais e nacional e, depois, apresentada e aprovada em assembleias que, geralmente, se efetivam após a realização do Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social (ENPESS), a cada dois anos.

Conforme apresentado no mapa acima a Regional Sul II, regional que fundamenta a delimitação do cenário dessa investigação, é composta pelos estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul. E para melhor articulação com as UFAs, a *Regional Sul II da ABEPSS é composta por oito (08) microrregionais*²⁴, sendo: Capital (São Paulo e Região Metropolitana), Baixada Santista, ABC, Campinas/Sorocaba, Ribeirão Preto, Araçatuba, São José do Rio Preto e Mato Grosso do Sul. A subdivisão das Regionais em microrregionais objetiva garantir maior área de atuação junto às UFAs e aos sujeitos que compõem a categoria profissional nesses espaços.

Para a realização dessa pesquisa houve a preocupação em delimitar uma única microrregião para facilitar o processo da investigação e, para tanto, optou-se pela Microrregional de São José de Rio Preto, pois a mesma está localizada na região de moradia e trabalho da pesquisadora.

Essa microrregião compreende três (03) Regiões Administrativas (RAs) do estado de São Paulo: RA de São José do Rio Preto, RA de Franca e RA de Barretos. De modo que a RA de Rio Preto abrange 96 municípios paulistas, a RA de Barretos 19 municípios e Franca 23 municípios, totalizando 138 cidades no interior do estado.

²⁴ Cf. BENATTI, L. P. S. **Trabalho docente em tempos de mundialização do capital** - um estudo no âmbito do Serviço Social: Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II – 2012-2014. (14/06/2015). Tese Doutorado. PUC, São Paulo, 2014.

Figura 2 - Regiões Administrativas do estado de São Paulo e a Composição da Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II



Fonte: Benatti (2014, p. 131).

Com base na consulta ao *site* do Ministério da Educação (e-MEC), realizada no mês de setembro de 2016, verificou-se que as 03 (três) Regiões Administrativas: São José do Rio Preto, Franca e Barretos abrangem 12 (doze) UFAs que oferecem Cursos de Serviço Social na modalidade presencial. As respectivas Unidades de Formação Acadêmica estão localizadas nas seguintes cidades: Jales, Fernandópolis, Votuporanga, São José do Rio Preto, Barretos, Bebedouro e Franca. Assim, o recorte empírico selecionou doze (12) UFAs pertencentes à Microrregional de São José do Rio Preto, conforme quadro a seguir.

Quadro 1 – UFAs localizadas na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II que oferecem curso de Serviço Social na modalidade presencial

Nº	Nome da UFA	Natureza Jurídica	Cidade	Início Curso
1	Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”- UNESP	Órgão Público do Poder Executivo Estadual	Franca/SP	1977
2	União das Faculdades dos Grandes Lagos – UNILAGO	Associação Privada	São José do Rio Preto/SP	1990
3	Centro Universitário de Jales - UNIJALES	Privada sem fins lucrativos	Jales/SP	2005
4	Universidade Camilo Castelo Branco – UNICASTELO	Associação Privada	Fernandópolis/SP	2005
5	Instituto Municipal de Ensino Superior de Bebedouro “Victório Cardassi” – IMESB	Órgão Público do Poder Executivo Municipal	Bebedouro/SP	2003
6	Faculdades Integradas de Fernandópolis - FEFI	Fundação Privada	Fernandópolis/SP	2005
7	Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos – UNIFEB	Fundação Privada	Barretos/SP	2003
8	Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV	Associação Privada	Votuporanga/SP	1999
9	Universidade Paulista – UNIP	Associação Privada	São José do Rio Preto	2008
10	Faculdade Ceres – FACERES	Sociedade Empresária Limitada	São José do Rio Preto	2012
11	Faculdades Integradas de Santa Fé do Sul – FUNEC	Fundação Municipal	Santa Fé do Sul	2000
12	Centro Universitário Planalto do Distrito Federal – UNIPLAN	Associação Privada	São José do Rio Preto	2016

Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides, com base na consulta ao e-MEC realizada no dia 22 de setembro de 2016.

No *site* do e-MEC, ainda, consta o Curso de Serviço Social da Faculdade Ceres (FACERES) e Universidade Paulista (UNIP), porém o curso da FACERES foi encerrado em dezembro de 2015 e o curso da UNIP finalizou suas atividades acadêmicas em dezembro de 2016.

Em reunião descentralizada realizada pela direção da ABEPSS - Regional Sul II no dia 09/04/2016, na União das Faculdades dos Grandes Lagos (UNILAGO), em São José do Rio Preto, na qual a pauta fundamentou-se na reflexão sobre a “Precarização do Ensino Superior”, foi apontado processo de precarização dos Cursos de Serviço Social na Microrregional de São José do Rio Preto. Os participantes, representantes das Unidades de Formação Acadêmica da Microrregional, apontaram, no debate, o esvaziamento dos cursos de Serviço Social

presenciais da região, pois, UFAs como: Faculdades Integradas de Fernandópolis (FIFE), Centro Universitário de Votuporanga (UNIFEV), Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos (UNIFEB) e Faculdades Integradas de Santa Fé do Sul – FUNEC não abriram turmas no ano de 2016. Realidade essa que aponta para um processo de precarização da formação profissional em Serviço Social, visto que tendenciosamente esses estudantes estão sendo rapidamente incorporados pelos cursos de Serviço Social na modalidade de Ensino a Distância (EaD).

As UFAs da Microrregional de São José do Rio Preto, enquanto expressão das relações sociais, também, vêm sofrendo impactos significativos em decorrência do crescimento exponencial do ensino superior privado no país que, na modalidade presencial e EaD, vem provocando a precarização da formação profissional em Serviço Social. De forma a redimensionar os estudantes para a modalidade EaD e submeter a formação profissional aos interesses de mercado.

Sob esse cenário, o desenvolvimento da pesquisa empírica buscou compreender o entendimento dos docentes e discentes sobre a importância e as possibilidades da gestão no trabalho do assistente social. E baseou-se no objetivo geral deste trabalho, que consiste em “Compreender e analisar o processo de gestão do trabalho do assistente social por meio das Unidades de Formação Acadêmica (UFAs) na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II”, pois houve a opção por aproximar-se do objeto de estudo, neste momento, por meio da formação profissional. Conforme já apresentado na introdução dessa investigação, a pesquisa partiu do pressuposto de que muitos profissionais, ainda, apresentam resistência em reconhecer a gestão como processo inerente ao trabalho profissional, competência e instrumento de trabalho do assistente social, e essa resistência pode originar-se na formação profissional.

O processo de formação profissional é determinante para o entendimento das proposições e finalidades da gestão no Serviço Social, uma vez que é nesse momento, em que o profissional inicia a construção de sua base teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa do trabalho profissional.

3.2 O percurso metodológico: a construção da pesquisa

A ciência e a pesquisa são frutos da historicidade do homem, desenvolveram-se a partir da necessidade do homem em buscar explicações casuais aos fatos, bem

como em compreender e explicar a realidade vivenciada em determinado contexto histórico. São compreendidas como produtos históricos e sociais resultantes do esforço coletivo e permanente da humanidade, ao longo do tempo, no qual se objetiva a construção de todas as dimensões da vida humana, segundo Chizzoti (2006, p. 19). Com base na realidade, a ciência e a pesquisa nascem da necessidade humana de compreender e responder questões teóricas e práticas relacionadas à vida cotidiana.

Nesse contexto:

A pesquisa científica caracteriza-se pelo esforço sistemático de – usar critérios – claros, explícitos e estruturados, com teoria, método e linguagem adequada – explicar ou compreender os dados encontrados e, eventualmente, orientar a natureza ou atividades humanas. A pesquisa pressupõe teoria ou visões de mundo que, em diferentes domínios do conhecimento, moldam a atividade investigativa e a auxiliam a pesquisa. (CHIZZOTI, 2006, p. 20).

A pesquisa é compreendida como atividade intelectual própria do campo científico, pois traz pressupostos epistemológicos capazes de fundamentarem a investigação e a análise da realidade a ser estudada.

É compreendida como:

A atividade básica da ciência na sua indagação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo. Portanto, embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação. Ou seja, nada pode ser intelectualmente um problema se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema na vida prática. As questões da investigação estão, portanto relacionadas a interesses e circunstâncias socialmente condicionadas. São frutos de determinada inserção na vida real, nela encontrada suas razões e seus objetivos. (MINAYO, 2016a, p. 16).

Enquanto expressão prática e teórica de investigação da realidade, a pesquisa inspira uma busca sistemática e rigorosa das informações acerca do objeto estudado. Visa encontrar respostas lógicas, fundamentadas, coerentes com a problemática identificada e que será investigada, desse modo, a percepção da realidade e teoria do conhecimento implica na definição do caminho a ser seguido para alcançar os objetivos propostos na investigação.

Esse caminho a ciência denomina de metodologia, pois contempla a concepção de prática, procedimentos, técnicas e estratégias que orientará a ação da pesquisa.

Minayo (2016a, p. 14) expressa que pode entender como metodologia de pesquisa:

[...] o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade. Ou seja, a metodologia inclui simultaneamente a teoria da abordagem (o método), os instrumentais de operacionalização do conhecimento (as técnicas) a criatividade do pesquisador (sua experiência, sua capacidade e sua sensibilidade). [...] na verdade, a metodologia é muito mais que técnicas. Ela inclui as concepções teóricas da abordagem, articulando-se com a teoria, com a realidade empírica e com os pensamentos da realidade.

A metodologia na pesquisa social pode ser compreendida como conhecimento crítico dos caminhos estabelecidos para a realização do processo de investigação, uma vez que estabelece um processo que indaga e questiona os limites e as possibilidades da pesquisa.

Nessa direção, o método apresenta-se como elemento do processo científico e da construção metodológica da pesquisa e consolida-se como parte constituinte e fundamental do processo de investigação, portanto deve ser adotado com base na perspectiva reflexiva, com a finalidade de estruturar uma análise crítica e a ampliação do conhecimento sobre o objeto estudado.

Sob esse entendimento, foi adotado o estudo sócio-histórico como método de interpretação da realidade e das diferentes manifestações do objeto de estudo no universo investigado, “a gestão no trabalho do assistente social e os fundamentos da gestão que contribuem para o trabalho profissional na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II”.

Minayo (2016a, p. 12-13) esclarece que a metodologia sócio-histórica se fundamenta no entendimento de que:

O objeto das ciências sociais é histórico. Isto significa que cada sociedade humana existe e se constrói num determinado espaço e se organiza de forma particular e diferente de outras. Por sua vez, todas as que vivenciam a mesma época histórica tem alguns traços comuns, dado o fato que vivemos num mundo marcado pelo influxo das comunicações. Igualmente, as sociedades vivem o presente marcado pelo seu passado e é com tais determinações que se constroem seu futuro, numa dialética constante entre o que está dado e o que será fruto de seu protagonismo.

Tal perspectiva atribui uma provisoriedade às questões inferidas no processo de investigação, pois as teorias sociais são históricas e decorrem de uma e numa determinada manifestação histórica das relações sociais. Dessa forma, o objeto de estudo inserido em determinado contexto histórico também está sujeito a mudanças,

como por exemplo, na sua forma de manifestação e concepção teórica, pois é forjado em determinada realidade e contexto histórico.

Nas ciências sociais, o estudo sócio-histórico possibilita a compreensão do fenômeno social estudado como um objeto de alta significação, apresentando-o e apreendendo em uma realidade específica. Minayo (2016a, p. 20) ressalta que nas Ciências Sociais existe uma identidade entre sujeito e objeto, uma vez que a pesquisa, nessa área do conhecimento, trata diretamente de seres humanos e “[...] por motivos culturais de classe, de faixa etária, ou por qualquer outro motivo, têm um substrato comum com o pesquisador, tornando-os solidariamente imbricados e comprometidos [...]”. O pesquisador identifica-se com o objeto de estudo, o que oferece melhores condições para a construção e a reconstrução teóricas, a partir das expressões apreendidas na realidade social investigada, à medida que possibilita a aproximação do pesquisador com o objeto estudado, considerando a consciência histórica do objeto, que é capaz de transmitir todas as formas e manifestações e, por isso, o objeto acaba por ser um sujeito histórico no processo investigativo.

Nessa direção, compreende-se que o objeto de estudo dessa investigação, também, é objeto de trabalho e de estudo dos docentes responsáveis pela disciplina de Gestão, bem como, objeto de estudo dos discentes do quarto ano do processo de graduação nos cursos de Serviço Social nas UFAs da Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II.

Todavia, a compreensão e o entendimento sobre o objeto de estudo em questão são atravessados de particularidades, visto que pesquisador e sujeitos podem divergir na visão de mundo, homem e sociedade, isto é, na compreensão dos fenômenos que influenciam e determinam “reconhecimento e apropriação da gestão no trabalho”, no universo da pesquisa.

Apesar de pesquisador e sujeitos terem como base as orientações expressas nas Diretrizes Curriculares para os Cursos de Serviço Social da ABEPSS – 1996 do Serviço Social, o processo de formação profissional em nível de graduação não é homogêneo, ele produz diferentes concepções e entendimentos sobre formação e trabalho profissional, assim, do mesmo modo produz diferentes compreensões sobre o estudo em questão, a gestão no Serviço Social. Isso porque o objeto de estudo dessa investigação é apreendido no trabalho dos assistentes sociais nos diversos espaços sócio-ocupacionais, mas seu reconhecimento e sua apropriação

relacionam-se com a experiência singular de cada sujeito, especialmente, no processo de formação profissional, quando ocorrem propositivamente as fundamentações teórico-metodológico, ético-político e técnico-operativo para o entendimento e o trato com a gestão.

Assim, considerando-se as particularidades e os desafios de se estudar a temática da “gestão no Serviço Social” em uma perspectiva crítica e propositiva que objetiva “compreender e analisar o processo de gestão do trabalho do assistente social na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II”, esta pesquisa caracterizou-se por sua natureza exploratória. De modo que as pesquisas exploratórias têm como “[...] objetivo proporcionar uma visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato [...]” (GIL, 1999, p. 43), e por tal especificidade, contribuiu para o desenvolvimento das categorias teóricas e empíricas norteadoras desta investigação. Portanto, preponderante para a compreensão dos conceitos de gestão, como também para o conhecimento dos fundamentos e princípios da gestão presentes no desenvolvimento e na realização do trabalho profissional no cotidiano dos espaços sócio-ocupacionais, a partir da análise e entendimento sobre o desenvolvimento e a organização da disciplina de Gestão nas UFAs participantes desta pesquisa.

Esta investigação, portanto, foi desenvolvida por meio de estudo teórico, documental e de campo. O estudo teórico consistiu no levantamento bibliográfico, o qual é composto por produções teóricas provenientes da área da Administração, com vistas a apreender os princípios e conceitos da administração que fundamentam a construção dos processos teóricos e metodológicos da gestão. E a partir da apreensão da gestão no universo administrativo recorreu-se às produções teóricas que tratam a gestão sob a perspectiva crítica para “analisar criticamente os conceitos sobre administração e gestão” e “refletir sobre os desafios e possibilidades do reconhecimento e apropriação da gestão como atividade inerente ao trabalho profissional”.

Também, foram utilizadas as produções teóricas do Serviço Social, que tratam especificamente dos referenciais teórico-metodológicos, ético-político e técnico-operativo da profissão, as produções teóricas que tratam do trabalho e da formação profissional, a dimensão teórica e prática do trabalho do assistente social, o cotidiano e os espaços sócio-ocupacionais, as legislações normativas da profissão (Código de Ética Profissional, Lei n. 8662/93 – Lei de Regulamentação da Profissão

e Orientações e Resoluções do Conjunto CFESS) e o trabalho profissional e gestão, tendo como finalidade “refletir sobre a necessidade da gestão e suas implicações no desenvolvimento e resultado do trabalho profissional” e “compreender o papel da formação profissional no processo de reflexão e fundamentação teórico-prática da gestão no âmbito do Serviço Social”.

Para tanto, a pesquisa bibliográfica contou com as contribuições provenientes de referenciais em fontes como: livros das áreas da Administração, da Sociologia e do Serviço Social; artigos de periódicos conceituados da área do Serviço Social e pesquisa em bancos de teses e dissertações dos programas de pós-graduação em Serviço Social no Brasil.

A pesquisa documental fundamentou-se na análise e investigação sobre os currículos pedagógicos das Unidades de Formação Acadêmicas (UFAs) delimitadas na amostra de estudo. Visou-se, assim, analisar a ementa da disciplina de gestão nos cursos de Serviço Social e apreender o direcionamento dos conteúdos propostos para a disciplina.

O estudo de campo fundamentou-se na imersão da pesquisadora no universo de estudo definido, a partir do recorte empírico da construção teórica elaborada, isto é, consistiu no “[...] recorte espacial que diz respeito à área de abrangência, em termos empíricos, do recorte teórico correspondente ao objeto da investigação [...]” (MINAYO, 2016b, p. 57).

Segundo Cruz Neto (1994, p. 51), o trabalho de campo além de ser o recorte empírico do recorte teórico desenvolvido, “[...] se apresenta como uma possibilidade de conseguirmos não só uma aproximação com aquilo que desejamos conhecer e estudar, mas também de criar conhecimento [...]”, por meio da apreensão da realidade presente no campo. Nessa direção, a pesquisa de campo permitiu, por meio de questionamentos teóricos e práticos, a aproximação da pesquisadora com o objeto na realidade estudada, o que permitiu a aproximação e apreensão da “gestão no trabalho do assistente social” a partir das percepções, conceitos, significados e entendimento que os sujeitos apresentam sobre o objeto de estudo.

A partir de reflexões realizadas durante todo o percurso da investigação, houve uma reconstrução do objeto de estudo e reconheceu-se a importância de estudar a gestão no âmbito da formação profissional para compreender como apresenta-se no âmbito do trabalho. A aproximação com o objeto, nesse momento, dar-se-ia pela via da formação profissional, assim, optou-se pela delimitação do

universo da pesquisa por meio da organização da ABEPSS e de suas regionais. Dessa forma, ficou representado pela Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II.

Perseguindo o objeto de estudo, não se poderia eximir de apreender o papel das Unidades de Formação Acadêmica que compõem a Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II no reconhecimento e na apropriação da gestão no trabalho profissional. Essa pesquisa parte do entendimento de que o estudo da gestão no Serviço Social é permeado por particularidades, portanto, concentrar a pesquisa somente em uma cidade ou apenas em uma UFA correr-se-ia o risco de apreender uma compreensão unilateral do objeto de estudo. Nessa perspectiva, o universo da pesquisa compreende a totalidade das Unidades de Formação Acadêmicas da Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II que oferecem o curso de Serviço Social na modalidade presencial.

Conforme apresentado no cenário da pesquisa, a Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II compreende três (03) Regiões Administrativas (RAs) do estado de São Paulo: RA de São José do Rio Preto, RA de Franca e RA de Barretos. E para identificar-se as UFAs pertencentes a Microrregional e que oferecem o curso de Serviço Social na modalidade presencial foi realizada consulta ao *site* do Ministério da Educação (e-MEC), no mês de setembro de 2016, no qual se verificou nas três (03) Regiões Administrativas, doze (12) UFAs que atendem aos critérios: localização geográfica na Microrregional e oferecimento de Cursos de Serviço Social na modalidade presencial.

Assim, o recorte empírico selecionou 12 UFAs pertencentes à Microrregional de São José do Rio Preto, conforme apresentado no quadro a seguir:

Quadro 2 - Unidades de Formação Acadêmica que compõem a Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II

Nº	Nome da UFA	Natureza Jurídica	Cidade	Início Curso
1	Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”- UNESP	Órgão Público do Poder Executivo Estadual	Franca/SP	1977
2	União das Faculdades dos Grandes Lagos – UNILAGO	Associação Privada	São José do Rio Preto/SP	1990
3	Centro Universitário de Jales - UNIJALES	Privada sem fins lucrativos	Jales/SP	2005
4	Universidade Camilo Castelo Branco – UNICASTELO	Associação Privada	Fernandópolis/S P	2005
5	Instituto Municipal de Ensino Superior de Bebedouro “Victório Cardassi” – IMESB	Órgão Público do Poder Executivo Municipal	Bebedouro/SP	2003
6	Faculdades Integradas de Fernandópolis - FEFI	Fundação Privada	Fernandópolis/S P	2005
7	Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos – UNIFEB	Fundação Privada	Barretos/SP	2003
8	Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV	Associação Privada	Votuporanga/SP	1999
9	Universidade Paulista - UNIP	Associação Privada	São José do Rio Preto	2008
10	Faculdade Ceres - FACERES	Sociedade Empresária Limitada	São José do Rio Preto	2012
11	Faculdades Integradas de Santa Fé do Sul – FUNEC	Fundação Municipal	Santa Fé do Sul	2000
12	Centro Universitário Planalto do Distrito Federal – UNIPLAN	Associação Privada	São José do Rio Preto	2016

Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides, com base na consulta ao e-MEC realizado no dia 22 de setembro de 2016.

No *site* do e-MEC, ainda, consta o Curso de Serviço Social da Faculdade Ceres (FACERES) e da Universidade Paulista (UNIP). Contudo, o Curso da FACERES foi encerrado em dezembro de 2015, com a conclusão das atividades acadêmicas da 6ª Turma de Serviço Social e o Curso da UNIP finalizou suas atividades em dezembro de 2016.

A amostragem da pesquisa constitui-se na seleção de três (03) UFAS pertencentes ao universo da pesquisa. A amostra de estudo caracterizou-se por ser não probabilística intencional, uma vez que a pesquisadora definiu intencionalmente três (03) critérios para sua seleção:

1. UFA na qual a pesquisadora graduou-se em Serviço Social e cursou especialização.

2. UFA ambiente da formação profissional continuada;
3. UFA espaço na qual a pesquisadora exerce prática da docência.

Assim, atendendo aos elementos específicos definidos no universo de estudo, localização geográfica na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II e que oferecem cursos de Serviço Social na modalidade presencial.

