

## Serviço Social e Instituição:

A experiência na Fundação Casa de Rui Barbosa (FCRB)<sup>1</sup>.

Alessandra Soares Caldeira<sup>2</sup>

### Resumo:

A presente monografia tem como objetivo promover a reflexão acerca das possibilidades e dos limites que o profissional de Serviço Social pode vir a se deparar em uma instituição pública federal, a Fundação Casa de Rui Barbosa (FCRB). Para tal, foi realizado um levantamento acerca dos conceitos de instituição, organizações, grupos e da prática institucionalizada dos assistentes sociais. Posteriormente serão explicitadas a minha percepção acerca das relações de trabalho existentes na instituição e por último, a minha experiência junto ao Grupo de Aposentados da FCRB no período compreendido entre setembro de 2004 e julho de 2006.

Palavras-chave: instituição, serviço social, prática institucionalizada, relações de trabalho, grupo.

Social Works and Institution: The experience in Casa de Rui Barbosa Foundation.

### Abstract:

This study aims at exploring the possibilities and limitations of the social service professional working in the public institution Casa de Rui Barbosa (FCRB), located in the city of Rio de Janeiro, Brazil. In order to do that important concepts such as organization, social groups, institution and work practices are analysed combined with the evaluation of the working relations among social service professionals and the Elderly Group, both at FCRB between September 2004 and July 2006.

Key words: institution, social service, group, work relations and practices

## Sumário

### INTRODUÇÃO

---

<sup>1</sup> Trabalho de conclusão do curso de graduação em serviço social da PUC-Rio.

<sup>2</sup> Assistente de Pesquisa do Projeto Jovens Engajados nas Américas e Pesquisadora colaboradora do Centro de Cultura e Educação Lúdica da Rocinha, ambos projetos do Centro Internacional de Estudos e Pesquisas sobre a Infância (CIESPI).

## **CAPÍTULO 1 – SERVIÇO SOCIAL E INSTITUIÇÃO**

- 1.1 Instituição.
- 1.2 A prática institucionalizada do Serviço Social.
- 1.3 A instituição Fundação Casa de Rui Barbosa.
- 1.4 A demanda pelo Serviço Social na FCRB.

## **CAPÍTULO 2 – A PRÁTICA DO SERVIÇO SOCIAL NA FUNDAÇÃO CASA DE RUI BARBOSA (FCRB).**

- 2.1 A minha inserção na instituição e as relações de trabalho na FCRB.
  - 2.1.1 A minha percepção sobre as relações de trabalho na FCRB.
- 2.2 A experiência junto ao Grupo de Servidores Aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa (GSAFCRB).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **APÊNDICE**

### **Apêndice A**

## **INTRODUÇÃO**

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)<sup>3</sup> é proveniente de um estudo iniciado através do projeto e relatório de pesquisa, ambos intitulados “As Representações Sociais dos Servidores Ativos da Fundação Casa de Rui Barbosa – FCRB – Acerca dos Aposentados da Instituição”. O estudo surgiu devido a uma necessidade acadêmica da disciplina de Pesquisa I e II, na qual foram elaborados esses trabalhos. O projeto tinha como objetivo geral compreender a relação entre as representações sociais dos servidores ativos da Casa de Rui Barbosa e os servidores aposentados e o comportamento auto-excludente dos últimos. E como objetivos específicos identificar os motivos que oportunizaram o rompimento dos vínculos entre os aposentados e a Fundação, compreender como se processavam as relações de trabalho entre os servidores da Fundação Casa de Rui Barbosa e identificar quais as representações que os servidores da Casa de Rui Barbosa possuíam acerca dos aposentados.

Com o resultado da pesquisa de campo pude evidenciar que o rompimento dos vínculos existentes entre os servidores aposentados, os ativos e a instituição se deu através não somente do momento em que os aposentados solicitaram suas aposentadorias, mas principalmente a partir da instauração do regime neoliberal que fora implementado em nosso país a partir de 1990. Cabe ressaltar que também contribuiu para o rompimento dos vínculos, as impossibilidades físicas de alguns aposentados e as novas atribuições assumidas após a aposentadoria, pois muitos se aposentaram ainda jovens.

Diante desses fatores e de outros acontecimentos que ocorreram na FCRB alguns questionamentos emergiram diante dos limites pelos quais passei no campo de prática. Sendo assim, este TCC tem como objetivo, através da sistematização da prática realizada no campo de estágio, promover a reflexão acerca de uma instituição pública federal, sobre os limites com os quais o Serviço Social se deparou durante a tentativa de instauração desta profissão na mesma e ainda sobre as estratégias que foram criadas para que estes limites fossem superados.

---

<sup>3</sup> Dedico este trabalho aos servidores aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa (FCRB), a uma pensionista em especial e ao meu filho.

Para a realização de tal estudo foi feito um levantamento sobre as instituições, as organizações e os grupos que é apresentado no primeiro capítulo. Inicialmente é abordado o fato de que todo ser humano tem uma necessidade histórica de se organizar, seja em grupos, organizações ou instituições. Para iluminar esta reflexão, utilizo a obra de Lapassade (1989) para refletir sobre tal necessidade humana. Posteriormente, é discutida a prática institucional dos assistentes sociais, as suas atribuições, as suas limitações dentro das instituições e outros fatores que contribuem para que este profissional tenha que se atualizar a cada dia para fornecer um atendimento de qualidade aos seus usuários. Para tal baseio-me em Souza (1995) e Serra (1982). Esta última auxiliou-me na reflexão acerca das instituições e do poder institucional, que Faleiros (1985) também aborda de maneira singular, além de refletir sobre a prática institucionalizada dos assistentes sociais, o poder institucional e o saber profissional que este profissional deve estar atento.

Já no segundo capítulo são abordadas a prática do Serviço Social na FCRB, a minha percepção acerca das relações de trabalho na FCRB que é um produto do projeto e relatório de pesquisa anteriormente mencionados. Para iluminar-me nesta reflexão, utilizei Faleiros (2002), Fromm (1980), Antunes (2003), Luft (2004) e ainda alguns relatórios técnicos do Grupo de Servidores Aposentados da FCRB (GSAFCRB). Diante deste levantamento é possível dizer que os limites institucionais e as relações pessoais dentro da instituição também contribuíram, no decorrer deste processo para que algumas pessoas solicitassem suas aposentadorias mais cedo. O poder institucional que gira em torno de uma instituição pública federal também contribuiu para tal acontecimento.

No terceiro capítulo, descrevo a experiência junto ao GSAFCRB, os limites encontrados pelas estagiárias para a realização do trabalho na instituição, como se deu a demanda pelo Serviço Social, a prática e o planejamento participativos. Serviram-me de apoio neste capítulo a contribuição dos seguintes autores: Konopka (1968), Vasconcelos (1997), Kern (2003) e Ghiggi apud Pereira (1996).

Ao final são apresentadas as considerações finais e elencadas as referências bibliográficas que deram suporte para a reflexão. Ainda foi incluído um apêndice com o Relatório Geral das Atividades realizadas na FCRB desde o ano de 2003 a 2006.

## Capítulo 1 – SERVIÇO SOCIAL E INSTITUIÇÃO

### 1.1 Instituição.

Para clarificar questões acerca do que é uma instituição, pois falarei especificamente sobre a minha experiência na instituição Fundação Casa de Rui Barbosa, foi necessária a realização de levantamento de bibliografia a respeito. Encontrei, em Souza (1995), Serra (1982) e em Lapassade (1989), algumas questões relevantes sobre o assunto e buscarei explicitá-las aqui. Lapassade reflete sobre as organizações, as instituições e os grupos; Souza sobre a prática institucional dos assistentes sociais e Serra sobre as instituições e também sobre a prática institucionalizada do Serviço Social.

De acordo com o Minidicionário da Língua Portuguesa Aurélio (2000), existem as seguintes definições para instituição: “1. Ato ou efeito de instituir. 2. A coisa instituída. 3. Associação ou organização de caráter social, religioso, filantrópico, etc.” (p.393). Pensando no trabalho como um todo, estarei remetendo-me ao conceito de instituição apresentado na terceira opção da citação, enquanto uma organização de caráter social. Mas também é preciso vislumbrar o seu plural, que também será comumente utilizado no referido trabalho. Portanto, “*Instituições: sm. pl. 1. O conjunto das leis, das normas que regem uma sociedade política. 2. O conjunto das estruturas sociais estabelecidas, especificamente as relacionadas com a coisa pública*”. (IDEM). Sendo assim, irei me respaldar na segunda referência da citação, mais especificamente quando esta se refere à coisa pública, visto que a Fundação Casa de Rui Barbosa, da qual falarei mais especificamente adiante, é uma instituição pública que possui regras, normas e tem como finalidade geral difundir a cultura.

A primeira questão a orientar minha reflexão é sobre o motivo pelo qual precisamos nos organizar em instituições, grupos ou organizações e Lapassade explica,

A experiência imediata da vida social situa-se sempre em grupos: a família, a classe, os amigos. No trabalho, o horizonte imediato da experiência é sempre constituído por grupos: é a equipe na empresa, é o grupo sindical. Mas logo, nessas organizações, aparece rapidamente um novo elemento; o grupo é aprisionado num sistema institucional: a organização da Empresa, da Universidade. (LAPASSADE,1989, p.35)

De acordo com o texto supracitado, é possível vislumbrar que é uma necessidade histórica do ser humano estar inserido em grupos, logo, não poderia ser diferente no que diz respeito ao trabalho. Segundo Lapassade (1989), os trabalhadores começaram a se organizar e a serem representados por instituições ou organizações por volta do século XIX.

(...) as organizações de operários fundam-se nos ofícios e isso apesar do grande desenvolvimento do trabalho parcelado. Operários profissionais, polivalentes, organizam os sindicatos e desenvolvem reivindicações de gestão direta (...).  
 (...) o proletariado do século XIX, em seu conjunto, não é representado por meio de organizações de massa. (LAPASSADE,1989, p.41 e 42)

Nesse mesmo período foram elaboradas o que Lapassade (1982) denomina como “*as primeiras grandes doutrinas sociológicas e políticas da nova sociedade*”. Sendo necessário evocar as correntes que regem o “(...) *pensamento político e que constituem, (...) os parâmetros de nossa ação e de nossa reflexão*” (p.42). O autor mencionado dialoga com outros diversos autores da sociologia e da psicologia em sua obra e dessa maneira vai percorrendo sobre a forma como a sociedade veio se organizando ao longo da história.

Dentre os autores por ele citados é possível destacar Charles Fourier “*precursor da psicossociologia<sup>4</sup> dos pequenos grupos e (...) das técnicas de grupo*”. Para este autor o grupo “*vai até a dimensão de uma empresa*”. Os grupos de formação e de produção (base) devem ser “*integrados num sistema institucional*” que assegure a sua gestão e as suas trocas. Segundo Lapassade (1989), Fourier tinha como objetivo estudar

(...) uma sociedade de pequenos grupos, analisar a ordem, ou melhor, a desordem da sociedade industrial nascente com referência a um sistema possível de ‘harmonia’, organizado cientificamente a partir das paixões do homem e, de maneira mais geral, da sua psicologia. (IBIDEM, p.41 e 42)

Todo este processo compõe um sistema social que Lapassade denomina como “*interpsicologia*”. Para Fourier, apud Lapassade (1989), as mudanças sociais e políticas são solidárias, visto que para o autor, só será possível transformar ou revolucionar a sociedade através dos grupos, nos quais os mais velhos influenciarão os mais jovens e ambos “*educam-se respectivamente para as funções úteis*” no intuito de suprir as necessidades das organizações superiores. (p.42 e 43).

Em síntese, os grupos e sua dinâmica podem ser conceituados como:

a. conjunto de pessoas interdependentes. b. Existem duas concepções do grupo: uma totalidade acabada (...); uma totalização em processo, jamais acabada; c. Chama-se de dinâmica de grupo: As leis de funcionamento dos grupos (comunicações, coesão, desvio, liderança); O estudo dessas leis. (LAPASSADE,1989, p.285)

Agora falarei um pouco sobre a organização que, ainda segundo Lapassade (1989), é um termo que possui dois significados:

por um lado, ele designa um ato organizador que é exercido nas instituições; por outro lado,

---

<sup>4</sup> “(...) é o estudo das representações sociais, da opinião pública, mas também dos ‘quadros sociais’ da memória, da percepção, das diferentes funções psicológicas”, que hoje é compreendida como Psicologia Social. (Lapassade,1989, p.298)

ele se refere a realidades sociais: uma fábrica, um banco, um sindicato, são organizações (a sociologia, por volta de 1900, dizia: instituições). Chamarei, portanto, de organização social uma coletividade instituída com vistas a objetivos definidos tais como a produção, a distribuição de bens, a formação de homens. (LAPASSADE,1989, p.101)

Para o autor, as organizações posicionam-se atrás da “*questão da burocracia*” e por conta da sua funcionalidade, acabam por encobrir o problema, que segundo o mesmo é político. E a partir disso, Lapassade dialoga com a teoria de Hegel, Marx e outros para abordar tal questão.

Sistematizando, Lapassade (1989) define a organização como:

a. Coletividade instituída com vistas a objetivos definidos, tais como a educação, a formação dos homens, a produção e a distribuição dos bens, etc. Nesse sentido, dir-se-á: organizações sociais. Algumas vezes, estabelecem-se equivalências com o estabelecimento e instituição. A organização é aqui um ‘conjunto formado por partes que cooperam’. b. a ação de organizar. (p.296)

E instituição é definida inicialmente como:

As instituições são um conjunto instituído dos atos ou de idéias que os indivíduos encontram à sua frente e que se impõe mais ou menos a eles. (...) Entendemos, portanto, por essa palavra tanto os costumes, os modos, os preconceitos e as organizações jurídicas essenciais; pois todos esses fenômenos são da mesma natureza, diferindo apenas em grau. A instituição é em suma, na ordem social aquilo que a função é na ordem biológica, e, das funções vitais, a ciência da sociedade é a ciência das instituições assim definidas. (IBIDEM, p.193).

A partir deste conceito de instituição, Lapassade (1989) faz um resgate histórico sobre o tema e segundo o autor, o estudo deste conceito foi iniciado por sociólogos como Fauconnet e Mauss que influenciados pela obra de Durkheim, definiram no início do século XIX a sociologia enquanto “*uma ciência das instituições*” (p.193). Segundo

Lapassade, em contrapartida, houve uma grande força por parte de alguns autores para banir o termo “*instituições*” do vocabulário sociológico, dentre eles destaca G. Gurvitch.

Traçando um histórico sobre o desenvolvimento do conceito de instituição, Lapassade (1989) nos mostra que o mesmo já foi compreendido de diversas maneiras e pelas mais diversas áreas do saber como, por exemplo, na linguagem jurídica, onde M. Haurion discorre sobre a separação dos conceitos de “*instituição grupo e a instituição coisa*”. Já no vocabulário antropológico, Kardiner distingue as instituições primárias das secundárias, onde as primárias são “*os modos de educação, formas de propriedade, etc*” que “*influem sobre a personalidade de base, formam-na*”. As secundárias são compreendidas enquanto aquelas que “*são criadas pela personalidade de base de uma sociedade*”, que segundo o mecanismo freudiano, essa passagem se daria através da projeção. (LAPASSADE,1989, p.194)

Tal análise será de extrema relevância na reflexão que seguirá sobre a instituição Fundação Casa de Rui Barbosa, pois irá ajudar a pensar as relações sociais e de poder existentes na mesma e ainda a reforçar a importância do estabelecimento dos vínculos para a realização do trabalho, na referida instituição, pelo Serviço Social.

Ainda com base em Lapassade (1989) pude constatar que o conceito de instituição sofreu modificações ao longo do tempo, pois

No tempo de Marx, quer dizer, no século XIX, entendia-se por instituições, essencialmente, os sistemas jurídicos, o direito, a lei. Para o marxismo, portanto, as ‘instituições’ e as ‘ideologias’ são as ‘superestruturas’ de uma sociedade dada, cujas ‘infra-estruturas’ são as forças produtivas e as relações de produção. (IBID, p.197)

Tempos após, o conceito de instituição assumiu um grau de importância central na sociologia devido à escola francesa, No início do século XX, “*Durkheim e a sua escola definiram a sociologia enquanto uma ciência das instituições*”. . (LAPASSADE,1989, p.193)

Ao sintetizar o conceito de instituição, Lapassade (1989) o define como “(...) *um sistema de normas que estruturam um grupo social, regulam a sua vida e o seu funcionamento*”. (p.287).

Retomando o conceito de organizações neste trabalho, com o objetivo de ilustrar algumas formas como os autores os expõem, cabe dizer que Souza (1995) elaborou o seguinte conceito acerca das organizações: “*As organizações são conjunto articulado de meios para operacionalização dos fins institucionais*”. (p.44)

O que Souza (1995) diz a respeito das organizações vem complementar toda a reflexão realizada a partir do conceito de Lapassade (1989). Já com relação às instituições, Souza enriquece o conceito explicitado anteriormente neste trabalho por Lapassade, visto que para a autora,

As instituições que se representam como conjunto articulado de saberes (normas, valores, ideologias) e práticas internalizadas na consciência comum de alguns agentes sociais e que são produzidos a partir das relações que se estabelecem entre os homens na produção da existência material. (SOUZA, 1995, p.44)

A princípio é possível dizer que a instituição é um espaço contraditório, na medida em que há relações de poder que favorecem para confirmar o controle e a estrutura de um determinado grupo social.

A seguir trabalharei com os conceitos de instituição e de prática institucionalizada do Serviço Social.

## **1.2. A prática institucionalizada do Serviço Social.**

Uma outra idéia de instituição nos é dada por Serra (1982), que respaldada na obra de Madel Luz concebe instituição como:

(..) ‘um conjunto articulado de saberes (ideologias) e práticas (formas de intervenção normalizadora na vida dos diferentes grupos e classes sociais)’. Madel considera que esses saberes e práticas têm efeitos políticos e, envolvem uma luta entre grupos e classes sociais que compõem estas instituições e que estão inseridos em um bloco histórico. Madel considera que é imprescindível compreender ‘(...) o aspecto estrutural (conjunto de normas de conduta, de regras de organização dos comportamentos) e o aspecto da prática institucional (conjunto de relações sociais institucionais) como dois aspectos de um mesmo núcleo de poder, mediados por um discurso institucional. (SERRA,1982, p.26 e 27)

O texto supracitado promove a reflexão acerca do poder institucional e de como as relações sociais são afetadas pelo mesmo. O que segundo Serra, “(...) *a dominação se caracteriza principalmente em forma de autoridade e obediência*”, que em uma relação entre “*dominação x dominados*” representaria, segundo Madel, apud Serra (1982), a hierarquia, a relação de poder que é um dos componentes do “*triedro do poder institucional*”<sup>5</sup> que segue explicitado na citação a seguir.

