


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

A INTERVENÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL JUNTO AOS COLABORADORES
LICENCIADOS NA EMPRESA BRASILEIRA DE COMPRESSORES S.A. -
EMBRACO

DEPTO. SERVIÇO SOCIAL
DEFENDIDO E APROVADO

EM: 7108109


Rosana Maria Gaio
Depto de Serviço Social / CSE

FLORIANÓPOLIS – SC

2006

FLAVIA MARIA DE OLIVEIRA

**A INTERVENÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL JUNTO AOS COLABORADORES
LICENCIADOS NA EMPRESA BRASILEIRA DE COMPRESSORES S.A. -
EMBRACO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção de Título de Bacharel em Serviço Social, orientado pela professora Cleci Elisa Albiero.

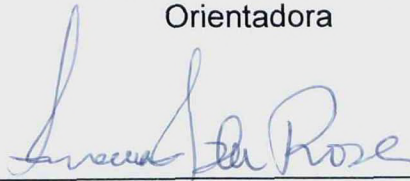
**FLORIANÓPOLIS – SC
2006**

FLAVIA MARIA DE OLIVEIRA

**A INTERVENÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL JUNTO AOS COLABORADORES
LICENCIADOS NA EMPRESA BRASILEIRA DE COMPRESSORES S.A. -
EMBRACO**

Trabalho de Conclusão de Curso julgado e aprovado pelo Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, para obtenção do Título de Bacharel em Serviço Social, pela Comissão Examinadora integrada pelos membros:

Profa. Cleci Elisa Albiero
Orientadora



Profa. Jussara Jovita da Rosa
1º Membro

Silvia Walner
Assistente Social
2º Membro

Vento Negro
José Alberto Fogaça

Onde a terra começar
Vento Negro gente eu sou
Onde a terra terminar
Vento negro eu sou

Quem me ouve vai contar
Quero luta, guerra não
Erguer bandeira sem matar
Vento Negro é furacão

Tua vida o tempo
A trilha o sol
Um vento forte se erguerá
Arrastando o que houver no chão

Vento negro, campo afora
Vai correr
Quem vai embora tem que saber
É viração

Dos montes, vales que venci
Do coração da mata virgem
Meu canto, eu sei, há de se ouvir
Em todo o meu país

Não creio em paz sem divisão
De tanto amor que eu espalhei
Em cada céu em cada chão
Minha alma lá deixei

AGRADECIMENTOS

Para conseguir concluir esta jornada acadêmica e hoje obter o Título de Bacharel em Serviço Social, muitos desafios foram enfrentados e vencidos nesta caminhada. As pessoas que me acompanharam neste processo foram essenciais para que esta conquista fosse possível.

Em especial, agradeço a Deus, que em nenhum momento me deixou sozinha, e nos momentos de angústia me deu as chaves dos caminhos para as escolhas certas.

Aos meus pais queridos, José Valdevino de Oliveira (em memória) e Nerina de Oliveira, velhos guerreiros, que construíram especialmente para mim, um mundo mais bonito, mais livre e mais justo. Sem esta segurança repassada em forma de amor e dedicação, nada disso seria possível.

Ao meu querido e único irmão, Valdevino Júnior de Oliveira. Seguro e auto-suficiente me fez ver muitas vezes que as decisões nem sempre são tão necessárias. Que o mundo nos dá o tom e somos nós quem realizamos a cadência da vida.

Ao eterno companheiro e grande amor, César José Eidt, que em todos os momentos, difíceis ou não esteve zelando por mim. Seguro e maduro, me deu oportunidades para sonhar e ir além em tudo que eu sempre quis.

A Minha vovó Deolinda Rodrigues, amável e afável, mostrou-me que são as experiências vividas que dão razão à existência.

À todos os meus verdadeiros amigos, de ontem e de hoje e os recém chegados.