Ressalta-se que não será revelado o nome das UFAs selecionadas na amostra da pesquisa pois objetiva-se garantir o anonimato dos sujeitos da pesquisa. Dessa forma, serão atribuídos nomes fictícios para as UFAS selecionadas na amostra, conforme expresso no quadro a seguir.

Quadro 3– Composição da amostra de estudo

Nº	Nome da UFA	Sigla
1	Unidade de Formação Acadêmica I	UFA I
2	Unidade de Formação Acadêmica II	UFA II
3	Unidade de Formação Acadêmica III	UFAI II

Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017).

Os critérios para a seleção dos sujeitos têm como base as Unidades de Formação Acadêmica da amostra de estudo. A seleção caracterizou-se por ser não probabilística intencional, pois a investigação selecionou dois grupos de sujeitos:

- Grupo 1: Composto pelos docentes responsáveis pela disciplina de Gestão nas UFAs selecionadas na amostra de estudo, totalizando quatro (4) sujeitos.
- Grupo 2: composto pelos discentes regularmente matriculados no quarto ano do curso de Serviço Social no ano de 2017. A escolha pelos alunos do quarto ano justifica-se porque nesse período todos os cursos oferecem a disciplina de Gestão.

A seleção dos sujeitos justifica-se no objetivo de apreender o objeto de estudo no âmbito da formação profissional em Serviço Social e entende-se que os grupos definidos, docentes e discentes, apresentam elementos determinantes para a compreensão do processo de reconhecimento e apropriação da gestão no trabalho profissional, pois, conforme suscitado no pressuposto inicial da investigação, a formação profissional é determinante para a compreensão da gestão no trabalho profissional. Assim, influenciando no entendimento, reconhecimento e apropriação

da gestão como atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência profissional e instrumento de trabalho do assistente social.

A composição final dos 02 (dois) grupos de sujeitos só foi confirmada após a realização da primeira etapa da pesquisa de campo, que foi iniciada por meio de contato telefônico com as coordenações dos cursos de Serviço Social selecionadas na amostra da pesquisa. Nesse contato, foram apresentados os objetivos e as documentações de identificação da pesquisa, pesquisadora e orientadora, foram buscadas informações sobre os professores responsáveis pela disciplina de Gestão nas UFAs e a quantidade de alunos regularmente matriculados no ano de 2017 no quarto ano do curso. Os coordenadores atenderam à solicitação da pesquisadora, forneceram contatos telefônicos e e-mail dos docentes selecionados, informaram a quantidade de alunos regularmente matriculados no quarto ano da graduação em Serviço Social e, ainda, autorizaram a realização de entrevistas com os docentes e a aplicação de questionário semiestruturado com os discentes das respectivas UFAs. Também, houve a solicitação do Projeto Pedagógico do curso para a análise do conteúdo proposto na ementa da disciplina de Gestão nas UFAs. E, a partir desse contato, os sujeitos ficaram assim definidos e distribuídos:

Tabela 1 - Quantificação e distribuição dos sujeitos nas UFAs

Nº	Nome da UFA	Docentes	Discentes
1	Unidade de Formação Acadêmica I – UFA I	01	14
2	Unidade de Formação Acadêmica II – UFA II	02	25
3	Unidade de Formação Acadêmica III – UFA II	01	81
Total	03 Unidades de Formação Acadêmica	04	120

Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017).

A amostragem da pesquisa foi composta por três (3) UFAs e a Tabela 1 demonstra a existência de quatro (04) docentes responsáveis pelas disciplinas de Gestão nas UFAs, distribuídos em: 01 (um) professor na UFA I; 02 (dois) professores na UFA II; e 01 (um) professor na UFA III. No tocante aos discentes, o grupo ficou composto por 120 regularmente matriculados no quarto ano da graduação em Serviço Social, quantitativamente distribuídos: 14 alunos na UFA I; 25 alunos na UFA II; e 81 alunos na UFA III.

Após a realização da quantificação e registro dessas informações, iniciaram-se os contatos com os docentes. Primeiramente, foi realizado contato telefônico com

os professores selecionados na amostra. Nesse momento, realizou-se a apresentação dos objetivos da pesquisa a ser desenvolvida e o agendamento das entrevistas.

Em seguida, foi encaminhada por e-mail a autorização para a realização de pesquisa na instituição, documento esse fornecido pelo coordenador do curso. Também, foram enviados os objetivos norteadores deste estudo, documentações de identificação da pesquisa e da pesquisadora, roteiro semiestruturado para entrevista com os docentes e questionário estruturado para aplicação com os alunos do quarto ano de graduação do respectivo curso de Serviço Social.

Contudo, no referente à concretização das entrevistas com os sujeitos docentes selecionados na amostra, não ocorreu como havia sido programado. Somente participaram do processo três (03) sujeitos: Sujeito I, Sujeito II e Sujeito III. Pois, um dos sujeitos selecionados não foi entrevistado, uma vez que é o docente orientador desta investigação. Entendendo-se que esse docente, na condição de orientador, já é sujeito nato da pesquisa, que participou ativamente de todo o processo investigativo e, inclusive das análises dos dados, decidiu-se, então, em não realizar a entrevista por questões éticas.

Prosseguindo-se no desenvolvimento da pesquisa e recolha de dados, a próxima etapa consistiu no contato direto junto aos sujeitos da pesquisa.

O processo de recolha de dados deu-se por meio de realização de entrevista e aplicação de questionário, como meios de abordagem técnica para a realização da pesquisa de campo junto aos sujeitos da investigação. A entrevista foi definida como técnica de pesquisa para recolher os dados junto aos docentes e o questionário para ser aplicado com os discentes do quarto ano do curso de Serviço Social nas UFAs.

Assim, a entrevista semiestruturada foi utilizada como técnica formal para obtenção de informações por meio da fala dos sujeitos da investigação. Minayo (2004, p. 109-110) afirma que:

[...] o que torna a entrevista um instrumento privilegiado de coleta de informações [...] é a possibilidade de a fala ser reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos e ao mesmo tempo ter a magia de transmitir, através de um porta-voz, as representações de grupos determinados, em condições históricas, socioeconômicas e culturais específicas.

A realização da entrevista foi acompanhada por questionário semiestruturado, com perguntas abertas e abrangentes, de forma a permitir ao sujeito entrevistado discorrer sobre os questionamentos formulados acerca do objeto de estudo.

No referente à recolha de dados com discentes e considerando a amplitude da amostra da pesquisa, o questionário foi utilizado como técnica formal para a obtenção de informações por meio de um conjunto de questões, sistematicamente articulado e que teve como objetivo recolher informações escritas dos sujeitos, em data e hora previamente especificadas. De acordo com Gil (1999, p. 129), o questionário pode ser “[...] definido como técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões [...]” que tem como objetivo “[...] o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc. [...]”.

Inicialmente, a proposta de recolha de dados junto aos docentes selecionados na amostra seria realizada por meio de entrevista. Entretanto, só foi realizado com um docente, o Sujeito I. Isso porque, no decorrer do desenvolvimento da pesquisa de campo, não foi possível conciliar a agenda da pesquisadora com a disponibilidade de datas e horários dos Sujeitos II e Sujeito III, e em virtude da escassez de tempo para o cumprimento do cronograma deste trabalho. Diante dessa situação e priorizando as contribuições desses Sujeitos, os mesmos responderam o roteiro de entrevista utilizado para orientar a entrevista realizada com o Sujeito I. Dessa forma, responderam as mesmas questões propostas para apreensão e compreensão do objeto de estudo na percepção dos docentes da disciplina de Gestão.

As questões orientadoras que compuseram o roteiro de entrevista tiveram por finalidade conseguir extrair informações relacionadas à percepção e à compreensão do objeto de estudo, possibilitando, também, indicar elementos nas falas dos sujeitos que pudessem conduzir à construção de categorias empíricas, para interpretação e análise dos dados.

Nessa direção, o roteiro de entrevista em questão buscou apreender questões relacionadas:

- Identificação e qualificação profissional no exercício da docência;
- Compreensão sobre o conceito de gestão;
- Os desafios e importância de se ensinar gestão no Serviço Social;

- Entendimento sobre as contribuições da gestão no trabalho do assistente social.

Objetivou-se, assim, apreender a fundamentação teórico-metodológica da gestão nos cursos de Serviço Social, a organização, o desenvolvimento e o direcionamento dos conceitos e objetivos da gestão no processo de formação profissional e a apreensão e percepção dos professores sobre entendimento, reconhecimento e apropriação da gestão no Serviço Social.

Já com os discentes foi aplicado questionário, conforme planejado. A aplicação foi previamente agendada com o docente responsável pela disciplina de Gestão na UFA, portanto, foi realizado em data e horário de aula, de acordo com calendário acadêmico da instituição de ensino. O horário foi cedido pelo docente, especialmente, para aplicação do instrumental de pesquisa nas 03 (três) turmas de quarto ano de graduação em Serviço Social.

Antes da aplicação do questionário, a pesquisadora se identificou e apresentou aos discentes presentes em sala de aula o objeto de estudo desta investigação. Informou sobre a aproximação do objeto de estudo por meio da formação profissional e sobre os objetivos da pesquisa e os critérios utilizados para a seleção dos sujeitos, justificando a seleção dos discentes do quarto ano de Serviço Social. E, ainda, foi devidamente esclarecido que a participação na pesquisa era opcional, dessa forma, seria respeitada a livre escolha do discente em participar ou não da pesquisa. Em seguida, o questionário e o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) foram entregues a todos os discentes presentes em sala de aula e os alunos que aceitaram participar da pesquisa devolveram o questionário e o TCLE preenchido, conforme orientado pela pesquisadora.

O questionário aplicado com os discentes sujeitos da pesquisa buscou apreender questões relacionadas:

- Identificação e caracterização dos discentes participantes da pesquisa;
- Entendimento, reconhecimento e apropriação da gestão;
- Apreensão da finalidade da gestão no trabalho profissional;
- Compreensão sobre a gestão no trabalho do assistente social.

O que teve como objetivo apreender por meio do entendimento dos docentes sobre a disciplina de Gestão, o entendimento dos discentes sobre a gestão na

formação e no trabalho do profissional, a partir do entendimento, do reconhecimento e da apropriação da gestão no processo de formação profissional.

Os contatos com os sujeitos priorizaram os fatos “[...] que estão mais próximos do sujeito e que repercutem diretamente na sua vida [...]” (MARTINELLI, 1999, p. 22) que, neste caso, abordam a gestão do trabalho do assistente social e demais questões pertinentes ao reconhecimento da atividade administrativa no âmbito do Serviço Social.

No processo de recolha de dados, também, utilizou-se da observação como técnica de recolha de dados. Pois, conforme Gil (1999, p. 110), “[...] a observação constitui elemento fundamental para a pesquisa [...]”, visto que “[...] pode ser considerada como método de investigação [...]” no decorrer da pesquisa, dada a sua capacidade de percepção e interpretação da realidade. Para o pesquisador, “[...] a observação nada mais é que o uso dos sentidos com vistas a adquirir os conhecimentos necessários para o cotidiano. Podendo [...] ser utilizada como procedimento científico [...]” (GIL, 1999, p. 110).

E para melhor complementação e apreensão do processo de recolha dos dados por meio de entrevista, foram utilizados gravador portátil para registro das entrevistas com o Sujeito I e anotações como instrumento de pesquisa.

E respeitou-se o sigilo dos sujeitos da pesquisa, as entrevistas foram transcritas de forma integral, de forma a possibilitar, assim, a real apreensão das informações fornecidas por esse grupo de sujeitos. No referente aos questionários aplicados junto aos discentes, todos os que foram preenchidos foram integralmente analisados e foram transcritas as falas dos sujeitos que melhor representaram a apreensão e compreensão apresentadas pelos discentes sobre os questionamentos, acerca da percepção do objeto de estudo.

O procedimento metodológico utilizado na análise e interpretação dos depoimentos baseou-se na análise de conteúdo e procedimento de inferência do discurso dos sujeitos docentes e discentes entrevistados por meio de entrevista e de aplicação de questionário.

Segundo Severino (2016, p. 129), análise de conteúdo:

É uma metodologia de tratamento e análise de informações constantes de um documento, sob forma de discursos pronunciados em diferentes linguagens: escritos, orais, imagens, gestos. Um conjunto de técnicas das comunicações. Trata-se de se compreender criticamente o sentido manifesto ou oculto das comunicações [...]. ela descreve, analisa e

interpreta as mensagens/enunciadas de todas as formas de discurso, procurando ver o que está por detrás das palavras.

Por meio da apreensão detalhada das informações, a análise de conteúdo possibilitou descobrir o que está por trás dos conteúdos, compreendendo o significado do que é informado, permitindo interpretação mais apurada dos dados levantados sobre o objeto deste estudo, de modo a considerar a composição dos sujeitos da pesquisa em dois grupos distintos, porém interligados pela manifestação e apreensão do objeto de estudo e a respeitar as particularidades e distinções que caracterizam os sujeitos desta pesquisa.

Já o procedimento de inferência, por meio de dedução, possibilitou a apreensão da lógica dos dados analisados, para interpretação das informações levantadas. Gomes (2016, p. 81) pontua que a interpretação dos dados com base na inferência visa atribuir maior grau de significação ao material levantado, considerando os fatores que lhe determinam, sob uma perspectiva teórica, ou seja, todo o referencial teórico definido com a pesquisa bibliográfica.

A análise e a interpretação do significado dos depoimentos dos sujeitos, docentes e discentes das UFAs da Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II foram substanciais para estruturação e argumentação das categorias empíricas identificadas a partir da fala dos sujeitos e articuladas à fundamentação teórica construída no presente estudo.

Sobre as categorias empíricas identificadas a partir da fala dos docentes foram estruturadas as seguintes categorias: compreensão sobre conceitos da gestão, os desafios e a importância de se ensinar gestão no Serviço Social e o entendimento sobre as contribuições da gestão no trabalho do assistente social.

E no tocante às categorias empíricas identificadas a partir da fala dos discentes foram estruturadas as seguintes categorias: reconhecimento e apropriação da gestão; a importância de estudar-se gestão no Serviço Social, finalidades de estudar-se gestão no Serviço Social e percepção da gestão no cotidiano de trabalho assistente social.

Assim, com atenção às particularidades que permeiam a apreensão e a compreensão da gestão no trabalho do assistente social, ou seja, a percepção sobre a gestão no Serviço Social, a pesquisa pautou-se na abordagem qualitativa. Uma vez que a pesquisa qualitativa compreende uma abordagem subjetiva e abstrata dos

significados, valores e relações humanas propostas e já estabelecidas em determinado contexto histórico.

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela ocupa, dentro das Ciências Sociais, com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas também por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e compartilhada. (MINAYO, 2016, p. 20).

A abordagem qualitativa permitiu o aprofundamento no mundo dos significados construídos em torno do objeto de estudo, no universo da pesquisa. De maneira a permitir que a pesquisadora apreendesse as percepções dos sujeitos da pesquisa sobre a gestão no trabalho profissional, de modo a contribuir para a análise e a interpretação dos significados apresentados na fala dos sujeitos sobre o objeto de estudo.

O desenvolvimento deste trabalho pautou-se nos princípios e valores fixados no Código de ética Profissional do Assistente Social de 1993, nos referenciais básicos da bioética, atendendo a Resolução do 196/96 do Ministério da Saúde e Comissão Nacional de ética em Pesquisa (MS/CNS/CONEP) que regulamenta pesquisas envolvendo seres humanos. E, ainda, buscou atender de forma criteriosa as orientações da Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016 (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2016), que tratam especificamente das pesquisas no âmbito das Ciências sociais.

E respeitando o anonimato dos sujeitos da pesquisa, o trabalho final será democratizado por meio de publicações e divulgação para os profissionais e pesquisadores que demonstrem interesse pelo debate crítico sobre a temática gestão e Serviço Social e demais categorias teóricas abordadas neste trabalho. Aos profissionais e docentes da Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPESS Sul II, sujeitos desta pesquisa, será disponibilizada cópia digitalizada da dissertação. A pesquisadora também se prontificará a disponibilizar e socializar os resultados da pesquisa para as Unidades Acadêmicas delimitadas na amostra desta pesquisa e demais UFAs de Serviço Social, realizando debates e reflexões.

3.3 Análise e interpretação dos dados: a apreensão da gestão no processo de formação profissional na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II - SP

Conforme apresentado no percurso metodológico, a pesquisa de campo fundamentou-se no recorte empírico delimitado na amostra de estudo, para apresentação, caracterização, quantificação para análise e interpretação dos dados recolhidos junto aos sujeitos dessa investigação.

O desenvolvimento da pesquisa empírica buscou compreender o entendimento dos docentes e discentes sobre a importância e as possibilidades da gestão no trabalho do assistente social. Com base no objetivo geral deste trabalho, que consiste em “compreender e analisar o processo de gestão do trabalho do assistente social na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II”, a pesquisadora aproximou-se do objeto de estudo por meio da formação profissional.

Os dados gerais da pesquisa empírica fundamentam-se no levantamento realizado pela pesquisadora para fins de obter a totalidade de alunos regularmente matriculados no quarto ano da graduação em Serviço Social e de docentes responsáveis por ministrarem a disciplina de gestão nos cursos de Serviço Social das UFAs, conforme expresso a seguir na Tabela 2.

Tabela 2 – Apresentação geral das Unidades de Formação Acadêmica e dos sujeitos selecionados para a pesquisa empírica

Identificação das UFAs	Discentes regularmente matriculados	Docentes responsáveis pela disciplina de gestão
Unidade de Formação Acadêmica I – UFA I	14	01
Unidade de Formação Acadêmica II – UFA II	25	02
Unidade de Formação Acadêmica III – UFA II	81	01
03 Unidades de Formação Acadêmica – UFAs	120	04

Fonte: Elaborada pela pesquisadora (2017).

A partir do levantamento junto às coordenações dos cursos das respectivas UFAs, apreendeu-se uma totalidade de 120 alunos matriculados e regularmente cursando o quarto ano do processo de graduação em Serviço Social. A escolha

pelos alunos do quarto (4º) ano do curso justifica-se porque, nesse período do curso, os alunos estão cursando a disciplina de gestão.

Contudo, nem todos os alunos matriculados participaram da pesquisa, uma vez que a participação na pesquisa foi opcional, ficando a critério de o sujeito selecionado responder ou não o questionário, que foi aplicado em sala de aula e em dia letivo do calendário acadêmico da UFA. Dessa forma, tiveram alunos presentes em sala de aula que optaram por não responder o questionário e, ainda, os alunos que faltaram à aula no dia agendado para a aplicação do questionário.

Quanto à organização curricular da disciplina de gestão nas UFAs, o conteúdo proposto sobre a gestão no Serviço Social é apresentado e organizado no terceiro e quarto anos dos cursos de Serviço Social.

E no tocante aos responsáveis pelo desenvolvimento da disciplina de Gestão, a pesquisa identificou quatro (04) docentes, dentre esses, um com formação em Administração e os demais em Serviço Social. Três (03) dos docentes tem pós-graduação em nível de mestrado e um (01) em nível de doutorado, constituindo-se assim: dois (02) Mestres em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica/PUC - São Paulo, um (01) Doutor em Serviço Social pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Campos de Franca e um (01) Mestre em Administração pela Universidade de São Paulo – Campos de Ribeirão Preto.

Entretanto, conforme justificado na metodologia da pesquisa, as entrevistas foram realizadas somente com três (03) professores, pois, um (01) desses docentes por questões éticas não pode participar da entrevista, uma vez que é o orientador deste trabalho científico.

3.3.1 Caracterização das Unidades de Formação Acadêmicas da Microrregional de São José do Rio Preto/SP

Com o objetivo de melhor apreender o objeto de estudo no universo dessa investigação, apresenta-se a caracterização de alguns componentes importantes relacionados diretamente ao objeto de estudo em pauta, de acordo com dada UFA participante da pesquisa.

Acredita-se que é essencial entender como se dá a organização curricular da disciplina de Gestão e a carga horária estabelecida para o desenvolvimento dos conteúdos propostos na ementa para apreender a compreensão de gestão na

respectiva Unidade de Formação Acadêmica e, logo, compreender a percepção de gestão impressa no processo de formação profissional nos cursos de Serviço Social.

Esses fatores podem influenciar o reconhecimento e a apropriação da gestão no trabalho do assistente social, no processo de formação profissional.

Caracterização da Unidade de Formação Acadêmica I – UFA I

Organização do curso de Serviço Social: semestral

Nome da disciplina: Gestão Social

Carga horária: 36 horas semestrais

Docente responsável: Sujeito I

Organização curricular da disciplina de Gestão

A ementa da disciplina de Gestão na organização curricular do Projeto Pedagógico da UFA I é desenvolvida em quatro semestres, estando os conteúdos organizados respectivamente nas disciplinas Gestão Social I e Gestão Social II no terceiro ano, e Gestão Social III e Gestão Social IV no quarto ano do processo de graduação. As orientações curriculares previstas em cada ementa correspondem a um semestre do ano letivo, no qual é desenvolvido o conteúdo proposto no projeto pedagógico.

Assim, conforme disposto no Projeto Pedagógico da UFA I, a disciplina de gestão é organizada e desenvolvida nas ementas:

- *Gestão Social I:* As teorias organizacionais. Burocracia. Teoria Geral da Administração: abordagem clássica, humanística e sistêmica.
- *Gestão Social II:* A importância da cultura nas organizações. A cultura da qualidade. Gestão da Qualidade como instrumento de sustentabilidade nas organizações sociais.
- *Gestão Social III:* Planejamento e gestão estratégica da prestação de serviços. Funções de Administração e Planejamento em órgãos da Administração Pública, empresas e organizações da sociedade civil sem fins lucrativos.
- *Gestão Social IV:* Gestão Social: planejamento, elaboração, coordenação e execução de programas e projetos sociais. As tendências da avaliação de políticas sociais, programas e projetos sociais.

Dados referentes à pesquisa com discentes da UFA I

Para melhor caracterizar a Unidade de Formação Acadêmica I serão apresentados os dados referentes à aplicação dos questionários realizada com os discentes do quarto ano de Serviço Social.

