

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO - ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

**GRUPO INTEGRAÇÃO - ESPAÇO DE REFLEXÃO SOBRE AS
SITUAÇÕES E NECESSIDADES COTIDIANAS DAS RELAÇÕES
SOCIAIS DO EMPREGADO DA CELOS**

Aprovado Pelo DSS
Em 13/07/94

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Coordenadoria de Serviço
Social da Universidade Federal de Santa
Catarina, para obtenção do título de
Assistente Social, pela Aluna:

Maria Augusta Danielski


KRYSYNA MATYS COSTA
Chefe do Depto. de Serviço Social
CSE-UFSC

Florianópolis, julho de 1994

“Tudo começa com o primeiro passo.

Pensar, querer, ter vontade, de nada adiantaria se não houvesse a primeira tentativa, a primeira vez...

Mas, também, o que seria da escalada se tudo ficasse apenas no primeiro passo?

Persistência e busca de ideais é fundamental num processo de conquista.

...Não deixaremos morrer esse ideal de nos tornarmos um grupo, uma família, um só caminho.”

GRUPO INTEGRAÇÃO - CELOS - Setembro/

AGRADECIMENTOS

À Fundação CELESC de Seguridade Social-CELOS, pela oportunidade de estágio, em especial aos empregados que nos possibilitaram a realização deste trabalho.

Aos meus pais, pelo exemplo de luta.

À professora Kátia Macedo Rebelo, orientadora deste trabalho, pela dedicação e interesse demonstrados em todos os momentos.

À Miriam Badin Favilla, que me ensinou a gostar e valorizar a profissão.

À supervisora Mauriene B. Dalfovo Alves, pela atenção e amizade.

À Marília Fragoso, pela contribuição durante a prática de estágio.

À todos os amigos e colegas que me incentivaram.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

CAPÍTULO I

CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS SOBRE O SERVIÇO SOCIAL NO BRASIL E O SERVIÇO SOCIAL DO TRABALHO EM EMPRESA

1.1- Breve relato do Serviço Social no Brasil e o Serviço Social do Trabalho em Empresa

1.2- A Instituição - CELOS

1.3- O Serviço Social na CELOS

CAPÍTULO II

O PROCESSO GRUPAL E O TRABALHO DESENVOLVIDO PELO SERVIÇO SOCIAL JUNTO AO GRUPO INTEGRAÇÃO

2.1- O Homem: Um Ser de Relações

2.2- Grupo: Instrumento de Transformação Social

2.3- A Participação e Conscientização na Perspectiva de Transformação Social

2.4- A Ação do Serviço Social Junto ao Grupo Integração

Conclusão

Sugestões

Referências Bibliográficas

Anexos

INTRODUÇÃO

Este trabalho apresenta a sistematização de nossa atuação como estagiária de Serviço Social, desenvolvida na Fundação CELESC de Seguridade Social-CELOS, em 1993, constituindo-se, pois, no nosso trabalho de Conclusão de Curso.

Demostraremos, no decorrer desse relato, como aconteceu nossa prática interventiva através da abordagem grupal.

Este estudo está dividido em dois Capítulos:

No primeiro, apresentaremos um breve relato do Serviço Social, no Brasil, e o Serviço Social do Trabalho em Empresa, enfocando o Histórico da Empresa e o Serviço Social, bem como a Estrutura Organizacional da mesma.

No segundo, tratamos do aspecto teórico do Processo Grupal, enfatizando o homem nas suas Relações Sociais. Em seguida, contextualizaremos a nossa atuação junto ao Grupo Integração, relatando os seus aspectos mais significativos.

Concluindo, esboçaremos algumas sugestões, a fim de contribuir para o trabalho das novas estagiárias, segundo nossa visão da realidade.

I - CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS SOBRE O SERVIÇO SOCIAL NO BRASIL E O SERVIÇO SOCIAL DO TRABALHO EM EMPRESA

1.1- Breve relato do Serviço Social no Brasil e o Serviço Social do Trabalho em Empresa

1.2- A Instituição - CELOS

1.3- O Serviço Social na CELOS

1.1 - Breve relato do Serviço Social no Brasil e o Serviço Social do trabalho em empresa

O surgimento do serviço social, no Brasil, foi marcado, profundamente, por influências católico-européias, decorrentes dos acontecimentos políticos e sociais emergentes de uma sociedade em acelerado processo de desenvolvimento industrial, e das necessidades sentidas pela Igreja e o Estado, de institucionalizar suas ações políticas e ideológicas. Não nos aprofundaremos neste tema por não ser objetivo de nosso trabalho.

A institucionalização do Serviço Social, no Brasil, ocorre no século XIX, com o advento da Revolução Industrial, sob o impacto do desenvolvimento capitalista que trouxe grandes modificações na história mundial, tanto a nível econômico como social. A Revolução Industrial, em termos globais, representou a concretização do sistema capitalista, na medida em que efetivamente alterou o dia-a-dia dos homens, a sua forma de vida.

Desse modo, a Revolução Industrial deve ser entendida como o conjunto de transformações ocorridas na indústria, agricultura, nos transportes, bancos, no comércio, nas comunicações, em suma, em toda a economia que se tornou capitalista. Esse processo envolveu a própria sociedade que se dividiu em duas classes básicas: a burguesia, proprietária dos meios de produção; e o proletário, classe assalariada e que, para subsistir, vende o único bem que possui, sua força de trabalho.

Esta, por sua vez, trouxe o germe da mudança quando criou a chamada Questão Social: as condições subumanas do proletariado, cujas jornadas de trabalho, em geral, eram de 16 a 18 horas, que recebia baixos salários e não possuía férias ou qualquer garantia para a velhice, doença ou invalidez. O desemprego e a miséria constituíam aspectos da sociedade capitalista em sua expansão.

Assim, as péssimas condições do trabalhador acentuaram a oposição: Capital X Trabalho.

A questão social acontece, simultaneamente, à formação da classe assalariada no país, a partir do momento em que grupos de trabalhadores entram no cenário político, reivindicando a regulamentação jurídica do mercado de trabalho e por seus direitos não reconhecidos pelo Estado.

Até 1920, a questão social não era vista como um “problema social”, chegando-se mesmo a sua negação e relacionando-se a um problema de ordem pública.

Para Nagle (in Lima, 1987, p.16), a questão social

“... foi um dos resultados do desenvolvimento do capitalismo nacional e ganha importância por volta de 1920, quando se transforma em problema social, isto é, indica desequilíbrio de natureza estrutural. A questão vai definir um dos elementos da crise social desencadeada na década dos vinte, crise que, aliás, esteve presente em todo sistema capitalista, pois é o problema das relações entre o trabalho e o capital”.

O contexto sócio-econômico do período de 1920/30 favoreceu uma abertura para o “social”, podendo-se considerar o governo de Getúlio Vargas como o período histórico, no Brasil, em que se nota, realmente, a preocupação do Estado com os problemas sociais tais como: desemprego, jornada de excessivas de trabalho para crianças e mulheres, doenças, misérias, etc., a qual se traduz em uma série de medidas e, especialmente, na criação do Ministério do Trabalho. É a partir daí, no governo de Vargas, que começam a surgir as primeiras leis trabalhistas propriamente ditas. Criou-se a legislação social para solucionar os problemas do proletário.

Com as novas medidas do governo, inicia uma nova fase das relações entre Estado e sistema político-econômico, com um conjunto de medidas econômicas e inovações técnicas, sociais, institucionais. Redefiniu-se o modo de acumulação capitalista do país, que de agrário-exportador passou a ser urbano-industrial.

O Serviço Social, no Brasil, surge no século XIX, recebendo influências do contexto social, econômico e político da época. Período este, marcado por um clima de inquietação social, insatisfação política e questionamentos da classe trabalhadora.

No Brasil, as primeiras escolas de Serviço Social, foram criadas no Estado de São Paulo e Rio de Janeiro, com características típicas do modelo europeu, tais como o autoritarismo, paternalismo, doutrinário e base técnica limitada. Estas características refletem uma ideologia e uma posição de classes determinadas e a profunda influência do momento histórico europeu.

No período de 1930/ 45, as escolas de Serviço Social possuíam uma base técnica bastante limitada, restringindo-se a métodos de pesquisa, classificação, aconselhamento, entretenimento e contorno às artimanhas da pobreza. O capitalismo era visto como ordem natural, enquanto as situações de conflito e as lutas de classe apareciam como desvios, o pauperismo do proletariado urbano como situação patológico. O autoritarismo e o paternalismo eram trazidos em qualidades como insistência, perseverança, condescendência, paciência e sutileza.

Os métodos de intervenção tinham suas teorias baseadas nos divulgadores europeus e visavam equilibrar, harmonizar e enquadrar trabalhadores às condições injustas do sistema de produção, aliviando tensões, contornando e desestimulando os movimentos operários.

O papel do assistente social, neste contexto, foi basicamente o de atuar sobre os efeitos de um sistema político e econômico injusto, atenuando-os e negando ou, acobertando suas causas.

O Serviço Social, como profissão institucionalizada, foi implantado, no Brasil, em um momento histórico de conflitos ideológicos, sociais e atuou como mais um instrumento da Igreja e do Estado em função de suas prerrogativas.

Com o movimento de Reconceituação, 1965, é que se começou a contestar o papel que o serviço social havia assumido desde o seu surgimento. Sendo assim, passou-se a buscar um modelo teórico-prático de intervenção que contribuísse para um maior grau de conscientização e mobilização da população com que se relacionam os assistentes sociais, buscando a transformação social.

Esse movimento questionava a atuação reformista do Serviço Social, suas formas tradicionais de intervenção, suas teorias de adaptação ao sistema. Foi um movimento de mudança nos fundamentos filosóficos e científicos do Serviço Social, na busca de respostas adequadas à problemática social do contexto latino-americano.

“Enquanto, historicamente, o Serviço Social chegava a propor formas radicais de transformar o sistema, na realidade concreta de muitos campos de atuação, solicitavam-se formas tradicionais de contornar os problemas, através das modernas teorias de administração de pessoal, comportamento individual e grupal, porém sempre com objetivos reformistas”. (Melo Rico, 1982, p.43)

O movimento de Reconceituação no Serviço Social trouxe consigo teorias voltadas à superação do “**status quo**”, e ampliou as responsabilidades profissionais para com o povo, sendo que a luta revolucionária para instauração de uma nova ordem social transformou-se em um dos objetivos fundamentais na intervenção do Serviço Social.

O processo de reconceituação dos valores da prática do Serviço Social, no Brasil, vem acontecendo todos os dias, através de profissionais conscientes de seu

papel junto à sociedade brasileira, de seus questionamentos sobre o desenvolvimento de suas ações profissionais.

Na atual conjuntura em que está inserida a sociedade capitalista, os fatores social, econômico e político são, constantemente, modificados, por serem controlados e comandados pelos próprios homens, os quais ocupam posições privilegiadas no processo produtivo decorrente da exploração e controle daqueles que contribuem com a força de trabalho no fornecimento de bens e serviços, nos quais se destacam a maioria dos trabalhadores.

O interesse pelo atendimento à classe trabalhadora acelerou-se com a Revolução Industrial. Foi neste período que ocorreram as 1^{as} tentativas de assistência ao trabalhador, ligadas aos círculos operários, criados e desenvolvidos a partir da ação da Igreja. A regulamentação do trabalho acontece através da C.L.T.(Consolidação das Leis do Trabalho), criada em 1943, durante o governo de Vargas. O mesmo ocorre, também, com entidades patronais como SESI (Serviço Social da Indústria) e o SESC (Serviço Social do Comércio), constituindo, assim, uma base de atendimento a uma população assalariada, que emergia de um rápido processo de industrialização.

Delineavam-se problemáticas específicas da área do trabalho e , em consequência, a necessidade de que o Serviço Social se voltasse para o trabalho no interior de entidades organizadas, como a empresa.