À Cleci, minha orientadora, corajosa e sensata, que assumiu meu trabalho de conclusão mesmo sabendo das limitações impostas por meu cotidiano. Dividiu todos os seus conhecimentos com segurança que um mestre deve ter.

À EMBRACO pela oportunidade de estágio, em especial a Marlene Silveira, Assistente Social da organização no Brasil, que repassou seus conhecimentos sobre a prática profissional.

E, a todos que direta ou indiretamente contribuíram para que eu chegasse até o fim ou ao começo de uma nova caminhada. Muito obrigada. Viva o Povo Brasileiro!

RESUMO

DE OLIVEIRA, Flavia Maria. **A intervenção do Serviço Social junto aos colaboradores licenciados na Empresa Brasileira de Compressores S.A. – EMBRACO.** 2006. 000 P. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

A preocupação com a saúde e com a qualidade de vida dos trabalhadores por parte das empresas nasceu conjuntamente com as transformações no universo do trabalho. O aumento do consumo, em decorrência do aumento da produtividade e da busca pela perfeição, fez com que as organizações constatassem a necessidade de manter o trabalhador motivado e saudável. Incorporaram-se nestas organizações temas como saúde, segurança e bem-estar das pessoas. A preocupação com a saúde responsabilizou os profissionais que atuam diretamente com o público interno da organização pela busca de meios que tornem o ambiente de trabalho mais saudável, entre eles o profissional de Serviço Social. Na EMBRACO, este profissional está intimamente ligados a essas ações. Há uma maior preocupação com os colaboradores acometidos por algum tipo de doença, o que motivou a elaboração deste estudo, onde um perfil é traçado através do resultado de pesquisa realizada. Participaram desta pesquisa sete colaboradores. Os resultados podem subsidiar as ações da EMBRACO na busca da promoção da saúde, prevenção de novas doenças, proteção e melhoria da qualidade de vida, através da conscientização, orientação e reflexão acerca do problema.

Palavras-chave : Trabalho, Saúde do Trabalhador e Serviço Social.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01: Estrutura do Departamento Gestão de Pessoas	30
Figura 02: Estrutura da Área de Manufatura	31
Figura 03: Atendimentos realizados pela estagiária na EMBRACO no período de 03/08/2005 a 31/10/2005	37
Figura 04: Estado civil dos colaboradores entrevistados	46
Figura 05: Representação percentual do número de filhos dos colaboradores entrevistados	46
Figura 06: A função exercida pelo colaborador no momento do licenciamento do trabalho	47
Figura 07: Turno de trabalho de cada colaborador no momento do licenciamento do trabalho pelos colaboradores no momento do licenciamento do trabalho	47
Figura 08: Representação da base salarial dos colaboradores entrevistados e sua formação educacional	48
Figura 09: Percentuais do tempo de empresa dos colaboradores entrevistados	49
Figura 10: Percentuais do motivo de afastamento da empresa dos funcionários entrevistados	50
Figura 11: Percentuais do tempo de afastamento da empresa dos funcionários entrevistados	51
Figura 12: Percentuais referentes ao relacionamento que o colaborador entrevistado mantinha com a família no momento da entrevista	55
Figura 13: Percentuais referentes à satisfação pessoal que o colaborador entrevistado mantinha no momento da entrevista	56
Figura 14: Percentuais referentes à adaptação do colaborador ao trabalho que realizava na empresa antes do licenciamento	57
Figura 15: Representação referente a críticas e sugestões realizadas pelos colaboradores no momento da entrevista	58

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1 A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO	11
1.1 Breve introdução sobre o universo do trabalho	11
1.2 As transformações no mundo do trabalho e as ações voltadas a Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador	18
2 O CONTEXTO DA PRÁTICA INTERVENTIVA DO ASSISTENTE SOCIAL NA EMBRACO	28
2.1 A Empresa EMBRACO	28
2.2 Estrutura organizacional da empresa	30
2.2.1 Estrutura Departamento de Gestão de Pessoas	30
2.2.2 Estrutura da Área de Manufatura	31
2.3 Caracterizando a intervenção do Serviço Social na empresa	31
2.4 Experiência de estágio na empresa	36
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E RESULTADOS DA PESQUISA	41
3.1 Resultados da pesquisa	44
3.2 Análise dos resultados	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	66