Tabela 3 - Dados da pesquisa com discentes da UFA I

Referência	Quantidade	Porcentagem
Alunos regularmente matriculados	14	100%
Alunos presentes em sala de aula	12	86%
Alunos participantes da pesquisa	11	92%
Alunos presentes e que não responderam o questionário	01	8%
Alunos faltantes na aplicação do questionário	02	14%

Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017).

Faixa etária dos discentes

Com base nas informações apresentadas nos questionários preenchidos, a faixa etária dos alunos participantes da pesquisa corresponde entre 20 e 34 anos completos.

Sexo informado

Todos os discentes que participaram da pesquisa declaram-se do sexo feminino. Informação essa que confirma que, apesar das modificações verificadas no decorrer da história da profissão no Brasil uma questão primordial permanece, a profissão consiste em uma categoria profissional predominantemente feminina.

Caracterização da Unidade de Formação Acadêmica II – UFA II

Organização do curso de Serviço Social: anual

Nome das disciplinas: Fundamentos da Administração e Planejamento Social; e Organização, Financiamento e Gestão Social.

Carga Horária anual: 80 horas

Docentes responsáveis: Sujeito II e Sujeito III

Organização curricular da disciplina de Gestão:

A organização curricular do Projeto Pedagógico da UFA II prevê que as orientações para os conteúdos sobre gestão sejam desenvolvidas e organizadas nas disciplinas de “Fundamentos da Administração e Planejamento Social” no terceiro ano do curso, e “Organização, Financiamento e Gestão Social” no quarto ano do processo de graduação.

Conforme apresentado no Projeto Pedagógico da UFA II, as disciplinas de Gestão estruturam-se sobre as ementas:

- *Fundamentos da Administração e Planejamento Social I:* Introdução e fundamentos básicos da administração e as diferentes formas de organização. Introdução ao planejamento. As organizações de serviços sociais. A gestão pública, privada e do terceiro setor, intervenção nos processos organizacionais, planejamento institucional e ações profissionais. Programas e projetos institucionais: elaboração, implementação e instrumentos de avaliação. Tendências da avaliação de políticas sociais e projetos sociais, o uso de instrumentos técnico-operativos. Documentação profissional, indicadores de situação, ação profissional e resultados. Assessoria, consultoria, supervisão de programas e projetos sociais. As parcerias e a terceirização nos processos de atenção social no plano público e privado. Responsabilidade social e projetos socioambientais.
- *Organização, Financiamento e Gestão Social II:* A concepção de gestão social, aplicabilidade nos diversos campos de ação profissional relacionados à ação governamental e não governamental, - a gestão municipal (leis que regulamentam) a rede socioassistencial, financiamento e controle. Gestão municipal, planos, programas e projetos na área social. Importância do diagnóstico, dos indicadores, das metas, da implementação e avaliação. Financiamento, controle social, avaliação e monitoramento.

Dados referentes à pesquisa com discentes da UFA II

Tabela 4 - Dados da pesquisa com discentes da UFA II

Referência	Quantidade	Porcentagem
Alunos regularmente matriculados	25	100%
Alunos presentes em sala de aula	20	83%
Alunos participantes da pesquisa	20	100%
Alunos presentes e que não responderam o questionário	0	0%
Alunos faltantes na aplicação do questionário	05	17%

Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017)

Faixa etária dos discentes

Com base nas informações apresentadas nos questionários preenchidos pelos discentes da UFA II, a faixa etária dos alunos participantes da pesquisa corresponde entre 20 e 53 anos completos.

Sexo informado

Todos os discentes que participaram da pesquisa declaram-se do sexo feminino. Dado que, também, confirma a predominância do sexo feminino na composição dos discentes dos cursos de Serviço Social e, consequentemente, na composição da categoria de assistentes sociais no Brasil.

Caracterização da Unidade de Formação Acadêmica – UFA III

Organização do curso de Serviço Social: semestral

Nome da disciplina: Serviço Social: organização e gestão do trabalho profissional

Carga horária: 60 horas semestrais

Docente responsável: Sujeito IV

Organização curricular da disciplina de Gestão

A ementa da disciplina de Gestão na organização curricular do Projeto Pedagógico da UFA III é desenvolvida em dois semestres, estando os conteúdos

organizados e desenvolvidos respectivamente nas disciplinas de “Serviço Social: organização e gestão do trabalho profissional I”, no terceiro ano do curso e “Serviço Social: organização e gestão do trabalho profissional II”, no quarto ano do curso.

No referente às orientações curriculares previstas nas ementas, essas correspondem aos conteúdos que devem ser desenvolvidos e organizados pelo docente responsável pelas respectivas disciplinas, durante o ano letivo, de forma a atender ao calendário acadêmico da UFA III.

Observando que o Sujeito IV, responsável pelas disciplinas de gestão nessa Unidade de Formação Acadêmica, não integrou o conjunto de docentes entrevistados, pois apesar de atender aos critérios estabelecidos para seleção dos sujeitos, por questões éticas não foi entrevistado.

Assim, conforme disposto no Projeto Político Pedagógico da UFA III, as disciplinas de gestão apresentam as seguintes ementas:

- *Serviço Social: organização e gestão do trabalho profissional I*: Fundamentos do trabalho profissional e gestão social nas diversas áreas sociais – Estado, Empresas, Organizações da Sociedade Civil – com base nas: teorias organizacionais, nos modelos gerenciais de organização do trabalho e das políticas sociais, tendo em vista o conhecimento da Administração, do Planejamento e da Pesquisa, de modo a privilegiar o enfoque participativo.
- *Serviço Social: organização e gestão do trabalho profissional II*: Fundamentos teóricos e práticos da Gestão; planejamento; do trabalho profissional e gestão social nas diversas áreas sociais – Estado, Empresas, Organizações da Sociedade Civil – com base nas teorias organizacionais, nos modelos gerenciais de organização do trabalho e das políticas sociais, tendo-se em vista o conhecimento da Administração, do Planejamento e da Pesquisa, de forma a privilegiar o enfoque participativo.

É de magnitude esclarecer que a UFA III está passando por um processo de implantação de um novo Projeto Político Pedagógico do Curso de Serviço Social. Contudo, essa implantação ainda não atingiu a totalidade dos semestres ou períodos. Assim, as ementas apresentadas acima são as pertencentes ao currículo antigo, pois as ementas novas ainda não foram implementadas para os termos do quarto ano do curso em 2017. Entretanto, segundo orientações da coordenação do curso, as ementas e os conteúdos das disciplinas de gestão não tiveram grandes alterações.

Dados referentes à pesquisa com discentes da UFA III

Tabela 5 - Dados da pesquisa com discentes da UFA III

Referência	Quantidade	Porcentagem
Alunos regularmente matriculados	81	100%
Alunos presentes em sala de aula	67	83%
Alunos participantes da pesquisa	30	45%
Alunos presentes e que não responderam o questionário	37	55%
Alunos faltantes na aplicação do questionário	14	17%

Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017).

Faixa etária dos discentes

Com base nas informações apresentadas nos questionários preenchidos pelos discentes da UFA III, a faixa etária dos alunos participantes da pesquisa corresponde entre 20 e 38 anos completos.

Sexo informado

De acordo com as informações constantes nos questionários analisados sobre 30 discentes participantes da pesquisa, 26 declararam-se do sexo feminino e 04 do sexo masculino. Em termos percentuais, esses valores correspondem respectivamente a 87% do sexo feminino e 13% do sexo masculino.

Apesar de diferenciar-se das duas primeiras UFAs, esta Unidade de Formação Acadêmica tem discentes do sexo masculino, mas, ainda, a predominância no alunato é feminina.

3.3.2 A gestão no processo de formação profissional no Serviço Social: perspectiva dos docentes

Nesta etapa de sistematização do trabalho de campo, será realizada a análise e interpretação dos dados recolhidos junto aos professores responsáveis pela

organização e pelo desenvolvimento da disciplina de Gestão nas UFAs. Objetiva-se apresentar a apreensão, o entendimento e as percepções dos docentes sobre gestão.

O entendimento sobre conceito e finalidade de gestão do docente é determinante para o direcionamento da disciplina de gestão nos cursos de Serviço Social. Portanto, constitui-se como elemento importante e influente na fundamentação da gestão no processo de formação profissional, pois o conceito e a fundamentação teórico-metodológico, ético-político e técnico-operativo desenvolvidos pelo docente serão apreendidos pelos alunos, influenciando no entendimento, reconhecimento da gestão no trabalho do assistente social.

Reside-se, assim, a necessidade de compreender a percepção dos docentes sobre o conceito de gestão, a compreensão sobre a importância e os desafios da gestão na formação profissional e, especialmente, sobre a percepção das contribuições e possibilidades da gestão no âmbito do trabalho do assistente social. Uma vez que é a partir do entendimento apresentado sobre esse conjunto de determinantes que o docente vai conduzir o direcionamento e a fundamentação da gestão no trabalho do assistente social.

Identificação e caracterização dos docentes responsáveis pela disciplina de Gestão nas UFAs

As informações apresentadas nessa etapa da sistematização da pesquisa de campo serão os dados iniciais apreendidos no roteiro de entrevista utilizado pela pesquisadora, que intencionalmente foi desenvolvido para obter informações, as quais permitissem identificar e caracterizar os docentes responsáveis pela disciplina de Gestão nas UFAs.

Considerou-se que a área de formação acadêmica e a experiência no exercício da docência podem, também, se constituir como elementos determinantes para a compreensão de gestão do docente e, logo dos discentes.

A partir das informações fornecidas pelos docentes na fase inicial do roteiro de entrevista, identificou-se 03 (três) docentes responsáveis pela disciplina de Gestão nas UFAs.

Os professores têm formação acadêmica em Administração ou em Serviço Social, sendo que os 03 (três) docentes têm pós-graduação em nível de mestrado

nas áreas específicas de sua formação acadêmica em nível de graduação, portanto temos: 02 (dois) Mestres em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica/PUC - São Paulo e 01 (um) mestre em Administração pela Universidade de São Paulo.

Para melhor visualização e compreensão das informações referentes à identificação e caracterização dos docentes, optou-se por apresentar respectivamente as informações do Sujeito I, Sujeito II e Sujeito III em quadros. Nos quais são apresentadas informações como: identificação do docente; espaço de docência; sexo; idade; graduação; ano e local de graduação; titulação e instituição responsável pelo programa de pós-graduação cursado pelo docente; tempo de atuação na docência; e tempo de exercício na UFA; há quanto tempo ministra a disciplina de gestão e o nome da disciplina ministrada.

Quadro 4 – Identificação e Caracterização do Sujeito I

Identificação e Caracterização do Docente I	
Identificação do Docente I	Sujeito I
Espaço de Docência	UFA I
Sexo	Masculino
Idade	28 anos
Graduação	Administração
Ano/ Local	2008/UNIFEB/Barretos – SP
Titulação	Mestre
Instituição	USP – Ribeirão Preto/2016
Tempo de atuação na Docência	04 anos
Há quanto tempo trabalha na UFA	03 anos e 06 meses
Há quanto tempo ministra a disciplina de Gestão no Serviço Social	01 ano e 04 meses
Nome da Disciplina Ministrada	Gestão Social

Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017).

Quadro 5 – Identificação e Caracterização do Sujeito II

Identificação e Caracterização do Docente II	
Identificação do Docente II	Sujeito II
Espaço de Docência	UFA II
Sexo	Masculino
Idade	42 anos
Graduação	Serviço Social
Ano/ Local	2000/UNILAGO/São José do Rio Preto- SP
Titulação	Mestre
Instituição	PUC – Câmpus Perdizes/São Paulo/2014
Tempo de atuação na Docência	06 anos
Há quanto tempo trabalha na UFA	04 anos e 05 meses
Há quanto tempo ministra a disciplina de Gestão no Serviço Social	03 anos
Nome da Disciplina Ministrada	Organização, Financiamento e Gestão Social

Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017).

Quadro 6 – Identificação e Caracterização do Sujeito III

Identificação e Caracterização do Docente	
Identificação do Docente III	Sujeito III
Espaço de Docência	UFA II
Sexo	Masculino
Idade	33 anos
Graduação	Serviço Social
Ano/ Local	2004/UNIFEV/Votuporanga- SP
Titulação	Mestre
Instituição	PUC – Câmpus Perdizes/São Paulo/2014
Tempo de atuação na Docência	03 anos 09 meses
Há quanto tempo trabalha na UFA	03 anos e 09 meses
Há quanto tempo ministra a disciplina de Gestão no Serviço Social	03 anos e 09 meses
Nome da Disciplina Ministrada	Fundamentos da Administração e Planejamento Social

Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017).

A concepção de gestão para os docentes que ministram a disciplina de gestão nas Unidades de Formação Acadêmica

Nesta etapa do trabalho, serão apresentados e analisados os dados referentes ao objeto de estudo apreendidos na fala e na descrição dos docentes responsáveis pela disciplina de gestão nas UFAs selecionadas na amostra da pesquisa.

Objetiva-se apreender, por meio da análise e interpretação dos dados, as percepções apresentadas pelos docentes sobre a fundamentação teórico-prático da gestão nos cursos de Serviço Social, por meio da organização e do desenvolvimento da disciplina de gestão. Ainda, apreender as percepções dos professores sobre o entendimento, o reconhecimento e a apropriação da gestão nos cursos de Serviço Social nas Unidades de Formação Acadêmica, considerando-se que o processo de fundamentação das dimensões teórico-metodológico, ético-política e técnico-operativa da gestão, bem como sobre as dimensões norteadoras da formação e do trabalho profissional se dão no processo de graduação.

E, nessa direção, apreender os conceitos de administração ou gestão desenvolvidos no âmbito da formação profissional e, ainda, reconhecer como os docentes percebem os desafios e as possibilidades de se ensinar gestão no Serviço Social, considerando o entendimento e reconhecimento que os discentes apresentam sobre a gestão. E, também, compreender a perspectiva dos professores sobre a importância e as contribuições da gestão no trabalho do assistente social nos diversos espaços de atuação, como atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência profissional e instrumento de trabalho.

Assim, com base nos dados apresentados e na percepção dos docentes, buscou-se compreender o papel da formação profissional na fundamentação teórico-prática da gestão no Serviço Social, a partir da organização e desenvolvimento da disciplina de gestão nas Unidades de Formação Acadêmicas. Pois, o reconhecimento e a apropriação da gestão demandam posicionamento crítico-propositivo sobre a atividade administrativa para, dessa forma, o aluno e futuro profissional compreender a importância, as possibilidades e a finalidade da gestão e, especialmente, sobre a direção ético-política ou ético-finalística que será impressa no processo de gestão, seja ele o processo de gestão das atividades e ações que

compõem o trabalho profissional, das competências e atribuições no espaço sócio-ocupacional, do espaço sócio-institucional ou na gestão social das políticas sociais.

Ressalta-se que serão apresentados e analisados os dados apresentados pelos docentes nas respostas do questionário aplicado.

A concepção e o entendimento dos docentes sobre a categoria empírica gestão

A definição do conceito de gestão é importante porque é a partir do seu entendimento que o docente desenvolverá a conceituação da disciplina de gestão no curso de Serviço Social. É com base na concepção e conceituação que o docente irá organizar e desenvolver os conteúdos propostos para a disciplina.

Desse modo, o processo de fundamentação teórico-prática da gestão na formação profissional terá como direção a perspectiva de gestão do docente, uma vez que a organização e o desenvolvimento da disciplina terão como base o referencial teórico utilizado. É importante destacar que a bibliografia escolhida para fundamentação da disciplina vai determinar também a dimensão e o direcionamento ético da finalidade da gestão, isto é, qual o fim a ser alcançado pela gestão.

Essa dimensão ético-finalística fundamenta-se em uma perspectiva ideológica, que pode ser mais tradicional, comumente identificada na literatura clássica da área da administração, ou em literaturas mais atualizadas que concebem a atividade administrativa para além da gestão da organização e da formação de gerentes, portanto, fundamentando-se numa perspectiva democrática e participativa, enquanto instrumento ou meio de garantir o acesso e a participação das classes subalternas.

A perspectiva ideológica expressa no referencial teórico adotado determinará a compreensão e o entendimento dos fins do processo de gestão, isto é, quais os objetivos a serem alcançados, de maneira que podem ser os objetivos que nascem de interesses e demandas coletivas ou interesses privados, particulares.

Na organização do questionário, a questão sobre a concepção de gestão para os docentes foi apresentada da seguinte forma: *“Explique sua compreensão sobre gestão”*.

Com base nessa pergunta, o Sujeito I apresentou a seguinte argumentação para explicar sua compreensão sobre gestão:

Já trabalho com gestão desde 2008, sou professor de gestão, com especialização e mestrado em administração, então conheço diversas áreas da gestão, desde gestão de pessoas, finanças, gestão de marketing, gestão de produção e há um ano também trabalho com gestão social, como gestor da Política de Assistência Social no município de Jaborandi/SP.

O sujeito I justifica a sua compreensão a partir de sua trajetória de formação e trabalho profissional e, ainda, fundamenta-se no conhecimento sobre as diversas áreas da gestão na área da administração de empresas para argumentar sua compreensão.

Observa-se na argumentação apresentada pelo Sujeito I que se fundamenta nos conceitos teóricos do universo administrativo. Pois, apreende o conceito de gestão, desde seu processo de formação continuada na área da administração e no conhecimento das diversas áreas de gestão: gestão de pessoas, finanças, marketing, produção e gestão social, ou seja, na compreensão de gestão na perspectiva específica da área da administração.

Apresenta um entendimento proveniente de uma área do conhecimento, isto é, de uma única forma de conceber e direcionar a atividade administrativa. Considera-se que historicamente as teorias da Administração foram pensadas e sistematizadas para formar gerentes ou, em termos mais atuais, gestores que vão fundamentar-se nas teorias organizacionais para garantir um processo racional do controle e coordenação racional dos objetivos da organização. Uma vez que, no campo da Administração, a gestão é concebida como uma função administrativa, característica dos administradores no comando das organizações empresariais, estaduais e, atualmente, as organizações filantrópicas, para garantir o alcance dos objetivos da organização por meio do processo administrativo.

Na perspectiva da Administração, a gestão é concebida como processo intrínseco a qualquer atividade que envolva recursos e que visa atingir algum objetivo, apresenta-se em todo processo, o qual tem a finalidade de garantir a eficiência e a eficácia de ações no âmbito e pelas organizações, por meio do processo administrativo estabelecido racionalmente em fundamentos científicos.

A perspectiva da gestão fundada na perspectiva administrativa evidencia-se nas bibliografias utilizadas para organização e desenvolvimento do conteúdo programático da disciplina de gestão nessa UFA. O Sujeito I indica como as principais bibliografias utilizadas para fundamentação teórica da gestão:

Eu utilizo muito os livros da Administração, como Chiavenato (Teoria Geral da Administração Introdução à administração e Introdução a Teoria Geral da Administração), eu também utilizo livros de gestão financeira quando vou tratar da gestão dos recursos. Eu utilizo mais livros da área da Administração.

A partir da bibliografia indicada, pode-se observar que as fundamentações teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa das dimensões da gestão baseiam-se na perspectiva de gestão mais específica da área da Administração. Apresentando uma perspectiva ideológica alicerçada nos objetivos das teorias administrativas, a qual direciona a compressão sobre gestão para a perspectiva técnica e instrumental, típica da área da Administração cujos objetivos são formar, capacitar e qualificar gestores para exercerem funções específicas dentro das organizações.

No Serviço Social, essa tendência apresenta-se no objetivo impresso na disciplina de Gestão, capacitar e qualificar gestores, que podem atuar na coordenação de equipes de trabalho e na gestão social das políticas sociais.

Com base na mesma pergunta, o Sujeito II apresentou a seguinte argumentação para explicar sua compreensão sobre gestão:

Minha compreensão sobre o tema vai ao encontro do pensamento dos estudiosos e pesquisadores Ailton Cardoso Cançado, Fernando Guilherme Tenório e José Roberto Pereira onde Gestão é preocupada com o envolvimento de todos no processo de decisão coletiva. Neste sentido gestão é um processo de tomada de decisão coletiva, sem coerção, baseada na inteligibilidade da linguagem, na dialogicidade, na transparência e na emancipação enquanto fim último.

Sua compreensão sobre gestão funda-se especificamente no pensamento dos autores da área da administração como Ailton Cardoso Cançado e Fernando Guilherme Tenório e, ainda, José Roberto Pereira do campo da sociologia. Os referidos autores são estudiosos da área da gestão social e defendem o conceito de gestão social fundamentado em processos de decisões coletivos e participativos, construindo assim, no âmbito da gestão social espaços de participação e de construção de ações sociais públicas.

Portanto, fundamenta sua compreensão de gestão nas bases teóricas da gestão social, ou seja, na gestão das ações públicas nas políticas sociais. Concebe a gestão a partir da perspectiva e dos conceitos específicos de gestão social defendidos pelos autores citados. Sob essa perspectiva, a gestão compreendida como uma tomada de decisão coletiva, sem coerção hierárquica dentro dos

processos de decisões e formulação de políticas sociais, com base na inteligibilidade da linguagem, na dialogicidade e no amplo esclarecimento do processo de gestão, visando, assim, garantir transparência à gestão social e à emancipação, enquanto fim último, na perspectiva posta pelos autores, na qual o sujeito se fundamenta.

A compreensão da gestão fundada na perspectiva da gestão social evidencia-se nas bibliografias utilizadas para organização e desenvolvimento do conteúdo programático da disciplina de gestão na UFA II, pois o Sujeito II indica como as principais bibliografias utilizadas para fundamentação teórica da gestão:

- TENÓRIO, F. G. **Uma alternativa:** gestão social. Ijuí – RS: Unijuí, 2016. Coleção Gestão e Desenvolvimento.
- CANÇADO, A. C. (Org.). **Gestão social:** Epistemologia de um paradigma. 2. ed. Curitiba-PR: CRV, 2015.
- SILVA, A. A. da. **A gestão da seguridade social brasileira:** Entre a Política Pública e o Mercado. São Paulo: Cortez.
- SPOSATI, A. Território e gestão de políticas públicas. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 16, 1, p. 05-18, Julho/ Dezembro 2013.
- WANDERLEY, M. B. Discutindo a gestão social: conceitos e protagonistas. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 18-29, Julho/ Dezembro 2013.
- KOGA, D. Aproximações sobre o conceito de território e sua relação com a universalidade das políticas sociais. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 16, 1, p. 30-42, Julho/ Dezembro 2013.
- SILVA, A. A. da. O debate contemporâneo sobre gestão social. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 211-222, Julho/ Dezembro 2013.