Empresas, no sentido geral, são unidades de produção, abrangendo, não somente as empresas comerciais do setor capitalista, como também as explorações dos setores não capitalistas. Assim, pode-se falar em empresas individuais ou coletivas, empresas privadas ou públicas.

A empresa não deve ser, apenas, um vínculo de satisfação das necessidades físicas do ser humano, mas também das necessidades do homem como ser social; não sendo, apenas, a forma de assegurar o sustento a seus membros, mas,

principalmente, um local em que a pessoa e os grupos exerçam seu direito de auto-realização constante e humanização crescente do ser.

A empresa não é, apenas, uma unidade de produção, mas também uma organização social. Seus problemas não são unicamente de ordem técnica, econômica, financeira e administrativa, mas inclui toda a problemática do homem que a integra.

Para integrar o homem no processo produtivo, a empresa adota uma política de ação, de acordo com a sua realidade, a sua história, seu espaço físico e geográfico. Assim, como organização social, adota uma política social imprimindo diretrizes e ações para atendimento do elemento humano, objetivando a produtividade.

O homem trabalhador não vive, somente, no contexto empresarial; porém a empresa com sua organização, seu sistema próprio de produção, funcionamento e suas condições de trabalho, interfere nas condições que o trabalho estabelece consigo. Surgem, com isso, diversos fenômenos os quais são considerados como objeto de intervenção do Serviço Social do Trabalho em Empresa. Esses fenômenos são os reflexos das relações de produção do sistema capitalista, ou seja, entre aqueles que detêm a propriedade dos meios de produção e os que não a detêm.

Segundo GESSOT - São Paulo (in Melo, 1982, p.51)

O Serviço Social do trabalho em Empresa ...

“pode ser definido como a intervenção nos diversos fenômenos que caracterizam a estrutura empresarial e nas situações sociais que tenham relação com a situação de trabalho, dentro da perspectiva do desenvolvimento integral”.

O Serviço Social de Empresa é considerado uma especificação do “**Serviço Social do Trabalho**” e esse pode ser definido como uma intervenção profissional nos

diversos fenômenos sociais que caracterizam a relação Homem-Trabalho, visando à realização do trabalhador como homem, assim como à valorização e humanização do trabalho.

O Serviço Social, a nosso ver, tem na empresa uma posição relevante, por definir a sua utilidade muito especificamente, através de seus objetivos que são:

“Contribuir para a humanização das condições de trabalho;

Intervir nos fenômenos sociais decorrentes da relação Homem-Trabalho;

Proporcionar condições e/ ou colaborar para a maximização do grau de satisfação pessoal dos trabalhadores, de qualquer nível hierárquico;

Procurar, junto às demais áreas da empresa voltada aos recursos humanos, estabelecer um clima harmônico e propício ao desenvolvimento individual, grupal ou organizacional”.(Grupo Meta, 1980, p.30)

O Serviço Social na Empresa pode atuar em diversos campos e setores, tais como: o de alimentação, habitação, lazer, saúde, segurança social, integração social, desenvolvimento cultural, econômico, social, jurídico social, e exercendo funções de nível de assessoria à Empresa.

Em qualquer dessas propostas, o Serviço Social deve ter clara a delimitação de seu objeto e objetivos. A sua atuação está, diretamente, relacionada a sua especificação a nível de atuação.

O Grupo GESSOT-SP, baseado no Documento de Teresópolis define, a nível de macro-atuação e micro-atuação, as funções do Serviço Social do Trabalho em Empresa (S.S.T.E).

A nível de macro-atuação, o Assistente Social junto à direção da empresa, elaborando programas de atendimento a esta realidade; buscando recursos necessários ao desenvolvimento dos mesmos e administrando ou orientando os recursos sociais.

A nível de micro-atuação, o Assistente Social desempenha suas funções assistindo, orientando, clarificando, motivando, mobilizando; assumindo uma postura transformadora, procurando elevar o nível de conscientização da classe trabalhadora, objetivando o atendimento de suas necessidades básicas e de sua realização social.

1.2 - A Instituição - CELOS

A Fundação CELESC - de Seguridade Social - CELOS, instituída pelas Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A - CELESC, em resultado de Deliberação tomada em Assembléia Geral Extraordinária de acionistas, realizada em 09/ 12/ 69 e 19/ 09/ 73, é uma pessoa jurídica de direito privado, de fins não lucrativos, com autonomia administrativa, financeira e prazo de duração indeterminado.

Iniciou suas atividades em 01/ 02/ 74. Com o advento da Legislação Federal (Lei nº 6.435, de 15/ 07/ 77 e Decreto nº 81.240, de 20/ 01/ 78) que estabeleceu as normas das Entidades Fechadas de Previdência Privada, a CELOS adaptou-se às disposições legais, tendo o seu funcionamento autorizado pela Portaria Ministerial nº 1.568, de 18/ 05/ 79, do Ministério de Previdência e Assistência Social.

Por decisão do Conselho de Curadores da CELOS, os novos dispositivos sociais (Estatuto e Regulamento do Plano de Benefícios) foram implantados a partir de 01 de outubro de 1979.

A CELOS tem por finalidade:

I - Conceder benefícios ou serviços complementares ou assemelhados aos da Previdência Social, acessíveis aos empregados da CELESC e da própria CELOS e respectivos dependentes, e que constem do Regulamento do Plano de Benefícios.

II - Promover o bem-estar social de seus participantes, especialmente no que concerne à previdência, à proteção, à saúde e outras atividades assistenciais.

III - Administrar e supervisionar, através de contratos e convênios com a CELESC, os benefícios ou Serviços por esta proporcionados aos seus empregados Participantes da CELOS.

A CELOS organiza-se por meio da seguinte estrutura:

- Conselho de Curadores
- Conselho Fiscal
- Diretoria Executiva

Diretoria Executiva

- Presidência
- Diretoria de Seguridade
- Diretoria Administrativo-Financeira
- Comitê de Investimentos

Presidência

- Assessoria de Comunicação
- Assessoria de Engenharia
- Secretaria Geral

Diretoria de Seguridade

- Departamento de Serviços Assistenciais
 - Divisão de Assistência Ambulatorial e Odontológica
 - Divisão de Administração Convênios Médico-Hospitalar
 - Divisão de Desenvolvimento Social

- Departamento de Previdência e Atuária

- Divisão de Benefícios
- Divisão de Cadastro
- Divisão de Estatística

Diretoria Administrativo-Financeira

- Departamento Econômico-Financeiro

- Divisão de Contabilidade e Orçamento
- Divisão de Tesouraria e Empréstimos
- Divisão de Controle e Análise de Investimento

- Departamento de Administração

- Divisão de Informática
- Divisão de Recursos Humanos
- Divisão de Patrimônio e Apoio Administrativo

Órgãos Diretivos

- Decisão Superior - Conselho de Curadores

O Conselho de Curadores é o órgão de deliberação e orientação superior da CELOS, sendo composto dos 03 (três) membros da Diretoria Executiva e de 12 (doze) Conselheiros efetivos e seus 12 (doze) suplentes, sendo 08 (oito) indicados pela Diretoria da Centrais Elétricas de Santa Catarina S/ A - CELESC e 04 (quatro) por eleição direta. Destes 04 (quatro), 03 (três) são representantes dos empregados efetivos e 01 (um) dos aposentados.

Curador - Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é órgão responsável pelo exercício das funções de fiscalização superior, sendo composto de 03 (três) membros efetivos, e respectivos suplentes, designados, anualmente, pela Diretoria da Centrais Elétricas de Santa Catarina S/ A - CELESC.

- Administração Superior - Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva é o órgão responsável pelo exercício das funções de administração geral, composta de 03 (três) Diretores, sendo um deles Presidente, reunindo-se na forma e periodicidade prevista nos Estatutos, cabendo-lhe, principalmente, fazer executar as diretrizes fundamentais e cumprir as normas gerais, baixadas pelo Conselho de Curadores, dentro dos objetivos por ele fixados.

Órgãos Executivos

- Executivos Superiores - Presidência e Diretorias

A Presidência e Diretorias, além das funções de Direção Geral, serão acometidas atribuições tipicamente executivas de gerência das atividades fim e meio, observados os Estatutos, e Regulamento do Plano de Benefícios e a regulamentação interna.

- Departamentais - Departamentos, Divisões e Setores

Os Departamentos, Divisões e setores são órgãos responsáveis pelas funções predominantemente executivas, integrantes e subordinadas, respectivamente, a uma

Diretoria e a um Departamento, destinando-se ao exercício das atividades fim e meio da CELOS.

Órgãos Especiais - Assessoriais

As Assessoriais são órgãos de "Staff" com caráter consultivo, responsáveis pelo auxílio à Presidência e às Diretorias, exercendo atividades designadas em ato próprio.

Outros Órgãos Especiais

Quando necessário, e a fim de facilitar o exercício de uma determinada atividade, poderão ser criadas Comissões ou Grupos de Trabalho, com fins específicos e tempo limitado. Tais órgãos, de duração pré-determinada, não terão Chefias, mas sim Coordenadores, que responderão pelo andamento das atividades.

No item seguinte apresentaremos algumas considerações sobre o Serviço Social na CELOS.

1.3 - O Serviço Social na CELOS

Em 1974, a Fundação CELESC de Seguridade Social (CELOS), recém instituída pela Centrais Elétricas de Santa Catarina, precisava de pessoas especializadas para o se eficaz funcionamento e desenvolvimento. Para tanto , a CELESC cedeu alguns dos seus empregados, bem como realizou contratações, vislumbrando a implantação dos serviços e realização dos objetivos pré-estabelecidos pela referida Fundação. Dentre os profissionais cedidos, estavam duas Assistentes Sociais, que vieram, primeiramente, com o objetivo de auxiliar na organização, funcionamento, divulgação e inscrições dos empregados de todo o Estado junto a CELOS. Além do processo de divulgação e organização, tanto direto como indireto, concomitantemente, começava a surgir, junto à Divisão de Benefícios, coordenada por uma Assistente Social, os pedidos de auxílio-doença, aposentadoria, empréstimos, reembolso de despesas médicas, reclamações, entre outros, sobrecarregando muito o trabalho e enraizando uma imagem de “moça” que resolvia os problemas que surgissem.

Nas agências da CELESC, onde existiam Assistentes Sociais, estas faziam a ligação e encaminhamentos junto à Fundação, que centralizava e administrava os serviços. Algumas agências que, por eventualidades diversas, não possuíam esses profissionais, perceberam a necessidade do mesmo como mantenedor dos contatos encaminhados junto à Fundação. Sendo assim, realizaram-se contratações.

Algum tempo, após as contratações, as Assistentes Sociais começaram a sentir e se perceberem sub-aproveitadas, pois seu trabalho centrava-se muito no elo de ligação entre agência e Fundação, restringindo, bastante, a sua prática. Como forma de auxílio, surgiu a figura do representante, com vista a desenvolver o vínculo entre sua agência e Fundação. Neste sentido, o trabalho não mais se concentrava única e,

exclusivamente, no Assistente Social, pois o representante, estando a par das questões, emitia pareceres, interpretações e outros.

Em 1975, foi criada, na CELOS, a Divisão de Serviço Social, objetivando estruturar o Serviço Social e com a intenção de desenvolver, sistematicamente, a supervisão com as Assistentes Sociais das várias agências. Em meados de 1976, as duas Assistentes Sociais desvincularam-se da CELOS e foram implantar o Serviço Social na Administração Central, incluindo o trabalho de supervisão.

Com a saída do Serviço Social da CELOS, esta ficou sem o aessoramento, intervenção direta e o trabalho especializado deste profissional por, aproximadamente, onze anos, porém continuou atuando, indiretamente, por meio do projeto "Pré e Pós-Aposentadoria", pois este vislumbrava um trabalho conjunto entre CELOS/ CELESC.

Só em 1987, duas Assistentes Sociais foram colocadas à disposição para o desenvolvimento dos trabalhos na Fundação CELESC, (CELOS), junto à Divisão de Desenvolvimento Social - DVDS.