A ordem que garante a estrutura e a disciplina que assegura as relações sociais (...), a ordem, fixação do lugar das normas e dos agentes da instituição no conjunto hierárquico e disciplina, entendida como prática de obediência à hierarquia das relações sociais constituídas. (MADEL apud SERRA,1982, p.28)

De acordo com Madel, apud Serra (1982), a ordem, a hierarquia e a disciplina são os valores que no campo de força institucional resultariam no poder. Cabe ressaltar que para Madel as instituições teriam um caráter controlador, repressor e de formação sob o ângulo de uma linguagem funcionalista como reflete Serra

O controle das instituições completa a função formativa, uma vez que significa a criação de mecanismos que transformem os indivíduos em dóceis e submissos às regras institucionais; é a função que assegura de fato a manutenção da

---

<sup>5</sup> O triedro do poder é composto pela hierarquia, ordem e disciplina.

estrutura e relações sociais vigentes.  
(SERRA,1982, p.28 e 29)

Porém, é necessário dizer que existem instituições que são menos autoritárias, o que possibilita que as relações institucionais sejam um tanto quanto mais flexíveis, horizontais. É claro que isto depende diretamente da formação histórica de cada instituição e principalmente de como pensam a respeito do assunto os seus dirigentes.

No caso das instituições públicas federais, como é o caso da Fundação Casa de Rui Barbosa, todas as ações devem estar em comum acordo com o que o Presidente da mesma deseja. Este, por sua vez, recebe ordens do Ministro da Cultura que é ordenado pelo Presidente da República. Todos devem ter em mente o mesmo projeto ético-político para que possam juntos estabelecer um “modelo” de instituição que tenha as mesmas características que definem o programa do Governo Federal.

Prosseguindo na discussão sobre as instituições, mais especificamente agora falando sobre a prática institucionalizada do Serviço Social, Serra (1982) explicita três concepções de Estado e de instituições que os profissionais costumam adotar e as formas como estes atuam diante destas, são elas:

A primeira (...) é a fundada na definição de Estado como Bem-Estar e de instituição como Aparelho Funcional. Os profissionais adeptos dessa posição, acreditam que têm uma prática profissional acima dos conflitos dos grupos sociais, em razão da sua visão ingênua de sociedade sem classes e de sua concepção acrítica das relações sociais. A segunda (...) é resultante da definição de Estado como instrumento e de instituição como Aparelho de reprodução da força de trabalho e das relações sociais. Os profissionais partidários dessa concepção consideram as instituições como aparelhos de Estado que reproduzem as relações de dominação e estão a serviço tão somente da classe dominante. Vêm as instituições como bloco monolítico, sem possibilidade de sofrer qualquer intervenção sob a ótica de transformação das relações de poder na sociedade. A terceira noção de prática institucionalizada é derivada da concepção de Estado Ampliado e de Instituição como

Aparelho Contraditório. Os profissionais adeptos dessa concepção consideram a prática institucional dentro de uma visão ampla e dinâmica da realidade. Admitem as instituições como aparelhos de Estado cuja função precípua é a execução de políticas sociais com o objetivo principal de manter os interesses da classe dominante. Consideram, contudo, que as demandas dos grupos dominados como resposta à correlação de forças dos grupos sociais. Nessa direção, esses profissionais identificam que as instituições ao incorporarem os interesses das classes subalternas dão margem, neste confronto à viabilização da transformação de suas estruturas de poder através da luta conjunta da clientela instituída, dos profissionais de Serviço Social e de outros grupos institucionais, tendo como suporte a conjuntura social, expressa nas lutas mais amplas da sociedade. (SERRA,1982, p.33- 35)

Diante do exposto, identifico-me parcialmente com a terceira concepção de Estado e de prática institucionalizada apresentada por Serra (1982), visto que esta é a que mais se aproxima do trabalho que foi executado na Fundação Casa de Rui Barbosa, onde as contradições possibilitaram algumas transformações. Digo aceitar parcialmente porque não aceito como verdade o que Serra fala a respeito dos profissionais aceitarem a junção desta noção de prática com o objetivo de manter os interesses da classe dominante. Acredito ser relevante ressaltar que o Serviço Social atende a pessoas das mais diversas classes sociais e que a prática profissional institucionalizada possui limitações, exatamente pelo fato de ser institucionalizada, visto que existem “*outros poderes institucionais*”<sup>6</sup> que sempre tentarão impor regras e/ou condições para a execução da prática do Assistente Social. Mesmo sabendo que este, respaldado pelo Código de Ética, possui liberdade para exercer as atividades inerentes à profissão, como é possível vislumbrar no Título II, Dos Direitos e das Responsabilidades Gerais do Assistente Social:

Art 2º. Constituem direitos do Assistente Social: a) Garantia e defesa de suas atribuições e prerrogativas, estabelecidas na Lei de Regulamentação da Profissão, e dos princípios firmados neste Código; b) Livre exercício das

---

<sup>6</sup> Quero dizer que estes “outros poderes institucionais” são o presidente, os diretores, os chefes de setores, etc. de uma instituição.

atividades inerentes à Profissão. (CRESS 7ª Região,2005, p.18)

Outro fator relevante para ser refletido é que estes “*outros poderes institucionais*” muitas vezes buscarão, como diz Serra (1892), impor as regras/normas da instituição por fazerem parte da mesma, pelo interesse em cumprir com os objetivos desta e por estarem divididos em dois grupos.

- de um lado, aqueles que estamos chamando de instituintes, isto é, os responsáveis diretos pela instituição; os que mandam ou delegam poderes e - de outro lado, os que denominamos agentes instituídos, que podem ser considerados sob dupla dimensão: primeiro, os agentes que podem ser chamados de subordinados, ou seja, os profissionais e os funcionários intermediários; segundo, a clientela efetiva ou em potencial para sê-lo. (SERRA,1982, p.36)

Cabe ressaltar que estes atores encontrarão resistência ao tentarem se impor, portanto, nem sempre será possível efetivar todas as regras/normas institucionais.

(...) a prática institucional é o resultante da relação dos atores que a compõe. Pois bem! Na medida em que há diferença substantiva entre esses atores, ou seja, entre quem manda e quem executa e quem é beneficiado, é evidente que as relações por si só são contraditórias. E, como afirma Albuquerque, ‘(...) a prática institucionalizada é, portanto, o resultante das práticas conflitantes dos diversos atores. (SERRA,1982, p.38)

Nesse sentido é possível evidenciar que a prática do profissional, no caso do Assistente Social, acaba por assumir uma posição de mediador, visto que se torna um “(...) *representante do poder institucional junto à clientela como aquele que efetiva e concretiza os benefícios e os serviços das instituições*”. (Serra,1982, p.39) O que, apesar do que Serra diz, não configura, necessariamente, que o profissional receba ordens dos “*outros poderes institucionais*” e as execute sem que estas sejam adequadas aos usuários aos quais atende. Mas que gera, naturalmente, uma contradição, na medida em que o profissional é vinculado à instituição, porém, visa, além de atender aos

objetivos da mesma, atender da melhor forma possível os usuários, em contraposição aos “desejos” daqueles que Serra (1982) denomina como instituintes.

Considerando a definição de Lapassade sobre instituição, de Serra e Souza sobre a prática institucionalizada do Serviço Social, elaborei a seguinte síntese que irá respaldar o presente trabalho, ou seja, para mim

***Instituição é a junção articulada de saberes, práticas interventivas/controladoras, normas, que são produzidas nas relações entre os indivíduos. Tem por finalidade regular o funcionamento da vida dos diversos tipos de pessoas nas mais diversas classes sociais às quais pertencem, além de ser um espaço propício a contradições devido às relações de poder inerentes à mesma.***

Diante de toda reflexão realizada até o momento, faz-se necessário abordar mais especificamente as atribuições do assistente social e a sua prática dentro das instituições.

O Assistente Social pode atuar nas mais diversas áreas, como por exemplo, as Organizações Não-Governamentais (ONGs), organizações estatais, organizações político-sindicais, em empresas mercantis, como autônomo etc. Este profissional pode trabalhar, segundo o Código de Ética dos Assistentes Sociais, executando as seguintes ações:

Art.4º. – Constituem competência do Assistente Social: I - elaborar, implementar, executar e avaliar políticas sociais junto a órgãos da administração pública direta ou indireta, empresas, entidades e organizações populares; II – elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos que sejam do âmbito de atuação do Serviço Social com participação da sociedade civil; III – encaminhar providências, e prestar orientação social a indivíduos, grupos e a população;... V – orientar indivíduos e grupos de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos; VI – planejar, organizar e administrar benefícios e Serviços Sociais; VII – planejar, executar e

avaliar pesquisas que possam contribuir para a análise da realidade social e para subsidiar ações profissionais; VIII – prestar assessoria e consultoria a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades, com relação às matérias relacionadas no inciso II deste artigo; IX – prestar assessoria e apoio aos movimentos sociais em matéria relacionada às políticas sociais, no exercício e na defesa dos direitos civis, políticos e sociais da coletividade; X – planejamento, organização e administração de Serviços Sociais e de Unidade de Serviço Social; XI – realizar estudos sócio-econômicos com os usuários para fins de benefícios e serviços sociais junto a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades. (CRESS 7ª Região, 2005, p. 33 e 34)

Buscando bibliografia sobre o tema aqui explicitado, encontrei em Faleiros (1985) alguns dados, a partir do movimento de reconceituação da profissão que considero relevante refletir.

A partir do movimento de reconceituação do Serviço Social, Faleiros reflete sobre as críticas surgidas neste período acerca do trabalho institucional da profissão. Segundo o autor,

Uma atenção especial foi outorgada ao processo metodológico, esquecendo-se o contexto da prática da maioria dos trabalhadores sociais latino-americanos. Preocupou-se com o processo metodológico do conhecimento, sem uma análise da produção desse mesmo conhecimento. Nas escolas de Serviço Social voltou-se para a realização de práticas extra-institucionais. Este fato punha em contradição os campos de prática com os campos profissionais. (FALEIROS, 1985, p. 29)

Nesse sentido, o autor põe em discussão a crítica sobre a reconceituação e relata que esta é “(...) acusada de desvincular-se da prática reconceituada nas instituições”. Para ele, tal crítica esquece que a reconceituação da prática implica em uma transformação das relações profissionais no interior das instituições. (IDEM).

Faleiros (1985) prossegue dizendo que a crítica pela crítica não proporciona a mudança que seria necessária nas instituições. Para ele é preciso ter-se “(...) *uma nova correlação de forças*” e criar uma estratégia para a implementação da mudança. (p.30)

Havia, segundo o autor, uma preocupação com a institucionalização e da ação profissional que também perpassava por áreas distintas, como por exemplo, a medicina, a psicologia e o serviço social. Existia ainda uma preocupação com a prática institucional que se opunha ao movimento de reconceituação do Serviço Social.

Este rápido panorama sobre alguns impasses sofridos pelo movimento de reconceituação serve para iluminar questões atuais acerca do trabalho institucional dos assistentes sociais, visto que dentro dos espaços anteriormente mencionados, o assistente social se depara com alguns bloqueios institucionais, os mais variados. Destacarei aqui os dois que mais achei relevantes para explicitar, são eles:

A prática do Serviço Social está sempre na dependência de uma instituição para poder realizar-se. O poder institucional condiciona o Assistente Social à submissão, sobretudo considerando o reduzido mercado de trabalho. (SOUZA,1995, p.10)

Contudo, assim como também o diz Faleiros (1985) e Souza (1995), o assistente social não deve permitir que os limites citados anteriormente prejudiquem ou que distorçam os seus objetivos enquanto profissional. Sendo assim, é necessário a busca por recursos que possam lhe motivar a superar tais obstáculos, como, por exemplo, o trabalho em rede, apesar deste não ser tão fácil.

Segundo Faleiros (2002) “*Trabalhar em rede é muito mais difícil do que empreender a mudança de comportamento, bastando para isto um bom marketing, ou realizar a intervenção no meio, ou estimular o eu, e mesmo reivindicar serviços*” (p.25).

No caso do trabalho realizado na FCRB, trabalhamos em rede com a Associação dos Servidores da FCRB, com médicos e instituições que prestavam assistência aos

servidores ativos e aposentados que eram atendidos pelo Serviço Social, assim como também com o Setor de Administração de Recursos Humanos e com a Divisão de Difusão Cultural na execução de algumas atividades que eram realizadas na instituição. Estes setores nos prestavam auxílio na marcação do espaço para a realização das reuniões com o grupo, no envio de correspondência a servidores ativos e aposentados dentre outras atividades.

Na intervenção de redes, o profissional não se vê nem impotente nem onipotente, mas como um sujeito inserido nas relações sociais para fortalecer, a partir das questões históricas do sujeito e das suas relações particulares, as relações destes mesmos sujeitos para ampliação do seu poder, saber, e de seus capitais. (FALEIROS, 2002, p.25)

Nesse sentido, as redes formadas na FCRB pelo Serviço Social, tinham como principal objetivo proporcionar aos usuários um maior fortalecimento para que pudessem participar das atividades com mais segurança em si mesmos. Não esquecendo é claro das dificuldades enfrentadas para que o trabalho em rede fosse realizado. Passamos por algumas dificuldades e nesse sentido, foi necessário planejar e avaliar melhor todas as ações e objetivos que tínhamos para com os usuários.

Sobre o poder institucional, cabe ressaltar que o mesmo não somente reduz o profissional à condição de “explorado”, mas também este poder impossibilita que algumas ações sejam efetivadas por causa de suas regras tão “engessadas”. Mas não podemos também nos deter somente a estas concepções. Em contrapartida, essas relações de poder permitem que o assistente social as supere e produza as suas próprias representações, pois “*É nas relações que passamos a existir e nas quais nos identificamos, elaboramos nossas representações*” (FALEIROS, 2002, p.47).

Um outro fator relevante é o fato de que as demandas da população findam por definir a prática do Serviço Social. “*As demandas da população vão definindo também esta prática profissional como pedidos de recursos, capacitação, encaminhamentos, informações, orientação, organização*” (Faleiros, 2002, p.32). É possível exemplificar esta colocação de Faleiros com o fato de que na Fundação Casa de Rui Barbosa, o

Serviço Social foi chamado a atuar devido à solicitação feita por uma aposentada que precisava de ajuda para locomoção e solicitou a direção da FCRB recursos para se locomover em função de um tratamento médico.

É aí que se dá o trabalho sobre as mediações complexas na dinâmica das relações particulares e gerais dos processos de fragilização social, para intervir nas relações de força, nos recursos e nos poderes institucionais, visando fortalecer o poder dos mais frágeis, oprimidos, explorados, pelo resgate da sua cidadania, da sua autonomia, da sua autoestima, das condições singulares da sobrevivência individual e coletiva, de sua participação e organização. (IDEM)

Segundo Freynet, apud Faleiros (2002), o Serviço Social atuante nas instituições, possui também um papel de mediador de conflitos, intervindo sobre “(...) *as tensões, os conflitos, a violência, entre os grupos excluídos, a sociabilidade local e a sociedade instituída*” (p.33 e 34).

Neste sentido, o foco do trabalho do assistente social, segundo Faleiros (2002), é “(...) *trabalhar estratégias de intervenção nas diferentes trajetórias individuais e coletivas que se produzem nas relações sociais*” (p.36). O profissional de Serviço Social deve estar atento às modificações que ocorrem na sociedade para poder auxiliar na intervenção nas instituições as quais estará trabalhando. Tal reflexão ficará mais clara nos demais tópicos e também no próximo capítulo.

### **1.3. A instituição Fundação Casa de Rui Barbosa.**

Neste momento é imprescindível conceituar o que é uma fundação, sendo assim o Minidicionário da Língua Portuguesa, Aurélio, a define como: “1. *Ato ou efeito de fundar. 2. Instituição para fins de utilidade pública ou beneficência. 3. Alicerce.*”. (FERREIRA,2000, p.336). No caso da Fundação Casa de Rui Barbosa (FCRB), ela é

uma instituição que se encaixa na segunda opção da citação, o que será de fácil visualização no decorrer deste trabalho.

A Fundação Casa de Rui Barbosa (FCRB) está situada na casa onde residiu o jurista e intelectual brasileiro Rui Barbosa. A casa está localizada na cidade do Rio de Janeiro, no bairro de Botafogo e foi adquirida pelo governo brasileiro em 1924, assim como a biblioteca, os arquivos e a propriedade intelectual do jurista. A Casa foi aberta ao público como museu em 1930, sendo a primeira casa-museu do país. A Fundação, criada no dia 6 de abril de 1966, através da Lei nº 4.943<sup>7</sup>, está diretamente ligada ao Ministério da Cultura, que por sua vez está ligado à Presidência da República.

De acordo com o seu Estatuto, que fora criado através do Decreto nº 5.039 de 07 de abril de 2004, no qual aprova também o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas da Fundação, esta tem por finalidade:

Artº 2º A FCRB tem por finalidade o desenvolvimento da cultura, por meio da pesquisa, do ensino, da preservação e da difusão, cumprindo-lhe, especificamente: I - promover o conhecimento da vida e da obra de Rui Barbosa, por meio da guarda, preservação e divulgação dos bens que lhe pertenceram – residência, mobiliário, biblioteca e o arquivo pessoal – e de sua produção intelectual, destacando-se a publicação sistemática da obra por ele deixada, sua crítica e interpretação; II - manter, ampliar e preservar os acervos museológicos, bibliográficos, arquivísticos e iconográficos de Rui Barbosa e da cultura brasileira, sob sua guarda, por intermédio de ações exemplares continuadas de conservação, preservação e acesso aos bens culturais; III - promover estudos e cursos sobre temas pertinentes à sua área de atuação e que visem ao estabelecimento de padrões de eficiência e qualidade na área de conservação, preservação e acesso a bens culturais, assim como na elaboração de normas, tecnologias e procedimentos técnicos relacionados à gestão de seu patrimônio cultural. (DECRETO nº 5.039 de 07 de abril de 2004).

---

<sup>7</sup> [www.projetomemoria.art.br](http://www.projetomemoria.art.br)

Cabe ressaltar que até o ano de 2004 diversos órgãos federais não possuíam Estatutos, pois durante o governo Collor, o então presidente havia revogado as leis, decretos e os estatutos dessas instituições. Sendo assim, somente em 2004 é que as fundações e os institutos, como por exemplo, o Instituto do Patrimônio Histórico Nacional de Artes (IPHAN), passaram a ser regidos pelos seus novos estatutos. A partir do Decreto supracitado, muitas transformações ocorreram na FCRB e foi possível vislumbrá-las tanto no âmbito burocrático quanto no próprio cotidiano da Casa. A partir do novo Estatuto, alguns cargos e setores foram renomeados e outros criados, como por exemplo, o cargo de Diretor (a) Administrativo (a) que passou a ser denominado (a) Coordenador (a) Geral de Planejamento e Administração (CGPA) e o Setor de Pessoal passou a ser um Serviço de Administração de Recursos Humanos (SARH). Além disso, de acordo com o novo Estatuto, uma auditoria interna permanente foi instaurada na FCRB.

Na FCRB todas as ações que dizem respeito à compra de materiais, o financiamento para a execução de palestras, seminários e cursos, passam por um processo de licitação, com o objetivo de comparar os preços e a qualidade dos serviços que serão prestados à instituição para que esta seja contemplada com as melhores condições.