INTRODUÇÃO

É através do trabalho que o homem constrói e modifica o espaço que habita, adaptando os elementos que compõem a natureza em função da satisfação das suas necessidades. Diante da análise da categoria trabalho, é possível identificar um paradoxo: uma vez que o trabalho contribui para a construção do homem e para estabelecer as relações sociais, também colabora para sua desconstrução.

O trabalho estabelece relações que vão além das econômicas, atingindo em algumas instâncias as relações sociais dos trabalhadores e modificando a forma de vida. Ao longo dos tempos a sociedade capitalista estabeleceu-se na divisão dos grupos sociais pautada no Capitalismo, ou seja, num sistema econômico caracterizado pela constituição da propriedade privada dos meios de produção.

A forma produtiva do capital constrói uma cultura e um modo de vida. A partir das formas transitórias de produção, há uma desregulamentação dos direitos trabalhistas e o incremento de uma subproletarização. O entendimento desse processo de acumulação do capital e suas respectivas transformações no mundo do trabalho servem como subsídios à compreensão dos processos de mudança no mundo do trabalho.

A partir dessas transformações, a atual cultura organizacional é definida pela centralidade do trabalho enquanto fator dinâmico da empresa. Há uma busca pela Qualidade, tanto dos produtos quanto na vida dos trabalhadores.

A aplicação do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (que, por razões estilísticas, algumas vezes neste texto será denominada apenas pela sigla QVT), resgata nas organizações valores humanísticos e também melhores condições de trabalho, sejam elas físicas, ambientais ou motivacionais.

Pensando nos seus colaboradores, muitas empresas têm investido na saúde profissional, ou seja, buscam novas formas de gestão através da promoção da saúde e da qualidade de vida, bem como da participação dos colaboradores nos processos decisórios. Com as citadas ações, almejam a Qualidade de Vida no Trabalho do colaborador.

Sendo assim, e pensando no bem-estar e na melhoria da QVT dos colaboradores da Empresa Brasileira de Compressores S.A. – EMBRACO, que o

Serviço Social da organização tem buscado contribuir para a transformação social dos trabalhadores.

Com o propósito de contemplar as temáticas “Saúde do Trabalhador e QVT”, o objetivo geral do presente estudo é traçar o perfil dos colaboradores licenciados por motivo de doença na EMBRACO.

A opção pelo tema pesquisado justifica-se primeiramente pela necessidade de se identificar esse público interno e, posteriormente, a partir dos resultados, trabalhar com vistas na promoção da saúde, prevenção de novas doenças, proteção e melhoria da qualidade de vida desses profissionais.

Para atender o objetivo proposto, este Trabalho de Conclusão de Curso está estruturado em três capítulos.

O primeiro capítulo insere o leitor na conceituação da representação social do trabalho, descrevendo, em uma breve introdução, suas origens e desenvolvimento. Em seguida, apresenta as transformações no mundo do trabalho e as ações voltadas à QVT e à Saúde do Trabalhador. Finaliza com uma reflexão acerca das relações entre o Serviço Social e o mundo do trabalho.

No segundo capítulo, o leitor é apresentado à EMBRACO e conhece todo o processo histórico de formação da empresa no Brasil e no mundo. Segue conhecendo as ações do Serviço Social dentro desta organização e visualiza as ações profissionais e a prática de estágio realizado neste campo profissional.

No terceiro capítulo, é apresentada a metodologia aplicada na pesquisa, sendo contemplada a sua natureza e caracterização, a análise dos dados e a análise dos resultados, auferindo uma correlação com o referencial teórico utilizado nos capítulos anteriores do trabalho.