Atualmente, a CELOS conta com 02 assistentes sociais com funções de trabalho específicas, isto é, um desenvolve o trabalho com aposentados e pensionistas e o outro desenvolve um trabalho voltado aos empregados ativos da empresa.

O Serviço Social na Empresa está organizado de forma que todas as áreas sejam atendidas. Deste modo, os Assistentes Sociais, juntamente com outros profissionais da empresa e da comunidade, atuam em equipes interdisciplinares, acompanhando situações que envolvem o empregado no contexto empresarial.

Para desempenhar seu papel, na empresa, o Assistente Social necessita conhecer:

a) A estrutura organizacional e funcional da Empresa, suas normas, benefícios, etc.;

b) Os aspectos psico-sociais ligados ao contexto do empregado (individual, familiar e comunitário) incluindo:

- Situações vivenciadas, aspirações, potencialidades, visão de homem-mundo, das pessoas que compõe a entidade;

- Comportamento humano (fenômenos individuais e coletivos) com estudo (relação teoria/prática) aqui incluindo espírito de participação/ acomodação; relacionamento interpessoal/ intergrupar, resistência às mudanças entre outros fenômenos culturais;

c) O corpo gerencial, o estilo gerencial, bem como a influência desse comportamento no clima organizacional;

d) A conjuntura da CELOS acompanhando o desenvolvimento no contexto empresarial, de caráter sócio funcional, buscando, sempre, o conhecimento dos novos acontecimentos, avaliando as possibilidades, levantando hipóteses de desenvolvimento dos fatos e das reações possíveis das pessoas e dos grupos e, a partir desse conjunto de conhecimentos, informações e avaliações, direcionar as recomendações e os pareceres.

As recomendações/decisões do Assistente Social são embasadas em pesquisas da realidade, fundamentadas em conhecimentos teóricos, voltadas, essencialmente, ao comportamento humano; normalmente, abrangendo todos os empregados da CELOS, em todos os níveis, como medidas preventivas, corretivas e promocionais, incluindo:

a) O aconselhamento, a orientação, a conscientização, a motivação, a sociabilização de empregados quer individualmente, quer em grupos;

b) Reflexo a nível individual e grupal, levando à mudança de visão de homem-mundo, o que implica mudança de valores para posterior tomada de decisões e mudanças comportamentais;

c) Intervenção a nível gerencial, subsidiando chefias com dados extraídos da realidade sócio-funcional, propondo soluções alternativas e atitudes gerenciais que influem no clima organizacional.

O Assistente Social, no exercício de suas atribuições, desenvolve atividades de média e simples complexidade quando se trata de veiculação de informações, obtenção de dados rotineiros e comprobatórios, providências e encaminhamentos e recursos de fácil acesso e administração de rotinas. Porém, a maior parte de suas ações são de alta complexidade, quando se tratam de ações centradas no estudo de comportamento humano, indo à essência do fenômeno (consciência), evitando julgamento pelas aparências.

Busca mudança de mentalidade, explorando as informações ocultas ou orientações que impliquem lidar com valores subjetivos, visando, posteriormente, à integração dos objetivos da Empresa e compatibilização dos planos de vida pessoal com os planos de trabalho. As atribuições do Assistente Social são, tipicamente, complexa, exigidoras de trabalhos de análise minuciosa e escolha de metodologia apropriada. Contudo, o agir profissional do Assistente Social exige requisitos superiores à descrição do grau de complexidade deste item, porque envolve amplos e profundos conhecimentos, não apenas de um campo de conhecimento técnico, mas de vários conhecimentos da área das ciências (e que se constituem em disciplinas do curso de Serviço Social), quais sejam: Psicologia, Sociologia, Filosofia, Estatística, Antropologia, Direito, Economia, Administração, Pesquisa, Gerantologia Social, Medicina Social e Supervisão.

A profissão requer este embasamento teórico amplo visto que o ser humano deve ser considerado na sua totalidade.

Dentro do contexto da CELOS, as atribuições da Assistente Social podem incluir:

Pesquisar a realidade social com vistas a intervenções que culminem em maior conhecimento da organização, maior bem-estar, produtividade e imagem positiva da Empresa, incluindo:

- necessidades básicas, (lazer, saúde, habitação, alimentação, educação economia e Segurança Social), aspirações e potencialidades;
- causas sociais dos acidentes de trabalho;
- nível de satisfação/motivação e qualidade no atendimento e/ ou benefícios existentes;
- fatores que influenciam na comunicação/integração na área das relações interpessoais e intergrupais;
- recursos internos e externos e sua disponibilidade;
- sistema de valores e fatores inibidores;
- absenteísmo;
- opiniões e situações econômico-sociais e emocionais dos aposentados;
- "status" sócio-econômico junto aos empregados, bem como junto à comunidade;
- cadastro do novo empregado, com dados a nível de identificação, aspiração e projetos de vida pessoal;
- preparação para a aposentadoria dos empregados da CELOS.

Planejar, reformular, propor, interpretar, incentivar, coordenar a execução, administrar e/ou avaliar os programas de Serviço Social, nos setores relativos às necessidades Básicas e de Relações Sociais conforme segue:

- recepção e integração do novo empregado, contratado e estagiário;
- orientação sócio-funcional (relacionamento, absenteísmo, transferência, ato inseguro, inaptações à função, desequilíbrio orçamentário, saúde, reabilitação, alcoolismo, acidentes e outros);

- projetos que incluem abordagens e estratégias para a administração de conflitos interpessoais/ intergrupais;
- grupos de Serviço Social voltados para a solução de problemas, auto desenvolvimento e ação social;
- acompanhamento a empregados e familiares com problemas de saúde;
- preparação para a aposentadoria e assistência global aos aposentados;
- benefícios destinados a empregados e aposentados;
- projetos de integração que envolvam encontros e confraternizações;
- projetos de Educação de Base e outras atividades culturais (palestras, seminários, concursos e outros);
- elaboração de normativas relativas aos programas específicos do Serviço Social;
- integração às equipes multidisciplinares que desenvolvem programas relativos a Recrutamento e Seleção, Avaliação de desempenho, supervisão a estagiários, programas de saúde, orientação aos treinandos do CEFA, na Prevenção do Patrimônio da CELOS e outros trabalhos comunitários, assumindo a coordenação e/ ou fornecendo contribuições técnicas específicas;
- supervisão técnica individual e grupal com estagiários dos cursos de Serviço Social com vistas ao aprimoramento profissional e ao intercâmbio de conhecimentos e saber profissional;
- encontros com supervisores de outras Entidades que se constituem em campos de estágio, sob coordenação das Universidades, visando ao intercâmbio de experiência e à aproximação Empresa/ universidades.

Assessoria/ Consultoria à Direção, chefias, grupos constituídos (GRÊMIO, APCELESC), equipes multidisciplinares, coordenadores de Projetos e outros, fornecendo subsídios para a tomada de decisões, em situações emergenciais ou

rotineiras que, por sua vez, subsidiam propostas porque apontam tendências para definição ou redefinição de Políticas Sociais e formulação de programas sociais, emitindo pareceres e apontando alternativas de solução no gerenciamento de R.H e benefícios, envolvendo, neste processo, a participação do empregado ou grupo no que diz respeito:

- ao relacionamento interpessoal e intergrupal;
- ao absenteísmo;
- às transferências e remanejamento;
- à avaliação das condições de trabalho, a partir de subsídios obtidos nas

visitas periódicas a todas as áreas;

- ao processo de desengajamento profissional do empregado (aposentadoria);

- ao atendimento aos aposentados, informando-os sobre situações e necessidades a serem supridas;

- ao levantamento das necessidades de treinamento, fornecendo “feed-back” à CEFA;

- à prevenção de acidentes de trabalho, relativos a atos inseguros;

- ao processo de busca de consenso entre chefias e empregado na Avaliação de desempenho;

- à organização e avaliação de seminários, encontros, cursos, etc;

- ao aspecto educacional do Estágio-Supervisionado;

- ao processo de orientação e aconselhamento do empregado com “feed-back” constante e discussões relativas ao encaminhamento e alternativas de solução;

- ao processo de reabilitação bio-psico-social do empregado;

- à aprovação de planos, programas e projetos do Serviço Social;

- ao trabalho realizado por equipes multidisciplinares;

- ao processo de integração do cargo e às condições de trabalho do empregado, em estágio probatório;
- à compatibilização de planos de vida pessoal com planos de trabalho.

Atendimento individualizado (numa abordagem individual e grupal) a nível sócio funcional, sócio-econômico e psico-social: com estudos, diagnósticos, elaboração de planos de tratamento a empregados, aposentados e familiares, de todos os níveis da Empresa, com atuação nos fenômenos que interferem na produtividade, na busca de melhor qualidade de vida e projeção positiva da imagem da Empresa, a partir: da procura espontânea, diagnóstico oriundos de outros programas e necessidades percebidas pelo Assistente Social, com utilização de instrumentos diversos (entrevistas, reuniões, visitas, participação de colaterais), incluindo:

- nos desequilíbrios orçamentários, levando-os a se reorganizarem, compatibilizando receita/despesa;
- mobilização de recursos e formulação de pareceres para a liberação dos mesmos, quando esses são incluídos no plano de tratamento (saúde, reequilíbrio, etc...);
- orientação para melhor utilização dos benefícios internos e externos, levando-os à tomada de consciência da inclusão deste na solução das situações apresentadas;
- orientação a empregados e familiares sobre a importância do aproveitamento dos cursos do CEFA e sua normas;
- no incentivo e motivação para estabelecimento de projetos de vida, contribuindo para desbloquear potencialidades e compatibilizar planos de vida com os objetivos da Empresa;

- na fase do restabelecimento físico-mental dos empregado, decorrentes de doença ou acidente, que inclui muitas vezes resistência ao tratamento e envolvimento físico-emocional;
- no relacionamento interpessoal prejudicado, levando-os à modificação na visão de homem-mundo e conseqüente mudança de comportamento;
- no absenteísmo que inclui doença, desmotivação, inadaptação e outros fenômenos de ordem bio-psico-social;
- nas transferências, atos inseguros, "turn-over" e outros fenômenos de ordem sócio funcional que interferem na produtividade e bem-estar;
- na recepção ao novo empregado, contratado, estagiário, informando-os, sobre estrutura, normas e benefícios da Empresa;
- condução do processo de Serviço Social de grupo com abordagem e adoção de estratégias que leve à solução de problemas, auto-desenvolvimento e Ação Social;
- Relação sócio-econômica e orientação aos clientes da Empresa, usuários do Programa Habitacional e de outros programas de cunho social que buscam no momento da entrevista maiores orientações a nível da Empresa e de dificuldades pessoais.

Assim sendo, podemos concluir que:

- O Assistente Social é um profissional inserido no contexto de R.H., com ações a nível de micro e macro atuação;
- O ser humano, sob o ponto de vista das ciências bio-psico-sociais, não pode ser considerado (ou atendido) de forma fragmentada ou isolada pois os fatores, se interdependem, o que, por sua vez, sugere uma abordagem multidisciplinar;
- O novo conceito de administração de R.H. aponta a necessidade de uma intensa inter-relação da área de R.H. com a área de produção;

- As grandes organizações, acompanhando as transformações por que passa a sociedade, vem evoluindo de uma visão extremamente tecnicista para uma ótica que contempla o homem como a mola propulsora do desenvolvimento e como tal passa a ser tratado na sua individualidade;

- O Assistente Social, bem como os profissionais da área de R.H., têm um compromisso com o fator humano que, se bem atendido em suas necessidades básicas e de Relações Sociais, compromete-se com os fins da organização e contribui com o lucro.