Com base na bibliografia indicada observa-se que as fundamentações teórico-metodológica, ético-política e ético-política das dimensões da gestão na disciplina de gestão, fundam-se na perspectiva de gestão das ações públicas sociais, a chamada gestão social das políticas sociais. O referencial teórico traz autores do Serviço Social que estudam gestão social e políticas sociais como Dirce Koga, Ademir Alves da Silva, Aldaíza Sposati e Mariângela Belfiore Wanderley.

O referencial bibliográfico utilizado aponta para o desenvolvimento de um conteúdo voltado para o entendimento da gestão social das políticas sociais (planejamento, financiamento, implantação, operacionalização, execução, avaliação e implantação das políticas sociais). E o viés ideológico impresso nessa perspectiva de compreensão de gestão funda-se em uma perspectiva democrática e participativa do processo de gestão das políticas sociais brasileiras, visando o acesso e ampliação dos direitos da classe trabalhadora. Assim, a disciplina de gestão é organizada e desenvolvida a partir de um referencial teórico que tende a orientar e capacitar o estudante de Serviço Social para atuar nas diferentes esferas das

políticas sociais que, historicamente, constituem-se como espaço de trabalho do assistente social.

Já o Sujeito III apresentou a seguinte argumentação para explicar sua compreensão sobre gestão:

Compreendo gestão como um conjunto de habilidades e competências humanas para a realização de procedimentos que tem por objetivo gerir, administrar e direcionar recursos e processos a fim de chegar a determinado resultado. Diz respeito a um saber intelectual utilizado em processos de trabalhos de planejamento, de organização, de execução, de direção e de controle a partir de decisões que indicam ações, finalidades e resultados.

O sujeito III fundamenta sua compreensão de gestão, a partir das seguintes argumentações: concebe a gestão como instrumental de trabalho que permite o planejamento das ações individuais e coletivas do ser humano; conjunto de métodos e técnicas que permite a realização de procedimentos por meio das funções gerenciais com vistas a alcançar objetivos determinados e garantir resultados positivos e como forma de conhecimento humano utilizado no processo de realização de atividades definidas com finalidades e busca de resultados específicos e previamente determinados.

Compreende a gestão como um recurso conceptual direcionado para o desenvolvimento de habilidades e competências humanas, direcionadas para a realização de atividades previamente determinadas. Nessa perspectiva, a gestão é habilidade e competência intelectual cujos objetivos são gerir, administrar e direcionar recursos e processos para alcançar resultados qualitativos. Concebe a gestão como conhecimento intelectual fundado no conhecimento do processo administrativo.

Essa compreensão da gestão fica explícita nas bibliografias utilizadas para organização e desenvolvimento do conteúdo programático. As principais bibliografias utilizadas para fundamentação de sua perspectiva teórico-prática são:

- BAPTISTA, M. V. **Planejamento social**: intencionalidade e instrumentação. 3. ed. São Paulo: Veras, 2013.
- BRASIL – Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Concepção da gestão da proteção social não contributiva no Brasil**. Brasília: MDS – UNESCO, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier – Campus, 2011.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 2. ed. (Compacta). São Paulo: Atlas, 2011. (SUJEITO III).

O referencial teórico utilizado pelo Sujeito III alicerça-se em bibliografias que fundamentam o desenvolvimento de habilidades e competências para o planejamento, a direção, a execução e a avaliação, ou seja, sobre as funções gerenciais, enquanto instrumentos de organização e planejamento das atividades profissionais.

O Sujeito III também recorre aos clássicos da área da Administração, tais como: Chiavenato e Maximiano, para explicar o conceito de gestão, enquanto habilidade e competência intelectual do gestor. E recorre a Myriam Veras Baptista para fundamentar a gestão, a partir do planejamento social, enquanto instrumento propositivo na realização das ações coletivas e das atividades profissionais.

Essa bibliografia orienta o processo de fundamentação da disciplina de gestão para o desenvolvimento das funções gerenciais, enquanto estratégias para alcançar objetivos e resultados qualitativos. Também, direciona-se para fundamentação e desenvolvimento de competências e habilidades gerenciais, portanto uma capacidade intelectual do profissional.

A partir da perspectiva ideológica impressa na bibliografia indicada, fundamenta-se em uma direção instrumental que subsidia o planejamento das atividades, das ações e do trabalho do gestor. O direcionamento dessa perspectiva inspira cautela, pois pode conduzir o profissional para um processo de instrumentalização esvaziada de direcionamento ético-político, no qual pode prevalecer um processo de burocratização da prática e das ações planejadas. A gestão, no campo técnico-operativo do trabalho profissional, apresenta-se como instrumento de planejamento e organização do trabalho, mas é preciso clareza sobre o horizonte teórico-metodológico e direção ético-política do Serviço Social.

Observa-se que a compreensão de gestão apresentada pelos docentes fundamenta-se principalmente nos conceitos da área da Administração, na medida em que todos os docentes indicaram autores da Administração nas principais bibliografias utilizadas, tais como: Chiavenato, Maximiano, Tenório e Cançado. Esses referenciais teóricos aparecem respectivamente na conceituação da gestão nas suas diversas áreas, no conceito de gestão social e gestão enquanto capacidade intelectual do gestor.

Os professores de gestão com formação profissional em Serviço Social trazem bibliografias específicas da profissão: Silva, Sposati, Koga, Baptista e Wanderley, para fundamentação teórica específica da gestão no âmbito do Serviço

Social. Mas, com base na bibliografia indicada, compreendem a gestão como competência e habilidade intelectual do profissional, na atuação no campo das políticas sociais, e também concebem a gestão como planejamento intencional das atividades e das ações com vistas a alcançarem resultados positivos e satisfatórios.

Verifica-se que cada docente tem uma compreensão de gestão, mas que em determinados pontos de conceituação se relacionam. O Sujeito I compreende a gestão a partir da perspectiva gerencial, na medida em que aponta para as diversas áreas da gestão organizacional, ou seja, compreende a gestão a partir da competência e habilidade do gestor, o qual pode atuar nas diversas áreas da gestão.

O Sujeito III, também compartilha dessa compreensão, pois entende a gestão como um conjunto de competências e habilidades intelectuais do homem no gerenciamento de recursos e objetivos para atender objetivos determinados. Essa percepção aproxima-se do conceito desenvolvido por Paro (2012, p. 24), que entende a gestão, enquanto atividade administrativa realizada somente pelos homens para atingir objetivos previamente estabelecidos.

O Sujeito II entende a gestão a partir do conceito de gestão social, isto é, da gestão de ações coletivas para fins inclusivos e participativos. Concebe um conceito de gestão das políticas sociais que no seu entendimento o assistente social deve se apropriar para atuar nos espaços de trabalhos mediados pelas políticas sociais.

Apreende-se que cada docente compartilha de uma compreensão de gestão, a partir de uma forma de gestão: função gerencial, competência e habilidades para gerir e administrar e gestão social. Eles não avançaram na compreensão da gestão como atividade administrativa que pode ser entendida como atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência e atribuição profissional e instrumental de trabalho na organização e planejamentos das ações e atividades no campo de atuação profissional.

A percepção dos docentes sobre os desafios e a importância da gestão no Serviço Social

Essa categoria empírica objetiva apreender a percepção dos docentes sobre os desafios e a importância de se ensinar gestão no Serviço Social, a partir da experiência dos professores na organização e no desenvolvimento da disciplina de Gestão nas UFAs. E, no cotidiano, apreendem os desafios e a importância da

gestão no processo de formação profissional, bem como as possibilidades da gestão no trabalho do assistente social, uma vez que, além de responsáveis por ministrar a disciplina de Gestão, são estudiosos da temática, seja área da Administração ou no âmbito do Serviço Social.

Quanto aos desafios, o Sujeito I ressalta a resistência dos alunos em relação à disciplina de gestão, pois os discentes não compreendem a importância de se estudar gestão no Serviço Social, especialmente, quando o conteúdo desenvolvido é a gestão orçamentária, conforme expresso em sua fala a seguir:

Há uma pequena resistência em relação à disciplina de gestão, principalmente quanto as teorias que envolvem finanças, cronogramas, pois elas acreditam ser necessárias na profissão do assistente social. (SUJEITO I).

Destaca-se, na fala do Sujeito I, que os desafios de se ensinar gestão no Serviço Social se devem à resistência dos discentes em compreender determinadas formas de gestão, enquanto competência do profissional, pois, não acreditam ser necessário para o trabalho profissional. Segundo esse docente, os alunos dessa UFA não acreditam ser importante estudar o conteúdo referente à gestão orçamentária e cronogramas, portanto apresentam resistência em se apropriarem dessa área da gestão, que direta ou indiretamente se faz presente no trabalho profissional, independentemente se o assistente social exerce função de gestor, de coordenador e ou de assistente social de determinado espaço de atuação.

No contraponto dos desafios, o Sujeito I apresenta a importância da gestão no exercício profissional, pois a atividade administrativa faz-se presente no cotidiano de trabalho do assistente social, uma vez que é requisitado que o profissional domine conteúdos de gestão, especialmente nos espaços de operacionalização da gestão das políticas sociais (planejamento, financiamento, implantação, execução, avaliação, monitoramento, implementação e etc.).

Eu tento explicar para eles como a gestão é importante na prática do Serviço Social, procuro demonstrar para eles a partir da experiência do meu trabalho como gestor da Assistência na cidade de Jaborandi. Eu tento mostrar que na prática é importante, é preciso gerir os recursos, é preciso gerir pessoal, é preciso saber gerir as informações, então eu tento demonstrar na prática a importância da gestão no Serviço Social. (SUJEITO I).

O docente destaca que a partir de sua experiência como gestor de política social pública, tenta demonstrar a importância do conhecimento e da apropriação da

gestão no trabalho profissional. Para o Sujeito I, o trabalho do assistente social implica em conhecimento sobre gestão, em razão de que a gerência de recursos financeiros, a coordenação de recursos conceptuais e informações são formas da gestão que são requisitadas ao profissional.

O sujeito II, diferentemente do Sujeito I, aponta que um dos desafios de se ensinar gestão no Serviço Social deve-se ao fato do conceito de gestão estar em processo de construção, especificamente, o conceito de gestão social. Segundo o Sujeito II:

Um dos desafios enfrentados é o conceito de gestão que está em processo de construção, mas o Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social (ENAPEGs) tem contribuído para a constância da construção do campo.

Mas, de acordo com a sua compreensão de conceito de gestão, o Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social (ENAPEGs) tem contribuído sistematicamente para a produção teórica e para as pesquisas sobre gestão social, logo, agregando-se ao processo de desenvolvimento do conceito de gestão social.

Também, destaca como desafio o direcionamento tecnicista e burocratizado do modelo de gestão das políticas sociais, pois tais modelos influenciam diretamente no entendimento dos alunos sobre gestão, uma vez que a experiência de estágio possibilita aos discentes contatos com diferentes formas e entendimento de gestão.

Outro desafio é a gestão técnica e burocrática que os gestores das políticas públicas e organizações da sociedade civil estão envolvidos com o alcance de metas estabelecidas. O aluno que está estagiário nas áreas de gestão pública e privada apresenta questões voltadas aos aspectos técnicos burocráticos da gestão. (SUJEITO II).

Para esse sujeito, o direcionamento técnico e burocrático dos gestores das políticas sociais na condução dos objetivos a serem alcançados, focaliza-se somente nas metas e nos resultados. Esse direcionamento é determinante para compreensão e entendimento que o aluno-estagiário desenvolverá sobre gestão das políticas sociais. Entende que os aspectos técnicos burocráticos apreendidos nos campos de estágios são incorporados pelos discentes, contribuindo para uma percepção negativa sobre a gestão social, o que pode levar à resistência em reconhecer a gestão no âmbito gestão das políticas sociais.

Contudo, compreende que os alunos entendem a importância da gestão no Serviço Social, pois o processo de formação profissional possibilita fundamentação teórico-prática que permite ao aluno construir mediações entre o conteúdo desenvolvido na disciplina de Gestão e a prática profissional.

Sim. Os alunos entendem a importância de se estudar Gestão em Serviço Social quando no processo de formação permite conexões e articulações entre teoria e prática, saber e fazer do profissional do Serviço Social no campo da gestão social. (SUJEITO II).

O sujeito II salienta a importância da fundamentação teórico-prática consistente no processo de formação profissional para que o aluno apresente condições de construir mediações, as quais lhe possibilitem compreender e reconhecer a importância da gestão no Serviço Social.

Segundo o Sujeito III, o principal desafio é conseguir que os alunos desenvolvam uma compreensão sobre gestão, independente do campo de atuação profissional, pois é preciso que os alunos compreendam que gestão no Serviço Social deve ser fundamentada na perspectiva ética, objetivando realizar processos de gestão democráticos e participativos, principalmente na esfera da gestão das políticas públicas sociais.

A meu ver, o principal desafio é que os alunos tenham compreensão e entendimento das finalidades da Gestão, independente do campo de atuação institucional. Que a Gestão deve ser desempenhada de maneira ética, democrática, participativa, transparente, responsável, com finalidade de atender demandas coletivas, principalmente para o Serviço Social no que se refere à Gestão das Políticas Públicas. (SUJEITO III).

Apresenta, também, como desafio a dificuldade de os alunos romperem com o entendimento e as concepções da gestão fundados na perspectiva tecnicista, burocrática, autoritária e conservadora.

Outro desafio é o rompimento com entendimento e concepções que o aluno traz para sala de aula, a partir de suas vivências pessoais, profissionais e acadêmicas (estágio) de Gestão tecnicista, burocrática, autoritária e conservadora. (SUJEITO III).

Concepção essa, segundo o docente, desenvolvida a partir da experiência de estágio dos alunos, já que levam para a sala de aula tais conceitos e, muitas vezes, não conseguem romper com essa perspectiva e finalidade da gestão burguesa, presente nos campos de estágios.

O docente acredita que os alunos compreendem a importância da gestão no Serviço Social:

Sim, pois questão social, direitos sociais, trabalho profissional, princípios ético, teórico, metodológico e operativo do assistente social, concepção de Estado, políticas sociais, organização e participação, são elementos/conteúdos de estudo e compreensão na formação em Serviço Social. Neste sentido, do ponto de vista da importância de estudar Gestão, ela historicamente interfere diretamente nas decisões, no planejamento, na execução e principalmente na efetividade do atendimento das demandas sociais colocadas para intervenção profissional do Assistente Social. SUJEITO (III).

De acordo com a argumentação do docente, os alunos apreendem a importância da gestão, pois a partir da compreensão dos conteúdos constituintes da formação profissional é possível possibilitar a compreensão da gestão no Serviço Social.

Tal observação demonstra que a gestão deve ser um conteúdo transversal na organização curricular do curso, sendo uma atividade inerente ao trabalho profissional, competência e instrumento de trabalho, deve perpassar as demais disciplinas do processo de fundamentações teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa da formação profissional. Uma vez que, apesar do entendimento da importância da gestão no Serviço Social, os alunos não conseguem construir mediações crítico-propositivas capazes de romperem com a compreensão burocratizada e tecnicista apreendida nos espaços de estágios.

Mas, também, é possível apreender que se os alunos não compreendem a importância da gestão no trabalho do assistente social, isto implica em desafios em se ensinar gestão. Se os discentes não compreendem a importância da gestão, não compreendendo suas contribuições e possibilidades no trabalho do assistente social, apresentarão resistência em reconhecerem a gestão como atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência e atribuição profissional e instrumento propositivo no cotidiano de trabalho.

A percepção dos docentes sobre as contribuições e possibilidades da gestão para o trabalho do assistente social

A última categoria empírica analisada objetiva apreender a compreensão dos docentes sobre as contribuições da gestão no trabalho profissional, nos diversos

espaços de atuação do assistente social. Consideram-se o aporte teórico-prático desenvolvido na disciplina de gestão, quais as contribuições identificadas pelos docentes, isto é, qual a percepção que o professor apresenta sobre as contribuições da gestão no Serviço Social.

O Sujeito I aponta que a gestão contribui para o trabalho do assistente social, na medida em que orienta para a utilização racional dos recursos, buscando imprimir no desenvolvimento das atividades profissionais eficiência e eficácia e assegurar resultados positivos no âmbito do trabalho profissional, especialmente, na gestão pública das políticas sociais.

As contribuições é a orientação para melhor utilização dos recursos, melhor eficiência e eficácia das ações, dos programas que são executados. Porque nós somos cobrados na administração, principalmente, na administração pública é preciso que se obtenha resultados, e a gente tem de gerir os recursos para atingir da melhor forma possível esses resultados. (SUJEITO I).

Ainda, destaca que gestão, enquanto processo administrativo, é fundamental e essencial na organização e planejamento das atividades do assistente social, visto que esse profissional precisa construir planos de trabalhos e administrar recursos materiais e conceptuais. Dessa forma, a gestão contribui para o planejamento do trabalho profissional no espaço sócio-institucional e para a construção de planos de ação e intervenção sobre fundamentos teórico-práticos consistentes.

A gestão é muito importante na organização do trabalho, principalmente o planejamento, tanto que na prática tudo tem que ser planejado é preciso construir planos de trabalho. Tanto que na disciplina Gestão Social, grande parte da carga horária é direcionada para o planejamento e organização do trabalho. (SUJEITO I).

O assistente social na prática tem uma grande dificuldade de planejamento, as ações são muito pontuais, muitas vezes realizadas sem planejamento. De forma geral, muito do que é planejado nos planos de trabalho não são executados porque não se tem o acompanhamento do planejamento. (SUJEITO I).

Para ressaltar as contribuições da gestão no trabalho profissional, o docente pontua que grande parte da carga horária da disciplina de Gestão é direcionada para o desenvolvimento do conteúdo relacionado ao planejamento e à organização do trabalho. As contribuições residem no reconhecimento da importância do planejamento e da organização no trabalho do assistente social, na necessidade de

realizar o trabalho profissional de forma planejada e organizada no espaço de atuação.

O sujeito II expressa que as contribuições da gestão social para o trabalho do assistente social consistem na substituição de concepções puramente burocráticas e tecnicistas, por uma perspectiva de gestão democrática e participativa, que apresenta como finalidade a participação dos sujeitos sociais nos processos de decisões e construções coletivas das políticas sociais.

Uma das maiores contribuições da gestão social para o trabalho do assistente social nos seus diferentes espaços ocupacionais é a tentativa de substituir a gestão técnica e burocrática por uma gestão participativa e dialogada na qual os processos das tomadas das decisões sejam democratizados.

Outra contribuição é que a direção de gestão (intencionalidade), o sentido de dialogicidade com todos os sujeitos de direitos, a gestão de políticas públicas é preocupada com o bem comum, com a cidadania no espaço público e privado e essas características de gestão vão ao encontro dos princípios éticos do serviço social que lutam pela equidade, justiça social e gestão democrática e participativa. (SUJEITO II).

Pois, a perspectiva de gestão impressa na gestão social funda-se no diálogo com todos os sujeitos de direitos, na esfera das políticas sociais públicas. Para o Sujeito II, a perspectiva de gestão sobre a compreensão da gestão social vai de encontro com os princípios e valores éticos e políticos fixados no projeto profissional. Dessa forma, as contribuições da gestão para o trabalho profissional também se fundamentam nos princípios éticos políticos do Serviço Social.

O sujeito III apreende que as contribuições da gestão para o trabalho profissional consistem na compreensão da gestão como espaço de trabalho, pois se consolida como espaço de possibilidades de efetivação e ampliação dos direitos. Portanto, pode ser reconhecido como espaço democrático e participativo que possibilita o desenvolvimento e a efetividade das políticas públicas de forma ampla.

As contribuições da Gestão para o trabalho do Assistente Social no cotidiano são que ela é espaço ocupacional para o Assistente Social, é espaço de mediação entre demandas e direitos, portanto é espaço de possibilidades, pode e deve ser espaço democrático e participativo, possibilita a efetividade das políticas públicas e a garantia de direitos. (SUJEITO III).

O docente compreende as contribuições da gestão para o trabalho do assistente social quando ela se estabelece como espaço de efetivação e ampliação de direitos. As contribuições da gestão, nessa perspectiva, residem nas

possibilidades que emergem do processo democrático e participativo, no qual o assistente social encontra-se inserido, em que tem por finalidade atender aos objetivos dos usuários das políticas sociais. As contribuições consistem em meios e estratégias que a gestão, enquanto espaço, possibilita ao assistente social em atender às demandas apresentadas pelos usuários do Serviço Social.

De forma geral, os docentes entrevistados apreendem e expressam as contribuições da gestão no cotidiano de trabalho do assistente social, todos apresentaram argumentos para justificar possibilidades propositivas para o trabalho profissional. Todavia, concebem as contribuições da gestão, de acordo com sua compreensão conceitual, articulam os conceitos e entendimentos de gestão para a prática profissional. Dessa forma, o entendimento sobre as contribuições e possibilidades da gestão no trabalho profissional restringe-se ao seu campo de compreensão conceitual.

Assim, os docentes apresentam elementos da compreensão conceitual para justificarem os desafios e a importância da gestão no Serviço Social, bem como expressam a compreensão das contribuições e possibilidades da gestão no trabalho do assistente social. Também, justificam a compreensão conceitual na forma como concebem a gestão no trabalho do assistente social, ou seja, compreendem a gestão no âmbito da prática profissional a partir da sua concepção teórico-conceitual.

E essas concepções teóricas e conceituais apreendem respectivamente a gestão no trabalho profissional: assistente social gestor e responsável pela gerência de espaços sócio-institucionais, competência e habilidades propositivas para o planejamento e organização das ações e atividades do campo de trabalho, gestor de políticas sociais, portanto, implica em uma fundamentação teórico-metodológica democrática e participativa sobre gestão social ou profissional atuante nos diversos espaços operacionais das políticas sociais que exige conhecimento sobre gestão, planejamento e conceitos democráticos e participativos de gestão social.