Devido ao processo de instauração do neoliberalismo em nosso país, juntamente com os efeitos da globalização, a Fundação Casa de Rui Barbosa (FCRB) passou por algumas adaptações, como por exemplo, a contratação, via terceirização de alguns funcionários e serviços. Estes trabalhadores terceirizados são contratados por uma empresa externa para estarem prestando serviços à FCRB.

Os salários desses funcionários terceirizados são menores do que o dos servidores, o que condiz exatamente com a lógica neoliberal. Os direitos também são diferentes e com menos benefícios que os servidores da FCRB possuem.

Não podemos nos esquecer também que o servidor público federal lutou bastante, ao longo do tempo, para obter o direito de gozar pelos benefícios que possui hoje, mesmo tendo passado por momentos de muita instabilidade no governo Collor, eles, através de uma mobilização da classe, conseguiram manter uma boa parte de seus direitos.

Uma outra classe de “trabalhadores” que existe na FCRB é composta por estagiários universitários e bolsistas de um projeto da Fundação Carlos Chagas Filho de amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ), que têm como foco de trabalho a pesquisa nas mais diversas áreas existentes na instituição.

Na FCRB são realizadas atividades culturais tais como: a exibição de filmes com debates ao seu término; a explanação de pesquisadores sobre seus respectivos trabalhos; concertos de músicas clássicas; seminários; mini-cursos; atividades infantis na biblioteca infantil; recebimento de visitantes á biblioteca de Rui Barbosa; há também um trabalho de restauração de livros; visitação à casa-museu de Rui Barbosa; visitação livre ao jardim da Casa, dentre outros.

#### **1.4. A demanda pelo Serviço Social na FCRB.**

Refletindo sobre como o Serviço Social passou a realizar o seu trabalho na FCRB, foi possível perceber que tal acontecimento se deu de uma maneira muito particular. Mas que apesar disso, em momento algum o Serviço Social deixou de executar uma prática institucionalizada.

Segundo Souza (1995), “*A clientela chega ao Serviço Social através de uma organização institucional*” (p.39), sendo assim,

A organização se coloca como intermediadora entre os bens e serviços procurados e a população que os procura. E na organização, o Serviço Social é, em geral, o serviço que informa, encaminha, estimula, anima e orienta a

população em função das exigências necessárias à aquisição desses bens e serviços. (IDEM)

No caso específico da Fundação o Serviço Social foi procurado para atender às demandas de uma servidora aposentada que solicitou auxílio para se locomover a fim de realizar alguns exames médicos, pois não poderia fazê-lo sozinha. Os aposentados se queixavam desta separação total da instituição após a aposentadoria, a partir disso, o Presidente da FCRB atendeu à solicitação desta aposentada e posteriormente, juntamente com o auxílio da Diretora Administrativa e do Chefe do Setor de Pessoal, procurou o Serviço Social, para que este pudesse trabalhar mediando as relações entre a Fundação e os aposentados.

Tanto a Diretora, que também tinha formação em Psicologia, quanto o Chefe do Setor de Pessoal já conheciam o trabalho do Serviço Social, pois já haviam trabalhado na extinta Legião Brasileira de Assistência (LBA) com profissionais desta área. Sendo assim, a Diretora convidou a aluna de Serviço Social da PUC-Rio, Alessandra Guse dos Santos, que havia prestado serviços administrativos na FCRB e, portanto era conhecida na mesma, para realizar um trabalho com o Grupo de Servidores Aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa (GSAFCRB). O convite foi feito a uma estagiária e não a um profissional da área, devido à não existência, no Estatuto da instituição, de um setor de Serviço Social. De acordo com o Título I, dos direitos e das responsabilidades gerais do Assistente Social no Código de Ética dos Assistentes Sociais, o aluno de Serviço Social não pode permanecer no campo de estágio sem uma supervisão direta por um profissional da área. Diante de tal empecilho, a Diretora Administrativa da Fundação entrou em contato com a Coordenadora de Estágio do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio, para que juntas pudessem buscar uma solução para o problema. A solução encontrada naquele momento foi contar com a colaboração de uma assistente social para dar supervisão à estagiária.

A primeira necessidade percebida foi a de um espaço físico adequado para a realização dos atendimentos pela assistente social e pela estagiária. Havia uma sala anexa ao Setor de Pessoal (SP) que foi disponibilizada para a utilização por parte do

Serviço Social. Para entrar na sala era necessário passar por dentro do SP, o que era muito bom, pois é lá que os servidores aposentados e ativos vão para requerer qualquer tipo de solicitação referente à sua vida institucional. Portanto, o SP recebe um número bastante significativo de pessoas, que vão até o local para resolver questões relacionadas aos seus planos de saúde, às suas férias, à folha de pagamento, etc.

Em função da solicitação da instituição, o Serviço Social iniciou sua atuação desenvolvendo reuniões mensais com um grupo de aposentados que foi convidado pela Diretora Administrativa. Cabe ressaltar que as reuniões de grupo não foram solicitadas pelos aposentados, elas foram oferecidas pela FCRB com o objetivo primário de ouvir as demandas dos servidores aposentados. Nesse sentido o Serviço Social passou a ser um mediador das relações entre os aposentados e a instituição. Isto reforça o que Souza (1995) diz a esse respeito:

Em algumas circunstâncias não é a população que procura a organização e, sim, esta que procura aquela. Isto ocorre quando a organização implanta programas ou serviços que devem atingir um contingente populacional determinado que, no entanto, não tem conhecimento deles. Também nesse caso o Serviço Social assume o papel de intermediador entre a organização que oferece e a população que deve ser informada, estimulada e motivada a receber os serviços oferecidos. (p.39)

O Serviço Social assumia então a missão de informar e motivar os aposentados a conhecer e participar das atividades do grupo de aposentados que se instituía naquele momento.

A Assistente Social e Supervisora Conceição Cuba que iniciou o trabalho com o grupo, permaneceu na instituição até dezembro de 2003, retirando-se do campo de estágio por problemas particulares. Com a sua saída, a supervisão foi assumida pela professora do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio, Maria Adelaide Ferreira Gomes que se fazia presente na Fundação uma vez por semana.

A professora assumiu a supervisão da estagiária, dando início ao trabalho na FCRB em 16/04/2004, após uma reunião com a Diretora Administrativa. Nesta reunião

a supervisora solicitou que mais uma estagiária fosse selecionada para auxiliar a Alessandra G. dos Santos na realização das atividades na Fundação.

A nova estagiária, Maria Aparecida Vasconcelos, permaneceu na Casa por um curto espaço de tempo no ano de 2004, mas ainda assim, elaborou o primeiro Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social sobre o Grupo de Servidores Aposentados da FCRB, intitulado *“A Aposentadoria e seus Impactos: Rupturas e Desafios para o Grupo de Aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa – FCRB – Uma Contribuição do Serviço Social”*. Após a saída de Maria Aparecida eu assumi a vaga de estágio.

A estagiária Alessandra Guse dos Santos permaneceu na FCRB durante o período de dois (2) anos, que teve seu término em julho de 2004. Todo este acúmulo de experiência contribuiu para que ela elaborasse em 2005 o seu Trabalho de Conclusão de Curso sob o título *“Aposentadoria: uma reflexão a partir da experiência junto ao grupo de aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa”*.

Fazendo uma análise do espaço físico institucional que ocupávamos na FCRB, considero que o Serviço Social ficou situado em um local privilegiado da mesma, pois teve a possibilidade de se aproximar mais dos servidores ativos e aposentados, devido ao fato de que muitos deles sequer sabiam da nossa existência, e na medida em que visitavam o Serviço de Administração de Recursos Humanos (SARH), se interessavam em saber quem eram as estagiárias e que tipo de trabalho realizavam no referido setor.

Com a chegada da auditoria permanente, anteriormente mencionada, o Serviço Social foi remanejado para a sala do SARH, para que a auditora tivesse um local para trabalhar. Tal acontecimento se deu dessa forma devido à falta de espaço físico que há na Fundação e principalmente pelo fato do Serviço Social não fazer parte do quadro institucional da FCRB. Sendo assim, não houve, por parte das estagiárias que estavam no campo de prática naquele momento, elementos suficientes, além de tudo o que haviam dito e realizado, para justificar a relevância da permanência na utilização da sala.

Em contrapartida, as estagiárias buscaram teorias que pudessem clarificar esta questão institucional que estavam vivenciando e que pudessem indicar estratégias para que tal empecilho fosse ultrapassado. Tínhamos muitas dúvidas se o Serviço Social existia na FCRB enquanto uma profissão institucionalizada e buscamos na literatura, em especial no trabalho de Souza (1995) auxílio para o nosso fortalecimento à respeito do referido assunto. De acordo com a autora,

Como instituição, o Serviço Social existe à medida que se apropria de um objeto de trabalho e possui uma clientela que assume as ações e os resultados por ele produzidos como necessários à sua existência. (p.16)

Ainda com base em Souza (1995), as estagiárias e a supervisora analisaram durante os diversos encontros de supervisão quais seriam as estratégias que poderiam ser criadas para solucionar tal questão. Foi um período árduo e conseqüentemente muito cansativo, visto que promovíamos ações que na verdade não foram suficientes para a resolução de tal problema. Na verdade o que percebo após quase dois anos de realização deste trabalho na FCRB, é que as estratégias que nós promovemos para que esta questão institucional fosse ultrapassada foram realizadas com muito compromisso profissional por parte da equipe de Serviço Social. Mesmo assim não foi possível avançar devido aos limites institucionais que uma casa de cultura federal possui, principalmente pela falta de espaço físico existente na mesma.

Além de tudo o que foi dito até o presente momento, cabe dizer que as estagiárias realizaram um levantamento sobre todas as instituições vinculadas ao Ministério da Cultura (MINC), com o objetivo de verificar se nessas autarquias, instituições e fundações existia em seu quadro funcional um setor específico de Serviço Social. A resposta foi negativa e somente a partir daí é que foi possível vislumbrar o quão é importante a inserção dessa profissão nas casas de cultura e ainda de que isso só será possível através da realização de concurso público, o que acarretaria no mínimo em dois anos de preparação para tal. Dependendo ainda de uma aprovação do Ministro da Cultura e do Presidente da República para que tal concurso fosse realizado.

Para Souza,

Quando uma idéia ou uma prática institucionalizada não encontra uma clientela que a reconheça como importante, incorporando-a como um dos seus elementos, ela deixa de existir como instituição. Também as soluções ou respostas apresentadas por uma instituição, quando não correspondem às demandas que se expressam através quer dos problemas próprios da clientela quer criados em função dela, levam essa instituição ao mesmo destino. Em alguns casos ela se redefine em função das novas demandas surgidas. (1995, p.16)

Estivemos por alguns momentos nos questionando se estávamos realmente realizando uma prática institucionalizada, tal contradição permaneceu em nossas mentes durante um longo período. Mas podemos perceber ao longo de todo esse processo que o Serviço Social existia enquanto instituição na medida em que tínhamos, como relata Souza (1995) um objeto, que era o trabalho realizado com o Grupo de Servidores Aposentados da FRCB (GSAFCRB), uma clientela, os servidores aposentados e alguns servidores ativos e ainda pelo fato de que estes assumiam o trabalho que era realizado pelo Serviço Social na FCRB.

Independente das dificuldades o compromisso profissional com os servidores (ativos e aposentados) nunca sofreu problema de continuidade. Um outro dado relevante a ser explicitado é o fato de conter no Estatuto da Associação dos Servidores da Fundação Casa de Rui Barbosa (ASFCRB) um artigo que diz que a Associação deverá promover atividades sociais e fomentar a cooperação entre os seus associados, vejamos:

Art.2º. A Associação tem por objetivos: III – manter e fomentar a cooperação e a solidariedade entre os associados, bem como a integração e participação do corpo funcional; VII – buscar o aprimoramento funcional, intelectual e social de seus associados, mediante atividades educativas, culturais, sociais e esportivas. (ESTATUTO da ASFCRB, aprovado em 31 de outubro de 2001)

Cabe ressaltar que diante da possibilidade do Serviço Social interromper as suas atividades por dificuldades financeiras para a elaboração das reuniões e também, por termos em mãos um documento que viabilizava o financiamento das atividades e da supervisão, é que houve uma motivação por parte de alguns servidores ativos e aposentados, de, através da ASFCRB, buscaram meios para a contratação de um assistente social. Tal articulação só foi possível porque nós trabalhamos em rede com a ASFCRB, o que Faleiros (1985) sinaliza como uma atividade importante e crucial para o Serviço Social.

Um outro fator relevante que possibilitou essa articulação, de servidores ativos e aposentados, na tentativa de contratação de um profissional de Serviço Social para permanecer na FCRB por uma carga horária maior, já que a supervisão dada às estagiárias era de duas horas semanais (sendo que na maioria das vezes o horário era ultrapassado por conta das demandas trazidas pelas estagiárias), foi o estabelecimento de um vínculo (entendido aqui como um facilitador e não como um instrumento de controle) entre servidores e o Serviço Social. Visto que as estagiárias, após tornarem-se parte integrante do grupo do Setor de Administração de Recursos Humanos, que faz parte do grupo maior da instituição, que é a FCRB, elas puderam se relacionar com esses trabalhadores a partir das demandas originadas pelos mesmos. O que remete ao que Lapassade (1989) descreve com relação à formação dos grupos. Pois, para que um grupo seja formado, é necessário que haja afinidade entre seus membros. Apesar de todo o controle institucional que havia na FCRB, principalmente pelo fato de ser uma instituição pública federal, o Serviço Social conseguiu desenvolver seu trabalho de forma compromissada. O que não quer dizer que não tivemos barreiras a superar, mas acreditamos que o mais relevante durante todo este processo foi o aprendizado e o crescimento profissional e pessoal de todos os que estiveram envolvidos neste processo.

Além disso, cabe ressaltar que a prática do Serviço Social era uma prática institucionalizada na medida em que a ASFCRB, após ter sido procurada por alguns associados, assumiu o financiamento do trabalho realizado pelo Serviço Social e ainda intermediou as negociações junto à direção da Fundação para a viabilização do trabalho que era realizado. A ASFCRB assumiu, na verdade, uma demanda da FCRB para com

os seus associados, visto que boa parte da Associação é composta, além dos servidores ativos, por servidores aposentados e pensionistas também. Diante disso é que foi estabelecida essa quádrupla parceria entre a FCRB, a ASFCRB, o Departamento de Serviço Social da PUC-Rio e a Supervisora de Serviço Social. Devido a alguns problemas ocorridos durante o reconhecimento do novo corpo diretor da ASFCRB junto ao cartório em dezembro de 2005, pois a ata da eleição da nova direção continha discrepâncias e caiu em exigência por diversas vezes, não foi possível a contratação de um profissional de Serviço Social até junho de 2006. Sendo assim, as atividades realizadas pelo Serviço Social foram interrompidas e o trabalho teve seu término em julho de 2006, quando as estagiárias deixaram o campo de prática.

## **Capítulo 2 – A PRÁTICA DO SERVIÇO SOCIAL NA FUNDAÇÃO CASA DE RUI BARBOSA**

### **2.1. A minha inserção na instituição e as relações de trabalho na FCRB.**

Conforme já indiquei, iniciei meu estágio na FCRB em 27/09/2004 com o principal objetivo de atender a uma demanda dos aposentados com relação à realização de passeios. Eu já havia realizado esse tipo de atividade em um outro campo de estágio, portanto pareceu-me que seria um pouco mais “fácil” iniciar um trabalho num campo desconhecido no qual eu teria que realizar atividades que já desenvolvia com um outro tipo de grupo. Isto foi totalmente diferente do que eu havia pensado.

A princípio, a minha carga horária na FCRB era de 10 (dez) horas semanais. Sendo que 8 (oito) horas eram destinadas à prática no campo de estágio e 2 (duas) horas para o encontro de supervisão, que normalmente ultrapassava o horário. Com o passar dos dias, a demanda aumentou, pois a estagiária Alessandra G. dos Santos já havia deixado o estágio, então passei a estagiar 18 (dezoito) horas no campo, acrescentando às duas horas do encontro de supervisão, totalizando assim 20 (vinte) horas semanais. No

primeiro período o estágio era curricular sem remuneração, após a saída da estagiária, passei a receber uma bolsa-auxílio. A vaga de estágio foi assumida por Roberta Silva de Abreu que permaneceu no campo de prática junto comigo até julho de 2006, quando terminaram as atividades.

Refletindo um pouco sobre a minha chegada à FCRB, tenho a dizer que quando adentrei pela primeira vez na Fundação fiquei maravilhada. Pois para chegar até o prédio onde fica localizada a administração, as pesquisas, a editoração, a biblioteca e os demais setores, é necessário passar pelo jardim da Fundação que é tombado pelo patrimônio histórico nacional e é mantido da mesma forma como Rui Barbosa o deixou ao falecer.

Passei por um momento “mágico”, pois caminhei por um local repleto de verde, com pequenos lagos, animais, como, por exemplo, micos, pássaros e peixes. Após passar por esse agradável caminho, cheguei ao prédio, onde a realidade mostrou-se imediatamente muito diferente.

Chegando à recepção cumprimentei algumas pessoas lhes desejando uma boa tarde e tive, o que para mim foi uma desagradável surpresa, algumas pessoas não me responderam. Isso não se deu somente neste primeiro momento, mas também em outros.

Na realidade o que pude perceber, ao passar dos dias, durante o período de estágio na FCRB, é que há uma certa dificuldade no estabelecimento de um contato primário entre as pessoas. Algumas pessoas são muito fechadas, reservadas, no sentido de que “elas podem não ter interesse/vontade em formar novas amizades e/ou estabelecer novos relacionamentos” no ambiente de trabalho.

Aos pouco fui percebendo que na FCRB existiam várias “ilhas”, como por exemplo, a “ilha” dos pesquisadores, a “ilha” dos funcionários terceirizados, a “ilha” dos servidores da área administrativa e assim por diante. A FCRB está dividida em duas áreas, que são conhecidas como a área Meio, que possibilita que as ações da área fim sejam realizadas, e a área Fim, que é a parte responsável pelas finalizações dos

trabalhos. A primeira composta pelos setores ligados diretamente à administração, tais como o Setor de Administração de Recursos Humanos, o Setor Financeiro, o Serviço de Administração de Serviços Gerais (SASG). Já a área Fim corresponde ao Centro de Pesquisas, que é responsável pelas pesquisas em direito, história, assim como o arquivo, a biblioteca e outros.

No interior das “ilhas” existentes na FCRB a comunicação se dá com mais abertura somente entre seus membros. O que é compreensível se formos levar em conta que para que as pessoas se aproximem é necessário que elas tenham algum tipo de afinidade ou ainda que construam algum tipo de vínculo. Como diz Lapassade (1989), o ser humano necessita de estar inserido em algum grupo, seja a família, o trabalho, a escola, os amigos, etc, mas para isso é necessário que tenham alguma afinidade, o que chamarei neste trabalho de vínculo.

