

VISTAZO AL SERVICIO SOCIAL EN BRASIL

Mónica Jiménez de Barros

Invitada por ACDE-ARGENTINA (Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa), nuestra directora, Mónica Jiménez, visitó durante una semana las ciudades de Sao Paulo y Río de Janeiro. Durante su estadía tomó contacto con algunas escuelas de Servicio Social brasileñas y con el CBCISS (Centro Brasileño de Cooperación e Intercambio de Servicios Sociales); organizó un seminario para asistentes sociales de empresa y se formó una opinión bastante acabada y certera de la realidad del Servicio Social en ese país.

Brasil es el país más extenso de nuestro continente. Es un país latinoamericano como el nuestro, y ni la historia de su desarrollo ni su proyecciones y su actualidad nos son ajenas. En muchos puntos vivimos historias paralelas. Por eso hemos querido dedicarle a esta "crónica de viaje" un espacio más extenso que el de una breve noticia. Porque estamos ciertos, además, que de la comparación de ambas realidades, la brasileña y la chilena, podremos enriquecer nuestro conocimiento y nuestra acción.

Un vistazo al país

Brasil ocupa cerca de la mitad del continente sudamericano. Es excedido en tamaño sólo por la Unión Soviética, China, Canadá y Estados Unidos. Su territorio limita con todos los países latinoamericanos, salvo Chile y Ecuador.

Brasil fue colonia portuguesa y como tal se mantuvo unificada; el resto, fuimos colonias españolas y llegamos a ser países separados.

El idioma oficial brasileño es el portugués, y desde 1960, su capital, en reemplazo de Río, es Brasilia, ciudad modelo en cuya edificación hay aportes de los mejores arquitectos del mundo.

Según el censo de 1950, la población de Brasil cuenta con un 61,66% de blancos de origen europeo, un 10,96% de negros originarios de África Oriental y un 26,54% de mulatos; el 0,84% restante es de origen hindú o japonés. La mezcla racial y la no discriminación son motivo de orgullo nacional, aun cuando algunos sectores conservan algún grado de prejuicio hacia la gente de color.

Si queremos algunas cifras del Brasil de hoy podemos hablar de una población de 110.000.000 (ciento diez millones) de habitantes con un crecimiento poblacional de 2,5% anual y fuertes inmigraciones; de un crecimiento del producto nacional bruto del 7%; de un analfabetismo que alcanza al 60,7% (sólo el 60% de la población en edad escolar asiste a la escuela). Los ingresos de ingreso fluctúan entre US\$ 70 y US\$ 7.000 mensuales, con un promedio per cápita de US\$ 1.000 mensuales.

El cuadro brasileño no es el mismo que se exponía en las vitrinas en 1972 o 1973 cuando se presentaba como "modelo". Ahora es algo más complejo. Luego del paso de lo que se llamó "el milagro" ha caído en un nuevo período de inflación. El año pasado las alzas de precios llegaron al 46,3 por ciento y este año han llevado tal velocidad que pueden llegar a superar esa marca. La última vez que la inflación llegó a los niveles actuales fue antes de 1964, es decir, antes que los militares derrocaran al Presidente Joao Goulart.

La política básica del gobierno militar en materia económica ha sido el "arrocho salarial" o candado a los salarios (el salario mínimo oscila entre 56 y 79 dólares al mes). Los recientes aumentos salariales concedidos representan un 40%, sin embargo, los salarios reales han sufrido un 46% de erosión.

El comercio interno ha tenido un importante descenso y el gobierno estudia la manera de establecer un control de precios como única vía para contrarrestar la difícil situación de la clase media que ha comenzado a protestar.

La economía brasileña surgió sin abandonar sus características de subdesarrollo. Continúa la disparidad entre la producción de las áreas rurales y urbanas. La mayor parte de la población continuó viviendo en condiciones fisiológicas de subsistencia y la desocupación creció en las zonas urbanas. Con estas características la industria pudo subsistir mientras corría el período de concentración del capital y de las rentas, pero cuando el proceso cumplió su ciclo bajaron las ventas y la producción industrial.