Para finalizar, são apresentadas as considerações finais, seguidas das referências bibliográficas utilizadas ao longo da organização deste Trabalho de Conclusão de Curso.

1 A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

1.1 Breve introdução sobre o universo do trabalho

É na necessidade da produção e reprodução da vida humana que o homem constitui-se socialmente e é através do trabalho que estrutura as constantes transformações históricas no bojo da vida social, ao longo dos séculos, ou seja, o trabalho se constitui como principal fator que gera e desenvolve relações sociais.

O trabalho é a atividade humana singular que proporciona a troca orgânica do homem com a natureza, tendo como resultado a transformação de objetos naturais em valores de uso – há uma relação intrínseca entre homem e natureza. É através dele que o homem constrói e modifica o espaço que habita, adaptando os elementos que compõem a natureza em função da satisfação das suas necessidades. Sendo assim, o produto dessa relação passa a ser um produto social, e não mais puramente natural.

De acordo com Marx (1983), a vida em sociedade consiste nos seres humanos viverem uns ao lado dos outros para cumprir de certo modo três funções básicas: produzir coisas que necessitam para viver por meio de seu trabalho, distribuir entre si os produtos que produziram e consumir os produtos distribuídos segundo suas necessidades. Salienta, no entanto, que o que distingue uma organização social de outra é a maneira como se produzem e como se distribuem os produtos fabricados.

Entretanto, o trabalho propicia uma dupla transformação ao homem. De um modo, o homem que trabalha é transformado pelo seu trabalho, atua sobre a natureza, desenvolve as potências nela ocultas e subordina as forças da natureza ao seu próprio poder. De outro modo, as forças da natureza são transformadas em meios, em objetos e matérias-primas. Essa dualidade proporciona relações utilitaristas, mecanicistas e unidirecionais, em muitas vezes conflituosas. Ao analisar a categoria trabalho, depara-se com um paradoxo, pois, uma vez que o trabalho contribuiu para a construção do homem e para estabelecer as relações sociais, também colabora para sua desconstrução.

Dessa forma, é cotidianamente que o ser humano acrescenta sempre algo novo relacionado àquilo que vivencia e por este motivo dispõe das possibilidades de transformar o mundo em que vive.

Trata-se da dialética entre a capacidade humana de ordenar e organizar as coisas e destas, segundo seu ordenamento, determinar a consciência social. Neste jogo de antagonismos novas perspectivas vão se abrindo à possibilidade humana de criar, de transformar, de engendrar relações sociais". (SAFFIOTI, 1981, p.13)

É neste processo de produção e reprodução da vida humana, que o homem estabelece as relações sociais e constitui os sistemas econômicos e produtivos. Sendo assim, o trabalho é o ponto de partida do processo de humanização da pessoa e da sua inclusão na sociedade como sujeito independente do ser social.

Diante disso, a realização do ser social efetiva-se através da produção e reprodução de sua existência, através da realização do trabalho. Passa a ser, assim, o ato da produção humana e reprodução da vida pelo trabalho. É através deste que o homem compõe e expressa seus valores, ideais, padrões e sua forma de pensar e agir.

A criação de valores de uso dá-se a partir do trabalho; e este se torna indispensável à existência do homem, em qualquer que sejam as formas de sociedade. O ser social, descrito por Marx, efetiva-se através da produção humana e reprodução da vida. O trabalho permite a inter-relação entre o homem e natureza, inter-relação que distingue a passagem, no homem que trabalha, do ser meramente biológico àquele tornado social.

Neste sentido, Marx explica que:

O processo de trabalho [...] é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer as necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a Natureza, condição natural eterna da vida humana e, portanto, independente de qualquer forma dessa vida, sendo antes igualmente comum a todas as suas formas sociais". (1996, p. 303)

Para Kaufmann (2002), o trabalho é uma atividade produtora de valor, alienada e despossuidora do valor criado. Existe uma relação de submissão consentida livremente pelo trabalhador.