Posteriormente, após a realização de um projeto de pesquisa acerca das relações de trabalho na FCRB e do histórico levantado por Santos (2005), foi possível compreender que estas relações se configuraram desta maneira, devido a toda uma cultura remanescente da instauração do neoliberalismo no Brasil. Cultura esta que promoveu diversas modificações na estrutura, principalmente, das instituições públicas federais.

Outro fator relevante a ser refletido é o fato de que após a instauração do sistema neoliberal, houve também um alto nível de desemprego no país, o que gerou algumas transformações no perfil do trabalhador brasileiro. As pessoas passaram a procurar oportunidades pensando, primariamente, nas estabilidades e benefícios que pudessem vir a ter com o emprego e não pensavam, por exemplo, se gostavam de realizar a atividade na qual se candidatavam para trabalhar.

Na FCRB é possível vislumbrar o reflexo de todo esse processo, visto que algumas pessoas que lá trabalham o fazem por necessidade de trabalhar, pela procura

por estabilidade<sup>8</sup> profissional e não por identidade com a vida e obra do jurista Rui Barbosa. Isto ocorre na FCRB, assim como na sociedade como um todo. De acordo com o modo de produção capitalista, as pessoas precisam produzir para não serem marginalizadas pela sociedade. E, pensando que é possível estar inserido nesta lógica e ao mesmo tempo ter a segurança de um emprego garantido, é que muitas pessoas procuram as Instituições Públicas.

Na FCRB não é diferente, visto que é também uma Instituição Pública Federal, onde as pessoas ingressam através de concursos públicos. Não acho que esta postura seja inadequada, todavia, percebo que ela ocorre naturalmente, principalmente pelo alto índice de desemprego que se instaurou no mercado de trabalho brasileiro. Ricardo Antunes (2003) chama essa classe trabalhadora de “*classe que vive do trabalho*”, que surge com o capitalismo. Visto dessa forma, o trabalho deixa de ser algo gratificante, passando a ser obrigatório e tem como consequência o estranhamento, que são “(...) *barreiras sociais que se opõem ao desenvolvimento da personalidade humana*”. (p.34)

O que quero chamar atenção aqui é que tanto na FCRB como na sociedade em geral, o trabalho passou a ser um meio de subsistência, fazendo com que a força de trabalho passe a ser “*uma mercadoria*”, a qual tem como objetivos a “*produção de mercadorias*”. Perdeu-se a possibilidade de ver o trabalho além do seu objetivo primário que é a produção. Sendo assim, as relações de trabalho não são tão amistosas e o trabalho passa a ser algo maçante, desestimulador. (ANTUNES, 2003)

### **2.1.1. A minha percepção sobre as relações de trabalho na FCRB.**

Refletindo sobre os elementos externos que contribuíram para que os trabalhadores da FCRB tenham uma relação estranhada com o trabalho, fui buscar mais auxílio bibliográfico na obra de Erich Fromm (1980). O autor relata a forma como o

---

<sup>8</sup> Para um maior detalhamento sobre a estabilidade do servidor público federal, ver Santos (2005) e Souza (2003).

homem cria naturalmente vínculos para que estes possam lhe dar segurança. Para tal, exemplifica este processo falando da criança, que ao nascer, após o corte do cordão umbilical, perde o vínculo com sua mãe. Mas este é mantido através da amamentação. A estes vínculos, que precedem o que o autor chama de “processo de individuação”, ele chama de “vínculos primários”. Segundo Fromm,

Eles são orgânicos no sentido de fazerem parte do desenvolvimento humano normal; implicam uma ausência de individualidade, mas também dão segurança e orientação ao indivíduo. (FROMM, 1980, p.30).

Mais adiante descreve sobre o processo acelerado pelo qual a criança passa, através da educação para chegar à individualização. É a partir das noções que a criança adquire no processo educacional que poderá perceber as diferenças entre o “*eu*” e o “*tu*”. O autor faz um riquíssimo detalhamento sobre as fases que a criança passa até ter uma noção do que é a individualização. Vou me deter apenas em algumas partes que possam clarificar a forma como se chega ao processo de individualização.

Segundo Fromm, este processo possui dois aspectos que se contradizem e que devem ser observados. São eles: 1 – “[...] *criança fica mais forte física, emocional e mentalmente*”; 2 – “[...] *solidão crescente*”. (FROMM, 1980, p.33). Estes dois aspectos são gradativamente acrescidos à medida que os vínculos primários são rompidos.

Um aspecto produtivo para evitar o “*isolamento e a ansiedade*” provocados pelo processo de individualização é o “*relacionamento espontâneo com o homem e a Natureza, um relacionamento que liga o indivíduo ao mundo sem eliminar sua individualidade*”. (FROMM, 1980, p.34). Fazendo uma relação entre todo o processo de individualização e o capitalismo, Fromm fala de dois aspectos ambíguos da liberdade proporcionada por estes processos:

(...) o capitalismo não só libertou o homem dos grilhões tradicionais como igualmente contribuiu, de forma tremenda, para o incremento da liberdade positiva, para a ampliação de um ego ativo, crítico e responsável. (...) ao mesmo tempo tornou o indivíduo cada vez mais isolado, solitário e

imbuído de uma sensação de insignificância e impotência. (FROMM,1980, p.93).

O processo de individualização acaba sendo uma forma de proteção criada pelo indivíduo. O autor relata que há uma necessidade por parte do ser humano, em manter algum tipo de vínculo, mesmo quando este está inserido em processos de individualização. Pois a não existência do vínculo pode gerar o isolamento e conseqüentemente o que denominamos hoje de “morte social”, que é entendida aqui como uma conseqüência penúltima de diversos fatores ocasionados pelo processo de exclusão social, que pode vir a gerar fatores que antecipem a morte biológica.

O sentimento de isolamento e incapacidade do homem moderno é ainda reforçado pelo caráter assumido por todas as relações humanas. O relacionamento concreto de um indivíduo com outro perdeu seu caráter direto e humano, assumindo um espírito de manipulação e instrumentalidade. Em todas as relações sociais e pessoais, as leis do mercado são a regra. É claro que o relacionamento entre correntes tem de ser baseado em mútua indiferença humana; do contrário, qualquer um deles ficaria paralisado na satisfação de seus encargos econômicos - lutar um contra o outro e não abster-se da efetiva destruição econômica do outro desde que necessária. (FROMM,1980, p.101).

Este processo é de fácil observação na FCRB, onde percebo diferenciados tipos de tratamento e valorização entre os trabalhos exercidos por servidores que possuem nível superior e os que possuem nível médio, assim como também com relação aos trabalhadores terceirizados. Em uma grande maioria das vezes, eles não se tratam como pessoas, ao contrário, tratam-se, em grande parte como mercadorias, Ricardo Antunes diz que:

A dimensão abstrata do trabalho mascara e faz desvanecer a sua dimensão concreta, de trabalho útil. Disto resulta o caráter misterioso ou fetichizado da mercadoria: ela encobre as dimensões sociais do próprio trabalho, mostrando-as como inerentes aos produtos do trabalho. Mascaram-se as relações sociais

existentes entre os trabalhos individuais e o trabalho total, apresentando-as como relações entre objetos coisificados. (ANTUNES,2003, p.129)

Na FCRB fica evidente que não só o capitalismo contribuiu para o surgimento das demandas oriundas da existência das “ilhas” de relacionamento mencionadas anteriormente. Acredito que as atividades oferecidas pela FCRB, que é uma instituição ligada ao Ministério da Cultura, são um tanto quanto seletivas. Visto que elas findam por não atingir a comunidade que vive ao entorno da Fundação, que é composta por escolas públicas, particulares, casas e prédios residenciais e ainda uma comunidade “carente”.

Não percebo que haja um interesse para que a comunidade do entorno da instituição saiba e participe das atividades que são oferecidas gratuitamente na mesma. Temos muitas escolas, localizadas próximo à FCRB, mas estas não são convidadas continuamente a trazerem seus alunos para assistirem a uma palestra, por exemplo, que mostre como era a vida dos últimos escravos no Brasil. O que se houve maciçamente dos frequentadores do Jardim da FCRB, é que a instituição não é convidativa e as pessoas acabam não participando das atividades pela falta de uma divulgação mais popular.

Vislumbro ainda que a reestruturação produtiva do trabalho favoreceu substancialmente para que chegássemos até este estágio de relacionamento, visto que,

O relacionamento de empregador e empregado está saturado do mesmo espírito de indiferença. A palavra ‘empregador’ encerra toda a história: o dono do capital emprega outro ser humano da mesma forma que ‘emprega’ uma máquina. Ambos utilizam-se mutuamente após de seus interesses econômicos, ambos são um instrumento nas mãos um do outro. Não é um relacionamento de dois seres humanos que tenham algum interesse um no outro além de sua mútua utilidade. (FROMM,1980, p.101).

Tal relacionamento entre empregador e empregado, acaba por configurar os acontecimentos anteriormente expostos no que tange ao atendimento ao público que a instituição atende. Os problemas relacionais transcendem os limites e poderes institucionais e tornam-se facilmente visíveis. Visto que as dificuldades de comunicação se faziam cada vez mais presentes pela setorialização dos serviços, proporcionando assim uma incomunicabilidade cada vez maior.

A incomunicabilidade entre as pessoas que trabalham na Casa de Rui Barbosa é muito comum o que contribui para este tipo de relação anteriormente explicitada por Fromm e dificulta a compreensão por parte dos mesmos, acerca das representações que possuem uns dos outros, além disso,

Gestos, silêncios, palavras: criaturas vivas que na sombra do inconsciente armam laços e desarmam vidas. Com elas construímos pontes em cima das águas turvas ou cavamos o fosso dos mal-entendidos. Uma boa parcela dos sofrimentos entre pessoas nasce do desencontro e da incomunicabilidade. (LUFT, 2004, p.36).

Muitas vezes as pessoas não se comunicam verbalmente, mas manifestam-se através de gestos e do próprio silêncio. Solicitei a uma aposentada que fizesse uma avaliação sobre o tratamento dado aos servidores ativos pela direção da FCRB e ela respondeu-me o seguinte: *“Eu acho que a relação é uma relação que fica capenga, que falta comunicação”* (Larissa<sup>9</sup>, 67 anos). Essa falta de comunicação tende a gerar a chamada incomunicabilidade, que conseqüentemente gera além de baixa auto-estima, uma relação com ausência de vínculo entre os servidores que trabalham na Casa, os aposentados e o público que freqüenta o jardim da mesma. No relatório do Levantamento do Perfil dos Freqüentadores do Jardim, que elaboramos em 2004, é possível perceber que as pessoas, apesar de o visitarem não se sentem à vontade, como já havia dito.

---

<sup>9</sup> Todos os nomes utilizados neste TCC são fictícios para proteger os usuários. Relato retirado da coleta de dados do Relatório de Pesquisa “As Representações Sociais dos servidores ativos da Fundação Casa de Rui Barbosa – FCRB – acerca dos aposentados da Instituição”, 2005.

Retomando, de acordo com o que Lapassade (1989) descreve a respeito dos grupos, o homem tem uma necessidade histórica em se relacionar desta forma. Haja vista que ele sempre viveu desta maneira, seja por interesses próprios, grupais, necessidades ou até mesmo por afinidade pessoal. Se compararmos com o que Fromm (1980) relata sobre a necessidade de formarmos vínculos, veremos que existe um tipo de vínculo que precede o processo de individualização mencionado neste trabalho, que é denominado de “vínculo primário”. Este tipo de vínculo serve para dar segurança e orientação ao indivíduo e é configurado pela família. A família é o primeiro grupo do qual participamos, posteriormente temos o grupo de amigos e o do trabalho, e é neste último que irei me deter.

Segundo Fromm (1980), o processo de individualização é uma proteção, que fica bem visível neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) quando exponho a questão das “ilhas” de comunicação existentes na FCRB. Estas “ilhas” são grupos, dentro das organizações (setores da instituição) que por afinidade se unem e mantêm a comunicação entre si. Estas organizações (setores) têm como objetivo a produção que lhes é atribuída pela instituição (FCRB). As organizações (setores) são conforme Lapassade (1989), “(...) *um conjunto formado por partes que cooperam*” (p.296) para o funcionamento da instituição (FCRB).

Essa relação entre grupos, organizações e instituição não se processa tão facilmente devido a todos os fatores já elencados neste TCC, dentre eles cabe destacar a instauração do neoliberalismo juntamente com o processo de globalização, que contribuíram para a incomunicabilidade entre as “ilhas” existentes na FCRB e os “outros poderes institucionais” que tentam impor normas e regras para que os objetivos da instituição sejam cumpridos.

Reconheço que as regras e normas são necessárias, todavia acredito que ao invés destas serem impostas, devem ser propostas aos grupos e as organizações que compõem a instituição com o objetivo de minimizar a incomunicabilidade existente na instituição.

Há que se ressaltar também que existe na FCRB uma outra organização, além dos setores, que visa o bem estar dos servidores ativos e aposentados e a harmonia nas relações entre estes e a instituição. Essa organização é a Associação dos Servidores da Fundação Casa de Rui Barbosa (ASFCRB), que foi formada para representar os seus associados (servidores ativos e aposentados) na luta por melhores condições de trabalho, salário e também, para fomentar a ajuda - mútua entre os seus associados. Dessa forma torna-se muito mais clara toda a negociação realizada entre as instituições e organizações interessadas na realização do trabalho realizado pelo Serviço social na FCRB.

A seguir irei refletir sobre o trabalho realizado junto ao Grupo de Servidores Aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa (GSAFCRB).

## **2.2. A experiência junto ao Grupo de Servidores Aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa**

Tomando como base tudo o que foi explicitado até o presente momento, percebo que todo esse processo se refletiu também no Grupo de Servidores Aposentados da FCRB (GSAFCRB), visto que os aposentados possuem uma grande resistência em participar das atividades da Fundação. Tudo isto impede que haja o estreitamento dos laços afetivos entre todos, uma vez que, segundo Fromm, *“Não só as relações econômicas, mas igualmente as pessoais, têm este caráter de alheamento: em vez de relações entre seres humanos, revestem-se do caráter entre coisas”*. (FROMM,1980, p.102). Nesse sentido, cabe refletir sobre o que ocasionou, além do que já foi dito, tal distanciamento.

A FCRB possuía até maio de 2006, cento e trinta (130) servidores ativos e sessenta e sete (67) servidores aposentados e sete (7) pensionistas. O trabalho do Serviço Social se concretizou em projetos tais como o GSAFCRB, com o qual eram realizadas reuniões mensais (de mais ou menos duas (2) horas de duração), que

buscaram conhecer as necessidades e expectativas dos servidores aposentados. Estas reuniões foram acompanhadas por duas (2) estagiárias de Serviço Social que se revezavam na coordenação dos encontros com o grupo, ora uma observava, ora a outra coordenava de acordo com a necessidade, dinâmica do grupo no dia da reunião e com a habilidade das estagiárias para com o assunto que estava sendo abordado naquele momento. O grupo tinha uma frequência média de seis (6) aposentados por reunião. Se considerarmos que a FCRB tem sessenta e sete (67) pessoas aposentadas, poderíamos dizer que o número de presentes por reunião era considerado baixo, mas se formos levar em conta o nível de reflexão que ocorreu nas reuniões, podemos dizer que foi muito significativo no sentido qualitativo das mesmas.

Trabalhamos ainda com alguns servidores ativos e seus respectivos familiares que foram atendidos individualmente em entrevistas e visitas domiciliares quando necessário. As reuniões de grupo tinham como principais objetivos estreitar os laços afetivos entre os membros do grupo e prevenir a “morte social” dos aposentados. Os relatórios técnicos desses atendimentos e reuniões de grupo eram elaborados pelas duas (2) estagiárias e posteriormente analisados nos encontros semanais de supervisão.

Durante o período de estágio na FCRB a supervisora nos indicou algumas leituras que pudessem nos fornecer um suporte para a realização do trabalho com o grupo. Dentre alguns autores, destaco Gisela Konopka, quando descreve a respeito do Serviço Social e define o assistente social de grupo como um profissional que “(...) *permite o funcionamento de vários grupos de maneira tal que tanto a interação do grupo como a atividade do programa contribuam para o crescimento do indivíduo e obtenção dos desejáveis objetivos sociais*”. (KONOPKA,1968, p.147). A partir de tal definição, ficará mais fácil compreender o trabalho que realizamos na FCRB.

Devido à minha inserção no campo de prática da FCRB pude observar que os aposentados participavam muito pouco das atividades realizadas pela Fundação e pelo Serviço Social. Sendo assim realizei um projeto e conseqüentemente um relatório de pesquisa para buscar respostas ou justificativas para essas inquietações. O que percebi com esses trabalhos foi que um grande número de pessoas se aposentou na década de

90<sup>10</sup> devido à instauração do regime neoliberal e principalmente por temerem as conseqüências que esta nova política poderia lhes trazer. Isto se deu também por conta das relações de trabalho conflitantes, em alguns casos, existentes na Instituição. Para uma melhor visualização mostrarei alguns dados obtidos através destes trabalhos acadêmicos que considero relevantes para a compreensão das demais questões a serem apresentados neste Trabalho de Conclusão de Curso.

Ao desenvolver o projeto de pesquisa “As Representações Sociais dos Servidores Ativos da Fundação Casa de Rui Barbosa – FCRB – Acerca dos Aposentados da Instituição”, fiz o levantamento do quantitativo de servidores que ingressaram e que se aposentaram no período compreendido pelos anos de 1970 a 2000. Reproduzo, a seguir, estes dados, pois considero que os mesmos ilustram a reflexão que ora desenvolvo.

**TABELA 1**

Quantitativo de servidores que ingressaram na FCRB no período 1970-2000. Total=130.

<b>Período</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>
Anos 70	22	16,92
Anos 80	37	28,46
Anos 90	36	27,69
Anos 2000	35	26,92
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados fornecidos pelo Setor de Administração de Recursos Humanos da FCRB

Na tabela acima é possível vislumbrar que em geral o percentual de pessoas que entrou na FCRB aumentou nos anos 80 e posteriormente manteve-se praticamente constante. Um fato muito relevante a ser mencionado é a quantidade de pessoas que se aposentou em uma mesma década, a de 1990, como se poderá observar na tabela a seguir:

**TABELA 2**

<sup>10</sup> Para um maior detalhamento sobre este período vide Santos (2005) e Souza (2003).

Quantitativo de servidores que se aposentaram na FCRB no período de 1970-2000.

Total = 67.

<b>Período</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>
Anos 70	0	0,00
Anos 80	0	0,00
Anos 90	60	89,55
Anos 2000	7	10,45
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados fornecidos pelo Setor de Administração de Recursos Humanos da FCRB

Foi na década de 1990 que o presidente Collor foi eleito e começaram os “ataques” ao serviço público, o que condizia com a lógica neoliberal que este governo se propunha a instaurar. Há, tanto em meu diário de campo, como nos relatórios técnicos e no relatório do projeto de pesquisa já mencionado, relatos nos quais os servidores ativos e aposentados explicam os motivos que oportunizaram a decisão de uma aposentadoria tão precoce, visto que muitos se aposentaram ainda jovens, alguns deles não tinham nem mesmo 50 anos. Vejamos:

(...) depois que o Collor entrou, houve muita correria pra se aposentar, é exatamente quando ele mudou o regime. Aí entrou o Fernando Henrique e começou a prejudicar o inativo, que é o aposentado (...). (Thiago 48 anos)<sup>11</sup>

O medo naquela época era muito visível, o que facilita a compreensão hoje, do porque as pessoas se aposentaram tão cedo e o fizeram, certamente magoadas ou ainda forçadas pelo receio de perder os benefícios adquiridos ao longo dos anos. Sendo assim, não tinham vontade de retornar a Fundação Casa de Rui Barbosa (FCRB) para fazer qualquer tipo de atividade, pois ao retornar estariam relembrando todo este processo e para algumas pessoas isto é muito doloroso.