Toda esta situación presenta un panorama muy poco atractivo para los potenciales sucesores de Geisel, que ya comienzan a preparar su terreno. Aunque el general Geisel ha fijado enero de 1978 como la época apropiada para seleccionar a su sucesor, y a pesar de que los brasileños carecen de derechos políticos desde 1964, ha surgido la inquietud en torno a los nombres y significados de los posibles candidatos. De los diez nombres que se barajan hasta ahora el único que no oculta su interés por obtener la nominación es José de Magalhaes Pinto, miembro del partido oficialista ARENA (Alianza Renovadora Nacional) y uno de los civiles que impulsaron a los militares al golpe de estado de 1964. Los demás candidatos son militares y como tales se abstienen de reconocer sus aspiraciones. El MDB (Movimiento Democrático Brasileño), único partido de oposición, carece de votos suficientes en el parlamento. Su jefe, Alencar Furtado, fue privado de sus derechos cívicos por una intempestiva orden de Geisel, de modo que será el ARENA quien elija al nuevo Presidente. La elección final corre a cargo del Parlamento, pero la nominación definitiva depende en gran parte de Geisel y de los jefes militares, y al parecer Geisel ya ha hecho su propia lista.

El Servicio Social en Brasil, a grandes rasgos

La historia del Servicio Social brasileño comienza en 1932, cuando una profesora de la Escuela de Servicio Social de Bruselas viaja a Sao Paulo para realizar un curso intensivo de formación social y así preparar el ambiente para la creación de la primera Escuela de Servicio Social en Sao Paulo, en 1936. Desde la fecha hasta hoy, Brasil ha llegado a ser el país con mayor número de trabajadores sociales de América Latina (cerca de 16.000) y después de Argentina y México es el que posee mayor número de escuelas a nivel universitario. Existen 49 escuelas reconocidas oficialmente, unificadas por un plan mínimo de enseñanza. El 61% de ellas, ubicadas en Sao Paulo, Río y Minas Gerais.

Por otra parte, el servicio social brasileño cuenta con una gran estabilidad gremial: existen los Consejos Regionales de Asistentes Sociales (CRAS), que cubren todo el país, y el Consejo Federal de Asistentes Sociales (CFAS) con sede en Río, además de 5 sindicatos y 14 asociaciones.

Para ofrecer una visión más global, destaca-

remos algunos aspectos de la vida profesional brasileña que ayuda a conformar un panorama de su realidad:

— Los documentos de Araxa (1966) y de Teresopolis (1970), de vital importancia para el Servicio Social Latinoamericano, fueron elaborados en Brasil;

— Brasil cuenta con un alto número de profesionales del Trabajo Social ocupando cargos de importancia nacional: dos trabajadores sociales han sido Rectores de Universidad; el Vicepresidente del Instituto Brasileño de Planificación y el Jefe del Departamento de Procesamiento de Datos del Senado, también lo son.

— Existe una alta producción de material bibliográfico en el que han influido significativamente el CBCISS y la editorial Cortes e Moraes de Sao Paulo. El CBCISS posee una biblioteca de 7.000 volúmenes, 400 diversas revistas, boletines y periódicos; cuenta con 2.800 asociados individuales y 42 instituciones; publica un boletín trimestral, una revista y los Cuadernos sobre Temas Sociales.

— Las Universidades Católicas de Porto Alegre, Sao Paulo y Río y la Universidad Estatal de Río desarrollan programas de postgrado orientados básicamente hacia la Administración, la Planificación, Investigación y Formación de Docentes.

— Permanentemente surgen círculos y grupos de estudio en torno a campos específicos del ejercicio profesional. En el área de salud existe gran interés por los temas psiquiátricos; en el área de trabajo hay importantes grupos vinculados al Ministerio del Trabajo.

— Se observa en general una tendencia a la modernización del sistema profesional, necesario para dar respuesta al desarrollo industrial brasileño.

Planteamientos sobre el cuerpo de Teoría del Trabajo Social

El documento de Araxa, antes mencionado, es el primer documento latinoamericano que propone elementos objetivos para la reflexión sobre la teoría propia del Servicio Social. Su planteamiento consiste en que la intervención del Servicio Social tiene como objeto las interrelaciones del binomio individuo-sociedad y que su posibilidad de teorización nace de la praxis. Se deduce así que es la sistematización de la práctica la que da origen a la teoría.

A la luz de documentos posteriores, las con-

clusiones de Araxa se han ido puliendo y han surgido nuevas reflexiones, a saber, que el objeto del servicio social es el Hombre en proceso de interacción con su medio social, con lo que para él constituye lo cotidiano. Así, el Servicio Social se ocuparía de situaciones-problema, entendiendo por tales no sólo lo patológico, sino "algo a ser resuelto".

Podríamos, tentativamente, decir que actualmente en Brasil se considera como objeto del Servicio Social "aquellas situaciones-problema del hombre en proceso permanente de interrelación con su medio social cotidiano".

Frente a este objeto se plantean objetivos: "la movilización y desarrollo de las potencialidades del hombre", suponiendo que el ser humano es susceptible de ser estimulado cuando encuentra condiciones favorables.