Destaca-se nas falas dos docentes que cada sujeito deste grupo concebe a gestão de uma forma específica, como função gerencial, habilidade e competência intelectual para gerir recursos e fins nos espaços de trabalho e gestão social como prática do assistente social no cotidiano de trabalho, nos espaços de planejamento e operacionalização das políticas. Apreendem uma finalidade propositiva da gestão no

trabalho profissional, mas de forma específica e conforme sua compreensão da gestão.

Nessa direção, observa-se que o direcionamento da disciplina e os conteúdos desenvolvidos estão relacionados ao entendimento do docente sobre o trabalho e a atuação do assistente social no campo da gestão ou na finalidade que serve a gestão para o assistente social (formação de gestor, competência e habilidades intelectuais ou capacitação e qualificação para atuar na gestão das políticas sociais). Não concebem, portanto, a gestão como atividade administrativa inerente ao trabalho do assistente social, competência e atribuição profissional e instrumento propositivo no âmbito técnico-operacional do trabalho do assistente social, exigido e requisitado presente nos diferentes espaços do trabalho profissional.

3.3.3 A gestão no processo de formação profissional no Serviço Social: perspectiva dos discentes

Nesta etapa do trabalho, serão apresentados e interpretados os dados recolhidos juntos ao grupo de sujeitos composto pelos discentes do quarto ano de Serviço Social das 03 (três) Unidades de Formação Acadêmicas selecionadas na amostra da pesquisa.

E com base nos dados recolhidos apreender na percepção dos discentes a compreensão sobre gestão no trabalho do assistente social. Assim, compreender o papel da formação profissional no processo de apreensão e fundamentação teórico-prática da gestão no Serviço Social, a partir da organização e do desenvolvimento da disciplina de gestão nas Unidades de Formação Acadêmicas, segundo a percepção dos alunos.

Para tanto, serão apresentados os dados quantitativos por meio de gráficos fundamentados nas respostas fechadas do questionário aplicado, portanto, a interpretação dos dados terá como base a análise sobre as informações quantitativas e a apreensão qualitativa das categorias empíricas apresentadas nas justificativas das respostas fechadas.

O questionário foi estruturado sobre quatro perguntas cujas respostas eram fechadas nas opções “sim” e “não”, e abertas para justificativa das respostas escolhidas pelos discentes. As perguntas fechadas objetivaram apreender, a partir da resposta escolhida, a percepção sobre o reconhecimento e a apropriação da

gestão pelos futuros assistentes sociais. Já as justificativas das respostas objetivaram apreender a compreensão dos discentes sobre a importância, as possibilidades e a finalidade da gestão no trabalho profissional nos diversos espaços sócio-ocupacionais do assistente social.

Contudo, os dados serão apresentados e interpretados de forma geral, ou seja, não será realizada apresentação e interpretação dos dados por Unidade de Formação Acadêmica. Na apresentação e interpretação dos dados será considerada a composição total dos alunos participantes da pesquisa em todas as UFAs. Tal procedimento foi definido, primeiramente, porque o objetivo dessa etapa da pesquisa buscou apreender a percepção dos alunos sobre gestão no trabalho profissional, a partir da perspectiva do processo de formação profissional. E, em segundo, porque a tratativa dos dados por UFA poderia expor os sujeitos da pesquisa, tanto os discentes como os docentes responsáveis pela disciplina nos cursos de Serviço Social.

Quantificação geral da participação dos discentes na pesquisa de empírica

Em consonância com as informações apresentadas na composição final da amostra dessa investigação, a pesquisa com discentes do quarto ano das UFAs objetivava apreender uma amostragem de 120 alunos regularmente matriculados nos cursos de Serviço Social selecionados na amostra.

Entretanto, a pesquisa realizada com esse grupo de sujeitos não apreendeu a totalidade dos 120 sujeitos quantificados inicialmente na amostra de estudo. Primeiramente, porque a participação na pesquisa era facultativa, o questionário foi entregue a todos os presentes em sala de aula e os discentes que aceitaram participar da pesquisa o devolveram devidamente preenchido e, ainda, tiveram os alunos regularmente matriculados, mas que faltaram da aula no dia agendado para a realização da pesquisa. Para melhor apreensão da quantificação dos dados serão apresentados na forma de tabela.

Tabela 6 – Dados da pesquisa com os discentes do quarto ano de Serviço Social das UFAs

Referência	Quantidade	Porcentagem
Alunos regularmente matriculados nas UFAs	120	100%
Alunos presentes em sala de aula nas UFAs	99	83%
Alunos participantes da pesquisa nas UFAs	61	62%
Alunos presentes e que não participaram da pesquisa	38	38%
Alunos faltantes na aplicação do questionário nas UFAs	21	17%

Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017)

Conforme os dados acima apresentados, o universo total de discentes quantificados para participarem da pesquisa foi de 120 regularmente matriculados e cursando o quarto ano de Serviço Social nas 03 (três) Unidades de Formação Acadêmicas. Entretanto, no dia em que foi realizada a aplicação do questionário nas respectivas UFAs, estiveram presentes na sala de aula 99 discentes, mas somente 61 responderam o questionário, sendo que: 38 desse total de 99 estiveram presentes em sala de aula, mas optaram por não participar da pesquisa, e 21 alunos faltaram na data agendada para aplicação do questionário.

Em termos percentuais, 83% dos alunos regularmente matriculados estiveram presentes em sala de aula no dia da aplicação do questionário. E desses 120 alunos matriculados no quarto ano de Serviço Social, 17% não responderam o questionário, pois faltaram nos dias especificados para a realização da pesquisa junto aos discentes em cada Unidade de Formação Acadêmica. Salienta-se que os dados referentes aos alunos faltantes se fundamentaram nas informações fornecidas pelos professores responsáveis pela disciplina de Gestão nos cursos de Serviço Social, por meio de conferência da lista de chamada na data agendada para aplicação do questionário.

No referente ao percentual de discentes presentes em sala de aula e alunos que aceitaram participar da pesquisa, 62% participaram da pesquisa e devolveram o questionário devidamente preenchido, conforme orientações da pesquisadora. Quanto aos alunos presentes em sala de aula e que não preencheram o questionário, esse número corresponde a 38% dos discentes presentes em sala de aula.

Faixa etária dos discentes

A partir das informações apresentadas nos questionários preenchidos pelos discentes das três Unidades de Formação Acadêmica, a faixa etária dos alunos participantes da pesquisa corresponde entre 20 e 53 anos.

Sexo

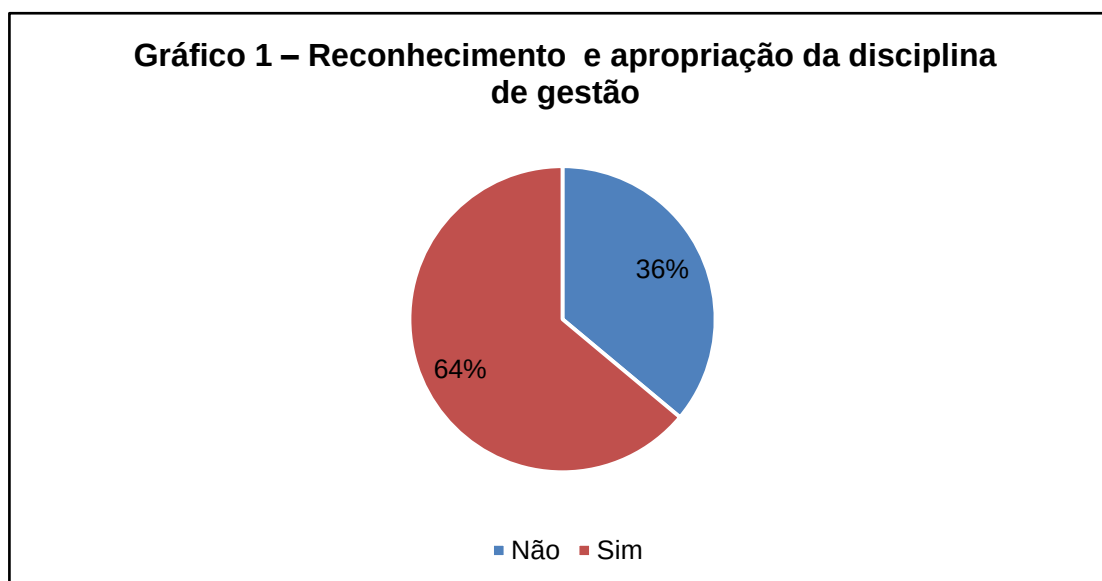
De acordo com as informações constantes nos questionários, nos 67 questionários analisados, 63 declararam-se do sexo feminino e 04 do sexo masculino. Em números percentuais, esses valores correspondem respectivamente a 84% do sexo feminino e 6% do sexo masculino. Caracterizando, assim, a predominância do sexo feminino na totalidade dos discentes que estiveram presentes em sala de aula e participaram da pesquisa.

A apreensão da percepção dos discentes sobre gestão no Serviço Social

A primeira categoria empírica analisada buscou apreender o reconhecimento e a apropriação da gestão no Serviço Social, por meio da apreensão dos discentes sobre a disciplina de gestão no processo de formação profissional.

A pergunta foi apresentada da seguinte forma: “Você gosta de estudar gestão? Sim ou Não. Por quê?”.

No tocante a essa questão, as respostas apresentadas pelos 61 alunos participantes da pesquisa foram as seguintes: 39 responderam que sim, pois gostam de estudar gestão no Serviço Social, e 22 declararam não gostar de estudar gestão. Em termos percentuais do universo total de 61 discentes, as respostas positivas e negativas correspondem respectivamente aos valores de 64% e 36%, conforme expresso no gráfico 1, a seguir.



Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017).

Entretanto, 17 discentes, o que corresponde a 28% dos 61 alunos participantes, não justificaram suas respostas fechadas, isto é, não apresentaram argumentação teórica que justificasse sua apreensão, ou seja, nem para sim e nem para não.

Já dentre o grupo que justificou suas respostas, 72% dos participantes, foram identificadas as seguintes argumentações para “sim”: identificação com a temática da gestão; conhecimento sobre gestão das políticas sociais; oportuniza o trabalho no âmbito da gestão das políticas sociais; porque o assistente social pode atuar na função de coordenação em programas, serviços e projetos sociais; é uma atividade importante para o planejamento das atividades profissionais e, ainda, consolida-se como prática da vida cotidiana do homem.

Essas percepções podem ser identificadas nos entendimentos presentes nas falas dos discentes:

Porque me identifico com a temática da gestão. (Hibisco).

É uma forma de organizar o trabalho em equipe. (Lavanda).

Por acreditar que a gestão é fundamental no processo de formação profissional e para a ação profissional, no que diz respeito ao âmbito de executar, planejar, administrar políticas e programas. (Lisianto).

Essencial para atuação do assistente social, tanto nas instituições públicas como privadas. (Margarida).

É importante sabermos de onde vem os recursos para as Políticas Públicas e como é o funcionamento da Gestão Social. (Gardênia).

É através da gestão que possibilita formas de formar políticas socioassistenciais e de gerenciar recursos que são direcionados através de relatórios e mapeamentos. (Gloriosa).

Me ajudará no desenvolvimento, organização e planejamento das demandas sociais do meu campo de atuação profissional. (Heliconia).

É importante ter bases de gestão para atuação profissional. (Antúrio).

Acredito que é um processo muito importante dentro da grade curricular do Serviço Social, visto que o assistente social pode ser um gestor, pois seu trabalho perpassa pelo planejamento, organização, direção e das atividades pensadas. (Flora).

Considero a gestão como disciplina importantíssima para a formação quanto para vida pessoal, por outro lado considero que neste curso a disciplina deveria não ser tão voltada para a administração positivada. (Astromélia).

Estudar gestão é fundamental, pois perpassa todos os âmbitos de nossas vidas e não somente no aspecto profissional do Serviço Social. (Amarílis).

Portanto, na concepção do alunato, a disciplina de gestão é importante para fundamentar o trabalho do assistente social que exercerá a função de gestor nas políticas sociais, a coordenação do trabalho coletivo nos espaços de gestão social (público, privado e filantrópico) e no planejamento, operacionalização, execução, implementação e financiamento das políticas públicas sociais. Possibilita desenvolver e ampliar conhecimentos específicos sobre as formas de gestão no trabalho do assistente social, visto que é uma atividade no cotidiano do trabalho, independentemente, da função exercida, atividade desenvolvida e campo de atuação. Também, justificaram sim, entendem que a gestão transcende o âmbito do trabalho profissional, uma vez que é apreendida e utilizada nas diferentes esferas da vida cotidiana, portanto, atividade inerente à vida humana.

Entretanto, também, identificou quem reconhece a importância da gestão no Serviço Social, mas não reconhece as contribuições dos fundamentos da Administração como fruto da práxis histórica do homem, enquanto fruto da capacidade criadora do homem de produzir e sistematizar conhecimento, como expresso na fala de Astromélia. Esse entendimento da gestão pode estar relacionado à dificuldade de imprimir no estudo da gestão uma finalidade ético-política fundada na perspectiva democrática e emancipadora, assim, o discente não consegue compreender a gestão a partir de um posicionamento crítico-propositivo,

se atendo ao viés positivista. Todavia, essa percepção da gestão pode estar relacionada à questão ideológica que permeia a temática da gestão no Serviço Social e, também, pode estar relacionada ao modo como a disciplina de gestão é organizada e desenvolvida na UFA.

O grupo que justificou não gostar de gestão corresponde a 28% dos participantes, foram identificadas as seguintes argumentações para “não”: ocupa muito tempo para estudo e entendimento do conteúdo desenvolvido pelo professor, questionamentos dos referenciais teóricos e metodológicos dos docentes, conteúdo complexo, cansativo e repetitivo, não entende a gestão como matéria de estudo e do trabalho profissional e há, também, quem considera importante para a formação e trabalho profissional, porém não tem afinidade ou não se interessa pela temática da gestão ou, ainda, se identifica com o conteúdo de outras disciplinas do curso de Serviço Social.

Essas percepções podem ser identificadas nos entendimentos presentes nas falas dos discentes:

Tenho consciência de que é importante para a formação profissional e para o trabalho do assistente social, porém não é disciplina que tenho maior interesse em estudar. (Jasmim).

Não é só questão de gostar ou não, é a universidade, a metodologia do docente usada em sala de aula. (Rosa).

A disciplina de gestão não me chama atenção na graduação de Serviço Social porque não vejo embasamento teórico-metodológico por parte do docente. (Violeta).

Encontro um pouco de dificuldade na matéria, a acho muito complexa, pois nunca estudei sobre. (Centáurea).

Porque é complexa, que envolve muito conteúdo e clareza de alguns conceitos a serem estudados. (Vitória-Régia).

Por não ser algo que esperamos ver no Curso de Serviço Social a princípio, quando iniciamos o curso. Por estar mais diretamente ligada a administração. (Crisântemo).

Esse grupo justificou não gostar de estudar gestão por apresentar dificuldades de apreender e entender os conceitos, as propostas e os conteúdos que compõem o estudo da gestão no Serviço Social. Segundo os alunos, o conteúdo desenvolvido é complexo, cansativo e demanda tempo maior para compreensão e entendimento. Alguns apresentam questionamentos sobre o referencial teórico e metodológico adotados pelo docente responsável pela disciplina de gestão. E, ainda,

tem quem não entende a gestão como uma competência, processo inerente ao trabalho social e instrumento de trabalho do Serviço Social, relaciona o conteúdo da gestão somente com a área da Administração. Outros reconhecem a importância da gestão na formação e no cotidiano do trabalho profissional, mas não se identificam com a temática proposta pela disciplina de gestão.

Observa-se que o entendimento sobre o reconhecimento e a apropriação da gestão relaciona-se ao conteúdo que é desenvolvido em sala de aula, também, observa-se que não há um alinhamento de conteúdo a critério do docente, portanto o conhecimento e o entendimento da gestão por parte dos discentes são fortemente influenciados pela perspectiva de gestão que o docente adota, podendo ser alinhavada com a gestão das políticas sociais, desde o planejamento, a implantação e operacionalização de políticas sociais até a gestão orçamentária e aparato racional-legal que legitima e regulamenta as legislações relacionadas às políticas sociais. Também, observa-se que os discentes não compreendem claramente o conteúdo proposto e desenvolvido em sala de aula, bem como o direcionamento da disciplina de gestão no Serviço Social.

A apreensão da percepção dos discentes sobre a importância de se estudar gestão no Serviço Social

A segunda categoria empírica analisada buscou apreender a percepção dos alunos sobre a importância da gestão no Serviço Social, tendo como base para análise o entendimento dos discentes sobre a importância de se estudar gestão no âmbito da graduação em Serviço Social.

A pergunta foi apresentada da seguinte forma: “Você acha importante estudar gestão no âmbito do Serviço Social? Sim ou Não. Por quê?”.

As respostas apresentadas pelos 61 alunos participantes da pesquisa foram todas positivas, todos os discentes que responderam o questionário afirmaram compreender a importância de se estudar gestão no âmbito do Serviço Social, conforme expresso no gráfico 2.



Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017).

Contudo, 21% dos discentes, o que equivale a 13 alunos, responderam “sim” e afirmaram compreender a importância da gestão no Serviço Social, mas não justificaram suas respostas. Não argumentaram sobre a importância de se estudar gestão na graduação em Serviço Social. Tal situação pode indicar que, apesar de apreenderem a gestão como disciplina importante, não conseguem argumentar em termos teórico-práticos a resposta escolhida, indicando o reconhecimento da gestão. Também, apresentam dificuldades de justificarem o seu entendimento, levando em consideração a fragilidade da apreensão dos conteúdos teórico-metodológicos, ético-políticos e técnico-operativos inerentes à gestão.

Dentre os discentes que argumentaram suas respostas, foi possível apreender as seguintes justificativas: o trabalho do assistente social exige conhecimento sobre gestão; oferece fundamentação teórica para os assistentes sociais atuarem como gestores em diversos espaços de gestão social das políticas sociais; possibilita conhecimento sobre a construção de políticas sociais (planejamento, operacionalização, implantação, implementação e financiamento); o trabalho do assistente social não se resume apenas para executar atividades previamente programadas pela instituição empregadora; a gestão é uma competência e atribuição profissional, mas deve ser desenvolvida em consonância com os compromissos e valores ético-políticos da profissão; o trabalho do assistente social implica em gestão das atividades profissionais nos diversos espaços de

atuação e, também, entendem a gestão como instrumento de trabalho que possibilita o acesso e a mobilização política dos usuários do Serviço Social.

Essas percepções podem ser reconhecidas nas justificativas apresentadas nas falas dos discentes:

Sim, pois a atividade dos (das) assistentes sociais não é apenas executar, precisa englobar todas as funções da gestão: planejamento, direção, controle e avaliação em todas as instituições em que trabalhar. (Amarílis).

Considera importante na medida em que a gestão é uma atribuição do assistente social e está presente no cotidiano profissional. (Jasmim).

Porque precisamos planejar cotidianamente nossas ações e intervenções para cumprir com o compromisso ético e a direção social do Código de Ética. (Begônia).

Acho importante se houver um posicionamento político, e nos direcione conforme o Projeto ético político no nosso espaço de atuação, porque gestão é importante para organização alcançar os seus objetivos e etc., só que temos que entender que a quem nosso espaço serve, e fazer com que isso não dificulte para o usuário. (Rosa).

Sim, porque, a disciplina de gestão nos traz os elementos necessários para compreender como se dá a gestão no Serviço Social. (Azaleia).

Acredito que é importante, pois todo assistente social em seu espaço sócio-ocupacional realiza atividades de gestão, por esse motivo é essencial a gestão como componente curricular. (Lisianto).

É importante, pois temos que nos apropriar da gestão como instrumento de participação, mobilização e gestão política. (Tulipa).

Acho importante, porém não da forma clássica, mas sim com aprofundamento para o Serviço Social, analisando, compreendendo e refletindo criticamente acerca da gestão. (Astromélia).

Porque nós apreendemos qual a finalidade dos Fundos e Financiamento e Orçamento público, quais são os atores envolvidos e Controle Social. (Gardênia).

O estudo da gestão traz o entendimento da administração das políticas sociais. O Serviço Social está aí inserido. Por isso o profissional de Serviço Social deve tanto aprender como participar da gestão dessas políticas. (Bromélia).

Como o assistente social trabalha diretamente com políticas públicas, ele precisa ter um conhecimento ampliado e crítico de como estas políticas se fundamentam e como são gestadas, entender a gestão é compreender o que envolve o trabalho, bem como seus limites. (Flor-de-lis).

Gestão dá embasamento ao profissional para o gerenciamento e planejamento das ações profissionais, bem como a formulação, execução e avaliação de políticas públicas. A importância está na participação social e na democratização das relações. (Camélia).

Na percepção dos alunos, a gestão é importante para fundamentar o trabalho do assistente social que exercerá a função de gestor ou trabalhará na execução e operacionalização das políticas sociais, uma vez que estas são espaços de trabalho do assistente social, sendo necessário o amplo conhecimento da gestão das políticas sociais. Também, é importante para fundamentação da gestão no trabalho profissional, pois a gestão perpassa as diferentes atividades desenvolvidas pelo assistente social no seu espaço de trabalho e, igualmente, possibilita o desenvolvimento de competências, habilidades e atribuições profissionais na área da gestão. Ainda, segundo os alunos, o conhecimento sobre gestão apresenta-se como possibilidade para a realização do trabalho profissional com qualidade e o cumprimento dos objetivos e compromissos expressos no projeto ético-político da profissão.

Nessa perspectiva, reconhecem a importância da disciplina de gestão no direcionamento da gestão no Serviço Social, percepção essa observada nas falas de Azaleia e Lisianto, pois explicitam a importância da formação profissional no entendimento, no reconhecimento, na apropriação e no direcionamento ético-político que a gestão deve ter no Serviço Social.