Durante a fase de exploração do já referido projeto de pesquisa, quando foi perguntado a um servidor aposentado os motivos que o levaram a antecipar a sua aposentadoria, fica evidente esse temor do qual menciono, “*Porque tava uma fase de*

<sup>11</sup> Relato retirado do Relatório do Projeto de Pesquisa “As Representações Sociais dos servidores ativos da Fundação Casa de Rui Barbosa – FCRB – acerca dos aposentados da Instituição”, 2005.

*desmonte do serviço público, promovido pelo Collor (...)*” (Felipe, 63 anos). Não são somente os servidores aposentados que percebem essas transformações. Alguns servidores ativos identificam essas mudanças através dos dois governos que mais direcionaram suas políticas para a diminuição dos benefícios em nosso país.

Há que se ressaltar a contradição existente nesse processo, pois apesar de todo esse histórico e dos próprios relatos dos servidores ativos e aposentados, na primeira reunião do GSAFCRB, sete (7) pessoas estiveram presentes. Já na segunda reunião este número cresceu substancialmente, dezenove (19) pessoas compareceram, posteriormente a frequência foi diminuindo gradativamente.

Foi possível observar que os aposentados tinham preferência pelas atividades que eram realizadas fora do espaço institucional, visto que nos almoços de confraternização a presença era maior, principalmente dos servidores aposentados que não costumavam participar dos encontros mensais. No primeiro almoço de confraternização de Natal, vinte (20) pessoas estiveram presentes e no segundo, doze (12) pessoas compareceram. Atribuo a baixa na frequência nas reuniões mensais não somente ao que foi dito com relação à antecipação da aposentadoria, mas também à incomunicabilidade, às novas funções adquiridas pelos aposentados após a saída da instituição, à falta de um vínculo com o GSAFCRB e também aos problemas institucionais que foram elencados. Por outro lado, havia o fato de que era um serviço novo que estava sendo oferecido/implementado e talvez a forma como o grupo foi formado tenha contribuído para o seu esvaziamento.

Durante a realização do trabalho com o GSAFCRB foi possível ouvir e perceber que alguns aposentados necessitavam exatamente do tipo de serviço que nós realizávamos na FCRB, mas não conseguiam explicitar tal necessidade. Para um melhor esclarecimento a esse respeito, Vasconcelos (1997) descreve que:

A instituição e os usuários manifestam suas demandas ou intenções de demanda de forma implícita e/ou explícita para os diferentes serviços. São os assistentes sociais, no caso do Serviço Social, os responsáveis por criar os serviços a serem oferecidos (espaços, rotinas, atividades) tendo como base o movimento

institucional (recursos, objetivos dos diferentes segmentos envolvidos) e solicitações, explícita ou implicitamente. (p.143)

Tal concepção também é mencionada no trabalho de Konopka (1968) que relata as necessidades dos usuários membros de um grupo e como a formação destes grupos pode vir a influenciar em sua dinâmica. “*A formação original de grupos influencia as relações grupais e o comportamento grupal*” (p.71)

Acredito que a formação do Grupo de Servidores Aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa (GSAFCRB) influenciou diretamente na presença dos membros nas reuniões. Digo isto baseada no que Konopka (1968) descreve sobre a distinção dos grupos, que segundo ela podem ser “*naturais*” ou “*formados*”. Os “*grupos naturais*” são formados por seus membros como, por exemplo, o grupo de amigos e os grupos profissionais. A família é denominada pela autora de “*grupo natural primário*”. Um outro tipo são os grupos “*formados*”, que são os que se reúnem a partir de uma iniciativa de uma pessoa de fora do grupo. Segundo Konopka (1968), “*(...) grupos formados são grupos terapêuticos ou grupos que são reunidos para finalidades educacionais, como a classe de uma escola. Dentro de tais grupos podem surgir subgrupos naturais*”. (p.71)

No caso da FCRB, o Grupo de Servidores Aposentados foi formado pela Diretora Administrativa da época. E o primeiro encontro teve como objetivo levantar as demandas oriundas dos servidores aposentados para que posteriormente o Serviço Social elaborasse estratégias para atendê-las. O GSAFCRB foi fundado com o objetivo de promover uma melhor integração entre os seus membros e destes com a instituição, visando assim, a prevenção da “morte social” dos servidores aposentados.

Ainda durante a fase exploratória do projeto de pesquisa “As Representações Sociais dos Servidores Ativos da Fundação Casa de Rui Barbosa – FCRB – Acerca dos Aposentados da Instituição”, perguntei a um aposentado quais eram as suas necessidades quando começou a participar das atividades do GSAFCRB, e ele respondeu-me, “Atingir um maior entrelaçamento entre meus ex-colegas de trabalho já

aposentados” (Felipe, 36 anos). Podemos ver esta mesma necessidade e um pouco mais na fala de uma aposentada, “Manter vínculo com os colegas, abrir espaço para novos conhecimentos” (Larissa, 67 anos). A fala de Larissa<sup>12</sup> aponta ainda que o grupo também era um espaço de aprendizado mútuo. Assim, pode-se dizer que o Grupo, apesar de ter sido formado, então acabou contemplando os interesses de alguns aposentados. O que também foi possível perceber, é que muitos dos que não participavam das reuniões realizavam outras atividades, ou haviam ficado muito afetados pela incomunicabilidade, pelos problemas gerados pelos “outros poderes institucionais” e pela reestruturação produtiva implementada juntamente com o neoliberalismo, sendo assim, o retorno à Fundação poderia significar uma possível “tortura”. Diante de todos esses fatores elencados pergunto-me: O que o Serviço Social realizou para atender aos objetivos do GSAFCRB?

Realizamos reuniões mensais, com duração mínima de duas (2) horas, passeios, almoços e motivamos os servidores aposentados a participarem das atividades promovidas pela FCRB.

Para a realização das reuniões, nós enviávamos cartas-convite para todos os aposentados e nestas, além de informações gerais da FCRB e do convite para a reunião do mês, era posto também, algum texto para reflexão que tivesse ligação com o tema proposto para a reunião daquele mês. Estas cartas eram enviadas com pelo menos três semanas de antecedência para que os aposentados pudessem se programar para o evento. Nas reuniões utilizamos alguns instrumentos para promover a reflexão dos membros do grupo como, por exemplo, textos, músicas, filmes, parábolas, dinâmicas de grupo e principalmente todo o conteúdo trazido pelos servidores aposentados. Os temas trabalhados nestas reuniões foram os mais diversificados possível, e dentre eles é possível destacar o fortalecimento dos laços afetivos, recordações, participação, expectativas de vida, velhice, morte, amor, amizade, dentre outros.

Durante o período de agosto de 2003 a julho de 2006, foram realizadas vinte e sete (27) reuniões mensais, três (3) almoços de confraternização de Natal e um (1)

---

<sup>12</sup> Relembro que, conforme nota de rodapé, nº 6, os nomes utilizados neste TCC são todos fictícios para resguardar a identidade dos usuários.

referente ao possível encerramento do grupo e despedida da estagiária (em 2004), Alessandra G. dos Santos, pelo término do período de estágio, duas (2) festas julhinas e duas (2) festas de fim de ano, ambas promovidas pela ASFCRB, na qual alguns aposentados, que participavam das atividades do GSAFCRB, estiveram presentes. Foram realizadas ainda, cinco (5) atividades fora do espaço institucional, sendo a primeira um (1) passeio de barco à Bahia de Guanabara, a segunda uma visita ao Paço Imperial, outra à Ilha Fiscal, ao Parque Lage e ao Parque da Cidade. Os passeios foram realizados com o objetivo de integrar os diversos segmentos da FCRB. É possível dizer que demonstraram uma pequena integração entre ativos e aposentados, visto que no passeio à Ilha Fiscal, ao Paço Imperial e ao Parque Lage, a integração transcendeu as relações institucionais, pois principalmente no passeio ao Parque Lage, tanto os servidores aposentados quanto os servidores ativos convidaram seus amigos e parentes a estarem participando dessas atividades. Nos passeios também realizamos reflexões a partir da história local de cada espaço visitado e também sobre algum texto ou dinâmica que as estagiárias levaram para o evento. No Passeio ao Parque Lage, realizamos um levantamento sobre o local e a partir deste, contamos a história do Parque aos visitantes e ainda sintetizamos o material para elaborar uma lembrança com a história e imagens do local. Ao final do passeio, fizemos uma dinâmica para que cada um pudesse dizer o que mais havia gostado naquele dia e o que gostaria de repetir em uma outra ocasião. Depois, realizamos um piquenique com os alimentos que todos os participantes levaram para partilhar com os demais. Foi um evento muito enriquecedor.

Tornando a falar sobre as reuniões com o grupo, cabe ressaltar que todas elas só foram realizadas devido a qualidade das reflexões obtidas pela interação entre seus membros, pois segundo Konopka (1968), “*A dinâmica do processo grupal é determinada pela espécie e qualidade da interação que se processa entre os membros*” (p.72). Ainda segundo a autora supracitada, essa dinâmica é modificada a todo o momento devido à subjetividade de cada membro do grupo e pela história que este traz consigo. O trabalho com o grupo exige do assistente social uma carga significativa de atenção para as reflexões que são levantadas pelos seus usuários. É preciso, muitas vezes, utilizar a técnica da devolução de perguntas para que o grupo tome ciência do

que está acontecendo e decida o que deseja fazer a partir das reflexões realizadas naquele momento.

Nos grupos há também outros fatores que influenciam diretamente o seu funcionamento, dentre eles é possível destacar o “*poder básico que os seres humanos exercem sobre os seus semelhantes*” (Konopka, 1968, p. 72). O “*poder básico*” é algo que acontece naturalmente em qualquer grupo, ainda segundo Konopka, “*É o poder da aceitação ou da rejeição, de incluir uma pessoa no círculo do grupo ou deixá-la na margem externa, de fazê-la sentir-se como pessoa valiosa ou alguém que deve ser evitado, ignorado ou maltratado*” (IDEM). No GSAFCRB foi possível observar esse movimento do exercício do poder com relação a aceitação. Um dos aposentados que participava das atividades do grupo adoeceu. A sua esposa temia que ele viesse a se sentir mal andando pelas ruas sozinho e então passou a acompanhá-lo por onde precisasse ir. Conseqüentemente ela passou a participar das atividades do GSAFCRB, sendo aceita pelas pessoas como um novo membro. Alguns meses depois seu esposo veio a falecer. Ela, no entanto, não deixou de participar das atividades e o acolhimento dado pelo grupo foi ainda maior. Os membros do GSAFCRB tinham o poder de rejeitá-la, mas a atitude foi totalmente contrária. Não havia distinção entre os aposentados e a, agora, pensionista. Os pensionistas também são convidados a participar das atividades, mas esta foi a única pensionista que participou das reuniões do grupo.

O que quero ressaltar aqui é que o GSAFCRB teve várias fases, ele foi terapêutico em alguns momentos, foi um grupo político, no sentido de que refletiam sobre o momento histórico do país e propunham algumas soluções, foi um grupo de lazer quando participavam dos passeios e dos almoços, foi um grupo de ajuda-mútua através das histórias de vida dos seus membros, que acabavam por se tornar uma espécie de espelho para o colega, que ao olhar no outro o que está vivenciando, pode buscar auxílio neste para a resolução do seu problema.

O colega “*espelho*” o auxiliará na reflexão e no entendimento das dificuldades pela qual está passando em sua vida pessoal. Podemos ver no trecho do relatório técnico a seguir, como isto funcionava.

Gabriela voltou a falar, contando como foi sua criação e como seus pais eram rígidos. Pedindo desculpas ao grupo pelo que iria falar, contou que nunca ouvira um “merda”, porém ao começar a se relacionar com a família italiana de Rodrigo teve muitas dificuldades, pois eles xingavam demais e ela não fora educada desta forma. Margarida diz que também não fora educada desta forma, mas que teve de se adaptar e que hoje, quando tropeça numa pedra “a dor não passa enquanto não falo um nome feio” (sic). Completa dizendo que fica mais leve. (RELATÓRIO TÉCNICO do GSAFCRB, 04/04/2005)

Estes acontecimentos e as afinidades entre os membros do grupo possibilitam o surgimento dos subgrupos, e estes podem ser bons no sentido de que os membros possam se sentir mais fortalecidos. Em contrapartida, pode também ser algo perigoso para o grupo se os subgrupos forem formados no intuito de lutar por interesses próprios e separam-se do grupo. “*Esses são os subgrupos com (paredes), freqüentemente denominados ‘panelinhas’.* É difícil o trabalho com esses subgrupos para a finalidade de sua integração” (KONOPKA, 1968, p.74). Especificamente falando sobre o GSAFCRB, podemos dizer que esses subgrupos não eram tão visíveis, porém, dois papéis super importantes dentro do grupo foram identificados, são eles: “o isolado” e “o líder”. Segundo Konopka (1968), o isolado é “(...) um membro que é negligenciado ou totalmente rejeitado pelo grupo, embora esteja presente nele” (p.74). Existem dois tipos de membro isolado, o “isolado omitido” e o “isolado rejeitado”, que segundo a autora são definidas como:

- O Isolado Omitido

(...) encontra-se na situação de maior abandono. Ele é tolerado pelo grupo, mas está separado por uma parede de vidro. Pode ser visto, e pode olhar através dela, mas não há comunicação, não há ponte. Encontramos tais pessoas isoladas com freqüência nos grupos que são formados por necessidade, como grupos vivos em instituições, classes escolares, grupos de trabalho de adultos nas prisões. Ele está lá, mas não por sua própria vontade. Não obstante, encontramos-lo também nos grupos voluntários, que ele poderia abandonar, mas no qual permanece e freqüenta todas as reuniões. (KONOPKA, 1968, P.75)

- O Isolado Rejeitado

(...) está mais ativamente envolvido na situação total do grupo. Normalmente estabelece contato com outros membros do grupo ou com o grupo em geral, mas verifica que é repellido. (...) O isolado rejeitado transforma-se, às vezes, no bode expiatório do grupo. Não é rejeitado devido a alguma coisa que ele próprio é, mas devido a algo que o grupo projeta sobre ele – e muitas vezes a projeção do grupo é realizada de modo tão inocente como a projeção individual. (IDEM, p.76)

No GSAFCRB havia um membro que, acredito que pode ser identificado como rejeitado. Ele participava ativamente das reuniões mensais, mas foi possível identificá-lo como rejeitado devido ao seu rigor no que diz respeito à sua religiosidade. Ele tinha voz e se fazia presente no grupo, mas era repellido quando buscava impor alguns de seus preceitos religiosos. O Serviço Social tentou amenizar este isolamento, mas isto não foi uma tarefa fácil por alguns motivos. O grupo já tinha uma percepção sobre o rejeitado que era quase impossível de ser transformada. O isolado rejeitado por sua vez, não demonstrava interesse em flexibilizar a postura um tanto quanto rígida que mantinha com todos os que se relacionava. E por fim, as estagiárias de Serviço Social tinham, intrinsecamente valores que iam muito mais de encontro com a maioria dos membros do grupo do que com o isolado. Estes limites pessoais e grupais foram, ao longo do tempo, sendo discutidos nos encontros de supervisão com o objetivo de buscar meios para que as estagiárias conseguissem ajudar o isolado rejeitado a se tornar tão parte do grupo quanto os demais membros do GSAFCRB. Como resultado de tais esforços tivemos o isolado participando mais das atividades e tanto o grupo como as estagiárias, aceitando-o enquanto membro.

O outro papel relevante no grupo é o papel do líder que nos dias de hoje será visto de acordo com a finalidade e situação deste no grupo.

A liderança pode modificar-se no mesmo grupo, no curso do desenvolvimento de um grupo. As personalidades que aceitam papéis de liderança nos grupos variam muito. (...) O líder indígena cresce no grupo. É aceito pelos membros do grupo como líder porque ele

preenche a finalidade do grupo, porque lhe pode ser útil, ou porque usurpou o poder e está dominando pelo terror. (KONOPKA,1968, p.77)

No GSAFCRB identificamos alguns líderes que se revejavam, despercebidamente, nesta função de acordo com os objetivos do grupo em cada reunião e também do perfil de cada membro para assumir este papel.

Inicialmente, as estagiárias assumiam o papel de líder do grupo, primeiramente por uma falta de vínculo entre os membros do grupo para que uma pessoa se sentisse à vontade para assumir tal papel. Depois, os servidores aposentados foram delegando, subjetivamente, os líderes do GSAFCRB. A liderança no grupo foi despercebidamente modificada várias vezes por seus membros. Dessa forma, a estagiária passou a ser alguém que estaria lá para fornecer suporte técnico ao grupo. Sobre tal assunto, Konopka (1968) descreve que:

O assistente social não é considerado e não precisa assumir o papel do líder no conceito moderno do trabalho de grupo. É um estranho que ajuda o grupo e cada membro, inclusive o líder. Às vezes, ele precisa ajudar um grupo a se tornar forte em grau suficiente para afastar-se de um líder autoritário ou para ajudá-lo a transformar-se numa forma de liderança diferente. (p. 77-78)

Todas as características elencadas até o presente momento são de extrema relevância não só para que possamos conhecer as especificidades do GSAFCRB, mas para vislumbrarmos as dificuldades e os sucessos que se apresentaram durante a realização do trabalho.

Segundo Lapassade (1989,p.285), grupo é um “conjunto de pessoas interdependentes”. Diante disso e de toda a reflexão realizada sobre os elementos/tipos de pessoas que compõem um grupo, surge a seguinte pergunta:

***Para o Serviço Social um grupo é formado apenas de um “conjunto de pessoas interdependentes”, ou para essa profissão é necessário algo a mais para definir um conjunto de pessoas como um grupo?***

Na literatura de Serviço Social não há muita coisa recente sobre o trabalho com os grupos, mas há uma definição sobre como um grupo se torna grupo e sobre os elementos que são necessários para esta formação que se encaixa perfeitamente a este trabalho, vejamos:

Um grupo se torna um grupo – mais do que o total dos seus indivíduos – quando desenvolve determinada relação, **um vínculo**, uma força que dá ao indivíduo um sentimento de pertencer. **Esse sentimento de pertencer é denominado o vínculo grupal.**<sup>13</sup> Os vínculos podem modificar-se com o tempo; podem ficar mais fortes ou mais fracos. Os grupos naturais normalmente começam com algum vínculo; os grupos formados, freqüentemente, não tem sentimento de vínculo no começo, porém desenvolvem-no no curso do tratamento ou trabalho em conjunto. Um grupo não pode existir durante longo tempo sem vínculo. (KONOPKA,1968, p.80)

Embora o quantitativo de presentes nas reuniões fosse pequeno, o qualitativo das reuniões se deve principalmente ao estabelecimento dos vínculos, compreendido neste relatório como uma afinidade que promove a segurança, eleva a auto-estima e não como algo que gera dependência, entre os membros do grupo, e as estagiárias de Serviço Social. Pois sem esta ponte, não seria possível realizar reflexões tão profundas quanto fizemos.