Al trabajador social le cabe naturalmente una actuación crítica y objetiva en el sentido de concientizar el sistema-cliente sobre los límites sociales impuestos para superarlos. (En el análisis se descubre que la mayoría de los problemas son consecuencia de estructuras sociales injustas y bloqueadoras).

En un proceso educativo, el servicio social capacita al hombre como agente de su propio proceso de desarrollo y lo hace capaz de cuestionar estructuras y de establecer nuevos valores.

Cuando admitimos que alfabetizar a una persona significa hacerla capaz de procurar sus propios caminos, reconocemos que el proceso de alfabetización se inicia con el entrenamiento del alumno para que aprenda a tomar el lápiz. Y esta tarea exige que el propio profesor asegure la mano del alumno. Esta imagen es significativa cuando la comparamos con los procedimientos de un Asistente Social, el cual indica al cliente las direcciones para obtener documentos, regularizar situaciones, conseguir auxilio financiero, etc. Dicha asistencia puede, en muchos casos, ser la que desenlace un proceso de desarrollo integral de una persona, grupo o comunidad. Negar a estos individuos, grupos o comunidades en situación de miseria la atención inmediata que requieran sus necesidades, sería, a juicio de los asistentes sociales brasileños, una omisión tan injustificada como la de un médico que no atendiera a un desnutrido por reconocer que esta dolencia es la consecuencia de salarios bajos, o condiciones de vida infrahumanas.

Para el equipo de teoría de Trabajo Social

de la U.C. de Sao Paulo, el trabajo del servicio social debe realizarse a dos niveles:

1. Transformación del hombre. El hombre debe reconocerse como un ser en "deber ser" y reconocer esa misma condición en los demás, garantizando que el oprimido de hoy no sea el opresor de mañana.
2. Transformación de medio, de modo que ofrezca al hombre las condiciones para su plena realización.

En cuanto a la metodología, este grupo postula que el cambio del individuo y del medio debe ser planeado de acuerdo a ciertas fases: a) diagnóstico del problema; b) motivación para el cambio (el cambio debe originarse de la constatación de una cierta insatisfacción con la situación inicial, la cual debe transformarse en un deseo de cambio); c) selección progresiva de objetivos de cambio (esta fase se relaciona con la definición del rol que debe desempeñar el agente de cambio); d) mantención del proceso de cambio una vez que se ha iniciado (actividades de estímulo y soporte del proceso).

Todo este planteamiento —inspirado básicamente en el Desarrollo Organizacional— no impide ni invalida la enseñanza y la práctica de los tres métodos tradicionales: caso, grupo y comunidad. Así, analizando los currículum se pueden captar seis niveles de enseñanza de la teoría del Trabajo Social y dos niveles de Ética; los ramos metodológicos incluyen administración, estadística, investigación y planeamiento social.

En fin, el nivel escolar del Trabajo Social en Brasil ha logrado tal estabilidad que todo el equipo de la Escuela de Servicio Social de la U. C. de Sao Paulo posee el grado de Magister y dos de sus docentes tienen el grado de Doctor.

Servicio Social de Empresa

Ya que este tema era uno de los motivos del viaje, penetraremos un poco en el enfoque, rol y funciones del Servicio Social de Empresa, y así completaremos este panorama de la profesión en Brasil.

Los Asistentes Sociales de Empresa brasileños parten del convencimiento de que el individuo (hombre-trabajador) aporta su persona to-

tal a la empresa y que de ella espera satisfacer algunas necesidades personales, logrando, al mismo tiempo, que la empresa cumpla su objetivo de producir bienes y servicios para la sociedad. Este individuo —recurso humano de la empresa—, diferente a los otros factores de producción, es una persona total, con dignidad propia y motivaciones personales que son las que mantienen a la empresa viva y funcionando.

Consideran que la persona estará motivada en la medida que comprenda que en esa organización puede lograr un crecimiento personal, que sus energías físicas y psíquicas son utilizadas y que el ambiente le ofrece posibilidades para satisfacer no sólo sus necesidades biológicas, sino también las psicológicas y espirituales.

En numerosos casos esta situación no se da. La empresa no logra dicho equilibrio, entonces se producen desarmonías que afectan tanto al trabajador como a la organización: insatisfacción, deficiencia en las relaciones humanas, tensión, agresividad contra la empresa, ausentismo, hurto, accidentes de trabajo, etc.