A partir das percepções apresentadas pelos sujeitos Lisianto, Amarílis e Jasmim, apreende-se que esses discentes reconhecem as dimensões propositivas da gestão no trabalho profissional, pois identificam a gestão como atividade inerente ao trabalho profissional, competência e atribuição do assistente social e instrumento de trabalho que permite o planejamento, a organização, o desenvolvimento e a execução das atividades profissionais nos espaços de trabalho. Esses discentes entendem a importância da gestão no Serviço Social, tanto como instrumento propositivo que contribui para a realização do trabalho profissional de forma eficiente e eficaz, assim, colaborando com o alcance dos objetivos profissionais expressos no projeto profissional.

Para tanto, compreendem que é preciso conhecimento e posicionamento crítico-propositivo sobre as possibilidades da gestão no trabalho profissional, na medida em que justificam a importância da gestão a partir da perspectiva democrática e emancipadora da atividade administrativa, cuja finalidade é garantir o acesso aos direitos sociais e viabilizar a participação política da classe trabalhadora nos espaços de trabalho do assistente social, conforme expressa Souza Filho e Gurgel (2016, p. 72-73).

Nessa direção, Rosa, Tulipa, Azaleia, e Astromélia ressaltam que é preciso conhecimento teórico-prático do Serviço Social para fundamentação teórico-metodológica, compromisso ético-político para o desenvolvimento de competências técnico-operativas, para compreensão e apropriação das dimensões propositivas da atividade administrativa. Isto porque, a gestão é uma atividade exclusivamente humana presente nas diversas formas de organização, em diferentes tempos históricos da humanidade, mas manifesta-se cientificamente sob a perspectiva da Ciência da Administração, para atender aos interesses do capital, segundo Paro (2012, p. 24-25). Todavia, a atividade administrativa, também serve aos interesses da classe trabalhadora, com finalidade comprometida com a ordem societária isenta das formas de dominação provenientes da relação desigual entre capital e trabalho, conforme expresso em Paro (2012, p. 76).

Assim, Rosa, Tulipa, Azaleia e Astromélia compreendem a gestão como instrumento que possui uma dimensão política que, portanto, implica em orientação e direcionamento ético-político, assim é preciso clareza dos fins político-ideológicos da gestão no Serviço Social. Pois, a atividade administrativa no capitalismo é estruturada como prática sistematizada e racionalizada como instrumento de controle e dominação de classe, se constituindo como uma “[...] arma poderosíssima a serviço do capital [...]” (PARO, 2012, p. 101).

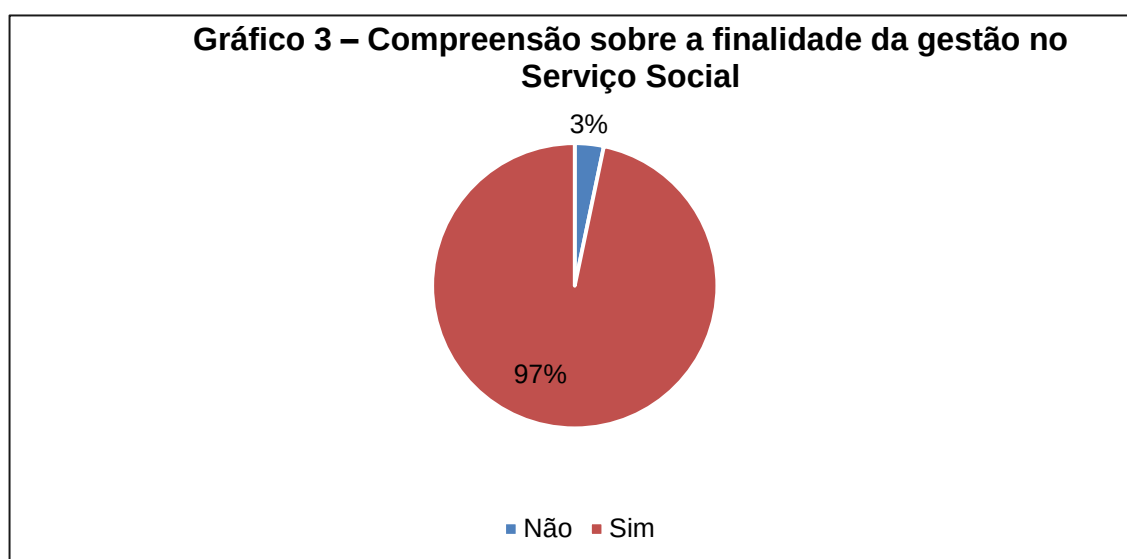
Entretanto, também, pode-se constatar nas falas dos discentes, sujeitos dessa investigação, percepções sobre a gestão no trabalho profissional a partir da concepção e compreensão dos docentes responsáveis pela disciplina de Gestão na respectiva UFA. Conceitos apreendidos no entendimento de que a Gestão Social é importante no Serviço Social para capacitar e qualificar o assistente para o exercício da função gerencial nos espaços de gestão das políticas sociais, no planejamento e organização racional das atividades profissionais com vistas a atingir resultados positivos; competência e habilidade intelectual para dirigir, planejar, controlar e organizar recursos para atender fins determinados; capacitação e qualificação para atuar nas diversas esferas e formas de gestão das políticas sociais, também, foram apreendidos na análise e interpretação dos dados reconhecidos nas falas dos docentes sujeitos da pesquisa.

A apreensão da percepção dos discentes sobre a finalidade de se estudar gestão no Serviço Social

A terceira categoria empírica buscou apreender a compreensão dos discentes sobre a finalidade da gestão no Serviço Social, a partir da percepção dos alunos sobre o desígnio da disciplina de gestão no processo de formação profissional.

A pergunta foi apresentada da seguinte forma: “Você compreende a finalidade de se estudar gestão no Serviço Social? Sim ou Não. Por quê?”.

Referente à quantificação da pergunta fechada dos 61 alunos participantes da pesquisa, 59 responderam que sim, pois compreendem a finalidade da gestão na formação profissional, e 02 declararam não compreender a finalidade de estudar gestão. Os valores quantificados em porcentagens correspondem respectivamente aos valores de 97% e 3%, conforme expresso no gráfico 3.



Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017).

Contudo, 18 alunos que responderam o questionário e que correspondem a 30% dos 61 participantes da pesquisa não justificaram a resposta. E dentre esse grupo estão os discentes que afirmaram não compreender a finalidade de se estudar gestão no Serviço Social, conseqüentemente, não apresentaram argumentos para justificar sua resposta negativa. Fato esse que pode indicar uma real dificuldade que os discentes apresentam em compreender a finalidade da gestão no Serviço Social,

o que influencia, assim, no entendimento e reconhecimento da finalidade da atividade administrativa no trabalho profissional.

Dentre os discentes que argumentaram suas respostas, pois afirmaram compreender a finalidade da gestão no âmbito do Serviço Social, verificou-se as seguintes justificativas: o assistente social é responsável pela gestão nos espaços sócio-ocupacionais, para garantir que ele se torne um gestor competente e qualificado; porque o profissional trabalha no âmbito da gestão social e nas diversas esferas de planejamento e implementação das políticas sociais; para conhecimento dos processos operacionais das políticas sociais (planejamento, operacionalização, implementação, execução, financiamento e implementação); para proporcionar conhecimento para organizar e compreender o espaço de trabalho; tem finalidade propositiva na qualidade, nos resultados do trabalho profissional; o conteúdo desenvolvido na disciplina de gestão oferece subsídios para o planejamento e a organização das necessidades no cotidiano profissional nos diversos espaços de atuação profissional; a finalidade da gestão no Serviço Social deve estar ligada às dimensões ético-política, técnico-operativa e teórico-metodológica do Serviço Social; é oferecer referencial teórico e metodológico para compreensão da gestão como atividade inerente ao trabalho do assistente social.

Essas percepções são constatadas nas argumentações apresentadas pelos discentes que justificaram compreender a finalidade da gestão no Serviço Social:

Para estar capacitado a desenvolver a função de gestor que o compete. (Flor de lótus).

Pois no cotidiano profissional independentemente do campo de atuação o/a assistente social fará parte, nem que seja de um dos aspectos, gestão. (Astromélia).

Entendo que uma das finalidades de se estudar gestão no curso de Serviço Social, é, por exemplo, conseguir identificar nas suas ações no estágio/trabalho, o processo administrativo, e às vezes para conseguir racionalizar todas as etapas deste processo. (Íris).

Compreendo que a finalidade da gestão no Serviço Social está intrinsicamente ligada a dimensão ético-política, técnico-operativa e teórico-metodológica, ou seja, sua finalidade, portanto, está em consonância com as dimensões norteadoras da profissão no âmbito formativo/pedagógico e no trabalho profissional. (Jasmim).

Sim, porque a disciplina traz todo o referencial teórico metodológico para compreensão da gestão enquanto parte inerente do trabalho do assistente social. (Azaleia).

Como qualquer outra profissão, o Serviço Social tem objetivos a atingir, desta forma, a gestão contribui para que sejam atingidos com eficiência e eficácia. (Amarílis).

Não apenas quando se está num cargo de gestão que se utiliza ela, mas em toda a ação profissional do assistente social. (Crisântemo).

A gestão no Serviço Social tem por finalidade a apreensão da organização, do planejamento, de execução das políticas, programas, e também nas ações desempenhadas no cotidiano. (Lisianto).

A finalidade está na compreensão de todo o processo de gestão e administração das políticas públicas para assim entender cada objetivo que as políticas públicas pretendem alcançar. (Hortência).

O planejamento é fundamental para a gestão social e mais ainda, a gestão é uma das atribuições e competências do assistente social. (Heliconia).

Porque na atuação profissional do assistente social ele trabalha com políticas públicas que são financiadas pelos Fundos Nacionais, Estaduais, Municipais e tem o Controle Social, Monitoramento e Avaliação dos Serviços. E tem indicadores, impactos e resultados esperados. (Gardênia).

A finalidade de se estudar gestão é importante para compreender o planejamento das políticas públicas, onde precisamos planejar cotidianamente nossas ações. (Vitória régia).

A partir das percepções acima apresentadas, compreende-se que os discentes participantes da pesquisa relacionam a finalidade da gestão no trabalho do assistente social com a necessidade de fundamentação teórica e metodológica para o trabalho profissional na gestão social das políticas sociais, nas suas diversas esferas de implantação e operacionalização. Isso pois, o assistente social tem como campo de intervenção profissional os espaços sócio-ocupacionais instituídos pelas políticas sociais e atua na gestão e operacionalização dessas políticas. Portanto, a finalidade da gestão no Serviço Social relaciona-se à capacitação e à qualificação do assistente social para ocupar cargos de gestão, igualmente, para atuar nas diversas áreas que compõem a operacionalização da política social.

Identificou-se, também, o entendimento da finalidade da gestão no Serviço Social, com a importância de fundamentação de subsídios teórico-práticos sobre as funções gerenciais necessárias ao trabalho profissional. Assim como para a compreensão do planejamento e organização das atividades profissionais no cotidiano de trabalho, uma vez que a gestão é uma atividade inerente ao trabalho do assistente social. E, nessa direção, foi possível constatar o entendimento sobre a necessidade de a finalidade da gestão fundamentar-se nas dimensões norteadoras do trabalho profissional (dimensões teórico-metodológica, ético-política e técnico-

operativa) para assegurar uma dimensão ético-finalística vinculada à perspectiva democrática e emancipadora no exercício profissional.

Assim, a finalidade da disciplina de gestão no curso de Serviço Social é possibilitar fundamentação crítica-propositiva para apropriação da gestão no trabalho profissional, garantindo subsídios teóricos e metodológicos para compreensão sobre as formas que a gestão se apresenta no cotidiano profissional, desde o trabalho na gestão das políticas sociais até a organização e planejamento das atividades e do trabalho no espaço de atuação. Fundamenta-se, portanto, a gestão como atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência profissional e instrumento de trabalho necessários.

A percepção da finalidade da gestão no Serviço Social apreendida na fala dos discentes, também foi reconhecida na fala dos docentes. Percepções como: trabalho na gestão social das políticas sociais; desenvolvimento de competências e habilidades gerenciais; reconhecimento da gestão como competência e habilidade intelectual na gestão dos recursos e instrumento de planejamento e organização das ações e atividades nos espaços sócio-institucionais. São conceitos perceptíveis nas falas dos docentes, fato esse que demonstra a compreensão da finalidade da gestão no trabalho profissional fundamentada no modo como o docente compreende e direciona a finalidade da gestão, no processo de formação profissional.

A apreensão da percepção dos discentes sobre a gestão no cotidiano de trabalho do assistente social

A quarta categoria empírica buscou apreender na percepção dos discentes sobre a gestão no cotidiano de trabalho do assistente nos diversos espaços sócio-ocupacionais.

A pergunta foi apresentada da seguinte forma: “Você consegue visualizar a gestão no cotidiano de trabalho do assistente social nos diversos espaços sócio-ocupacionais? Sim ou Não. Por quê?”

Em dados quantitativos referentes às respostas da pergunta fechada, dos 61 alunos participantes da pesquisa, 60 responderam que sim, pois conseguem apreender a gestão no cotidiano do trabalho do assistente social, independente do espaço de atuação profissional. E 01 (um) discente declarou não apreender a gestão no cotidiano de trabalho. Os valores expressos em valores percentagens

correspondem, respectivamente, aos valores de 97% e 3%, conforme expresso no Gráfico 4.



Fonte: Elaborado por Geis de Oliveira Benavides (2017).

No entanto, 18 discentes, o que corresponde a 30% dos participantes da pesquisa, não justificaram a resposta escolhida. E dentre esse grupo estão os discentes que afirmaram não apreender a gestão no cotidiano de trabalho do assistente social.

Já os discentes que argumentaram suas respostas, pois afirmaram apreender a gestão no cotidiano de trabalho, as justificaram da seguinte forma: quando o assistente social ocupa a função de coordenação do trabalho em equipe; em todas as atividades desenvolvidas pelo assistente social; no desenvolvimento das funções gerenciais no cotidiano profissional; no planejamento e organização do trabalho do espaço sócio-ocupacional; no reconhecimento da gestão já nas atividades de estágio; a gestão como atividade inerente ao trabalho profissional; na elaboração e planejamento de projetos, pesquisas e planos de ações; na gestão das políticas sociais (planejamento, implantação, operacionalização, execução, implementação, financiamento e avaliação); o assistente social gestor ou coordenador de espaços de trabalho.

Tais percepções podem ser reconhecidas nas argumentações apresentadas pelos discentes:

Sim, no planejamento das políticas, no planejamento diários de atuação, na organização de suas tarefas, na direção e controle e/ou na avaliação dos mesmos. (Astromélia).

No uso do planejamento, da organização, direção, pensar em como utilizar os recursos, avaliação e métodos e do próprio trabalho. (Iris).

Sim, os elementos constitutivos que compõem a gestão (operacionalização, planejamento, organização, coordenação e avaliação) foram visualizados nos dois campos de estágio que pude participar: sociojurídico e na Assistência/CRAS. (Jasmim).

Sim, pois de alguma forma a gestão sempre está presente na atuação do profissional. (Azaleia).

O assistente social mesmo não ocupando cargos de gestão de coordenação, gestão, ou seja, mesmo não ocupando cargos de direção, todos fazem uso da gestão, ao planejar, avaliar, organizar suas atividades cotidianas. (Lisianto).

Como aluna do quarto ano, eu consigo visualizar e ter materialidade de fato no meu ambiente de estágio, onde é possível subdividir a gestão no âmbito do atendimento aos usuários (as) e no âmbito de formulação de pesquisas sobre instituição na qual sou estagiária. (Amarílis).

Atualmente estagio no gabinete III, onde visualizo com clareza a gestão pública e também nas instituições, sua organização e planejamento. (Margarida).

Elaboração de projetos, pesquisas, planos de ações entre outros. (Petúnia). A gestão possibilita o vislumbre da ação profissional, nenhuma ação pode ser desenvolvida sem envolver uma gestão, desde os instrumentais até a ação concluída, que parte do micro para o macro e vice e versa, sendo um processo dialético e dinâmico. (Flor-de-lis).

O assistente social é um profissional que em seu cotidiano lida com as expressões da questão social, desse modo, atua na gestão, execução e avaliação de políticas públicas, a gestão é visível no planejamento, avaliação e controle das ações profissionais. (Orquídea).

Nesse bloco, pode-se destacar que os discentes têm percepção da gestão no cotidiano de trabalho do assistente social, independentemente do campo de atuação. Mas, diferentemente das categorias apresentadas anteriormente, os discentes justificam apreender a gestão no desenvolvimento das atividades do cotidiano de trabalho do assistente social. Visualizam o uso da gestão nas ações profissionais e na realização das atividades, apesar de reconhecerem os espaços de gestão das políticas sociais como espaços de trabalho, portanto, espaços em que o assistente social pode atuar como gestor. Os discentes justificaram suas respostas a partir da apreensão da gestão como instrumento de trabalho que permite a organização das atividades profissionais, bem como atividade inerente ao trabalho do assistente social, na medida em que justificam a apreensão da gestão já na experiência de estágio.

Ainda, com base nas percepções constatadas nas argumentações presentes nas falas dos docentes apresentam-se as contribuições da gestão no trabalho do assistente social. Portanto, o direcionamento que o docente atribui à disciplina de Gestão determinará a perspectiva de gestão que fundamentará o reconhecimento e a apropriação da gestão pelos alunos. Tal apontamento ficou evidente no processo de análise dos questionários, pois eles foram analisados separadamente, em um primeiro momento, quando a pesquisadora analisou os questionários por UFA.

E, nesse processo de análise, foi possível apreender com clareza que os discentes tendem a reproduzir os conceitos desenvolvidos pelos professores. Pois, a pesquisadora capturou na fala dos docentes perspectivas e finalidades da gestão que correspondem à compreensão de gestão dos docentes. São elas: desenvolvimento das funções gerenciais para os assistentes sociais gestores; competência e habilidade intelectual direcionada para administração de recursos de forma eficiente e eficaz; planejamento e organização das atividades e ações no espaço sócio-institucional; a gestão como espaço de trabalho no âmbito das políticas sociais e capacitação e qualificação para atuar nas diversas esferas da gestão social.

Também, foi possível reconhecer que não há uma compreensão ampla da gestão no Serviço Social, predominando compreensões sobre formas específicas de gestão. Apesar de apreender aproximações com o conceito de atividade administrativa, as compreensões apresentadas não entendem gestão como uma atividade que fundamenta a gestão na perspectiva gerencial dos espaços, pessoas e recursos (materiais ou conceptuais), para o desenvolvimento de competências, atribuições e habilidades gerenciais e fundamento teórico-prático para gestão das políticas sociais, portanto fundamento teórico-prático para o direcionamento da finalidade democrática e emancipadora da gestão social.

No tocante à perspectiva democrática e emancipadora da gestão, apreendem uma finalidade propositiva da gestão no Serviço Social, pois compreendem que a gestão pode contribuir qualitativamente para o trabalho do assistente social, portanto, contribuindo propositivamente nos espaços de gestão e na gestão das atividades profissionais nos campos de atuação. O que não deixa de ter uma perspectiva democrática e emancipadora sobre gestão, uma vez que pode contribuir qualitativamente nos resultados do trabalho do assistente social, e esses resultados

qualitativos podem colaborar para o acesso ou a ampliação dos direitos conquistados pela classe trabalhadora.

Nesse sentido, reconhecem a gestão enquanto atividade propositiva que contribui qualitativamente para a realização do trabalho profissional, mas não apreendem a gestão por meio dos seus elementos mais simples e que estão presentes em todas as atividades humanas organizadas para atingirem fins determinados. Aproximam-se do conceito de Paro (2012, p. 25), no qual o educador analisa e apreende a atividade administrativa em seu sentido geral, pontuando que “[...] a administração é a utilização racional de recursos para realização de fins determinados [...]”, em qualquer que seja o tipo de estrutura que seja realizada.

Isto porque a atividade administrativa ou gestão é compreendida em seu sentido geral, em sua forma mais simples e abstrata, isto é, como atividade inerente ao processo de trabalho que visa assegurar a racionalização dos meios necessários, que consiste na racionalização do trabalho e na coordenação do trabalho coletivo, para garantir a realização de objetivos previamente planejados e organizados, assegurando a racionalização entre meios e fins, para melhor atender às necessidades do homem e não à produção da mais-valia. Assim, compreende-se que a gestão consiste na utilização racional de recursos para atingir fins, consiste em uma atividade humana que tem sua finalidade fundada no planejamento e na organização adequada dos recursos para realização de objetivos intencionalmente estabelecidos, para atender especificamente às necessidades determinadas, portanto, condição necessária da vida humana.

Reconhecer a gestão como possibilidade propositiva para o trabalho profissional exige que o docente e os discentes se apropriem de conceitos administrativos que permitam a organização racional do trabalho e cujo objetivo seja o alcance de resultados qualitativos e que os fins sejam interesses coletivos. Sob essa perspectiva, podem apreender a gestão como atividade inerente ao trabalho e aos espaços sócio-ocupacionais, como competência e atribuição profissional e, ainda, como instrumental técnico-operativo que, devidamente fundado nas dimensões teórico-metodológica, ético-política, possibilita a construção de processos administrativos estruturados sobre atividades racionalmente planejadas e propositivas. Assim, a gestão, enquanto atividade administrativa no Serviço Social, deve fundamentar-se numa perspectiva crítico-propositiva, embasada nas

dimensões norteadoras da formação profissional, nos objetivos da profissão e nas contribuições dos fundamentos técnico-científicos da gestão.