II - O PROCESSO GRUPAL E O TRABALHO DESENVOLVIDO PELO SERVIÇO SOCIAL JUNTO AO GRUPO INTEGRAÇÃO

2.1- O Homem: Um Ser de relações

2.2- Grupo: Instrumento de Transformação Social

2.3- A Participação e Conscientização na Perspectiva de Transformação Social

2.4- A Ação do Serviço Social junto ao Grupo Integração

2.1 - O Homem: Um Ser de Relações

Os seres humanos têm necessidades que são conquistadas de forma coletiva. Ao se socializar, o homem abre perspectivas. No trabalho, o homem não está, somente, realizando a satisfação de suas necessidades básicas, mas também se integra ao grupo social em cuja realidade se relaciona, socializa-se, troca experiências, aprende, ensina, conquista e sente-se motivado, ampliando seu poder criador.

Viver em grupo significa trocar, repartir e partilhar. Sem essa condição o homem sente-se só e isolado, pois é através do compartilhar que o homem sente-se valorizado na sua produção, seja material, social e afetiva.

Para Torres (1984, p.30)

“Viver em sociedade é estabelecer uma relação adequada entre a experiência interior e a pública. O fato psicológico decisivo a respeito da sociedade é a capacidade dos indivíduos para compreender e reagir às experiências e ações uns dos outros”.

A sociedade é composta de homens que vivem em interação, ocupando um determinado espaço, em um tempo estabelecido. Suas atividades, valores e crenças são decorrência de toda a dinâmica social, num contínuo “vir a ser”.

O homem integra-se, interrelaciona-se com os demais indivíduos, objetivando a satisfação de suas necessidades junto aos seus semelhantes, dentro de um ambiente chamando grupo.

O homem é um ser social concreto, relaciona-se, constantemente, com o mundo, com os outros homens e, partindo dessas relações sociais ele cresce, desenvolve-se e abre caminho para a auto-confiança.

É através destas relações que o homem chega a ser sujeito. Sendo assim, podemos dizer que o homem, sujeito da história, é constituído de suas relações sociais e é, ao mesmo tempo, passivo e ativo, ou seja, determinado e determinante. Ser mais ou menos atuante como sujeito da história depende do grau de autonomia e de iniciativa que ele alcança.

O homem é história na medida em que se insere e se define no conjunto de suas relações sociais, desempenhando atividades transformadoras destas relações.

Cada homem está situado no espaço e no tempo, vivendo em uma época precisa, em determinado lugar e em contexto social e cultura específicos, constituindo um ser de raízes espaço-temporais, e, portanto, possuidor de uma realidade e verdades precisas. Este ser temporalizado e situado, chega a ser sujeito através da reflexão sobre esta realidade, sobre sua situação e seu ambiente.

Posto diante do mundo, desta realidade objetiva e possível de ser reconhecida, o homem estabelece uma relação sujeito/ objeto, da qual nasce o conhecimento, que ele expressa por uma linguagem. Estas relações que mantém com o mundo e com a realidade, refletindo e questionando sobre a verdade, mais uma vez vão diferenciar o homem das demais espécies de animais, sendo que, não se limitam a simples contatos como na esfera animal já que guardam em si conotações de pluralidade, criticidade, consequência e temporalidade.

Na concepção de Paulo Freire, o ser humano possui não apenas a própria atividade ou simplesmente contatos, mas pode tornar-se um ser de relações, capaz de transformar, decidir, criar, comunicar-se e ter a si mesmo como objeto de sua consciência. Ultrapassa, assim, o viver, para existir como um ser aberto, histórico e temporal.

É fundamental, então, que consideremos o homem um ser de relações e não de contatos, um ser ativo e inteligente que se insere, historicamente, em um grupo social, através do trabalho, da linguagem; condição básica para a comunicação e o desenvolvimento de suas relações sociais e, conseqüentemente, de sua própria individualidade.

“O homem é homem e o mundo é histórico-cultural na medida em que, ambos inacabados, encontram-se numa relação permanente, na qual o homem transforma o mundo, sofre os efeitos de sua própria transformação”. (Freire, 1985, p.76)

O homem, como um ser de relações, desafiado pela natureza, transforma-a com o seu trabalho; e o resultado desta transformação constitui mundo. O mundo da cultura que se prolonga no mundo da história.

“Cultura é todo o resultado da atividade humana, do esforço criador e recriador do homem, de seu trabalho por transformar e estabelecer relações de diálogo com outros homens”. (Freire, 1980, p. 38)

O mundo humano e social é um mundo de comunicabilidade, onde os homens expressam-se uns aos outros, expondo seus conhecimentos. Fora deste mundo de comunicabilidade, é impossível dar-se o conhecimento humano.

“O homem atua, pensa e fala sobre sua realidade, que é a mediação entre ele e outros homens, que também atuam, pensam e falam”.
(Freire, 1985, p. 66)

O homem não pode ser compreendido fora de suas relações com o mundo, é um “ser-em-situação”, um ser do trabalho e da transformação do mundo, da ação e da

reflexão. Nestas relações com o mundo, através de sua ação sobre ele, o homem se encontra marcado pelos resultados de sua própria ação.

Atuando, transforma; transformando, cria uma realidade, por sua vez, “envolvendo-o”, condiciona sua forma de atuar.

“É através das relações sociais dos serviços mútuos e do diálogo, que o homem aumenta e desenvolve todas as suas possibilidades e potencialidades”. (Torres, 1985, p. 9)

2.2 - Grupo: Instrumento de Transformação Social

O homem é um ser social. O desejo e o direito de associações são inerentes à natureza humana. Através de seus recursos individuais isolados, jamais seria possível atingir o seu desenvolvimento e a continuidade da vida.

No convívio com a família, o homem vive sua 1ª experiência de grupo. Como membro integrante do grupo familiar, assimila, gradativamente, seus valores e atitudes, enquanto participa de um processo dinâmico de crescimento.

No início, seu mundo é bastante limitado. Mais tarde, torna-se ampliado, pois o homem passa a relacionar-se com outros grupos, ou seja, grupo de amigos, vizinhos, social, etc., onde se desenvolve e participa, tendo oportunidade de atendimento de inúmeras necessidades do homem de hoje.

Percebe-se, então, que o homem não pode viver isolado do mundo. A necessidade de vida associativa, de sentir-se unido às demais pessoas, de ter com quem lutar para superar as contradições, leva-o a sentir a importância de dividir sua existência com os outros, dando início ao que hoje se conhece como grupos sociais.

Para Paulo Freire:

“A essência do ser humano, enquanto existência; supõe, necessariamente, que o homem não apenas está no mundo para ficar nele, mas está com ele. Isto implica sair de si mesmo em busca do mundo e dos outros homens” (Freire, 1980, p. 42)

O homem é um ser, eminentemente, grupal. Possui uma tendência natural para se reunir a outros homens, formando grupos, associações, classes e comunidades de todas as formas e dimensões. A pessoa humana só vive, atua e se desenvolve, em

sua plenitude, através dos grupos sociais. Podemos definir grupo social como uma reunião de duas ou mais pessoas, associadas permanentemente pela interação e, por isso, capazes de ação conjugada, visando a um objetivo comum.

Para Kisnerman (1980, p. 101),

“Grupo é o conjunto de indivíduos que interatuam em uma situação determinada com um objetivo por eles fixados”.

Estes também são classificados conforme sua organização e integração, assim temos:

a) Grupo Primário: onde as relações tendem a ser pessoais, a permitir a espontaneidade e a ser duradouras; baseadas antes em expectativas mútuas, difundidas e generalizadas, do que em obrigações precisas e estritamente definidas. Podemos citar como exemplo: a família, grupo de lazer.

b) Grupo Secundário: são aqueles em que as relações sociais se dão indiretamente, não havendo entre os indivíduos laços sentimentais fortes.

Há uma relação superficial onde os indivíduos se reúnem para atingir uma ou várias metas semelhantes ou comuns, ou para defender um interesse comum ou semelhante.

Podemos exemplificar como grupos secundários: os grupos de políticos ideológicos, religiosos, estabelecimentos de ensino e outros.

c) Grupo Natural ou Espontâneo: formado para atender necessidades psicológicas, sem que ninguém o motive, tendo forte vinculação afetiva. Podemos citar com exemplos: os grupos de crianças, a turma da esquina.

d) Grupo Imposto: formado de maneira obrigatória para um determinado fim, tendo como estabilidade o controle normativo, dado por uma instituição. São exemplos: uma reunião de pessoal numa fábrica, turma na escola.

e) Grupo Motivado: formado com base num objetivo determinado ou sugeridos, a fim de atender necessidades básicas.

São exemplos: um grupo de estudo, reunião do corpo docente e discente de um estabelecimento de ensino.

f) Grupo Pré-Formado: formado por membros que já se conhecem entre si, tendo forte vinculação afetiva.

Exemplo: Grupo de aprendizagem

g) Grupo Formal: este é elaborado a partir de normas na que diz respeito a objetos materiais, aos membros, à comunidade e a instituição. A atuação dos membros segue a uma conduta determinada não contando a individualidade.

h) Grupo Informal: formado com base no desenvolvimento da personalidade e cada membro atua como deseja, com liberdade.

i) Grupo Homogêneo: é aquele cujos membros têm características semelhantes quando à idade, sexo, nível sócio-econômico e interesses.

j) Grupo Heterogêneo: é aquele em que os membros não têm características comuns.

l) Grupo Aberto: é aquele que é flexível, permitindo a entrada e saída dos membros.

m) Grupo Fechado: é aquele que oferece resistências à mudança de participantes, não desejando receber novos membros. Em alguns, estabelecem-se normas para a admissão e em outros o egresso é punido.

n) Grupo Organizado: é aquele em que existe uma divisão de trabalho, implicando interdependência e coesão, enquanto cumpre um objetivo. Exemplo: uma equipe de futebol.

o) Grupo Desorganizado: é aquele em que não existe uma divisão de trabalho e cada membro assume papéis independentemente do outro. (Kisnerman, 1980, p.101-106)

A formação de um grupo em nossa realidade, hoje, acontece pelo fato das pessoas se reunirem por terem entre si interesses e objetivos comuns, ou seja, o indivíduo busca solucionar um problema pessoal, através de um grupo de pessoas ditas iguais perante o problema.

O grupo torna-se importante para os membros quando há um consenso de reivindicações, gerando nos mesmos uma necessidade de continuarem juntos na busca de resolução de seus interesses.

Segundo Torres (1988, p. 26),

O trabalho grupal torna-se um “processo de dinamização de relações em um grupo, através do qual as pessoas se autoconscientizam dos problemas, necessidades, potenciais e recursos seus e do meio social em que se encontram. E que atuem neste meio, mobilizando suas capacidades e aptidões nas consecuições de objetivos comuns internos ou externos ao grupo”.

Dessa forma, acreditamos que o Serviço Social, enquanto profissão que trabalha com as relações sociais, num trabalho grupal, tem muito a contribuir para a capacitação social dos membros na busca de um crescimento pessoal e coletivo com a intencionalidade de despertar nestes uma consciência crítica do meio em que estão inseridos e trabalhar junto com o grupo visando à concretização dos objetivos do mesmo.

Na prática do trabalho grupal, consideramos de suma importância que o profissional inicie o seu trabalho, partindo de onde o grupo se encontra, ou seja, respeitando e valorizando as concepções de vida de cada um, valores, idéias, enfim, seus conhecimentos do mundo em que vivem.

Como todo processo de Serviço Social, o Serviço Social de grupo apresenta princípios práticos que devem ser observados pelo Assistente Social, tais como:

- Individualização do Grupo: cada grupo é diferente dos demais, cada participante tem objetivos próprios;
- Individualização no Grupo: cada participante constitui uma realidade a ser observada e analisada pelo orientador;
- Aceitação para um trabalho efetivo com grupos: há necessidade do orientador ser aceito pelo grupo, que haja capacidade de empatia;
- Criação de uma relação objetiva de ajuda, onde o orientador estuda com o grupo as situações-problema(s);
- Partir de onde o grupo se encontra;
- Possibilitar que os membros do grupo participem das tomadas de decisões, de análises e de soluções de problemas. (Torres, 1988, p. 44-45)

O Assistente Social, através de sua formação profissional, ao trabalhar com grupos, observando as reações e atuação dos membros, percebe que estes passam por etapas.