Entendendo meios de subsistência como sendo o conjunto dos elementos que propiciam a satisfação das necessidades humanas, porém concretizados através do trabalho. Para Marx:

O trabalho, como criador de valores-de-uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade –, é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza, e portanto, de manter a vida humana [...] Todo trabalho é, de um lado, dispêndio de força humana de trabalho, no sentido fisiológico, e, nessa qualidade de trabalho humano igual ou abstrato, cria o valor das mercadorias. Todo trabalho, por outro lado, é dispêndio de força humana de trabalho, sob forma especial, para um determinado fim, e, nessa qualidade de trabalho útil e concreto, produz valores-de-uso [...] já, o [...] Valor de uso é a junção entre os meios de subsistência e os meios de produção. (MARX, 2002, P. 58-68)

É por intermédio dessa atividade metabólica, “o trabalho humano”, que têm sentido a produção e reprodução da própria vida humana. Conseqüentemente, pela necessidade de produzir os meios de subsistência (exemplo: arroz, feijão, açúcar, etc.) o homem criou seus meios de produção (ferramentas de trabalho, entre outros).

Entretanto, o processo de desenvolvimento de uma sociedade dependerá intrinsecamente do dispêndio da força de trabalho condicionada por esta, mas “[...] para isso precisa a sociedade de uma base material ou de uma série de condições materiais de existência, que por sua vez, só podem ser o resultado natural de um longo e penoso processo de desenvolvimento” (*ibid*, p.101).

O trabalho foi a mola propulsora para a evolução histórica e social do homem. Desde o seu início, a civilização tem se estruturado em função do conceito. Na Antiguidade, o trabalho era uma atividade dos homens que perdiam a liberdade com algum delito cometido. A palavra trabalho tinha significados como sofrimento, punição e castigo. Krawulski (1991, p.53) explica que, pelo estudo da evolução do conceito de trabalho, através da história, “[...] muito lentamente o trabalho vem perdendo esta conotação [...]”.

O trabalho humano passou por dois grandes momentos de crise, na Antiguidade, com a necessidade de readequação das funções e atividades empreendidas pelos trabalhadores. O primeiro momento foi a Revolução Agrícola, há 10 mil anos, com a introdução de tecnologias de plantio que acarretaram numa ruptura na vida nômade levada pelo homem. O segundo momento foi a

Revolução Industrial, há 200 anos, com uma profunda reestruturação no modo de produção que resultou no aparecimento da indústria e na expansão da economia capitalista (SANTOS, 1997).

No final da Idade Média, o trabalho começou a ser valorizado de forma positiva e a ser considerado dentro dos aspectos de aplicação das capacidades humanas. Logo no século XVIII, com o advento da Revolução Industrial, o trabalho deixou de significar a submissão do homem e tornou-se um exercício da vontade humana.

Várias transformações no mundo do trabalho foram se processando, como por exemplo, a evolução técnico-científica e o desenvolvimento das forças produtivas no mundo do trabalho.

No século XX, as profundas transformações registradas no universo do trabalho, especialmente a partir da década de 1980, nos países capitalistas industrializados, atingiram não só de forma material, como de forma social o modo de vida dos trabalhadores. Foi no decorrer deste processo que os "saltos" tecnológicos foram registrados de forma mais significativa. Foram introduzidas nos universos fabris, a automação, a robótica e a microeletrônica, com o intuito de aumentar e qualificar a produção do capital.

As modificações ocorridas foram influenciadas pelos modelos de produção fordista e taylorista¹, formas diferenciadas de exploração, que culminaram na acumulação flexível, cujas repercussões profundas afetam a "objetividade e subjetividade da classe-que-vive-do-trabalho, e, portanto, a sua forma de ser" (Antunes, 1995, p.15).