Margarida pergunta para Gabriela se eles não tiveram mais filhos. Gabriela diz que sim. Fala que tem uma filha de 40 anos e completa dizendo que a filha que está grávida é sua somente de coração. Ela é filha de Rodrigo Paz fora de seu casamento. Relata que seu casamento foi muito difícil, principalmente depois do nascimento dessa filha de Rodrigo. Conta que quando ficou sabendo conversou com ele e disse que se ela não era a mulher ideal para ele, se não preenchia todos os requisitos para ser a mulher ideal, que Rodrigo poderia ir embora. Contou-nos que Rodrigo tinha sido seu único homem, pai das suas filhas e que se sentiu muito mal com tal situação, pois achava que não o satisfazia sexualmente.

---

<sup>13</sup> Grifo meu.

Margarida diz a Gabriela que não deveria se sentir dessa forma, pois o que sabia sobre sexo aprendera com ele. Gabriela continua dizendo que ouviu dele muitas coisas que não concordava, que dizia coisas a seu respeito que ela acreditava não merecer. (RELATÓRIO TÉCNICO do GSAFCRB, 04/04/2005)

Um outro fator que foi totalmente beneficiado pelo estabelecimento dos vínculos foi a articulação dos servidores aposentados e de alguns servidores ativos, essencialmente os que trabalham no Setor de Administração de Recursos Humanos, para que as atividades não fossem interrompidas.

Devido à não existência do Serviço Social no Estatuto da Fundação, o projeto passou por momentos de instabilidade no que diz respeito à continuidade das atividades do grupo. Isso ocorreu no primeiro semestre de 2004, quando houve um problema de financiamento e a supervisão teria de ser interrompida. Com a interrupção das supervisões, as estagiárias não poderiam permanecer no campo de estágio. Foi quando o GSAFCRB, fortalecido pelo trabalho das estagiárias<sup>14</sup>, conseguiu se mobilizar para buscar soluções que pudessem impedir tal acontecimento.

Os aposentados se reuniram, foram ao Presidente da FCRB e ao presidente da ASFCRB propor soluções para que as atividades não fossem interrompidas e o conseguiram com sucesso. A ASFCRB se propôs a financiar a supervisão e as atividades do GSAFCRB até dezembro de 2005, quando seria eleita uma nova diretoria da Associação para os próximos dois anos.

As estagiárias tiveram que realizar, a pedido da supervisora, um levantamento sobre os órgãos federais ligados ao Ministério da Cultura com o intuito de saber se havia um profissional de Serviço Social, em alguns desses órgãos. Com vistas à possibilidade de contratação de um profissional desta área pela FCRB. Foi contatado que não havia um profissional de Serviço Social nestas instituições, então a parceria com a ASFCRB, via GSAFCRB foi fundamental para dar continuidade ao projeto.

---

<sup>14</sup> Ver TCC de Souza (2005).

A partir de então começamos a trabalhar com os servidores ativos o estabelecimento de vínculos entre eles, os aposentados, as estagiárias de Serviço Social e os trabalhadores terceirizados. O trabalho precisou ser realizado de forma muito cautelosa. Começamos elaborando um cartão que continha informações sobre os dias e horários em que as estagiárias estariam na FCRB. Juntamente com este cartão, elaboramos um convite para o passeio ao Parque Lage. Com o cartão e o convite prontos, solicitamos que uma funcionária do SARH nos acompanhasse na visita que realizamos em todos os setores da FCRB. Convidamos a todos para o passeio e aproveitamos a oportunidade para dizer que o Serviço Social estava locado no SARH e que também estava aberto a atender a todos os que necessitassem do nosso trabalho. Como já havia dito, o saldo deste primeiro encontro foi bastante significativo, pois conseguimos reunir quinze (15) pessoas, entre servidores ativos e aposentados, supervisora, estagiárias e colaterais.

Para motivar as pessoas a participarem de uma próxima atividade, colamos cartazes pela FCRB com as fotos do passeio para que pudessem ver como todos estavam muito felizes durante a atividade proposta. As fotos também foram enviadas por carta para todos os aposentados e pensionistas com o mesmo objetivo.

Na tentativa de resgatar alguns valores no interior da instituição, espalhamos cartazes alusivos à primavera, ao Natal, ao dia das mães, ao dia do aposentado, outrossim, distribuimos mensagens para que todos pudessem presentear suas mães. Foi colocado no refeitório, que é um local visivelmente frio, uma guirlanda e cartazes, com os objetivos de chamar a atenção para a data comemorativa, quebrar um pouco a imagem fria e a incomunicabilidade entre todos os que faziam as suas refeições no local. Porém, para realizar esta ação, esbarramos em alguns limites, impostos pelos “outros poderes institucionais”. Conseguimos, através de negociações, fixar a guirlanda e os cartazes no refeitório. As pessoas olharam e se “assustaram” com o diferente, mas ao mesmo tempo, se sentiram acolhidas. Recebemos elogios, sugestões e agradecimentos por tentarmos tornar esse espaço da FCRB mais acolhedor, visto que ao trabalhar na instituição, estávamos em um grande grupo e segundo Konopka (1968), o objetivo do assistente social de grupo é

(...) alcançar um vínculo que dê calor e segurança aos seus membros, e que lhes permita movimentar-se com relativa liberdade ou se afastarem do grupo. O grau de força do vínculo terá que variar de acordo com a constelação e objetivos do grupo de cada indivíduo. (p.81)

Retomando o significado do vínculo neste trabalho, vale ressaltar que é uma necessidade do ser humano, mas que não é entendido por nós como algo limitador no sentido de causar dependência. Segundo Kern (2003, p.44), “(...) *o homem é um ser afetivo*” e “(...) *sente a necessidade de se relacionar socialmente*”. Sendo assim, começamos a nos perguntar o que poderíamos fazer para que os usuários, principalmente do GSAFCRB, e da FCRB não se sentissem dependentes do trabalho que era realizado por nós. Encontramos em Kern (2003) a resposta e percebemos também que, de alguma forma, já fazíamos o que o autor descreve.

A prática não pode preceder os usuários, mas é construída com eles. Pressupõe uma construção coletiva sob a responsabilidade do profissional e dos usuários, no sentido de não construir a ação considerando a instituição como sistema fechado, mas sim visar os horizontes da sociedade. (p.45)

Isto foi possível vislumbrar, principalmente no momento de crise existencial do GSAFCRB e também durante uma fase de reestruturação que houve na FCRB. Principalmente nestes períodos, procuramos planejar as atividades juntamente com os usuários. Posto que o planejamento participativo passa pelos seguintes aspectos:

O planejamento não determina, ele aponta caminhos e alternativas, examinando-as, estudando as suas implicações para oferecer um leque de opções que vai facilitar as decisões acerca daquela alternativa que vier a ser escolhida. Cabe ressaltar que essa decisão não é do técnico ou da equipe, mas de todos os envolvidos, e que ela necessariamente será uma decisão política, pois tenderá a manter ou transformar o ‘status quo’ (GHIGGI apud PEREIRA,1996, p.44)

O nosso objetivo com o planejamento participativo foi de proporcionar a participação dos membros do grupo nas tomadas de decisões, nas atividades do grupo e nas atividades da instituição, proporcionando assim uma reflexão crítica. O planejamento participativo auxiliou na promoção de uma maior liberdade dos usuários na construção e realização das atividades. Pois segundo Martinelli, apud Kern (2003), a prática profissional é construída através da relação profissional/usuário.

O construtor da prática não é apenas o profissional que a realiza, mas sim, o conjunto dos sujeitos que, articuladamente com o assistente social, dão vida e concretude à prática. Esse é um dado que nos indica a importância da dimensão política dessa prática, da sua dimensão cultural. (p.46-47)

Essa tomada de consciência por parte das estagiárias e da supervisora de Serviço Social só foi possível, devido ao constante planejamento e avaliação das ações que realizávamos durante os encontros de supervisão. Souza (1995) atenta para essa questão quando relata que,

O Assistente Social deve continuamente exercitar-se nos questionamentos dos problemas reais da clientela, valendo-se, para isso, de teorias elaboradas com base na prática social. O Assistente Social deve preocupar-se com sua competência em termos teóricos, metodológicos e técnicos, a fim de poder conscientemente direcionar suas ações. (IDEM, p.13)

Por acreditarmos que o assistente social deve estar atualizando-se constantemente, participamos de palestras, seminários e realizamos a leitura de materiais que poderiam auxiliar o trabalho com o GSAFCRB e com os demais usuários da FCRB.

É difícil aceitar que após passarmos por tantos problemas institucionais e profissionais, que o trabalho tivesse que ser interrompido porque a ASFCRB teve problemas na eleição para a nova diretoria. Houve elementos na ata que não foram aceitos pelo cartório, o que adiou muito a posse dos novos diretores. Aguardamos sete

(7) meses para que tudo fosse resolvido, mas infelizmente não foi possível e as atividades do GSAFCRB e os atendimentos individuais a alguns servidores ativos foram finalizados, como já havia sido mencionado.

Nós preparamos o grupo para o término das atividades e na última reunião tivemos uma surpresa muito recompensadora. Além de todos os aposentados que normalmente compareciam às reuniões, uma aposentada que jamais havia participado de uma reunião, compareceu. Disse-nos que estava muito triste com o término do grupo e que foi até lá para nos agradecer por todas as informações que passamos para ela via correspondência, pois mesmo não participando das reuniões, por uma série de questões particulares e até mesmo por resistência em retornar a FCRB, ela sentia que tinha um vínculo com o grupo. Além do fato de que ela se sentia também parte dele e por isso foi à reunião, não só para agradecer, mas principalmente para rever essas pessoas que interagiram com ela de alguma forma, seja através dos textos ou das fotos que enviamos por carta.

Apesar das atividades terem sido interrompidas, avalio que o GSAFCRB foi de extrema relevância não só para os seus membros, como também para os servidores aposentados e pensionistas que também recebiam cartas e não participavam do grupo, para as estagiárias e supervisora de Serviço Social e todos os servidores ativos, terceirizados e estagiários de outros setores, que se sentiram de alguma forma, acolhidos por esse grupo maior que é a FCRB. O GSAFCRB foi responsável pela ampliação das atividades na instituição. E através dele a atuação do Serviço Social tornou-se mais visível por todos os que faziam parte do quadro funcional da Fundação.

A FCRB pode ser compreendida, segundo Lapassade (1989), como um sistema institucional que assegura a gestão e as trocas entre os grupos (“ilhas”) que constituem as organizações. Nesse sentido tornam-se compreensíveis todos os limites institucionais pelos quais o Serviço Social passou. Afinal, toda instituição possui “(...) *um sistema de normas que estruturam um grupo social, regulam a sua vida e o seu funcionamento*”. (Lapassade, 1989,p.287). A FCRB, assim como outras instituições, é um espaço propício a contradições, relações de força e poder.

O Serviço Social, enquanto uma profissão institucionalizada, teve como foco, segundo Faleiros (2002) “(...) *trabalhar estratégias de intervenção nas diferentes trajetórias individuais e coletivas que se produzem nas relações sociais*” (p.36), buscando sempre o aprimoramento profissional, o comprometimento ético para com a instituição e para com os usuários. Nesse sentido, trabalhamos como mediadores das relações de poder inerentes na FCRB, o que Serra (1982) parafraseando Albuquerque, descreve que: “(...) *a prática institucionalizada é, portanto, o resultante das práticas conflitantes dos diversos atores*”. (p.38).

Estes atores a que Serra (1982) se refere compõem, na FCRB, os servidores ativos, os servidores aposentados, os trabalhadores terceirizados, os estagiários universitários e os bolsistas da Fundação Carlos Chagas Filho de amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ). Sendo assim, volto a ressaltar que o Serviço Social existiu na Fundação Casa de Rui Barbosa (FCRB), como diz Souza (1995), à medida que se apropriou de um objeto de trabalho, que neste caso foi o Grupo de Servidores Aposentados da FCRB (GSAFCRB), e possuía “(...) *uma clientela que assume as ações e os resultados por ele produzidos como necessários à sua existência*” (p.16). Esta clientela (usuários) podemos dizer que foram os servidores aposentados, alguns servidores ativos que nós atendemos individualmente e outros que acreditavam que o trabalho desenvolvido pelo Serviço Social deveria ter continuidade para que futuramente pudessem gozar deste, já que o consideravam importante.

Apesar de todos os esforços reunidos para que as atividades não fossem interrompidas, isso não foi possível evitar. Sabendo que o estágio seria finalizado e no intuito de documentar todo o trabalho realizado durante o período de 18/03/2003 a 30/06/2006 e apresentá-lo aos responsáveis, as estagiárias Alessandra Soares Caldeira e Roberta Silva Abreu elaboraram um Relatório Geral das Atividades do Grupo de Servidores Aposentados da FCRB<sup>15</sup>. Este foi entregue durante uma reunião de encerramento das atividades no dia 29/06/2006, ao Presidente da FCRB, José Almino de Alencar e Silva Neto, ao Diretor Executivo, Marcelo Gantus Jasmin, à Chefe do

---

<sup>15</sup> Apêndice A.

SARH, Claudia Maria Magalhães Rocha, à Coordenadora de Estágio do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio, Profª. Maria Helena de Souza Tavares e à Supervisora e Professora do citado Deptº. , Maria Adelaide Ferreira Gomes. Sistematizamos quanti e qualitativamente as atividades com o objetivo de sair do campo de prática e deixar mais um documento que comprovasse a necessidade de se dar continuidade ao trabalho que vinha sendo realizado com o Grupo de Servidores Aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa.

## **Considerações Finais**

Durante a elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) muitos questionamentos surgiram e com muito esforço eles foram sendo respondidos ao longo do tempo. Perguntava-me porque era tão difícil escrever sobre a prática institucionalizada do Serviço Social e sobre os elementos que a compõem.

Pois bem, muitos assistentes sociais estão imersos de tal forma nas instituições que findam por não se darem conta do quanto é importante refletir sobre a instituição na qual estão desenvolvendo seu trabalho. O que pude evidenciar é que os limites institucionais são, na maioria das vezes, introduzidos à prática, mas não são analisados continuamente.

O poder institucional que há nas instituições é comumente verbalizado, mas dificilmente analisado criticamente nos trabalhos acadêmicos. Em relação a outros temas que existem dentro da profissão, este é pouco discutido. Atribuo isto à falta de avaliação contínua que pode haver nas instituições como um todo. Digo avaliação contínua não somente das ações realizadas pelo assistente social, mas principalmente pelos acontecimentos que o circundam e que ele, cheio de atribuições, acaba não dando tanta importância quanto deveria a esses fatos.

Considero que a instituição é um local onde existem contradições o tempo inteiro e que é um lugar mais que propício para a prática do Serviço Social, haja vista os conflitos existentes nestes espaços, e as necessidades das pessoas que lá trabalham, dentre outras. Dessa forma, o Serviço Social pode não somente trabalhar com o que lhe é demandado, mediando conflitos e atendendo a essas necessidades, mas também pode criar serviços para que o usuário sintam-se mais acolhido na instituição a qual procurou auxílio, ou até mesmo na qual trabalha e passa a maior parte do seu dia.

Para isso, acredito que o planejamento das ações é muito importante, visto que sem a realização deste, não teríamos conseguido ir tão longe quanto fomos durante a realização do trabalho na FCRB. Além disso, todos os atendimentos foram devidamente documentados em relatórios técnicos descritivos, devidamente desidentificados no intuito de assegurar o sigilo da identidade dos usuários e ainda foram analisados nos encontros de supervisão.

Outro dado relevante a ser mencionado, é o exercício da supervisão de alunos em Serviço Social, pois além de ser um espaço para a análise de relatórios, ações e planejamentos, é também abrir portas para que não somente o aluno apreenda as técnicas e conceitos da profissão, mas é também um espaço para o supervisor apreender, juntamente com o aluno, as novidades oriundas do campo de prática e juntos, possam traçar estratégias para superá-las.

Toda a questão institucional (poder, limites, possibilidades, tristezas, alegrias, sucessos, e fracassos) pela qual passamos na Fundação Casa de Rui Barbosa foi de extrema relevância tanto para o crescimento profissional quanto pessoal das estagiárias, visto que foi necessário aprender a negociar, a ouvir mais, dentre outras coisas. Aprendemos a ser profissionais responsáveis, sensíveis e comprometidas com o nosso usuário e com a instituição na qual estávamos inseridas. Aprendemos ainda a nos relacionar em equipe e em rede e assim pudemos verificar o quanto é importante tudo o que aprendemos na academia, nos encontros de supervisão e no campo de prática. Foi um aprendizado intenso, trabalhoso, porém muito compensador.

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é de suma relevância para que sirva de reflexão aos que trabalham na FCRB, ao Departamento de Serviço Social da PUC-Rio e principalmente para mim. Pois tem como pano de fundo uma prática institucionalizada, compromissada com os usuários e um comprometimento ético e profissional muito presentes. Sendo assim, deve ser visto como um elemento para que se repense a implantação do Serviço Social na Fundação Casa de Rui Barbosa.

Acho que seria relevante que a nova diretoria da ASFCRB pudesse estar refletindo sobre tudo o que foi apresentado neste trabalho para que busque meios de contratação de um profissional de Serviço Social para prestar inicialmente, atendimento aos trabalhadores da FCRB.

Quanto à direção da Fundação, sugiro que idealize um projeto ou programa no qual, proponha ao Ministério da Cultura a implementação de um setor de Serviço Social nas instituições culturais, tendo como base o trabalho que já foi realizado na instituição Fundação Casa de Rui Barbosa. E que, posteriormente, trabalhe em rede com a ASFCRB para estender as atividades aos frequentadores da Fundação, seja através de palestras educativas, debates, etc.

Considero que toda a bibliografia utilizada neste TCC foi importantíssima para que eu pudesse compreender questões acerca das instituições. Confesso que não sabia quase nada a esse respeito, apesar de ter estagiado por quase dois anos em uma instituição pública federal, onde as coisas não são tão simples quanto parecem. Outros fatores aos quais ampliei os meus conhecimentos foram: sobre as relações de trabalho, a prática institucionalizada do Serviço Social, a formação dos grupos e a influência dos seus membros na sua composição e frequência, sobre as organizações, sobre o poder institucional, sobre a relevância da formação dos vínculos e principalmente sobre o saber profissional que cada assistente social não deve permitir que suma ou que se esconda dentro de si.