Estas etapas iniciam-se pela formação do grupo, onde este processo começa com a motivação para formá-lo, após formando e trabalhando conjuntamente, entram quase que, naturalmente, na segunda etapa que seria a de conflitos pessoais, desadaptação do grupo, desacordo com os objetivos e os meios, onde o conflito deve sempre ser visto como positivo para o grupo, já que os membros aprendem para si mesmos e para enfrentar problemas de vida social.

Não existem regras fixas para se atuar, pois coloca em jogo a capacidade do Assistente Social para manejar. Tecnicamente, levar o grupo a interpretar o seu desempenho nestas situações é proveitoso, pois vai contribuir para passar-se à próxima etapa que seria a de organização e integração, onde o grupo desenvolve a capacidade de autodirigir-se, produzindo um progresso em relação aos objetivos, estabelecendo-se a aceitação, ajustamento entre expectativas e a realidade da vida do grupo.

O atingimento da maturidade passa a funcionar como uma unidade produtiva e a sua habilidade para resolver os problemas se desenvolve.

Após isto, passa-se à etapa de declínio, à morte do grupo, onde estes se voltam para outras atividades e esta não deve ser interpretada como fracasso do grupo ou do Assistente Social.

O fim de cada etapa evolutiva do homem marca o fim de um grupo, sendo que o Assistente Social deve preparar positivamente esse fim, fazendo com que os membros elaborem suas causas naturais.

Nós Assistente Social, temos como objetivo trabalhar com o grupo, buscando resgatar através de seus conhecimentos, a ampliação de sua capacidade social, que venha a ser mais crítica diante do contexto social em que se inserem.

Não somos nós quem vamos dar as diretrizes do trabalho; iremos, sim, contribuir para um aprimoramento de seus conhecimentos, mas a análise dos seus projetos alternativos de lutas do grupo serão concretizados pelo interesse dele próprio.

Entendemos, assim, que o Assistente Social, em seu trabalho, deve propiciar condições que levem as pessoas a se conscientizarem de suas posições e seus interesses, buscando, neste mesmo processo de conscientização, um crescimento social e pessoal.

O Serviço Social atua no sentido de concretizar a valorização da pessoa em todas as suas dimensões, o respeito à individualidade, o incentivo ao diálogo, à efetivação da participação ativa.

O Assistente Social é o sujeito que busca a socialização, compartilha suas experiências, cresce, reflete, recebe críticas, realiza "feed-back" e neste processo ele, também se auto-transforma.

Enfim, o trabalho social realizado em grupos assume uma característica de conquista, exercitando-os para uma participação social na qual os interesses particulares compatibilizam-se com os interesses coletivos.

A participação no desenvolvimento de um trabalho social só ocorre quando a clientela é parte atuante deste processo e isto só é possível quando se oferece condições para as pessoas expressarem a sua posição diante das situações, criando-se canais de comunicação, mediante o diálogo.

O Serviço Social de grupo constitui-se em um instrumento destinado a criar e desenvolver o maior intercâmbio de experiências, trabalho cooperativo, além de desencadear o processo de participação.

2.3 - A Participação e Conscientização na Perspectiva de Transformação Social

A história não se faz por si mesma, é constituída pelas ações intencionais do homem. Logo, o homem é sujeito da história e o grau de importância da sua participação nela, dependerá do nível de sua consciência.

Cada homem pensa e age conforme sua concepção de valores e sua percepção da realidade, que lhe são ditadas pela consciência, a partir da vivência no mundo e com o mundo

Assim, a criação e recriação da história se faz em primeiro plano a nível de consciência. Essa reflexão leva a se perceber que o homem só buscará a transformação da sua realidade quando estiver consciente do seu compromisso com ela.

O processo de conscientização se dá através da discussão, do diálogo e da reflexão crítica sobre a realidade vivida e vivenciada. O diálogo e a reflexão crítica, acontece à medida que o homem entra em contato direto com as contradições sociais, através da participação autenticamente democrática, na realização de pequenos projetos idealizados e executados, a partir de seu nível de percepção da realidade.

A atitude de diálogo e participação acontece durante o processo, propiciando a interação entre os sujeitos, levando-os a discussão e à reflexão crítica das situações vividas e vivenciadas, onde cada um expressa seu nível de percepção da realidade e entra em contato com a "percepção do outro", levando-os a construir novos juízos de valores, que contribuirão na transformação da sua história.

O processo de conscientização, segundo Paulo Freire, é feito pelo diálogo, por meio do qual o homem chega a se inserir na realidade, e apropria-se da palavra enquanto expressão dessa realidade.

Define o diálogo como: “o encontro entre os homens, mediatizados pelo mundo, para designá-los”. E acrescenta:

“se ao dizer suas palavras, ao chamar ao mundo, os homens o transformam, o diálogo impõe-se como o caminho pelo qual os homens encontram seu significado, enquanto homens; o diálogo é, pois, uma necessidade existencial”. (Freire, 1980, p. 82)

É, pois, através do diálogo que o homem supre sua necessidade de ser existencial, é o caminho pelo qual atinge sua plena significação de ser homem.

O diálogo vai acontecendo à medida que os “sujeitos dialogantes” vão vivenciando experiência em comum, aproximando-se uns dos outros pela necessidade de união para o alcance do objetivo comum.

“Essa relação supõe um dar e receber, e a abertura ao outro dá-se num encontro, que é sempre algo novo e que obriga o homem a se revelar e engajar-se no próprio ser, buscando sua essência”. (Pavão, 1984, p. 32)

Segundo Paulo Freire:

“o verdadeiro diálogo não pode existir se os que dialogam não se comprometem com o pensamento crítico; pensamento que, não aceitando a dicotomia mundo-homem, reconhece entre eles uma inquebrantável solidariedade; pensamento que percebe a realidade como um processo de evolução, de transformação, e não como uma entidade estática; pensamento que não se separa da ação, mas que submerge, sem cessar, na temporalidade, sem medo dos riscos”. (Freire, 1980, p.84).

A transformação não se dá sozinha ou isolada de outros processos. Torna-se difícil pensá-la sem nos referirmos a questões como: consciência, diálogo e participação, que ocorrem numa relação dialética, onde cada um interage sobre o outro.

Segundo Freire, existem três níveis de consciência que antecede ao processo de conscientização: consciência intransitiva, consciência transitiva ingênua e a consciência transitiva crítica.

Na consciência intransitiva não há comunicação e diálogo entre os indivíduos; estando imerso no processo, tornando-se incapazes de decidirem, de serem sujeitos de si mesmos. Suas preocupações concentram-se ao modo simples de suas vidas, ligadas, apenas, ao seu mundo.

Na consciência transitiva ingênua, o homem afasta-se da esfera da vida vegetativa (característica da consciência intransitiva), passando a emergir e ampliar sua capacidade de diálogo e o mundo permealiza-se para ele.

Já na consciência transitiva crítica, o homem torna maior sua inserção no mundo, assumindo consciência de suas possibilidades e posição de sujeito, respondendo aos desafios da realidade de suas próprias opções.

Este último nível de consciência é considerado por ele, como o mais elevado nível no processo de conscientização, pois pelo seu poder de diálogo diante do mundo e dos outros homens, o homem tem possibilidade de humanizar-se e capacitar-se como sujeito de sua própria história.

“A conscientização tem, para Freire, como ponto de partida, a busca do homem-sujeito, capaz de refletir sobre sua situação e emergir plenamente consciente, comprometido e pronto a intervir na realidade para mudá-la. E, à medida que o homem estabelece relações com o mundo e com os outros homens, constrói a si mesmo, chegando a ser

Define o diálogo como: “o encontro entre os homens, mediatizados pelo mundo, para designá-los”. E acrescenta:

“se ao dizer suas palavras, ao chamar ao mundo, os homens o transformam, o diálogo impõe-se como o caminho pelo qual os homens encontram seu significado, enquanto homens; o diálogo é, pois, uma necessidade existencial”. (Freire, 1980, p. 82)

É, pois, através do diálogo que o homem supre sua necessidade de ser existencial, é o caminho pelo qual atinge sua plena significação de ser homem.

O diálogo vai acontecendo à medida que os “sujeitos dialogantes” vão vivenciando experiência em comum, aproximando-se uns dos outros pela necessidade de união para o alcance do objetivo comum.

“Essa relação supõe um dar e receber, e a abertura ao outro dá-se num encontro, que é sempre algo novo e que obriga o homem a se revelar e engajar-se no próprio ser, buscando sua essência”. (Pavão, 1984, p. 32)

Segundo Paulo Freire:

“o verdadeiro diálogo não pode existir se os que dialogam não se comprometem com o pensamento crítico; pensamento que, não aceitando a dicotomia mundo-homem, reconhece entre eles uma inquebrantável solidariedade; pensamento que percebe a realidade como um processo de evolução, de transformação, e não como uma entidade estática; pensamento que não se separa da ação, mas que submerge, sem cessar, na temporalidade, sem medo dos riscos”. (Freire, 1980, p.84).

A transformação não se dá sozinha ou isolada de outros processos. Torna-se difícil pensá-la sem nos referirmos a questões como: consciência, diálogo e participação, que ocorrem numa relação dialética, onde cada um interage sobre o outro.

Segundo Freire, existem três níveis de consciência que antecede ao processo de conscientização: consciência intransitiva, consciência transitiva ingênua e a consciência transitiva crítica.

Na consciência intransitiva não há comunicação e diálogo entre os indivíduos; estando imerso no processo, tornando-se incapazes de decidirem, de serem sujeitos de si mesmos. Suas preocupações concentram-se ao modo simples de suas vidas, ligadas, apenas, ao seu mundo.

Na consciência transitiva ingênua, o homem afasta-se da esfera da vida vegetativa (característica da consciência intransitiva), passando a emergir e ampliar sua capacidade de diálogo e o mundo permealiza-se para ele.

Já na consciência transitiva crítica, o homem torna maior sua inserção no mundo, assumindo consciência de suas possibilidades e posição de sujeito, respondendo aos desafios da realidade de suas próprias opções.

Este último nível de consciência é considerado por ele, como o mais elevado nível no processo de conscientização, pois pelo seu poder de diálogo diante do mundo e dos outros homens, o homem tem possibilidade de humanizar-se e capacitar-se como sujeito de sua própria história.

"A conscientização tem, para Freire, como ponto de partida, a busca do homem-sujeito, capaz de refletir sobre sua situação e emergir plenamente consciente, comprometido e pronto a intervir na realidade para mudá-la. E, à medida que o homem estabelece relações com o mundo e com os outros homens, constrói a si mesmo, chegando a ser

sujeito consciente de sua própria dimensão, capaz de confrontar-se criticamente com as condições da sociedade em que se encontra.

Essa conscientização só se torna possível por meio do diálogo do homem-sujeito, que busca conhecer e transformar a realidade”.

(Pavão, 1984, p.51)

Uma realidade só pode ser transformada mediante uma ação prática sobre ela. A possibilidade do homem atuar, conscientemente, nesta realidade, caracteriza-o como unidade dialética, onde o homem, ao mesmo tempo que transforma, também é transformado.

Entre as categorias a que nos referimos, podemos destacar a participação como outro elemento fundamental para a transformação social.

Para Dias (1980, p. 76),

“a participação é um processo essencialmente educativo que se inicia desde a problematização do fato, desde a conscientização da realidade a ser mudada”.

Assim, através da participação, as pessoas têm o canal que as possibilita compreender mais amplamente a realidade.

DIAS salienta que é através de um trabalho social concreto que as pessoas se mobilizam para participar. Este é o primeiro momento. Depois de atuarem junto num problema concreto, podem iniciar um processo de reflexão sobre o trabalho, buscando, assim, a compreensão da realidade.