Entende-se, portanto, que a perspectiva da gestão democrática e emancipadora também perpassa pela aquisição de conhecimento, objetivando a qualificação e o aperfeiçoamento técnico-científico sobre os fundamentos da atividade administrativa e suas proposições finalísticas no trabalho profissional. Assim, é necessário conhecer as formas e as manifestações da gestão para apreendê-la sob a dimensão democrática e emancipadora, de forma a desmistificar a sua incompatibilidade com o Serviço Social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo motivou-se e desenvolveu-se em torno da investigação realizada do objeto de estudo, “a gestão do trabalho do assistente social e os fundamentos da gestão que contribuem para o trabalho profissional na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II”; não tem a pretensão de apresentar uma conclusão final ou absoluta sobre os questionamentos iniciais que motivaram o desenvolvimento dessa pesquisa, mas, sim, apresentar considerações acerca do processo de investigação realizado, portanto, não cabe aqui finalizá-lo, pelo contrário, se objetiva trazer algumas considerações apreendidas ao longo da investigação e que podem contribuir para a compreensão sobre a importância e as possibilidades da gestão no trabalho do assistente social, bem como, podem consolidar-se como ponto de partida para outras pesquisas relacionadas ao objeto de estudo, considerando-se que o conhecimento é um processo contínuo e inacabado, portanto inspira novas contribuições.

Essa investigação teve como objetivo norteador “compreender e analisar o processo de gestão do trabalho do assistente social na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II”. Partiu do pressuposto de que muitos profissionais apresentam resistência em reconhecer a gestão no âmbito do trabalho do assistente social e a causa raiz ou a origem dessa resistência poderia ter como base a compreensão e o entendimento sobre a gestão apreendidos no processo de formação profissional. De modo que essa resistência em reconhecer e se apropriar da gestão no trabalho do assistente no processo de graduação teria dois motivos.

O primeiro motivo nasce do desconhecimento que muitos profissionais apresentam sobre os objetivos de se estudar gestão no Serviço Social, fato esse que pode estar relacionado ao direcionamento atribuído à disciplina de Gestão na faculdade particular, pois o motivo consiste no modo como a disciplina de Gestão na UFA pôde contribuir qualitativamente ou negativamente para o entendimento e a compreensão da gestão no trabalho profissional.

O segundo motivo consiste na questão ideológica que permeia a compreensão das finalidades da gestão no Serviço Social, fato esse que interfere no reconhecimento e na apropriação da gestão como atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência profissional e instrumento de trabalho no cotidiano dos espaços sócio-ocupacionais. Os profissionais que apresentam resistência em reconhecer a gestão no Serviço Social por questões ideológicas apreendem a atividade administrativa sob a perspectiva da área da Administração,

compreendendo-a apenas como instância e instrumento de reprodução das relações sociais capitalistas, portanto entendem a gestão somente a partir da perspectiva ideológica da dominação de classes. Esse posicionamento tende a contribuir para a negação da gestão no Serviço Social, pois entendem que a gestão não condiz com o projeto de sociedade defendido pela profissão.

Nesse sentido, é importante analisar criticamente os conceitos sobre administração e gestão. Pois, no processo de construção do projeto inicial da pesquisa foram identificados quatro conceitos e perspectivas de gestão: a alicerçada nos conceitos e princípios da área da administração, na administração capitalista enquanto fruto da racionalização do pensamento administrativo burguês, a burocrática, também, como fruto da estruturação da sociedade e das relações capitalistas, portanto determinante nos modelos de gestão gerenciais e na compreensão das organizações públicas e privadas e, por último, a gestão democrática e emancipadora compreendida a partir do conceito de administração geral, desenvolvido pelo educador Vitor Henrique Paro (2012, p. 24-25).

Em relação os conceitos de gestão, observa-se que a compreensão das diferentes dimensões da gestão - teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa - fundamentam os direcionamentos político-ideológicos da atividade administrativa e é determinante para o entendimento sobre as perspectivas ético-finalísticas de cada conceito de gestão. Portanto, a reflexão crítica sobre os conceitos de gestão e as diferentes dimensões da administração no contexto contemporâneo é preponderante para o entendimento e reconhecimento da gestão no Serviço Social.

É preciso que o assistente social compreenda as diferentes perspectivas de gestão, para que a partir das fundamentações teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa do Serviço Social possa construir mediações que lhe possibilitem reconhecer e apropriar-se da perspectiva de gestão democrática e emancipadora.

A perspectiva de gestão democrática e emancipadora desenvolvida por Paro (2012) condiz com o projeto de sociedade expresso no projeto ético-político do Serviço Social, pois os objetivos e princípios expressos no projeto profissional implicam no reconhecimento e na apropriação do conceito de gestão que tenha como horizonte a construção de uma nova ordem societária. Isto porque não é possível pensar em uma sociedade isenta de formas de dominação sem se

considerar uma perspectiva de gestão que tenha como dimensão ético-finalística os interesses coletivos da classe trabalhadora.

Nesse sentido, o conceito de administração desenvolvido por Paro (2012) concebe a gestão a partir de sua apreensão e identificação na história da humanidade. O autor observa que nos diferentes modos de organização social do homem a atividade administrativa esteve presente, por ser uma atividade eminentemente humana e determinante na vida desse. Paro (2012, p. 25) aponta que, identificada a especificidade da atividade administrativa, é possível captar quais os elementos que em sua existência concreta são determinações históricas e características de um dado modo de produção. “Assim, é possível apreender a atividade administrativa em sua essência, ‘por considerá-la em seu sentido geral’, podemos afirmar que a administração é a utilização racional de recursos para a realização de fins determinados [...]” (PARO, 2012, p. 25, grifos do autor).

Para tanto, Paro (2012, p. 24-25) afirma que situar a administração em uma perspectiva democrática e emancipatória, voltada para a transformação da sociedade, só é possível a partir da compreensão da administração como atividade exclusivamente humana, pois, somente o homem é capaz de realizá-la. Isso implica em compreender que a gestão é uma atividade humana cujos elementos comuns se fazem presentes nas diferentes formas de organização humana, portanto a administração é “[...] a utilização racional de recursos para a realização de fins determinados [...]” (Paro, 2012, p. 24), independente, da forma e do tipo de organização social. E por ser uma atividade eminentemente humana é possível atribui-la uma dimensão ético-finalística que tenha por objetivo atender aos interesses coletivos das classes subalternizadas, portanto é possível desenvolver processos administrativos direcionados pela perspectiva da gestão democrática e emancipadora.

Souza Filho e Gurgel (2016, p. 72) afirmam que o objetivo da gestão democrática e emancipadora é “[...] efetivar e ampliar o acesso da classe trabalhadora aos direitos historicamente conquistados [...]” (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 72). A partir do entendimento da gestão, enquanto atividade administrativa, é possível compreendê-la como atividade racional de que viabiliza a organização e realização do trabalho, isto é, uma atividade desenvolvida pelo homem, a qual permite planejar e conduzir o processo de trabalho, portanto sempre terá um direcionamento político. Por conseguinte, é preciso apreender a finalidade

democrática e emancipadora da gestão, “[...] buscando sempre aproximar estas finalidades a um processo que amplie e universalize as condições de vida das classes subalternas atingidas pelas ações da organização [...]” (SOUZA FILHO; GURGEL, 2016, p. 74), em que é desenvolvida e operacionalizada para fins de alcançar objetivos determinados.

No entanto, além de se apropriar do conceito de atividade administrativa que concebe a gestão a partir de seu conceito geral, com uma finalidade democrática e emancipadora da gestão no Serviço Social, também, é preciso compreender o significado social da profissão e a sua legalidade histórica, a partir do conjunto de determinantes sócio-históricos que possibilitaram o surgimento do trabalho como prática institucionalizada e socialmente legitimada na sociedade capitalista brasileira. É importante capturar as particularidades que permearam o processo de institucionalização da profissão e que foram determinantes para a “definição” do “[...] tipo de atividades que foram tradicionalmente atribuídas aos assistentes sociais [...]” (IAMAMOTO, 2015a, p. 183).

E dadas as particularidades e contradições históricas que determinaram a institucionalização do trabalho do assistente social, se faz fundamental a apreensão dos processos e relações sociais decorrentes do sistema capitalista de produção e, ainda, os determinantes político-ideológicos, o quais perpassam o trabalho profissional nos diferentes espaços sócio-ocupacionais. Na qual a dinâmica das relações sociais capitalistas provoca, cada vez mais, o adensamento das expressões da questão social no contexto brasileiro. Contexto esse agravado pela intensificação do processo de Reforma do Estado brasileiro, processo esse articulado pela implantação das políticas neoliberais e que vem combatendo e corroendo as políticas sociais de brasileiras.

Diante desse contexto, faz-se necessário a afirmação de um profissional com posicionamento crítico-propositivo e que seja capaz de apreender a natureza do trabalho profissional. É preciso construir um perfil profissional, o qual não recuse as tarefas socialmente atribuídas ao assistente, “[...] mas lhes atribui um tratamento teórico-metodológico e ético-político diferenciado [...]” (IAMAMOTO, 2015a, p. 180) e direcionamento propositivo, e que busque novas possibilidades de realizar o trabalho profissional.

E nesse campo de possibilidades encontra-se a gestão e seu aporte teórico e prático para o trabalho profissional. Para tanto, é necessário o entendimento sobre

as novas dinâmicas de trabalho e das possibilidades propositivas emergentes da gestão no trabalho do assistente social, isto é, é preciso reconhecer as possibilidades e a importância da gestão no trabalho. Possibilidades essas que devidamente reconhecidas e apropriadas pelo profissional podem contribuir para o planejamento e a organização das atividades profissionais no cotidiano de trabalho, o que contribuirá, assim, para uma visão mais ampla dos processos de trabalho institucionais e, até mesmo, dos pontos dificultadores existentes nos espaços sócio-ocupacionais.

No entanto, considerando-se as matrizes teóricas apresentadas no objeto de estudo deste trabalho, é necessário compreender a importância da formação profissional no reconhecimento e na apropriação da gestão no Serviço Social. A partir da aprovação das Diretrizes Curriculares da formação acadêmica, o currículo do Serviço Social, no Brasil, passou a contar com a gestão, como importante disciplina no conjunto da organização curricular, portanto, importante para o trabalho profissional.

Contudo, vale ressaltar que os princípios e a lógica curricular expressos nas Diretrizes Curriculares são os parâmetros orientadores para a formação profissional, e para que cada Unidade de Formação Acadêmica possa construir seu projeto pedagógico. Nessa direção, a disciplina de gestão, conscientemente, organizada e desenvolvida nos projetos pedagógicos dos cursos de Serviço Social, no Brasil, além de atender a uma exigência curricular, apresentando e fundamentando a gestão, enquanto conhecimento importante para o trabalho profissional nos diferentes espaços sócio-ocupacionais, vai contribuir para o entendimento e a apropriação da gestão no âmbito do Serviço Social.

Na organização curricular da disciplina de Gestão é importante que a atividade administrativa seja devidamente compreendida sob as dimensões teórico-metodológica e ético-política da formação e do trabalho profissional. Uma vez que na dimensão técnico-operativa, a gestão pode se apresentar como processo inerente ao trabalho profissional, pois é uma atividade exclusivamente humana, somente o homem pode desenvolvê-la, portanto uma atividade inerente ao trabalho do assistente social nos diversos espaços sócio-ocupacionais.

Também, pode apresentar-se como competência e atribuição profissional, visto que, historicamente, a institucionalização da profissão relaciona-se às formas de gestão adotadas pelo Estado no enfrentamento das expressões da questão

social, e o assistente social foi reconhecido socialmente como profissional capacitado para trabalhar nas diferentes esferas das políticas sociais, atuando com gestores de programas, serviços, benefícios e projetos nos diversos espaços sócio-ocupacionais. A gestão no trabalho do assistente social é reconhecida e ratificada como competência e atribuição profissional na Lei de Regulamentação da Profissão (Lei N. 8662/1993), no Código de Ética do Assistente Social (1993) e nas Diretrizes Curriculares da formação profissional no Brasil, quando estabelece as competências e habilidades técnico-operativas para o trabalho profissional em consonância com o disposto na Lei de Regulamentação da Profissão. Ainda, no âmbito do trabalho profissional, a gestão consolida-se como instrumento de grande importância para o planejamento e desenvolvimento de ações, atividades e propostas de trabalho no cotidiano profissional.

A partir do conhecimento dessas questões, o estudo empírico objetivou apreender os desafios e as possibilidades sobre o reconhecimento e a apropriação da gestão como atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência profissional e instrumento de trabalho. Desse modo, compreender a importância e as implicações da atividade administrativa no desenvolvimento e no resultado do trabalho profissional, compreende-se que o entendimento sobre a gestão no processo de formação profissional é preponderante para o reconhecimento e a apropriação da gestão no trabalho do assistente social.

A partir da análise e interpretação dos dados da pesquisa de campo, pode-se confirmar o pressuposto dessa investigação. Assim, foi possível apreender por meio das percepções apresentados pelos sujeitos investigados, os docentes responsáveis pela disciplina de Gestão e os discentes regularmente matriculados no quarto ano de graduação dos cursos de Serviço Social das UFAs da Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II, que o processo de formação profissional se consolida como importante etapa no entendimento, no reconhecimento e na apropriação da gestão no Serviço Social.

O direcionamento e a organização do conteúdo proposto para a fundamentação teórico-prática da gestão na UFA contribuem qualitativamente ou negativamente para compreensão da gestão no trabalho profissional. O modo como os conteúdos são desenvolvidos e organizados pelos discentes determinará a compreensão da gestão no Serviço Social. O que possibilitará, assim, formas e perspectivas diferentes de apreender a importância, a finalidade, as possibilidades e

contribuições da apropriação da atividade administrativa no âmbito do trabalho profissional.

Outro motivo que foi constatado na concepção dos alunos, consiste na questão ideológica que permeia a compreensão das finalidades da gestão no Serviço Social, que também interfere no reconhecimento da gestão como atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência profissional e instrumento de trabalho no cotidiano dos espaços sócio-ocupacionais. Conforme apresentado na introdução desse trabalho, o estudo da gestão no Serviço Social é permeado por questões ideológicas, que concebe a administração como instrumento e instância de reprodução das relações de dominação de classe no capitalismo.

A resistência em reconhecer a gestão no Serviço Social não foi apreendida nas falas dos docentes, pois esses, dentro das especificidades no direcionamento da disciplina, concebem a gestão no trabalho profissional a partir de uma perspectiva propositiva, a qual poderá contribuir para o trabalho profissional e para os seus resultados, que influenciará na qualidade do atendimento das demandas e dos interesses da classe trabalhadora. Portanto, compreendem a gestão numa perspectiva propositiva e democrática, na medida em que apreendem os desdobramentos e as possibilidades de efetivação e ampliação dos direitos da população usuária das políticas sociais.

De forma geral, os discentes também reconhecem a importância da gestão no Serviço Social, mas não como competência e atribuição profissional do assistente social, mas uma competência e atribuição dos administradores, isto é, de uma área específica do conhecimento que historicamente forma e qualifica gerentes. Há, também, quem não reconhece as contribuições da área da administração, reconhecem a importância da gestão, mas a desconsidera como resultado da capacidade humana em produzir e sistematizar conhecimento. E, ainda, não conseguem apreender que a dimensão ético-política da gestão pode se fundamentar em uma direção ético-finalística cuja perspectiva é os interesses sociais das classes subalternas. Dessa forma, essa forma de compreensão e percepção sobre a administração tende a determinar a resistência em reconhecer a importância, as possibilidades, as contribuições e, especialmente, a finalidade da gestão no Serviço Social.

Observa-se que as formas diferentes de conceber a gestão apontadas nas informações recolhidas junto aos discentes consistem em: competência gerencial do

assistente social gestor ou coordenador de espaços sócio-institucionais ou políticas sociais; competência e habilidade intelectual no trato racional de recursos e fins e capacitar e qualificar o assistente social para trabalhar nas diferentes esferas das políticas sociais. São percepções aprendidas na compreensão que os docentes apresentaram sobre a gestão no Serviço Social.

O conteúdo proposto e como a disciplina de gestão é organizada nas UFAs interferem no processo de reconhecimento e apropriação da gestão no trabalho profissional por parte dos alunos. O conceito de gestão desenvolvido por cada professor traduz sua forma própria de entender, portanto organiza e desenvolve a disciplina, de acordo com o seu entendimento de gestão.

Assim, se o docente apresenta uma compreensão sobre gestão voltada para o desenvolvimento de competências gerenciais, que concebe o assistente social como gestor, coordenando espaços, políticas e projetos sociais, vai direcionar o processo de formação profissional no campo da gestão para essa perspectiva. Se o docente apresenta uma compreensão de gestão como habilidade intelectual voltada para gerir recursos nos espaços ou para o planejamento e a organização das atividades, tende a direcionar a disciplina para essa perspectiva. E, ainda, se concebe a gestão a partir do conceito de gestão social desenvolverá a disciplina com a finalidade de capacitar e qualificar o profissional para trabalhar nas diversas esferas das políticas sociais.

Tal perspectiva é visível na percepção dos docentes, na medida que cada grupo de alunos que corresponde a uma das três UFAs participantes da pesquisa concebe a gestão de uma forma específica, de acordo com a concepção de gestão do docente responsável pela disciplina de Gestão no respectivo curso de Serviço Social.

A partir dessas perspectivas percebe-se que elas não estão equivocadas, mas o equívoco consiste no direcionamento único sobre o conceito e a compreensão de gestão, que termina por limitar a compreensão de gestão dos alunos. Se o aluno só conhece uma perspectiva e não a reconhece, tende a não se apropriar dessa perspectiva de gestão, podendo generalizar e resistir em entender a gestão no trabalho profissional. O correto é que a organização da disciplina conceba a gestão de forma ampla, organizando e direcionando os conteúdos propostos para fundamentar a compreensão e o entendimento e, logo, o reconhecimento e apropriação da gestão como atividade inerente ao trabalho do assistente social,

competência e atribuição profissional e instrumento de trabalho, cuja finalidade perspectiva seja democrática e emancipadora.

Nesse sentido, reconhecem e apropriam-se da disciplina de gestão, entendem a sua importância na formação e trabalho profissional, para o desenvolvimento de competências e habilidades profissionais na área da gestão, uma vez que apresenta um conteúdo importante para profissão. Mas, tanto docentes como discentes apresentam entendimentos e compreensões específicas sobre finalidade e, logo, sobre as contribuições da gestão no trabalho profissional.

Mas essa compreensão apresenta-se de forma fragmentada e não ampla sobre as formas de gestão no Serviço Social, como atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência e atribuição profissional e instrumento de trabalho no cotidiano do espaço sócio-ocupacional. Influenciando na compreensão do aluno sobre gestão, portanto no reconhecimento e apropriação da gestão no trabalho do assistente social.

Enfim, para o assistente social conseguir apreender a gestão como atividade inerente ao trabalho profissional, é necessário garantir, durante a formação profissional a compreensão crítica das perspectivas teóricas da gestão (administrativa, capitalista, burocrática e democrática), pois, é preciso que o assistente social apreenda no processo de formação profissional a gestão ideal e a gestão real. Isto porque, a gestão ideal se materializa na perspectiva democrática e emancipadora, cujos objetivos são alinhavados com os princípios e valores ratificados no projeto ético-político, que historicamente é contrário ao projeto societário dominante. E o projeto societário prevalecente na sociedade capitalista impõe uma perspectiva de gestão alinhada com os objetivos da classe dominante, ou seja, fundamenta a estruturação da perspectiva de gestão comprometida com a dominação de classe. E essa perspectiva consiste na gestão real, aquela desenvolvida e ensinada na sociedade do capital, a qual o assistente social irá encontrar institucionalizada no seu espaço de trabalho da profissão, sendo, portanto, necessário fundamentação: teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa da gestão democrática para estabelecer processos de gestão comprometidos com o acesso e a ampliação dos direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora, assim, rompendo com processos de gestão funcionalistas comprometidos com a reprodução do sistema capitalista de produção.

Nesse sentido, também, é imprescindível a compreensão ampla sobre as formas de gestão no trabalho do assistente social, isto é, como atividade inerente ao trabalho do assistente social, competência e atribuição profissional e instrumento de trabalho que pode ser desenvolvido nos diversos espaços sócio-ocupacionais. Pois, compreende-se que a gestão traz contributos importantes para a realização do trabalho profissional, uma vez que, também, contribui para decifrar a realidade e como ocorre a organização do processo de trabalho do qual o assistente social participa, de forma a contribuir para elucidação das exigências e requisições profissionais no ambiente sócio-institucional.

Observa-se que a gestão se apresenta de forma transversal no trabalho profissional. Contudo, sua apreensão é limitada e desenvolvida de forma específica nos conteúdos programáticos para a disciplina de Gestão nos projetos pedagógicos dos cursos de Serviço Social. Assim, também, apreende-se que para o pleno desenvolvimento das formas de gestão no trabalho do assistente social, também, é necessário que o ensino da gestão seja transversal no processo de graduação, de forma a proporcionar apreensão das possibilidades propositivas da atividade administrativa no cotidiano de trabalho assistente social nos diversos espaços sócio-ocupacionais.

Ao finalizar essas considerações sobre o objeto de estudo que fundamentou o desenvolvimento dessa investigação, considera-se que muitas são as temáticas emergidas do objeto estudado. Temáticas essas, as quais devem ser apreendidas e estudadas com a profundidade que a construção do conhecimento exige, principalmente sobre o processo de fundamentação teórico-metodológico, ético-político e técnico-operativo da gestão no Serviço Social, a partir das orientações propostas nas Diretrizes Curriculares do Serviço Social da ABEPSS – 1996, bem como, sobre a efetividade dos resultados da gestão no trabalho do assistente social.

Portanto, fica aqui um caminho aberto para a continuidade desse estudo e, ainda, considerações para outros pesquisadores que se interessem sobre a temática da gestão no Serviço Social e que objetivem contribuir com a construção do conhecimento da temática desse estudo.

REFERÊNCIAS

ABESS; CEDEPSS. Diretrizes Gerais para o Curso de Serviço Social (Com base no currículo mínimo aprovado em Assembleia Extraordinária de 8 de novembro de 1996). **Cadernos ABESS**, Brasília, DF, n. 7, p. 58-76, 1997.

ABEPSS. **Estatuto da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social** - ABEPSS. São Luís, 5 dez. 2008. Disponível em: <http://www.abepss.org.br/arquivos/textos/arquivo_201604041530365473870.pdf>. Acesso em: 2017.