## Referências Bibliográficas

**ABREU**, Haroldo Baptista. “As novas configurações do Estado e da sociedade Civil. CEFESS/ABEPSS/CEAD/UnB. Capacitação em Serviço Social e Política Social. Módulo I. Crise Contemporânea, Questão Social e Serviço Social. Brasília, 1999.

**ABREU**, Marina Maciel. “A situação de pesquisa em Serviço Social no Brasil – 1995-1997”. – Cadernos ABESS, nº 07. São Paulo: Cortez Editora, 1997.

\_\_\_\_\_, Marina Maciel. “Assistência Social e a conquista dos direitos sociais. In: Revista Universidade e Sociedade. Ano XI, nº 25, ANDES/SN, 2001.

\_\_\_\_\_, Marina Maciel. “O controle social e a mediação da Política de Assistência na sociedade brasileira na atualidade. Revista Políticas Públicas, São Luiz, v. 6, nº1, junho de 2002.

**ALMEIDA**, Maria Helena Tenório de. “Trabalho e o direito: um tema, vários problemas”. In: O Social em Questão. Volume 12, Número 12, Ano VIII. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2004.

**ANDERSON**, Perry. “Balanço do Neoliberalismo”. In: SADER, E., GENTILI, P (orgs.) Pós-Neoliberalismo. As políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

**ANTUNES**, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre a Metamorfose e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, UNICAMP, 2003.

**BARTLET**, Harriet Moulton. A base do Serviço social. Tradução de Margarida Luzzi Pizzante Filha. 3ª edição. São Paulo: Pioneira, 1993.

**BARROS**, Aidil de J. Paes de e **LEHFELD**, Neide A de Souza. “Projeto de Pesquisa: Propostas metodológicas”. Petrópolis, RJ: Vozes, 1990.

**CALDEIRA**, Alessandra Soares. Diário de Campo de Prática. Departamento de Serviço Social da PUC-Rio. Rio de Janeiro, 2004 a 2006.

\_\_\_\_\_, Alessandra Soares. Projeto de Pesquisa “As Representações Sociais dos servidores ativos da Fundação Casa de Rui Barbosa – FCRB – acerca dos aposentados da Instituição”. Departamento de Serviço Social da PUC-Rio. Rio de Janeiro, 2005.

\_\_\_\_\_, Alessandra Soares. Relatório de Pesquisa “As Representações Sociais dos servidores ativos da Fundação Casa de Rui Barbosa – FCRB – acerca dos aposentados da Instituição”. Departamento de Serviço Social da PUC-Rio. Rio de Janeiro, 2005.

**CRESS 7ª Região**. Código de ética profissional do assistente social: aprovado em 13 de março de 1993. Conselho Federal de Serviço Social (CFESS).

**DESLANDES**, Suely Ferreira. “Projeto científico: onde se insere no processo de investigação”. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, Técnica e Arte: o desafio da pesquisa social – teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

**EDLER**, Nidia Lucia Coelho. “Vivendo e Aprendendo: Representações Sociais da Aprendizagem na Terceira Idade”. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 1999.

**FALEIROS**, Vicente de Paula. Natureza e desenvolvimento das políticas sociais no Brasil. CFESS/ABEPSS/CEAD/SP/UnB. Capacitação em Serviço Social e Política Social. Módulo 03: Reprodução Social, Trabalho e Serviço Social. Brasília, 2000.

\_\_\_\_\_, Vicente de Paula. Estratégias em Serviço Social. 4ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

\_\_\_\_\_, Vicente de Paula. O saber profissional e o poder institucional. São Paulo: Cortez Editora, 1985.

**FERREIRA**, Aurélio Buarque de Holanda. Miniaurélio Século XXI: O minidicionário da língua portuguesa. 4ª ed. Ver. Ampliada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

**FIORI**, José Luis. “Globalização e a questão do trabalho no Brasil”. In: O Social em Questão. Revista do Mestrado da PUC-Rio. Rio de Janeiro: Departamento de Serviço Social, 1997.

**FROMM**, Erich. O Medo à Liberdade. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980.

**GUARESCHI**, Pedrinho A e **JOVCHELOVITCH**, Sandra (orgs). Textos em Representações Sociais. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

**HELLER**, Agnes. A Crise dos paradigmas em ciências sociais e os desafios para o século XXI. Rio de Janeiro: Contraponto Editora, 1999.

**IAMAMOTO**, Marilda Villela e **CARVALHO**, Raul de. Relações sociais e serviço social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica. São Paulo: Cortez Editora, 1998.

**JODELET**, Denise. “As representações sociais no campo da cultura”. In: O Social em Questão. Volume 9, Número 9, Ano VII. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2003.

**KERN**, Francisco Arseli. Estratégias de Fortalecimento no Contexto da AIDS. In: Serviço social e Sociedade, nº 74, Ano XXIV, julho de 2003, São Paulo, Cortez Editora, 2003.

**KLEIN**, Alan F. O Serviço Social Através do Processo de Grupo. Rio de Janeiro. Livraria Francisco Alves Editora, 1975.

**KONOPKA**, Gisela. Trabalho Social de Grupo. Tradução de Adolfo José da Silva. Rio de Janeiro: Zahar, 1968.

\_\_\_\_\_, Gisela. Capítulo 3. Conceitos e Métodos do Serviço Social. In: Conceitos e Métodos do Serviço Social. FRIEDLANDER, Walter A. Tradução de Evangelina Leivas. 2ª ed. Rio de Janeiro: Agir, 1975.

**LAPASSADE**, Georges. Grupos, organizações e instituições; tradução de Henrique Augusto de Araújo Mesquita, prefácio de Juliette Favez-Boutonnier. 3º edição. Rio de Janeiro: F. Alves, 1989.

**LIMA**, Maria Aparecida de Vasconcelos Medeiros. “A Aposentadoria e seus Impactos: Rupturas e Desafios para o Grupo de Aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa – FCRB – Uma Contribuição do Serviço Social”. Trabalho de Conclusão de Curso do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2004.

**LUFT**, Lya. Perdas e Ganhos. 23ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

**MACIEL**, Heloisa Helena Mesquita. “Representação Social e Política – Caminhos no Processo de Fortalecimento dos Conselhos”. In: O Social em Questão. Volume 9, Número 9, Ano VII. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2003.

**MINAYO**, Maria Cecília de Souza. “O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde”. São Paulo – Rio de Janeiro: HUCITEC-ABRASCO, 1993.

**NOVAES**, Maria Helena (orgs.). As gerações e suas lições de vida: aprender em tempo do viver. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio; São Paulo: Loyola, 2005.

**OLIVEIRA**, Francisco de. “Pós-Neoliberalismo. As políticas sociais e o Estado democrático”. In: SADER, E., GENTILI, P (orgs.) Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

**PAULILO**, Maria Angela Silveira. AIDS: os sentidos do risco. São Paulo: Veras Editora, 1999 (Série temas; 3).

**PAZ**, Serafim Fortes e outros, “Envelhecer com cidadania: quem sabe um dia?” / Serafim Paz e outros – Rio de Janeiro: CBCISS; ANG/Seção Rio de Janeiro, 2000.

**PEREIRA**, Leda Coelho R (org). Criatividade Metodológica em Serviço Social. Porto Alegre: EDPUCRS, 1996.

**PICHON-RIVIERE**, Enrique. Teoria do Vínculo. 6ª edição. São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora Ltda, 2000.

**SANTOS**, Alessandra Guse dos. Aposentadoria: uma reflexão a partir da experiência junto ao Grupo de Servidores Aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa. Trabalho de Conclusão de Curso do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2005.

**SERRA**, Rose Mary Sousa. A prática institucionalizada do Serviço Social – Determinações e possibilidades. Uma análise de discurso. Dissertação de Mestrado em Serviço Social. Rio de Janeiro: Puc-Rio, 1982

**SETUBAL**, Aglair Alencar. Pesquisa no Serviço Social: utopia e realidade. São Paulo: Cortez, 1995.

**SOUZA**, Maria Luiza de. Serviço social e instituição: a questão da participação. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

**SOUZA**, Teresa Cristina Padilha de. Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento do servidor público. Dissertação de Mestrado – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. Rio de Janeiro, 2003.

**TAVARES**, Luiza Helena Galaxe de Lima. “Serviço Social e Competência Profissional: um estudo sobre representações sociais”. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2000.

**VASCONCELOS**, Ana Maria. Serviço Social e Prática Reflexiva. In: Revista Em Pauta – Faculdade de Serviço Social da UERJ, nº 10, 1997.

#### **Sites consultados:**

[www.casaruibarbosa.gov.br](http://www.casaruibarbosa.gov.br)- acesso em 05/10/2005

[www.presidencia.gov.br](http://www.presidencia.gov.br)- acesso em 28/11/2004

[www.nplyriana.adv.br](http://www.nplyriana.adv.br)- acesso em 15/06/2006

<http://www.mre.gov.br> - acesso em 20/07/2006

<http://www.ufmg.br> - acesso em 10/05/2006

<http://resistir.info>- acesso em 03/04/2006

<http://www.mpas.gov.br>- acesso em 07/02/2006

<http://www.cfess.org.br> - acesso em 10/08/2006

<http://www.cressrj.org.br> - acesso em 10/07/2006

<http://www.cressdf.org.br> - acesso em 25/07/2006

#### **Filmografia:**

“As Invasões Bárbaras”.

Título Original: *Les Invasions Barbares*

Ano de Lançamento (Canadá): 2003

Direção e Roteiro: *Denys Arcand*

Produção: *Daniel Louis e Denise Robert*

Direção de Arte: *Caroline Alder*

## APÊNDICE

### Apêndice A

#### **RELATÓRIO GERAL DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO SERVIÇO SOCIAL NA FUNDAÇÃO CASA DE RUI BARBOSA.**

Introdução:

O objetivo deste relatório é refletir sobre o estágio das alunas do Deptº. de Serviço Social da PUC-Rio na Fundação Casa de Rui Barbosa - FCRB. Julgamos ser o mesmo de interesse para o citado Departamento avaliar o projeto pedagógico desenvolvido com as mesmas e da Casa tomar ciência do trabalho realizado no período de 18/08/2003 a 30/06/2006.

Como frutos do trabalho realizado até a presente data, podemos dizer que já temos bons: os dois Trabalhos de Conclusão de Curso elaborados pelas ex-estagiárias, Maria Aparecida Vasconcelos, intitulado “*Aposentadoria e seus Impactos: Rupturas e Desafios*” e o de Alessandra Guse dos Santos, sob o título “*Aposentadoria: uma reflexão a partir da experiência junto ao grupo de aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa*”.

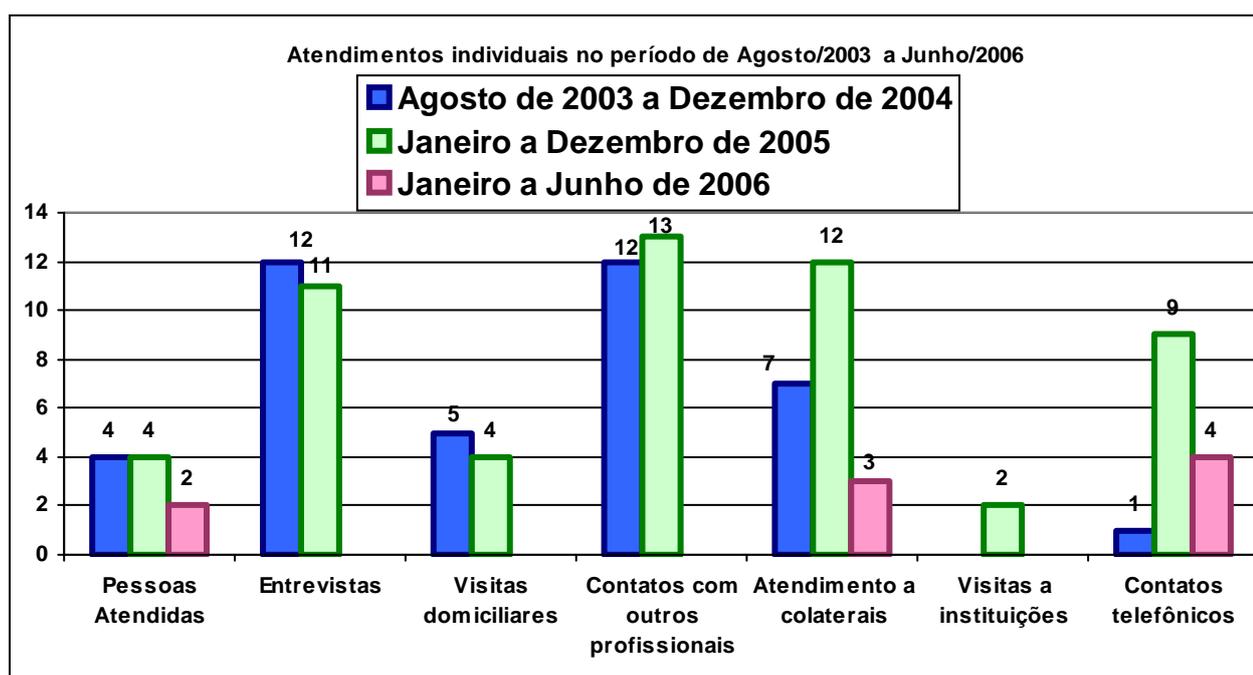
Atualmente, para desenvolver a programação, contamos com as estagiárias Alessandra Soares Caldeira e Roberta Silva de Abreu, sob a supervisão da professora do

Deptº. de Serviço Social da PUC-Rio Maria Adelaide Ferreira Gomes. Vale ressaltar que as duas estagiárias que ainda permanecem no campo de estágio estão em processo de construção dos seus Trabalhos de Conclusão de Curso a partir do trabalho com o grupo de aposentados desta Fundação, totalizando assim quatro (4) trabalhos acadêmicos do Serviço Social sobre a intervenção junto ao grupo de aposentados da Casa de Rui Barbosa.

A seguir, apresentamos uma avaliação do trabalho realizado até a presente data.

## 1. Programação Desenvolvida de 18/03/2003 a 30/06/2006:

### 1.2 Atendimentos individuais:



No gráfico mostrado anteriormente podemos visualizar quantitativamente os atendimentos que foram realizados no decorrer deste período. Para uma melhor interpretação dos dados explicitados vamos explicá-los a seguir.

Durante o período de 18/08/2003 a 30/06/2006 foram realizados dez (10) atendimentos individuais, num total de vinte e três (23) entrevistas, nove (9) visitas domiciliares e ainda doze (14) contatos telefônicos, onde as estagiárias de Serviço Social, Alessandra Guse, Alessandra Caldeira e Roberta Abreu, utilizando-se da metodologia própria da profissão levaram os usuários a refletir sobre a situação em que se encontravam para que descobrissem de que forma poderiam transformá-la. Podemos

dizer que a avaliação dos resultados dos atendimentos individuais foi positiva, visto que os próprios usuários relatam e demonstram o crescimento que tiveram após os atendimentos realizados pelas estagiárias. Gostaríamos de pontuar as estratégias criadas pelas estagiárias para o adequado acompanhamento dos casos.

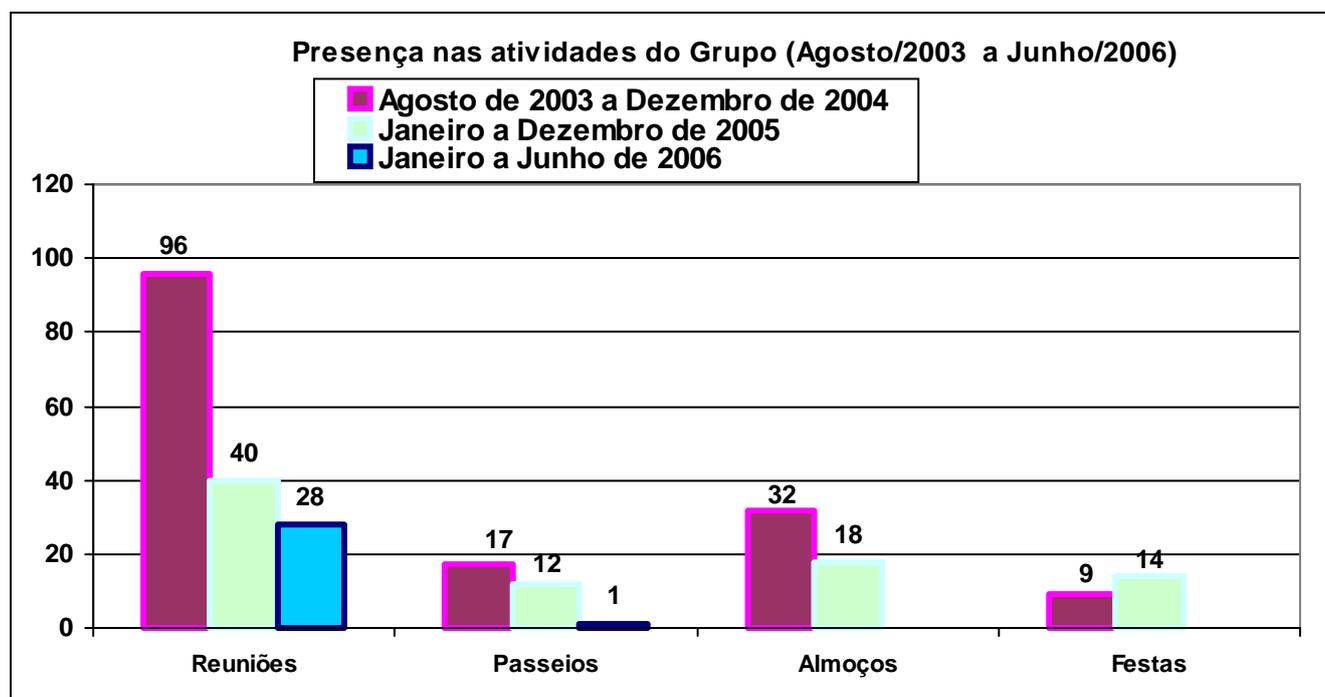
Foram realizadas vinte duas (22) entrevistas com colaterais, no intuito de trabalhar as relações familiares do servidor que fora atendido por nós. Além de vinte e cinco (25) contatos com profissionais de outras instituições, a saber:

- A Psicóloga do Centro e Vida;
- A Assistente Social e a Psicóloga do CEAD;
- O Psiquiatra do PAM Antônio Ribeiro Neto;
- O Psiquiatra particular de uma servidora;
- O Médico-auditor do Ministério da Fazenda;
- O Clínico Geral da Medial Saúde;
- O Psiquiatra particular especialista em dependência química;
- A Psicóloga particular;
- A Professora de Consciência Corporal e com a Assistente Social do CEPRAL.

Realizamos também algumas visitas a outras instituições tais como duas (2) a Clínica Dr. Francisco Espínola, para dar continuidade ao atendimento que vinha sendo realizado com um servidor que se encontrava internado na mesma para o tratamento da dependência química. Foram feitos dois (2) contatos com a Assistente Social, um (1) com a enfermeira do local e ainda dois (2) contatos com o Psiquiatra da mesma clínica para tomarmos ciência do andamento do atendimento que estava sendo oferecido a este servidor. A estagiária Alessandra Caldeira realizou um (1) contato com a empresa Terceiriza com o objetivo de mobilizar recursos referentes à colocação profissional demandada pela família deste servidor.