Quando as pessoas reconhecem seus problemas e lutam por seus interesses e direitos, estão reconhecendo também seu valor no meio social, portanto, participando.

Segundo Rodrigues (1980, p. 30),

“a participação, realmente, ocorre quando as pessoas conferem ao seu trabalho o sentido de uma ação consciente, em prol de seu desenvolvimento, do grupo maior e da sociedade em que se inserem”.

Considera necessário compreender o resultado profundo do conceito de participação, pois esta não é colaboração nem simples adesão ou reivindicação, embora estas possam ser entendidas como atitudes favoráveis ao nascimento de um ato participativo.

Mas a participação envolve, precisamente, “compromisso, engajamento, opção, decisão e ação solidária: isto é co-participação”. (Rodrigues, 1980, p. 31)

A participação no desenvolvimento de um trabalho social só ocorre quando a clientela é parte atuante deste processo e isto só é possível quando se oferece condições para as pessoas expressarem a sua posição diante das situações, criando-se canais de comunicação mediante o diálogo.

A participação social é entendida como um componente da prática social vivenciada pelo homem, em relação com outros homens para determinação de si mesmo e da sociedade.

Considerando o homem como sujeito de sua própria transformação, dentro da ótica de transformação social este é informado, motivado e educado para inserir-se na realidade da qual faz parte como agente transformador.

Decorrente disto, a intervenção do profissional “far-se-á numa relação sujeito/ sujeito, através de uma posição de horizontalidade, onde profissional e clientela são sujeitos de um mesmo processo, ou seja, do técnico processar-se-á numa linha de não-manipulação, de estar junto planejando, decidindo, informando, numa relação de respeito ao ritmo, decisões e problemática da clientela”. (Freire, 1980, p.79)

Assumindo uma posição de horizontalidade, estará o profissional revelando o diálogo como instrumento principal do seu agir profissional, favorecendo o processo de conscientização e participação.

Concluindo, consideramos que o caminho para uma transformação poderá se abrir a partir das questões levantadas: diálogo, consciência e participação, pois através deste, o homem age e reflete a si mesmo, sobre os outros homens e sobre o mundo.

2.4 - A Ação do Serviço Social Junto ao Grupo Integração

Nossa atuação como estagiária do Curso de Serviço Social ocorre na Fundação Celesc de Seguridade Social-CELOS, junto à realidade empresarial, no período de março/ 93 a dezembro/ 93.

Primeiramente, houve a necessidade de nos situarmos dentro da dinâmica institucional da CELOS, sendo que para isto fez-se necessária a realização de leituras com o objetivo de aumentar o nosso conhecimento sobre a realidade empresarial. Estas leituras se voltam mais aos programas e projetos desenvolvidos pelo Serviço Social, nos quais buscávamos, também, conhecer a sua origem, função e objetivo, a fim de iniciarmos um trabalho na empresa.

Para nós, o processo de conhecimento da realidade institucional da CELOS, não se resume a leituras, mas através do cotidiano de nossa prática.

Para que o profissional do Serviço Social atue em uma dada realidade, é necessário que este se utilize de um procedimento metodológico, o qual consideramos imprescindível, já que irá delinear os caminhos para atingirmos nossos objetivos enquanto profissionais comprometidos com nossa "clientela".

Para Falcão (1978, p.43),

"A metodologia é o conjunto de elementos presentes no modo processual de condução da intervenção (...) a dinâmica do agir é dada pelo conjunto interiorizado de objetivos, valores e funções convertidos em princípios, atitudes, habilidades e técnicas requeridas na condução processual da ação".

O processo metodológico, para se conhecer uma realidade, obedece, para fins didáticos, a fases de ordenamentos, tais como: investigação-diagnóstico, planejamento da execução ou intervenção e avaliação.

Com o conhecimento da realidade, o Serviço Social, pode planejar sua ação, operacionalizando-a concretamente. Sendo assim, elabora planos, programas e projetos. Realiza pesquisas, administra programas, assessora e avalia sua ação.

A base do conhecimento humano é uma prática humana-prática histórica. A relação sujeito-objeto, não pode desvincular-se de perspectiva histórica, pois toda atividade humana se realiza a partir de determinadas situações, concretas e temporais.

Segundo Lopes (in Canôas, 1982, p. 40), a construção do objeto, para o Serviço Social, é entendida:

“Como processo comandado pelo conhecimento e condicionado pela realidade, verificando-se que na relação que se estabelece entre o conhecimento e a realidade há uma mediação que é feita pelo método, expressando uma intenção”.

Nossa prática inicial deu-se através do conhecimento da realidade, mediante leituras de documentações existentes, através de relatórios, programas e projetos elaborados e desenvolvidos pelo Serviço Social.

Dessa forma, adquirimos alguns conhecimentos sobre a realidade da Instituição, que passaremos a relatar a seguir.

- Considerações gerais sobre a formação do grupo Integração

Através de contatos informais com os empregados da CELOS, a Assistente Social, sentiu a importância e necessidade de um entrosamento maior entre Assistente Social e estes. Entrosamento este que proporcionaria um melhor conhecimento do empregado, seus anseios, seus problemas, sua vida dentro e fora do local de trabalho.

Por meio de contatos, reuniões e entrevistas individuais realizou diagnóstico, detectando como problemas mais frequentes: as dificuldades de relacionamento e a falta de motivação para o trabalho. Sentiu-se, assim, a necessidade de desenvolver projetos que visassem ao crescimento pessoal e profissional do empregado de CELOS.

Surgiu, assim, a proposta do projeto "CURSO DE MOTIVAÇÃO PESSOAL" com o objetivo de conduzir o empregado à tomada de consciência, na busca de melhoria contínua da sua qualidade de vida, valorizando o momento presente na sua dimensão real, induzindo-o à investigação do sentido da existência, à significação e finalidade de vida.

Partindo desse pressuposto e dando início ao referido projeto (março/ 1993), desenvolveu-se o curso de "MOTIVAÇÃO PESSOAL" que não só envolveu o lado empregado /trabalho, mas também empregado /pessoa /trabalho /família, ou seja, modificou a postura negativa que ele tem da vida como um todo e também levou em consideração a realidade da CELOS.

O curso de Motivação Pessoal, sob a coordenação do Serviço Social, foi realizado em 4 etapas, a fim de atingir 100% dos empregados, com carga horária de 20 horas, ministrado por Lia Rosa Leal, pedagoga, com licenciatura em Psicologia, Sociologia e Biologia, formada em Direito, com 25 anos de experiência em cursos profissionalizantes na área de Comunicação e Relações Humanas.

O curso trouxe e teve como conteúdo “MOTIVAÇÃO PESSOAL-Energia para vencer estresse e depressão rumo ao sucesso!” abordando os seguintes assuntos:

- Medindo seu próprio nível de tensão;
- Nossos medos;
- Auto-Estima;
- Trabalho;
- Dinheiro e prosperidade;
- Amor e Intimidade e outros.

Encerradas as duas primeiras etapas do curso, a coordenação do Serviço Social reuniu-se com os participantes, no auditório, e formou, aleatoriamente, 5 grupos com 10 elementos para dar continuidade ao processo de Motivação Pessoal, iniciado no curso oferecido.

Formamos, então os “grupos de manutenção” pois de nada adiantaria o curso, se após a realização não houvesse um trabalho para dar continuidade e reforçar o assunto.

“Organizar grupos que se transformem em forças propulsoras de mudanças, através de ação consciente, racional e produtiva na comunidade, é uma das grandes preocupações de Serviço Social”
(Torres, 1985, p. 54)

A partir de abril de 1993, iniciou-se a atividade com grupos e o Serviço Social definiu como objetivos:

- Modificar comportamentos;
- Incentivar e estimular empregados para o estabelecimento constante de projetos de vida;
- Estimular reflexão e debate em grupo;

- Orientar o empregado na utilização de técnicas que possam flexibilizar-lhes o comportamento;
- Incentivar as discussões reflexivas para canalização da mudança social;
- Desenvolver uma consciência crítica do empregado em relação às condições reais de existência, buscando o processo de conscientização e organização.

Para a execução do trabalho, utilizamos a metodologia e as técnicas do Serviço Social, onde o diálogo foi a principal técnica utilizada, como também, habilidade e conscientização. Os instrumentos utilizados se resumem em entrevistas, contatos formais e informais e, principalmente, reuniões. O princípio da confiabilidade esteve sempre presente no nosso trabalho.

A reunião é um instrumento coletivo de reflexão sobre as necessidades, preocupações e interesses comunitários, assim como de organização e ação.

Acreditamos que, a partir da valorização do seu trabalho, o homem procurará transformar todas as situações em que ele e seu trabalho forem desrespeitados. A valorização do trabalho tem como consequência o reconhecimento do valor do homem, que crendo em si mesmo, age e transforma o mundo e as situações que concebe como injustas para ele e para o seu semelhante.

O Serviço Social (via abordagem grupal) procura através de métodos e técnicas provocar a expressão do pensamento de cada pessoa, seus anseios, valores, o que torna cada pessoa capaz de criticar e agir frente a sua realidade; posicionando-se e comprometendo-se com a transformação dela e de si mesmo.

Segundo Freire,

“O homem chega a ser sujeito por uma reflexão sobre sua situação, sobre seu ambiente concreto.

Quanto mais refletir sobre a realidade, sobre sua situação concreta, mais emerge, plenamente consciente, comprometido, pronto a intervir na realidade para mudá-la” (Freire, 1980, p. 35)

Apresentaremos alguns relatos e comentários feitos pelos participantes, nas primeiras reuniões, numa tentativa de analisá-los em seus aspectos mais significativos, procurando transmitir os sentimentos de ansiedades, angústia, alegria, etc., daqueles que realmente proporcionaram a realização deste trabalho.

Iniciamos as reuniões com algumas colocações da Assistente Social quando enfatizou dois pontos importantes que devem estar sempre presentes-o respeito e a cooperação-para um bom funcionamento do grupo. Explicou a importância e o porquê do trabalho em grupo e os objetivos a serem alcançados.

Logo após, cada membro do grupo expôs as suas idéias, sugestões e o seu próprio objetivo.

Os participantes situaram as principais dificuldades enfrentadas no seu dia-a-dia de trabalho.

A falta de entrosamento e relacionamento entre empregados foram os pontos mais questionados durante as reuniões.

Constatou-se, pelos grupos, a necessidade de se discutir e trabalhar estas problemáticas e outras.

De acordo com os grupos, foi proposto trabalhar os seguintes aspectos:

- Integração entre os membros do grupo, como também os demais empregados da empresa;
- Falta de sinceridade e companheirismo entre as pessoas;
- Melhorar o relacionamento entre os empregados;
- Conhecer a si próprio para poder compreender o outro;
- Não só criticar, mas procurar trazer soluções;

- Medo das chefias-barreira que dificulta o trabalho;
- Acabar com as fofocas maléficas;
- O que é grupo? (quais as funções, objetivos).

Nas primeiras reuniões, sentimos o interesse e a motivação dos integrantes em propor idéias, sugestões que levem ao crescimento pessoal e do grupo.

Percebemos que nos grupos existem pessoas mais participativas, outras um pouco menos, mas, mesmo assim, existe a cooperação e o respeito.

Sabemos que todo grupo, desde a sua origem, passa por várias fases de desenvolvimento e com o decorrer das reuniões estará mais entrosado, seguro e capaz de atuar com mais espontaneidade.

Sentimos que todo grupo em fase de formação precisa ser motivado para a participação.

A motivação é um estímulo e este para ser eficaz deve ir de encontro às necessidades do grupo.

Cabe ao Assistente Social de grupo estimular cada membro a participar de acordo com o grau de sua capacidade, possibilitando-lhe tornar-se mais capaz. Não deve agir como pessoa que tem as respostas prontas para cada tipo de problemas. O grupo tem que encontrar suas próprias soluções. É necessário que os indivíduos participem na solução dos problemas de seu meio.