Los grupos más conscientes del Servicio Social de Sao Paulo, como el Grupo Meta, consideran que el asistente social debe penetrar en el análisis de esta problemática y para hacerlo necesita comprender la naturaleza del hombre-trabajador (sus condiciones culturales, su origen, sus características bio, sico, sociales) y la naturaleza de la organización empresarial que está condicionando con su estructura, normas y comportamiento a las personas que en ella trabajan.

En cuanto a la contratación de profesionales de trabajo social, los brasileños coinciden en que la imagen del Asistente Social está muy ligada al asistencialismo y que el empresario, en general, desconoce el verdadero papel del Asistente Social en una empresa, sus áreas de acción, objetivos, metodologías y técnicas.

El campo del Trabajo Social de Empresa en Brasil es nuevo, sólo 202 empresas entre 25.000 cuentan con Asistencia Social. Todavía hay que luchar con la imagen que del Servicio Social tienen los empleadores, empleados y resto de profesionales, quienes critican al trabajador social diciendo que son "lubricadores del engranaje social de la empresa", "que tienen baja formación teórica y técnica", "que es un grupo profesional desorganizado e insatisfecho".

A pesar de esta imagen negativa, el Servicio Social brasileño está superando las dificultades

del campo ocupacional. Se observa la tendencia de los trabajadores sociales de empresa a reunirse, organizarse, estudiar, realizar encuentros y seminarios para cotejar experiencias.

Los niveles de actuación del trabajador social, de acuerdo a un documento elaborado por el grupo Meta y compartido por otros asistentes sociales, se definen como:

1.— Prestación de Servicios directos

Al Servicio Social le corresponde orientar, asistir, aconsejar, concientizar, movilizar, socializar, apoyar, clarificar los problemas que los empleados, tanto individualmente como en grupo, les planteen. Ello se realiza en entrevistas y reuniones de diferente tipo y a diferentes niveles.

2.— Investigación social

El Servicio Social debe participar en el diseño y ejecución de investigaciones que aporten elementos tanto para comprender el comportamiento de los trabajadores como de la organización empresarial. Este conocimiento de los problemas sociales de la empresa permitirá una programación de actividades sobre tareas reales.

3.— Programación de actividades dirigidas al cambio o a la mantención de situaciones consideradas como deseables

Partiendo del conocimiento de la realidad de la Empresa y de sus trabajadores, el Servicio Social puede diseñar programas que formen parte de un plan global y que abarque todos los sectores de actuación de la Empresa.

4.— Administración

Controlar y medir los programas y beneficios originados en políticas gubernamentales o particulares de cada empresa.

5.— Políticas sociales

Elaborar o colaborar con los equipos que formulan la política social de la empresa. Y en caso de que no existan, incentivar su formulación.

En suma, el Servicio Social de Empresa en Brasil está consciente de que su papel debe desempeñarse al interior de los fenómenos sociales de la empresa, que su campo de acción comprende toda el área de relaciones hombre-trabajo-organización. Concibe su intervención tanto a nivel de hombre total y grupo familiar

como a nivel de organización, la cual genera muchos de los problemas del trabajador, y cree que su metodología debe permitirle lograr un cambio planificado en el que intervienen un conjunto de conocimientos teóricos que permitan comprender y transformar la realidad.

Diciembre 1977

A nuestros colaboradores:

En vista de las numerosas colaboraciones que estamos y esperamos seguir recibiendo, queremos dar algunas breves **instrucciones para la presentación de los trabajos.**

Presentación: Los manuscritos estarán mecanografiados a doble espacio, en papel tamaño carta; páginas numeradas; un original y dos copias; la longitud fluctuará entre 10 min. y 20 máx. carillas; los títulos puestos por el autor son probables; el autor deberá indicar los cargos que desempeña y si es la primera vez que envía un material, deberá acompañarlo de su curriculum vitae.

Referencias: Toda cita debe venir numerada y elaborada así: De revistas: Autor, Tema, Revista, Ciudad, Volumen, Número, Año, Páginas. De libros: Autor, Nombre completo del libro, Editorial, Ciudad, Año, Número de páginas.

Cuadros: Los cuadros de números y de proyección gráfica (de líneas quebradas, de curvas o de barras horizontales o verticales) no deben elaborarse en un número desproporcionado con el de cuartillas del texto, pues su fin principal es ilustrativo.

Todo trabajo debería llevar al final un resumen de su contenido y las conclusiones.

El Editor se reserva el derecho, con la aprobación del autor, de sugerir y efectuar correcciones de estilo.

Los trabajos se reciben en:

Revista de Trabajo Social

Escuela de Trabajo Social de la U.C.

Diagonal Oriente 3300, Santiago.