As estagiárias de Serviço Social elaboraram relatórios técnicos descritivos sobre todos os atendimentos com o objetivo de registrar, planejar e avaliar as ações interventivas que giraram em torno desses atendimentos. Estes relatórios são de extrema relevância para uma compreensão do caso pela equipe do Serviço Social assim como individualmente para o aprendizado e crescimento das estagiárias, visto que os mesmos são analisados e corrigidos durante os encontros de supervisão, além de servirem como fonte de pesquisa para outras estagiárias (os) e profissionais de Serviço Social. Para isso, todos os relatórios são devidamente desidentificados para assegurar o sigilo acerca da identidade dos usuários e da instituição.

**1. As atividades realizadas pelo Grupo de Aposentados da FCRB no período de 18/03/2003 a 30/06/2006:**



Foram realizados vinte e sete (27) encontros mensais, duas (2) festas julhinas, cinco (5) visitas fora do espaço institucional, sendo o primeiro um passeio de barco à Bahia de Guanabara, o segundo uma visita ao Paço Imperial, outra à Ilha Fiscal, ao Parque Lage e a última ao Parque da Cidade. Foram promovidos quatro (4) almoços, sendo três (3) de confraternização de Natal e um (1) referente ao possível encerramento do grupo e despedida da estagiária Alessandra Guse dos Santos, pelo término do seu período de estágio. Foram feitas ainda duas (2) festas de fim de ano que foram promovidas pela Associação de Servidores da Fundação Casa de Rui Barbosa – ASFCRB, na qual estiveram presentes alguns aposentados que participam das reuniões do grupo de aposentados.

Observa-se que no gráfico anteriormente mostrado foram computadas as presenças não só dos aposentados que freqüentam as reuniões do grupo, mas daqueles que apenas compareceram às atividades como almoços e festas, o que revela a preferência dos mesmos por estes eventos. Nota-se ainda que o objetivo de uma melhor integração entre os membros do grupo e desses com a Instituição, teve maior expressão durante o ano de 2005, pois como podemos observar seis (6) aposentados que não participaram de nenhuma reunião no decorrer deste mesmo ano, estiveram presentes na festa de confraternização de Natal promovida pela Associação dos Servidores da FCRB. Identificamos ainda que nos anos anteriores a participação dos aposentados nas festas e almoços foram substancialmente mais significativas do que no ano de 2005, mas apesar disso consideramos que o objetivo de promover uma melhor integração foi melhor atendido em 2005.

No que diz respeito aos passeios, que foram realizados com o objetivo de integrar os diversos segmentos da Casa, podemos dizer que demonstraram uma pequena integração entre servidores e aposentados, visto que contamos com a presença no passeio ao Parque Lage de dois (2) servidores, dois (2) aposentados, oito (8) parentes e amigos (dentre crianças e adultos), a supervisora Maria Adelaide e as estagiárias Alessandra Caldeira e Roberta Abreu. Além disso, cabe ressaltar que essa integração transcendeu as relações institucionais, pois os aposentados convidaram seus amigos e parentes a estarem participando dessas atividades.

Foi possível vislumbrar também que fora do espaço institucional os aposentados se sentiram a vontade para estar convidando outras pessoas a estarem se integrando ao grupo, pois em 2004, no passeio ao Paço Imperial, um aposentado convidou duas (2) amigas para participar desta atividade. No passeio à Ilha Fiscal contamos com a participação de cinco (5) pessoas que foram convidadas pelas aposentadas e no almoço de 2005, uma das convidadas que já havia participado do passeio ao Paço Imperial esteve presente. Percebemos que o resultado esperado foi ultrapassado, pois os mesmos acabaram divulgando as atividades e promovendo um interesse por parte de outras pessoas para que estas sentissem vontade de participar junto com eles das atividades.

Ghiggi apud Pereira (1996) esclarece alguns aspectos do planejamento participativo:

*“O planejamento não determina, ele aponta caminhos e alternativas, examinando-as, estudando as suas implicações para oferecer um leque de opções que vai facilitar as decisões acerca daquela alternativa que vier a ser escolhida. Cabe ressaltar que essa decisão não é do técnico ou da equipe, mas de todos os envolvidos, e que ela necessariamente será uma decisão política, pois tenderá a manter ou transformar o ‘status quo’ ”. (p.44)*

Refletindo sobre a citação anterior, observamos que temos procurado, a partir da entrada da estagiária Roberta Abreu, planejar as ações de forma mais horizontal para proporcionar a participação dos membros do grupo nas atividades e na própria instituição. Visto que acreditamos que, por meio do planejamento participativo de todos, tanto da equipe técnica quanto dos membros do grupo, a participação não seja um mero

ativismo, mas uma participação que proporcione uma reflexão crítica. Acreditamos que o planejamento participativo proporcionou uma maior liberdade nos membros do grupo na realização das atividades.

## **2. Encontros de Supervisão:**

Os encontros de supervisão são realizados semanalmente com duas horas de duração. No período de 18/10/2004 a 29/06/2006 foram realizados 61 encontros, num total de 122 horas. Estes foram de extrema relevância para realização do trabalho com o grupo que vem sendo coordenado pelas estagiárias. Nestes encontros foram analisadas questões acerca de toda questão institucional na qual a Fundação se encontra, sobre como as estagiárias deveriam agir diante de tudo o que estava acontecendo, assim como também foram analisados os atendimentos individuais e todas as ações que giraram em torno dos mesmos, bem como os atendimentos que foram realizados com os familiares. Outro fator importante a ser lembrado decorre das discussões sobre algumas estratégias que a equipe buscou para motivar os aposentados a participarem das atividades e de que forma nós poderíamos contribuir para a integração entre estes, os servidores e os terceirizados que trabalham na Casa.

A supervisão é um espaço de reflexão importantíssimo para as estagiárias. É um momento onde as mesmas podem expor suas dúvidas e idéias que tenham sobre o campo de estágio e ainda sobre a metodologia e teoria a ser utilizada na realização das atividades.

## **3. Reuniões:**

Durante todo este período foram realizadas algumas reuniões as quais podemos destacar:

❖ 01/03/2005 - Reunião entre o Departamento de Serviço Social da PUC-Rio (Coordenadora de Estágio e Supervisora), o Diretor Executivo, o Chefe do Serviço de Administração de Recursos Humanos e as Estagiárias de Serviço Social com o objetivo de esclarecer questões acerca do pagamento das supervisões.

❖ 05/08/2005 - Reunião com a diretoria da Associação dos Servidores da FCRB – ASFCRB – para acertar questões referentes à supervisão das estagiárias.

❖ 09/09/2005 - Reunião entre as Estagiárias de Serviço Social, Alessandra Caldeira, Roberta Abreu e o Presidente José Almino de Alencar e Silva Neto para clarificar questões a respeito do grupo de aposentados e ainda sobre algumas sugestões para a elaboração de atividades na Fundação com servidores, aposentados e terceirizados.

❖ 28/12/2005 – Reunião com a Assistente Social Rejane, com o Vice-Diretor Administrativo, Romeu Pinto Cavalcante, da Associação dos Aposentados de FURNAS – APÓS-FURNAS – e as estagiárias de Serviço Social da FCRB, Alessandra Caldeira e Roberta Abreu, para buscar experiências e alternativas que pudessem ser utilizadas com o grupo de aposentados da Fundação Casa de Rui Barbosa.

❖ 02/02/2006 - Reunião entre o Departamento de Serviço Social da PUC-Rio (Coordenadora de Estágio e Supervisora), o Diretor Executivo, o Chefe do Serviço de Administração de Recursos Humanos e as Estagiárias de Serviço Social com o objetivo de esclarecer questões acerca da continuidade do trabalho.

❖ 14/06/2006 - Reunião entre a Coordenadora de Estágio do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio, a Supervisora e as Estagiárias de Serviço Social com o objetivo de decidir se o trabalho poderá continuar no segundo semestre de 2006.

#### **4. Participação em Seminários/Cursos:**

- ★ Seminário Internacional: “Reflexões sobre as trajetórias de crianças e adolescentes em situação de marginalidade no Brasil e na França: novas complexidades” - CESPI – Centro Internacional de Estudos e Pesquisas sobre a Infância em convênio com a PUC-RIO e Childwatch – 18, 19 e 20/04/2006;
- ★ Sartre e a Ética – Fundação Casa de Rui Barbosa - FCRB – 25/08/2005;
- ★ II Encontro de Gerações de Assistentes Sociais – CBCISS - 10/08/2005;
- ★ Trabalho, Envelhecimento, Aposentadoria: Tempo de Criar – CIPA, Depto. de Psicologia da PUC-Rio. 30/06/2005;
- ★ I Fórum sobre as interfaces entre Saúde Mental e a Medida de Segurança: ação profissional do Serviço Social – Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro - 16/11/2005;
- ★ II Jornada de Psicologia e Espiritualidade – Depto. de Psicologia da PUC-Rio – 26/09/2005;
- ★ Aula Inaugural – Expedito em busca de outros nortes. - Departamento de Serviço Social da PUC – Rio – 03/03/2006;
- ★ Fórum sobre as interfaces entre saúde mental e a medida de segurança: Ação profissional do Serviço Social - Subsecretaria Estadual de Tratamento Penitenciário/ Coordenação de Serviço Social – 16/11/ 2005;
- ★ II Jornada de Psicologia e Espiritualidade - Departamento de Psicologia da PUC-Rio – 26/09/2005;
- ★ II Encontro de Gerações de Assistentes Sociais sobre o tema: “Serviço Social e Gênero” - Centro Brasileiro da Cooperação e Intercambio de Serviços Sociais (CBCISS) e Conselho Regional de Serviço Social (CRESS – 7ª Região) - 10/08/2005;
- ★ Seminário: Trabalho, Envelhecimento, Aposentadoria: Tempo de Criar! - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA da PUC-Rio - 30/06/2005;
- ★ Seminário: Movimentos Sociais a favor da solidariedade, justiça e paz a intolerância, violência e extermínio - Disciplina SER1212 – Estágio Supervisionado I do Curso de Graduação em Serviço Social da PUC-Rio - 10/06/2005;

- ★ Seminário: Conhecimentos, ética e Sensibilidade – Princípios para atender os idosos com dignidade - Serviço Social do Hospital Municipal Salgado Filho - 05/11/2004;
- ★ II Conferência Internacional Crianças e Adolescentes Crescendo em Contextos de Pobreza, Marginalidade e violência na América Latina - CESPI – Centro Internacional de Estudos e Pesquisas sobre a Infância em convênio com a PUC-RIO e Childwatch – 27, 28 e 29/09/2004;
- ★ Encontro Interdisciplinar: “Ética e Violência Domestica” - Departamento de Serviço Social da PUC – Rio - 29/10/2004;
- ★ Grupo de estudos de temas relativos ao HIV/AIDS – Secretaria Municipal de saúde – PAM Antônio Ribeiro Neto (Clínica 8<sup>A</sup>) – 05/01 a 16/02/2004;
- ★ Encontro de Assistentes Sociais Aposentados – CBCISS - 19/05/2004;
- ★ Curso de Capacitação no Atendimento ao Dependente Químico – CEAD – 14/07 a 18/08/2004;

## 5. Conclusões:

Muitas vezes ficamos paralisadas diante de toda a problemática institucional pela qual a Fundação estava passando. Tivemos todo o apoio, sensibilidade e profissionalismo da supervisora Maria Adelaide, que muitas vezes nos chamou a atenção para a capacitação profissional necessária para superarmos toda a problemática na qual estávamos envolvidas, seja através da indicação de textos, filmes, seminários, poemas, músicas e palavras riquíssimas da própria supervisora. Conseguimos vislumbrar todo o valor dessa fase que nós estávamos passando na Casa além de termos conseguido aprofundar as questões a respeito da ética, do envelhecimento, preconceito, trabalho, aposentadoria e também sobre a atuação do Assistente Social no campo de prática. Em relação a esta última, Souza refere-se ao Serviço Social, a Instituição e dentro desta questão atenta para as diretrizes do trabalho que devem orientar a ação do Assistente Social, da qual podemos destacar:

*“O Assistente Social deve continuamente exercitar-se nos questionamentos dos problemas reais da clientela, valendo-se, para isso, de teorias elaboradas com base na prática social. O Assistente Social deve preocupar-se com sua competência em termos teóricos, metodológicos e técnicos, a fim de poder conscientemente direcionar suas ações” (Souza, 1995, p. 13).*

Podemos reforçar que todos os momentos foram necessários para que nós pudéssemos valorizar cada vez mais as relações pessoais e de trabalho, os aposentados, os servidores, os terceirizados, a universidade e principalmente os encontros de supervisão. A leitura, a participação em seminários e em palestras também foi de extrema relevância para o aprofundamento das questões do campo de prática, assim

como para o conhecimento de outras questões sociais, bem como para uma utilização dos mesmos na realização das atividades na FCRB.

Todas as atividades realizadas são previamente planejadas e pautadas no código de ética do Assistente Social, o que exigiu que as estagiárias tivessem organização, empenho, assiduidade, pontualidade e muita responsabilidade com o trabalho desenvolvido. Realizamos diversos levantamentos sobre textos, filmes, músicas e locais que pudessem ser benéficos para a utilização no trabalho com o grupo de aposentados.

Nos encontros mensais com o grupo e nos atendimentos individuais as estagiárias aprenderam não só a relacionar teoria à prática, mas principalmente a respeitar as diferenças entre os seres humanos e suas particularidades. Sendo assim, percebemos que o código de ética dos Assistentes Sociais foi mais uma vez respeitado, pois no Título II, Capítulo I:

*“Art. 5º São deveres do Assistente Social nas suas relações com o usuário:*

*b) garantir a plena informação e discussão sobre as possibilidades e conseqüências das situações apresentadas, respeitando democraticamente as decisões dos usuários, mesmo que sejam contrárias aos valores e às crenças individuais dos profissionais resguardados nos princípios deste código;”*  
(CRESS 7ª Região – RJ, 2005, p. 20).

Não conseguimos realizar uma avaliação com os aposentados sobre o trabalho que foi realizado durante todo o período em que foram realizadas as atividades, mas durante os almoços de confraternização de Natal recebemos muitos agradecimentos dos membros referentes ao trabalho que foi realizado até aquela data. Percebemos que após todas as discussões que foram realizadas sobre a continuidade do trabalho com o grupo, os membros foram distanciando-se e alguns voltaram a participar das atividades. Fica evidente que todo o problema institucional contribuiu para que alguns aposentados procurassem outras ocupações devido à demora na decisão do que poderia e seria feito para o andamento das atividades.

## **6. Sugestões:**

- ❖ A implantação do Serviço Social na FCRB, via Associação dos Servidores, face às necessidades dos servidores e freqüentadores, visando principalmente o aspecto de crescimento da pessoa humana em suas relações de trabalho;
- ❖ A ampliação das bolsas para estagiários (as) de Serviço Social;
- ❖ Espaço próprio do Serviço Social para a realização dos atendimentos individuais;

## 7. Bibliografia:

PEREIRA, Leda Coelho R. Criatividade Metodológica em Serviço Social. Porto Alegre: EDPUCRS, 1996.

SOUZA, Maria Luiza de. Serviço social e instituição: a questão da participação. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

Código de ética profissional do assistente social: aprovado em 13 de março de 1993. Conselho Federal de Serviço Social (CFESS).

Rio de Janeiro, 29 de junho de 2006.

**Alessandra Soares Caldeira e Roberta Silva de Abreu**  
Estagiárias de Serviço Social

Ciente: \_\_\_\_\_

**Maria Adelaide Ferreira Gomes**  
Assistente Social Supervisora - CRESS 1723

## 8. ANEXO I

### • TEMAS ABORDADOS NAS REUNIÕES DO GRUPO DE APOSENTADOS

<b>Datas das Reuniões</b>	<b>Temas abordados</b>	<b>Presença</b>
18/08/2003	Reintegração à Casa.	7
09/09/2003	Expectativas de vida; Velhice; Possibilidades do Grupo; Reforço de laços afetivos.	19
14/10/2003	Introdução da Profissional de Serviço Social; Possibilidades do Grupo.	12
13/11/2003	Recordações; Fortalecimento dos laços afetivos; Análise de acontecimentos relativos à ASFCRB; Estímulo a participação dos membros na realidade da Casa e fora desta.	10
27/01/2004	Relevância da integração dos membros do Grupo.	6
13/04/2004	Busca por metas para uma vida mais plena.	7
10/05/2004	Fortalecimento de Laços Afetivos; Apresentação.	7
07/06/2004	Desenvolvimento do espírito de confiança do grupo.	5
05/07/2004	Promoção da ajuda-mútua.	7
02/08/2004	Vida.	2
13/09/2004	Análise de emoções através de pinturas.	5
04/10/2004	Expectativas de vida (O que eu pretendo?); Transformações possíveis.	4
08/11/2004	Devolução de TCC elaborado a partir da realidade do Grupo de Aposentados da FCRB.	4
24/01/2005	Força do grupo.	6

21/02/2005	Resgate de boas lembranças.	3
21/03/2005	Morte.	3
04/04/2005	Morte envelhecimento e amor.	3
02/05/2005	Apresentação do TCC de Maria Aparecida Vasconcelos	5
06/06/2005	Resgate dos adjetivos de cada membro do grupo.	8
19/08/2005	Amizade e sua relevância.	5
03/10/2005	Esperança	2
17/10/2005	Referendo do desarmamento; mudança das atitudes.	6
24/01/2006	Apresentação do TCC de Alessandra Guse e Dia do Aposentado	14
06/02/2006	Participação	6
06/03/2006	Carnaval	4
03/04/2006	Utilização do tempo e a relevância deste na realização das coisas simples da vida.	8
09/06/2006	Avaliação do trabalho com o grupo	4

• **LOCAIS DOS PASSEIOS, ALMOÇOS E FESTAS**

<b>Datas</b>	<b>Motivos e Locais dos Almoços</b>	<b>Presença</b>
12/12/2003	Confraternização de Natal no Restaurante Kilograma.	20
13/12/2004	Confraternização de Natal no Restaurante Fran Mourão (Fluminense Futebol Clube)	12
15/07/2005	Término das Atividades no Restaurante Fran Mourão (Fluminense Futebol Clube)	7
14/12/2005	Confraternização de Natal no Restaurante Kilograma.	11

<b>Datas</b>	<b>Locais dos passeios</b>	<b>Presença</b>
29/11/2003	Visita de Barco à Bahia de Guanabara	6
22/10/2004	Paço Imperial	4
19/11/2004	Ilha Fiscal	7
05/11/2005	Parque Lage	12
27/05/2006	Parque da Cidade	1

<b>Datas</b>	<b>Festas</b>	<b>Presença</b>
09/07/2004	Festa Julhina da ASFCRB	4
16/12/2004	Festa de Confraternização de Natal da ASFCRB	5
08/07/2005	Festa Julhina da ASFCRB	4
16/12/2005	Festa de Confraternização de Natal da ASFCRB	11