_____. **Regionais**. Brasília, DF, [2017]. Disponível em: <<http://www.abepss.org.br/regionais.html>>. Acesso em: 2017.

ANTUNES, R. **Adeus trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

_____. (Org.). **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

BAPTISTA, M. V. **Planejamento**: introdução à metodologia do planejamento social. 4. ed. São Paulo: Moraes, 1981.

_____. **Planejamento Social**: intencionalidade e instrumentação. 2. ed. São Paulo: Veras, 2002; Lisboa: CPIHTS, 2000. (Série livro-texto; 1).

BARBOSA, M. L. O.; QUINTANEIRO, T. Max Weber. In: QUINTANEIRO, T.; BARBOSA, M. L. O.; OLIVEIRA, M. G. M. **Um toque de clássicos**: Durkheim : Marx : Weber. 2. ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2009.

BARROCO, M. L. S. **Ética e Serviço Social**: fundamentos ontológicos. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2003

_____. **Ética e Serviço Social**: fundamentos ontológicos. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

_____.; TERRA, S. H. **Código de Ética do/a assistente social comentado**. São Paulo: Cortez, 2012.

BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. **Política social**: fundamentos e história. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

BENATTI, L. P. S. **Trabalho docente em tempos de mundialização do capital** - um estudo no âmbito do Serviço Social: Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II – 2012-2014. 2014. 257 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2014.

BRASIL. **Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão**. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências. 10. ed. rev. e atual. Brasília, DF: CFESS, 2012.

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

CARDOSO, F. G. As novas diretrizes curriculares para a formação profissional do assistente social. **Temporalis**, Brasília, v. 1, n. 2, p. 7-17, jul./dez. 2000.

CFESS. **Código de Ética profissional dos(as) assistentes sociais**. Brasília, DF, 1993.

_____. **Atribuições privativas do/a assistente social em questão**. ampl. Brasília, DF, 2012.

_____.; ABEPSS (Org.). **Serviço Social: direitos e competências profissionais**. Brasília, DF, 2009.

CHIAVENATO, I. **Introdução a teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

_____. _____. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIZZOTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Resolução n. 510, de 07 de abril de 2016. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 maio 2016. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/reso510.pdf>>. Acesso em: 2017.

CRUZ NETO, O. O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social teoria, método e criatividade**. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

FREIRE, L. M. B. **O Serviço Social na reestruturação produtiva: espaços, programas e trabalho profissional**. São Paulo: Cortez, 2003.

FREITAS, M. T.; JOBIM, S.; KRAMER, S. (Org.). **Ciências humanas e pesquisa: leitura de Mikhail Bakhtin**. São Paulo: Cortez, 2003. – (Questões para nossa época; v. 1007).

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.

GOMES, R. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2016. (Série Manuais Acadêmicos)

GRANEMANN, S. Processos de trabalho e Serviço Social. In: **CAPACITAÇÃO em Serviço Social e política social: reprodução social, trabalho e Serviço Social**. mod. 1. Brasília, DF: CFESS : ABEPSS : CEAD : Ed. UNB, 1999.

GRANEMANN, S. O processo de produção e reprodução social: trabalho e sociabilidade. In: CFESS; ABEPSS (Org.). **Serviço Social: direitos e competências profissionais**. Brasília, DF, 2009.

GUERRA, Y. A dimensão investigativa no exercício profissional. In: CFESS; ABEPSS (Org.). **Serviço Social: direitos e competências profissionais**. Brasília, DF, 2009.

_____. A formação profissional frente aos desafios da intervenção e das atuais configurações do ensino público, privado e a distância. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, v. 104, p. 715-736, out./ dez. 2010.

_____. **A instrumentalidade do Serviço Social**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

_____. Formação profissional em Serviço Social: polêmicas e desafios. In: SILVA, J. F. S.; SANT'ANA, R. S.; LOURENÇO, A. S. (Org.). **Sociabilidade burguesa e Serviço Social**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.

GURGEL, C. **A gerência do pensamento: gestão contemporânea e consciência neoliberal**. São Paulo: Cortez, 2003.

_____.; RODRIGUEZ, M. R. R. **Administração: elementos essenciais para a gestão das organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

IAMAMOTO, M. V. Os espaços sócio-ocupacionais do assistente social. In: CFESS; ABEPSS (Org.). **Serviço Social: direitos e competências profissionais**. Brasília, DF, 2009.

_____. O Serviço Social na cena contemporânea. In: CFESS; ABEPSS (Org.). **Serviço Social: direitos e competências profissionais**. Brasília, DF, 2009.

_____. Projeto profissional, espaços ocupacionais e trabalho do assistente social na atualidade. In: CFESS. **Atribuições privativas do/a assistente social em questão**. ampl. Brasília, DF: CFESS, 2012.

_____.; CARVALHO, R. **Relações sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica**. 41. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

_____. A formação acadêmica-profissional no Serviço Social brasileiro. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, 120, p. 609-639, out./dez. 2014.

_____. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 26. ed. São Paulo: Cortez, 2015a.

_____. **Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2015b.

KOIKE, M. M. Formação profissional em Serviço Social: exigências atuais. In: CFESS; ABEPSS (Org.). **Serviço Social: direitos e competências profissionais**. Brasília, DF, 2009.

LAZARTE, R. **Max Weber: ciência e valores**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2001. (Questões da nossa época, v. 53).

LEWGOY, A. M. B. **Supervisão de estágio em Serviço Social: desafios para a formação e o exercício profissional**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

LÖWY, M. **A jaula de aço: Max Weber e o marxismo weberiano**. São Paulo: Boitempo, 2014.

MARTINELLI, M. L. O uso de abordagens qualitativas na pesquisa em Serviço Social. In: _____. (Org.). **Pesquisa qualitativa: um instigante desafio**. São Paulo: Veras, 1999.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política:: o processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013. L. 1. v. 1. (Marx-Engels).

MATOS, M. C. Considerações sobre atribuições e competências profissionais de assistentes sociais na atualidade. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, 124, p. 678-698, out./dez. 2015.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Introdução à administração**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

_____. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

_____. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2016. (Manuais acadêmicos).

_____. O desafio da pesquisa social. In: _____. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2016a. (Manuais acadêmicos).

_____. Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta. In: _____. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2016b. (Manuais acadêmicos).

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E DO DESPORTO. Secretaria de Educação Superior. Coordenação das Comissões de Especialistas de Ensino Superior. Comissão de Especialistas de Ensino em Serviço Social. **Diretrizes Curriculares: curso: Serviço Social**. Brasília, DF, 1999. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/js/library/pdfs/web/viewer.html?pdf=/arquivos/legislacao_dirtrizes.pdf>. Acesso em: 2017.

MOTA, A. E.; AMARAL, A. S. Reestruturação do capital, fragmentação do trabalho e Serviço Social. In: _____. (Org.). **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 1998.

_____.; _____. Serviço Social Brasileiro: cenários e perspectivas nos anos 2000. In: _____.; _____. (Org.). **Serviço Social brasileiro nos anos 2000: cenários, pelepas e desafios**. Recife: Ed. UFPE, 2014.

_____.; _____. (Org.). **Cenários, contradições e pelepas do Serviço Social brasileiro**. São Paulo: Cortez, 2016.

MOTTA, F. C. P. **Teoria geral da administração: uma introdução**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Livraria Pioneira, 1977 (Biblioteca pioneira de administração e negócios).

_____.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

_____.; PEREIRA, L. C. B. **Introdução à organização burocrática**. 3. ed. São Paulo: Braziliense, 1983.

_____.; _____. _____. 2. ed. rev. São Paulo: Thomson, 2004.

NOGUEIRA, M. A. **Um Estado para sociedade civil: temas éticos e políticos da gestão democrática**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

OLIVEIRA, S. L. **Sociologia das organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo**. São Paulo: Pioneira Thonson Learning, 2002.

PAIVA, B. A. Reflexões sobre pesquisa e processos de formulação e gestão. In: CAPACITAÇÃO em Serviço Social e política social: o trabalho do assistente social e as políticas sociais. mod. 4. Brasília: CFESS : ABEPSS : CEAD : Ed. UNB, 1999.

PARO, V. H. **Administração escolar: introdução crítica**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2012.

_____. **Gestão democrática da escola pública**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Cortez, 2016.

PAULO NETTO, J. Transformações societárias e Serviço Social: notas para uma análise prospectiva da profissão no Brasil, **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, ano 17, n. 50, p. 87-131, abr. 1996.

_____. **Capitalismo monopolista e Serviço Social**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

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

PONTES, R. N. **Mediação e Serviço Social**: um estudo preliminar sobre a categoria teórica e sua apropriação pelo Serviço Social. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

QUINTANEIRO, T.; BARBOSA, M. L. O.; OLIVEIRA, M. G. M. **Um toque de clássicos**: Durkheim : Marx : Weber. 2. ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2009.

RAICHELIS, R. O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos, **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, 107, p. 420-437, jul./set. 2011.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ROBBINS, S. P.; DECENZO, D. A. **Fundamentos de administração**: conceitos essenciais e aplicação. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

SÁNCHEZ VÁSQUEZ, A. **A filosofia da práxis**. 2. ed. Buenos Aires: Clacso; São Paulo: Expressão Popular, Brasil, 2011.

SANTOS, C. M. **Na prática a teoria é outra?** Mitos e dilemas na relação entre teoria, práticas, instrumentos e técnicas no Serviço Social. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.

_____.; BACKX, S. **Dimensão técnico-operativa no Serviço Social**: desafios contemporâneos. Juiz de Fora: Ed. UFJF, 2013.

SARMENTO, H. B. de M. Serviço Social, das tradicionais formas de regulação sociopolítica ao redimensionamento de suas funções sociais. In: **CAPACITAÇÃO em Serviço Social e política social: o trabalho do assistente social e as políticas sociais**. mod. 4. Brasília: CFESS : ABEPSS : CEAD : Ed. UNB, 1999.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

SILVA, A. A. **A gestão da seguridade social brasileira**: entre a política pública e o mercado. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

SILVA, J. F. S. **Serviço Social**: resistência e emancipação?. São Paulo: Cortez, 2013.

SILVA, M. L. O. (Org.). **Serviço Social no Brasil**: histórias de resistências e de ruptura com o conservadorismo. São Paulo: Cortez, 2016.

SILVA, M. O. S. **O Serviço Social e o popular**: resgate teórico-metodológico do projeto profissional de ruptura. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, R. O. **Teorias da administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SIMIONATO, I. Fundamentos históricos e teórico-metodológicos do serviço social. **Temporalis**, Brasília, DF, v. 1, n.1, p. 33-45, 2004.

SOUZA FILHO, R. **Gestão pública e democracia**: a burocracia em questão. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.

_____.; GURGEL, C. **Gestão democrática e Serviço Social**: princípios e propostas para a intervenção crítica. São Paulo: Cortez, 2016.

TEIXEIRA, F.; FREDERICO, C. **Marx, Weber e o marxismo weberiano**. São Paulo: Cortez, 2010.

VASCONCELOS, A. M. A. **O assistente social na luta de classes**: projeto profissional e mediações teórico-práticas. São Paulo: Cortez, 2015.

WEBER, M. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. 3. ed. Brasília, DF: Ed. UnB, 2000. v. 1.

YAZBEK, M. C. O significado sócio-histórico da profissão. In: CFESS; ABEPSS (Org.). **Serviço Social**: direitos e competências profissionais. Brasília, DF, 2009a.

_____. Fundamentos históricos e teórico-metodológicos do Serviço Social. In: CFESS; ABEPSS (Org.). **Serviço Social**: direitos e competências profissionais. Brasília, DF, 2009b.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevistas com os docentes**ENTREVISTA COM DOCENTES QUE MINISTRAM A DISCIPLINA DE GESTÃO
NA GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL**

Objeto de estudo: A gestão do trabalho do assistente social e os fundamentos da gestão que contribuem para o trabalho profissional na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II.

1 - Identificação:

Nome: _____ Sexo: _____ Idade: _____

Graduado em: _____ Ano e local de Graduação: _____

() Especialização () Mestrado () Doutorado

2 - Campo de exercício da docência:

Unidade de Formação Acadêmica – UFA: _____

Há quanto tempo de trabalha na UFA: _____

Tempo de atuação na docência: _____

Nome da disciplina ministrada: _____

Há quanto tempo ministra a disciplina de gestão: _____

3 - Questionário:

3.1 – Explique a sua compreensão sobre Gestão.

3.2 – Quais são os desafios de se ensinar Gestão no Curso de Serviço Social?
Justificar.

3.3 – Quais as principais bibliografias que você utiliza para fundamentação teórica e prática da Gestão no Serviço Social?

3.4 – Os alunos entendem a importância de se estudar Gestão em Serviço Social?

3.5 – No seu entendimento, quais as contribuições da Gestão para o trabalho do assistente social, no cotidiano de trabalho?

APÊNDICE B - Questionário aplicado com os discentes**ENTREVISTA COM DICIENTES DA DISCIPLINA DE GESTÃO NA GRADUAÇÃO
EM SERVIÇO SOCIAL**

Objeto de estudo: A gestão do trabalho do assistente social e os fundamentos da gestão que contribuem para o trabalho profissional na Microrregional de São José do Rio Preto – ABEPSS Sul II.

I - Identificação:

Nome: _____ Idade: _____

Unidade de Formação Acadêmica: _____

Data de início da Graduação _____

Ano/Semestre que está cursando _____

II - Questões:

1 – Você gosta de estudar gestão?

() Sim () Não

Por quê? _____

2 - Você acha importante estudar gestão no âmbito do Serviço Social?

() Sim () Não

Por quê? _____

3 -Você compreende a finalidade de se estudar gestão no Serviço Social?

() Sim () Não

Por quê? _____

4 - Você consegue visualizar o uso da gestão no cotidiano de trabalho do Assistente Social nos diversos espaços sócio-ocupacionais? () Sim () Não

Por quê? _____

APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE)



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

NOME DO PARTICIPANTE: _____
 DATA DE NASCIMENTO: ____/____/____. IDADE: ____
 DOCUMENTO DE IDENTIDADE: TIPO: ____ Nº ____ SEXO: M () F ()
 ENDEREÇO: _____
 BAIRRO: _____ CIDADE: _____ ESTADO: _____
 CEP: _____ FONE: _____.

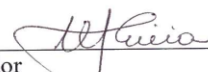
Eu, _____, declaro, para os devidos fins ter sido informado verbalmente e por escrito, de forma suficiente a respeito da pesquisa: **Gestão e Serviço Social: desafios teóricos e práticos para a formação e trabalho profissional**. O projeto de pesquisa será conduzido por **Geis de Oliveira Benevides**, do **Programa de Pós-Graduação em Serviço Social**, orientado pelo Prof (a). Dr(a) **Maria José de Oliveira Lima**, pertencente ao quadro docente da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais/UNESP/C.Franca. Estou ciente de que este material será utilizado para apresentação de: (Monografia, Dissertação, Tese, Projeto (s), Relatório Trienal de Atividades/Docente, etc.) observando os princípios éticos da pesquisa científica e seguindo procedimentos de sigilo e discrição. **A pesquisa visa compreender e analisar o processo de gestão do trabalho do assistente social na microrregional de São José do Rio Preto – ABPESS Sul II**. Fui esclarecido sobre os propósitos da pesquisa, os procedimentos que serão utilizados e riscos e a garantia do anonimato e de esclarecimentos constantes, além de ter o meu direito assegurado de interromper a minha participação no momento que achar necessário.

Franca, de de .

 Assinatura do participante

 (assinatura)

Pesquisador Responsável
 Nome: Geis de Oliveira Benevides
 Endereço: Rua 19 de Novembro, 145, Derby Club – Barretos/SP
 Tel: (17) 98195-5474/(17) 99138-8347
 E-mail: geisb.oliveira@gmail.com

 (assinatura)

Orientador
 Prof.ª Dr.ª Maria José de Oliveira Lima
 Endereço: Av. Major Nicácio nº 2527, Ap. 52, Centro – Franca/SP
 Tel: (16) 98111-3341
 E-mail: mj.oliveira@yahoo.com.br

APÊNDICE D - Folha de Rosto – Plataforma Brasil

 MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS			
1. Projeto de Pesquisa: Gestão e Serviço Social: desafios teóricos e práticos para a formação e trabalho profissional			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 3			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 6. Ciências Sociais Aplicadas			
PESQUISADOR RESPONSÁVEL			
5. Nome: GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES			
6. CPF: 352.076.978-62		7. Endereço (Rua, n.º): 19 DE NOVOEMBRO DERBY CLUBE CASA BARRETOS SAO PAULO 14787234	
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: (19) 8194-5474	10. Outro Telefone:	11. Email: geisb.oliveira@gmail.com
Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.			
Data: 03, 04, 2017		 Assinatura	
INSTITUIÇÃO PROPONENTE			
12. Nome: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO		13. CNPJ: 48.031.918/0007-10	
14. Unidade/Órgão:			
15. Telefone: (16) 3706-8840		16. Outro Telefone:	
Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.			
Responsável: Marcia Pereira da Silva		CPF: 181.060.828-73	
Cargo/Função: Vice-Diretora de Unidade			
Data: 05, 04, 2017		 Assinatura	
PATROCINADOR PRINCIPAL			
Não se aplica.			

ANEXOS

ANEXO A - Comprovante de Envio de Projeto

UNESP - FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS/CAMP. DE FRANCA	
--	---

COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Gestão e Serviço Social: desafios teóricos e práticos para a formação e trabalho profissional

Pesquisador: GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES

Versão: 1

CAAE: 60602816.2.0000.5408

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

DADOS DO COMPROVANTE

Número do Comprovante: 102200/2016

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Informamos que o projeto Gestão e Serviço Social: desafios teóricos e práticos para a formação e trabalho profissional que tem como pesquisador responsável GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES, foi recebido para análise ética no CEP UNESP - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais/Camp. de Franca em 04/10/2016 às 09:12.

Endereço: Av. Eutrásia Monteiro Petraglia, 900		
Bairro: Jd. Antonio Petraglia	CEP: 14.409-160	
UF: SP	Município: FRANCA	
Telefone: (16)3706-8723	Fax: (16)3706-8724	E-mail: com/leetica@franca.unesp.br

ANEXO B - Parecer Consubstanciado do CEP

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS HUMANAS E
SOCIAIS/CAMP. DE FRANCA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Gestão e Serviço Social: desafios teóricos e práticos para a formação e trabalho profissional

Pesquisador: GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 60602816.2.0000.5408

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.034.228

Apresentação do Projeto:

O projeto foi apresentado de forma clara e concisa. Todos os elementos necessários para a compreensão da pesquisa e de como serão abordados os depoentes estão presentes.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo do projeto é "analisar o processo de gestão do trabalho do assistente social na Microrregional de São José do Rio Preto – ABPESS Sul II". Para tanto serão abordados profissionais de três instituições de ensino superior da região citadas. A leitura de conjunto do projeto e do questionário a ser aplicado explicita melhor o que se pretende alcançar.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os benefícios foram bem considerados. Quanto aos riscos, explana-se sobre o conhecimento da resolução CNS 510 de 07 de abril de 2016 e sugere-se que será observado também o Código de Ética Profissional do Assistente Social de 1993 (Lei 8.662/93 e Resolução CFESS 273/93). Também é feita referência à Resolução 196/96 do Ministério da Saúde e Comissão

Nacional de ética em Pesquisa – MS/CNS/CONEP que regulamenta pesquisas envolvendo seres humanos. Assim, esta relatoria entendeu que a pesquisadora está atenta ao que pode representar risco na pesquisa com seres humanos, mesmo que ela mesma não indique quais riscos a sua pesquisa poderia trazer aos depoentes.

Endereço: Av. Eufrasia Monteiro Petraglia, 900

Bairro: Jd. Antonio Petraglia

CEP: 14.409-160

UF: SP

Município: FRANCA

Telefone: (16)3706-8723

Fax: (16)3706-8724

E-mail: comiteetica@franca.unesp.br

**UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS HUMANAS E
SOCIAIS/CAMP. DE FRANCA**



Continuação do Parecer: 2.034.228

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa é pertinente e tem um potencial significativo para promover um debate profícuo acerca dos desafios que a gestão traz à formação e atuação do assistente social. A pesquisa está metodologicamente suportada.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos de apresentação obrigatória foram devidamente preenchidos e apresentados.

Recomendações:

Nada consta.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Conclui-se pela aprovação do presente projeto de pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

O colegiado aprova o parecer do relator.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_798061.pdf	07/04/2017 02:12:59		Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	07/04/2017 02:10:20	GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES	Aceito
Brochura Pesquisa	QUESTIONARIO_SUJEITOS.pdf	20/03/2017 01:05:50	GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_de_Instituicao_3.pdf	20/03/2017 01:04:05	GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_de_Instituicao_2.pdf	20/03/2017 01:02:56	GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_de_Instituicao_1.pdf	20/03/2017 01:01:24	GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DETALHADO.pdf	20/03/2017 00:50:03	GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	30/09/2016 22:19:40	GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES	Aceito

Endereço: Av. Eufrasia Monteiro Petraglia, 900
Bairro: Jd. Antonio Petraglia CEP: 14.409-160
UF: SP Município: FRANCA
Telefone: (16)3706-8723 Fax: (16)3706-8724 E-mail: comiteetica@franca.unesp.br

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS HUMANAS E
SOCIAIS/CAMP. DE FRANCA



Continuação do Parecer: 2.034.228

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FRANCA, 26 de Abril de 2017

Assinado por:

Helen Barbosa Raiz Engler
(Coordenador)

**ANEXO C – Declaração de autorização para realização de pesquisa nas
Unidades de Formação Acadêmica**

TIMBRE DA INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL

D E C L A R A Ç Ã O

Declaro, para os devidos fins, que o pesquisador (a) GEIS DE OLIVEIRA BENEVIDES, RG: 40.746.956-4, está autorizado (a) a realizar pesquisa nesta, está autorizado (a) a realizar pesquisa nesta Instituição/Endereço/Cidade/Estado/CNPJ _____

Franca, 14 de Março de 2016.

Nome/RG. do Diretor ou responsável pela Instituição