Percebemos, nos participantes, resistência à expressão e exploração de sentimentos passados; expressões de sentimentos negativos e com mágoas.

Constatamos, por parte de um dos elementos, um comportamento de revolta, insatisfação e mágoa, que envolve a sua vida pessoal e profissional.

“... Não posso falar o que penso porque no setor onde trabalho não aceitam a minha opinião. Muitas vezes concordo com o que eles pensam, dizem para não pôr em risco o meu emprego. Sei que lá não sou benquista ...”

Os conflitos que surgem a cada momento não devem ser afastados ou resolvidos pelo Assistente Social, mas sim pelo próprio grupo. Só assim ele terá condições de amadurecer e crescer.

No decorrer das reuniões, vários integrantes foram manifestando os seus sentimentos de revolta, mágoa e insatisfação. Sendo assim, um dos membros manifestou-se dizendo:

“... não estou aqui por livre vontade; como também fiz o curso forçada e gostei. Estou aqui para ver o que vai dar, já estou na Fundação há 18 anos e até hoje todos os cursos que fiz não se aplicam à realidade ...”

Observamos que, nesta fase inicial de formação do grupo, caracteriza-se pelo domínio de interesses e objetivos individuais. Em decorrência desta diversificação de objetivos, há o predomínio de auto-expressividade, choque de expectativas e valores.

“... Na empresa não se investe em R.H. muitas vezes o empregado tem interesse em certos cursos, mas não tem chance. Geralmente, os cursos são para os chefes. Isto revolta ...”

“... Trabalhamos e não somos reconhecidos. O problema está na chefia, pois não ajudam ...”

“... Falta humildade e diálogo entre as pessoas. A partir do momento em que você assume uma chefia, o relacionamento muda ...”

“... O que está faltando é o respeito. É preciso mudar o nosso relacionamento. A mudança tem que começar lá de cima. A partir do

momento em que as chefias valorizarem o nosso trabalho, tudo melhorará ...”

“... Precisamos trazer os problemas para o grupo para serem trabalhados ...”

“... Só se sabe criticar na Empresa e nunca se elogia ...”

“... Não sei por que estou no grupo. Não tenho necessidade, pois o meu trabalho é só servir café. Não tenho maiores relacionamentos como vocês ...”

“... Precisamos nos unir mais e ter um maior entrosamento. Não podemos ter medo de nos aproximar dos chefes. Precisamos acabar com as barreiras...”

“... Não podemos ser individualistas, temos que pensar no coletivo ...”

De acordo com as expressões manifestadas pelos grupos, percebemos que existe o sentimento de revolta em relação ao chefe. Segundo os grupos, o problema está na chefia e são eles que precisam mudar o seu relacionamento com os empregados.

É comum, neste momento, perceber nos participantes hesitação, resistência à expressão e à exploração de sentimentos pessoais.

Existe uma certa necessidade e também ansiedade de tentar encontrar soluções para os problemas.

A solução de problemas em grupo é um processo por meio do qual as pessoas trabalham juntas, contribuindo, individualmente e coletivamente, para a solução comum de determinado problema.

“Um dos objetivos do Serviço Social é o de possibilitar que as pessoas conheçam a sua cultura, o seu meio ambiente, com suas potencialidades, limitações e recursos, e utilize os mesmos a serviço de seu crescimento e do desenvolvimento social mais amplo.”(Torres, 1985, p.87)

Os homens, através de seu trabalho, interferem na realidade, mas estas interferências só são percebidas quando o trabalho é concebido como um direito essencial do homem e quando qualquer trabalho é valorizado pela sociedade global.

Cabe ao profissional de Serviço Social, nas suas relações com as pessoas, fazer com que exerçam seu direito de participar em todos os aspectos de sua vida pessoal e social, lutando para elevar, ao máximo, a criticidade das suas descobertas da realidade, a fim de que possam transformá-la.

Acreditamos que, pela valorização do trabalho, o homem se coloca como valor máximo de todas as relações existentes, que poderá avançar em busca da transformação da sociedade. O trabalho humano é importante para a satisfação das necessidades básicas do homem e para sua realização como pessoa.

Procuramos, através do contato direto com os grupos, incentivá-los para que tomassem consciência do valor que possuem como agente e sujeito do processo de mudança, tanto a nível pessoal, grupal e na sociedade como um todo.

O Serviço Social de grupo constitui-se em um instrumento destinado a criar e desenvolver o maior intercâmbio de experiências, trabalho cooperativo, além de desencadear o processo de participação.

A cada reunião com os grupos, procuramos uma participação contínua dos membros, com um esforço motivacional permanente, criando condições de estabelecer uma estrutura de papéis, normas flexíveis, que lhes permite experimentar maneiras diversas de contribuir para o Processo Grupal.

Além das reuniões mensais do grupo, com uma hora e meia de duração, existe um reforço periódico que se dá através palestras, projeções de fitas, cujo tema faz referências à motivação pessoal,

Após a realização de algumas reuniões, começamos a sentir que os grupos entravam num processo de evasão, ou seja, nem todos os participantes compareciam às reuniões, fazendo com que o grupo ficasse prejudicado e os membros desmotivados. Outro aspecto negativo observado por nós, foi o de que só a coordenação apresentava assuntos para discussão, tornando, assim, o grupo muito dependente, desviando do seu real objetivo.

Assim, quando foi realizada a terceira do curso "Motivação Pessoal" e, conseqüentemente, outra turma iria integrar-se aos grupos—é que discutimos com os interessados o que estava acontecendo com os grupos e apresentamos uma proposta de mudança de metodologia, que após discussão foi aceita por todos.

Concluída a 3ª etapa do curso, realizada em junho 1993, os grupos de motivação já formados, em reunião geral, com a Assistente Social, decidiram formar um único e grande grupo do qual participariam, somente, as pessoas interessadas e comprometidas com o trabalho.

A nova proposta de metodologia consistia em:

- Reunir quinzenalmente, um grande grupo, com a participação de aproximadamente 30 empregados, os quais participam espontaneamente;
- As reuniões são preparadas e coordenadas por uma equipe de participantes, cada vez um grupo, envolvendo, assim, todos os participantes.

Com a nova proposta de trabalho, o grupo tornou-se mais participativo. Notávamos que os objetivos estavam sendo alcançados e os elementos do grupo motivados em contribuir para o crescimento deste.

Em julho de 1993, iniciava-se o novo trabalho proposto pelo Serviço Social, do qual participaram 21 empregados. Para denominar o Grupo, os participantes passaram a chamá-lo “**GRUPO INTEGRAÇÃO**”.

Notamos, no decorrer das reuniões que esta média estava decrescendo e começamos a sentir, novamente, que os grupos estavam entrando num processo de evasão.

Além do mais, constatamos que vêm ocorrendo uma rotatividade muito grande dos elementos do grupo, levando à evasão, além de desmotivação no que se refere à participação dos mesmos neste.

Os aspectos identificados nos levam a considerar necessária uma avaliação com os empregados quanto às reuniões do Grupo Integração para identificar os fenômenos e variáveis que estejam interferindo no desenvolvimento do grupo e quais os motivos da rotatividade e evasão dos elementos do grupo.

Para atingir tal objetivo, aplicamos formulários com 100% dos empregados, do qual conseguimos fazer uma leitura da realidade de como situa o trabalho do grupo, hoje, na Empresa. O formulário possibilitou ao empregado expor sua opinião, sugestões e idéia sobre o trabalho desenvolvido e a desenvolver.

O formulário (anexo) foi distribuído a todos os empregados da CELOS, dentre os quais tivemos um retorno de 22 devidamente preenchidos.

Destes 22 (vinte dois) empregados, 15 (quinze) participaram das reuniões do Grupo Integração.

As justificativas para a sua participação foram:

“Acho que quando trabalhamos em grupo, é de grande importância alguns instantes para trocarmos idéias. Então, como nos foi cedido esse tempo, não iria deixar de aproveitar para conhecer um pouco mais as pessoas que estão ao seu redor”.

“Considero os encontros importantes, a nível de conhecimento grupal e individual. Todo convívio “extra-classe” é proveitoso para criar vínculos entre as pessoas”.

“Para tentar um melhor relacionamento dentro da CELOS e que haja mais integração entre os empregados”.

“Minha participação é eventual, pois nem sempre posso comparecer”.

“A partir do momento em que as reuniões me interessam”.

“Na realidade eu participava, não fui mais porque, na minha opinião, os assuntos a serem discutidos, têm que ser da “CELOS” como um todo e todos deveriam participar não só de sempre”.

Observa-se que alguns empregados participavam, porém, conforme o que foi especificado acima, hoje não vêm mais fazendo parte do Grupo Integração.

Para a não-participação, algumas justificativas:

“Não tenho tempo...”

“Não houve o despertar da minha parte em relação a este aspecto. Acho interessante e válido”.

“Não! devido ao fato de integrar o último “Curso de Motivação Pessoal” e os integrantes não darem continuidade a nenhum tipo de trabalho”.

Do universo atingido, 50% consideram necessária a participação de todos no grupo, ponderando que:

“Não podemos viver isolados e egoístas, precisamos nos unir muito mais. O clima de desmotivação que vem atingido a CELOS é violento, precisamos combatê-lo, encontrar os motivos dessa insatisfação. Pelo que me consta, o conjunto reclama da falta de informações, metas, o horizonte da vida profissional desapareceu, ele não existe. “Esperança” e “paciência” são palavras difíceis de você pronunciar para alguém que esteja disposto a acreditar que amanhã será melhor, diante da realidade da CELOS ou que a CELOS vem apresentando. As pessoas têm necessidade de serem valorizadas, incentivadas, ... etc.”.

Nos que diz respeito aos assuntos abordados nas reuniões, em sua maioria o grupo os considera regulares. Por grau de conceito seguem as justificativas apresentadas:

ÓTIMO

“Os assuntos são ótimos, entretanto, poderão ser mais aprofundados, objetivando melhorar o relacionamento interpessoal na Entidade”.

BOM

“Só não é ótimo porque falta mais preparação de cursos ou palestras para os empregados da Fundação”.

REGULAR

“De início tínhamos alguns assuntos interessantes, mas a partir do momento em que os funcionários passaram a discutir, apenas, os

problemas da Fundação, as reuniões começaram a ficar um pouco chatas.

Pois as pessoas estão muito preocupadas consigo mesmas e não em achar soluções para os problemas”.

“Vagos, falta objetividade, os assuntos devem ser globais e não individuais”.

“Alguns grupos não deram a merecida importância à reunião e não se prepararam adequadamente”.

“Porque canalizam problemas externos, válidos até, mas a necessidade atual é a solução dos problemas internos, principalmente de relacionamento”.

“Podia ser mais objetivo, realista e geral (englobando o problema de todos) e não individual”.

Quanto à periodicidade das reuniões, a maioria considera adequada para o desenvolvimento do grupo. Sendo que das sugestões para alteração foram apresentadas as seguintes:

“Só não considero o tempo adequado”.

“Mensal, com uma hora de duração”.

“Deveria ser mais freqüente, com assuntos mais freqüentes”.

Muitos colocaram o mesmo tipo de situação, outros até sentiram dificuldades de relatar as questões abordadas. O grupo apresentou sugestões de assuntos interessantes e importantes a serem trabalhados, entre eles destacam-se:

- Palestra para divulgar e esclarecer o trabalho da Fundação (CELOS) aos participantes;

- Assunto atuais/ polêmicos;

- Empresa CELOS/ CELESC;

- Drogas;

- Relacionamento Diretoria x empregados;

- Desempenho Profissional e desenvolvimento de produção no trabalho;

- Problemas sociais tais como: fome, violência, racismo, AIDS.

Assuntos de medicina, história, psicologia, que poderiam fazer com que os empregados ficassem mais atentos ao mundo em que estão vivendo e aprendessem que o mundo não é apenas o "mundinho de cada um".

- CIPA; etc.

Diante dos aspectos levantados pelos empregados, sentimos que é fundamental, em nossa prática, rever as ações, juntamente, com as pessoas com quem trabalhamos; pois, dessa forma, estaremos avaliando um processo que foi desencadeado em conjunto, procurando novas alternativas de ação.

Acreditamos ser válido o repensar de novas estratégias para se trabalhar com os grupos de uma forma comprometida, pois é através desse criar e recriar que poderemos ampliar a nossa atuação, visando à transformação social.

O profissional do Serviço Social, através dos diversos instrumentos inerentes à sua profissão, pode, conjuntamente com a "clientela", buscar formas de atuação dentro da realidade social.

Partindo das novas necessidades do grupo, é necessário que o profissional do serviço Social, passe a intervir de modo a estimulá-los para um processo de participação ativa e decisória, com vistas a instrumentalizá-los para o exercício dos seus direitos enquanto cidadãos.

CONCLUSÃO

Foi, sempre, nossa preocupação repensarmos o trabalho que vínhamos executando, durante o período em que acompanhamos o Grupo Integração.

Para uma melhor elaboração deste, esforçamo-nos, sempre, em refletir nossa prática, levando em consideração a realidade do GRUPO, suas necessidades e aspirações, bem como a efetivação de leituras e análises, objetivando enriquecer e atualizar o conhecimento teórico, abrindo nova perspectiva junto à tarefa a que nos propusemos fazer.

A busca incessante de uma relação de horizontalidade, através de uma atitude de diálogo junto aos membros do Grupo, foi fundamental para o desenvolvimento do mesmo.

Encontramos, através das reuniões do Grupo Integração, uma forma de participação e diálogo que permitissem o desenvolvimento da criatividade e a integração dos membros no processo de decisão e solução dos problemas apresentados.

O Serviço Social atuou no sentido de concretizar a valorização da pessoa, em todas as suas dimensões, o respeito à individualidade, o incentivo ao diálogo, a efetivação da participação ativa.

Utilizando-se do processo de grupo, o Serviço Social buscou a dinamização de relações de seus membros, mobilizando suas aptidões e capacidades na consecução de objetivos comuns ou externos ao grupo.

Nosso estágio esteve centrado no trabalho com o Grupo Integração como unidade de intervenção. Este nos permitiu mobilizar pessoas, reuni-las em grupo, relacionarmo-nos com elas e atuarmos com vistas a objetivos determinados, constituindo-se o mesmo num organismo de expressão, participação no desenvolvimento social e empresarial.

Procuramos, através da nossa prática, com relação ao Grupo: desenvolver uma consciência crítica do empregado em relação às condições reais de existência, buscando o processo de conscientização e organização do mesmo.

SUGESTÕES

- Que o Serviço Social atue, sempre, na perspectiva de crescimento, de construção do homem político, consciente dos seus direitos, capaz de construir sua história;

- Que a interpretação do Serviço Social seja uma constante na busca de uma participação efetiva de empregados e chefias, nas situações que os envolvem no contexto empresarial;

- Seja garantida a existência do grupo e que se amplie a divulgação do trabalho na empresa, para que este mantenha o espaço conquistado; o de possibilitar aos empregados a reflexão crítica, acerca dos seus problemas e reivindicações, fenômenos que se inserem na realidade empresarial, da qual faz parte integrante.

- Que o grupo seja, para o Serviço Social, um instrumento de uma nova perspectiva da sua intervenção profissional, na área do trabalho - a de resgatar as articulações e mediações em razão de uma nova relação a nível de empregado-empregador, ou seja, mais consciente possível e menos vertical. Que seja, o Assistente Social, a personagem mais importante dessa construção

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARREIRO, Júlio. **Educação Popular e Conscientização**. Rio de Janeiro, Vozes, 1980.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **Pensar a prática**; escritos de viagem e estudos sobre educação. Coleção Educação Popular. São Paulo, n. 1, 1984.

CANÔAS, José Walter. **Por uma nova presença do Serviço Social na empresa**. São Paulo, Gráfica Latina, 1982.

CAVALCANTE, Gelba. **Modelos teóricos de Serviço Social de grupo: adaptação ou transformação?** São paulo , Cortez & Moraes, 1979.

DIAS, Rosinha Borges. Algumas considerações sobre o processo de participação. **Serviço Social e Sociedade**. São Paulo, Cortez, (4): 75-78, dez. 1980.

FALCÃO, Maria do Carmo Brant de. **Serviço Social: uma nova visão teórica**. 2. ed., São Paulo, Corte & Moraes, 1978.

FALEIROS, Vicente de Paula. **Saber profissional e poder institucional**. São Paulo, Cortez, 1985.

FREIRE, Paulo. **Conscientização: Teoria e Prática da Libertação**. Uma Introdução ao Pensamento de Paulo Freire. São Paulo, Cortez & Moraes, 1980.

_____ • **Educação como prática da liberdade**. 13. ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1982.

_____ • **Educação e mudança**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1981.

_____ • **Extensão ou comunicação?**. 8. ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1983.

_____ • **Pedagogia do oprimido**. 5. ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.

FUNDAÇÃO CELESC DE SEGURIDADE SOCIAL. **Estatuto Social e Regulamento do Plano de Benefícios**. Florianópolis, 1989.

GRUPO META. **Serviço Social na empresa: utopia ou realidade?** São Paulo, Cortes & Moraes, 1980.

IAMAMOTO, Marilda Villela & Carvalho, Raul de. **Relações Sociais e serviço social no Brasil**; esboço de uma interpretação histórico-metodológica. São Paulo, Cortez, 1982.

KISNERMAN, Natálio. **Serviço Social de grupo**; uma resposta ao nosso tempo. Petrópolis, Vozes, 1980.

_____ • **7 estudos sobre Serviço Social**. São Paulo, Cortez & Moraes, 1980.

LIMA, Arlete Alves. **Serviço Social no Brasil**; a ideologia de uma década. São Paulo, Cortez, 1982.

OLIVEIRA, Elizabete Regina de. **Política habitacional e Serviço Social: Prática vivenciada nas Centrais Elétricas de Santa Catarina**. Florianópolis, UFSC/CSE/DSS, 1991. (Trabalho de Conclusão de Curso)

PAVÃO, Ana Maria Braz. **O princípio da autodeterminação no Serviço Social**; visão fenomenológica. 3. ed. São Paulo, Cortez, 1984.

RICO, Elizabete de Melo. **Teoria do Serviço Social de empresa: objeto e objetivos**. São Paulo, Cortez, 1982.

RODRIGUES, Maria Lúcia. **O trabalho com grupo e o Serviço Social**. 4. ed. São Paulo, Cortez & Moraes, 1984.

SANTOS, Leila Lima. **Textos de Serviço Social**. São Paulo, Cortez, 1983.

SOUZA, Maria Luiza de. **Desenvolvimento de comunidade e participação**. São Paulo, Cortez, 1987.

_____ • **Serviço Social e instituição**; a questão da participação. São Paulo, Cortez, 1982.

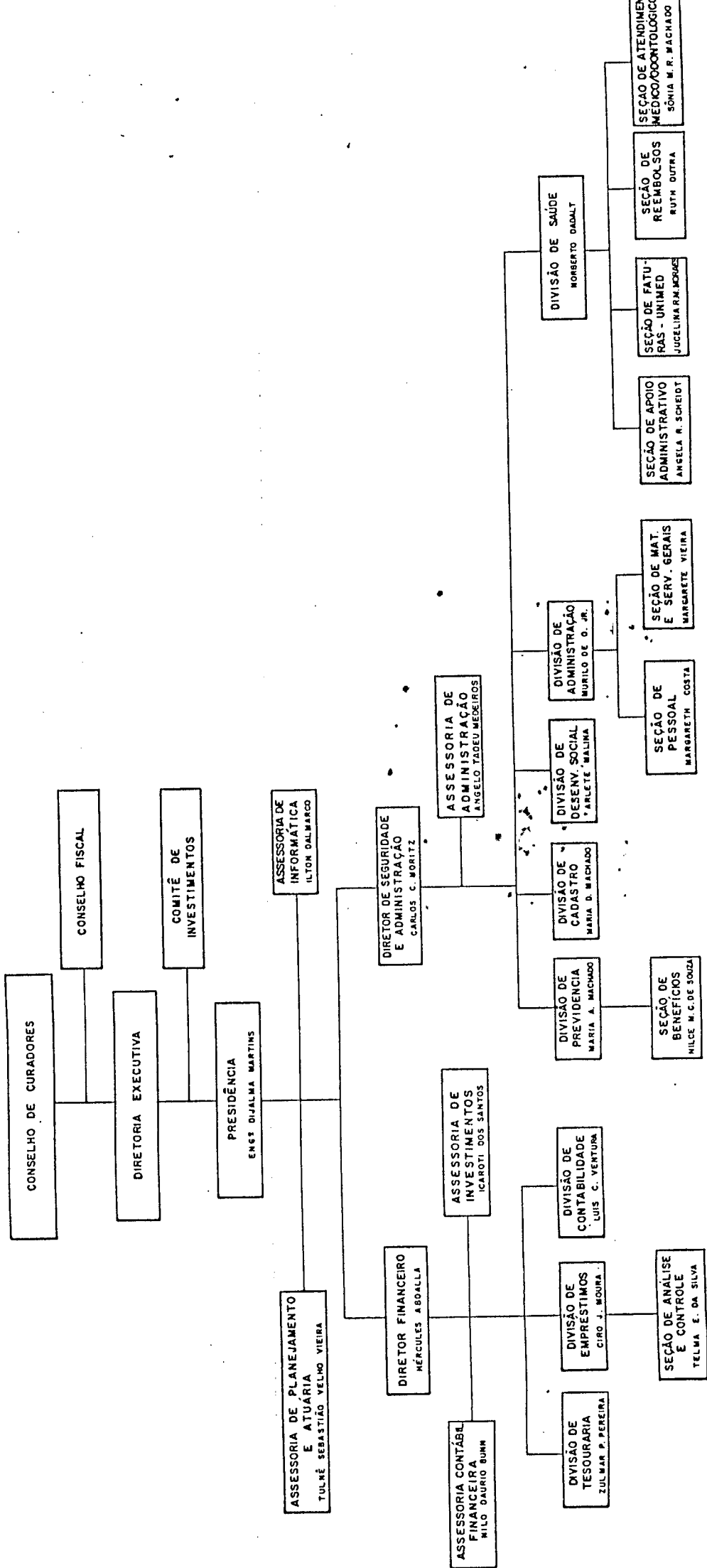
TORRES, Zélia. **A ação social dos grupos**. 2. ed. Petrópolis, Vozes, 1985.

_____ • **Grupo: instrumento de Serviço Social**. 3. ed. Petrópolis, Vozes, 1984.

VASCONCELOS, Ana Maria de. **Intenção-ação no trabalho social.** São Paulo, Cortez, 1985.

ANEXOS

ORGANOGRAMA - CELOS



AVALIAÇÃO GRUPO INTEGRAÇÃO/MANUTENÇÃO

1) Você participa das reuniões do "Grupo Integração/Manutenção"?

Sim

Não

Justifique _____

2) Com vistas a realidade da CELOS, você considera necessária a participação dos empregados no Grupo?

Sim

Não

3) Como você classifica os assuntos discutidos até o momento nas reuniões?

Ótimo

Bom

Regulares

Ruins

Justifique _____

4) Você considera adequada, para o desenvolvimento do grupo, a periodicidade adotada? Caso não considere adequada indique a melhor.

Sim

Não

5) Como você considera o andamento das campanhas desenvolvidas e de que modo contribuiu a concretização desta?

Ótimas

() Boas

() Regulares

() Ruins

Justifique _____

6) Identifique assuntos de seu interesse a serem abordados nas próximas reuniões do Grupo, ou através de palestras ou treinamento.