O fordismo² e o taylorismo³ que predominaram em grande parte da história da indústria capitalista, apresentam ainda como característica "a

¹ Fordismo – Taylorismo – são padrões produtivos do capitalismo desenvolvidos no século passado, com sérias diferenças entre um e outro. No entanto, contam com características comuns como a produção em massa, a produção concentrada e verticalizada, e com o controle de tempo e movimentos.

² O Fordismo, como maneira de organização do trabalho, surge em 1914, quando Henry Ford introduz a jornada de oito horas a cinco dólares de recompensa para o trabalho em linha de montagem. Essa forma de organização desenvolve-se e consolida-se nos países capitalistas ocidentais em meados da década de 1970. Apresentando momentos de diferenciação em seu desenvolvimento, pode-se dizer que atinge a maturidade no período imediato ao pós-guerra, persistindo até 1973.

³ O Taylorismo, ou Princípios da Administração Científica, desenvolvido por Frederick W. Taylor, surge no final do século XIX, num período marcado pelo avanço da grande indústria no ramo têxtil. Taylor tem como preocupação o aumento da produtividade e a superação da anarquia na produção, somente possível, em sua visão, com a utilização da administração científica.

separação entre a elaboração e a execução no processo de trabalho: fragmentação das funções, trabalho parcelar pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela construção e consolidação do operário-massa, do trabalhador fabril" (*ibid*, p.17).

A forma produtiva do capital foi construindo uma cultura e um modo de vida, firmando "um esforço coletivo para criar, com velocidade sem precedentes e com uma consciência sem igual na história, um novo tipo de homem, um novo tipo de trabalhador [...] um modo específico de viver, pensar e sentir a vida" ajustado à nova forma de trabalho e ao novo processo produtivo (Gramsci *apud* Harvey, 1995, p.121).

Para Antunes (*ibid*, p.15), "o fordismo e o taylorismo já não são os únicos e mesclam-se com outros processos produtivos", estes experienciados, primeiramente, em países de primeiro mundo, como Itália, Suécia, Estados Unidos e Alemanha.

Diante da flexibilização da produção, novos processos de trabalhos são propostos, tornando a produção em série e de massa obsoleta. Os novos métodos de gestão do trabalho apresentam-se intimamente associados com a implementação de programas de certificação da Qualidade e com a produção vinculada à lógica do mercado.

As formas transitórias de produção afetam diretamente os direitos trabalhistas desta época. Há uma desregulamentação, havendo uma substituição e eliminação de direitos e conquistas históricas dos trabalhadores. São registrados reduções no operariado fabril, um incremento na terceirização e uma subproletarização, com trabalho precarizado e registro do desemprego estrutural.

Em contrapartida, nessa conjuntura, surge um operariado polivalente. Há também um aumento na produtividade e o atrelamento da mercadoria à demanda determinada, com a manutenção do estoque mínimo, conforme a lógica do *just in time*⁴, que objetiva o melhor aproveitamento possível do tempo de produção.

Fundamentado pelo estudo pormenorizado do trabalho em todas as suas instâncias na fábrica, Taylor elabora a Teoria da Administração Científica, baseada na separação do trabalho de concepção do de execução, através da eliminação do primeiro do piso da fábrica.

⁴A técnica do *Just-In-Time* tem por objetivo dispor dos produtos, na quantidade e no momento necessário, para satisfazer as demandas imediatas da linha de produção. Visa reduzir estoques, em todos os níveis, incrementar a capacidade disponível em grandes investimentos adicionais, diminuir tempos de fabricação e melhorar a produtividade e a qualidade dos produtos fabricados.

Todavia, o entendimento desse processo de acumulação do capital e suas respectivas transformações no mundo do trabalho, intermediadas através da reestruturação produtiva do capital, serve como subsídio à compreensão dos processos de mudança no mundo do trabalho.

As transformações no trabalho no contexto da reestruturação produtiva⁵, muito tem a ver com a globalização e com “[...] a internacionalização da economia e da sociedade [...]” (SANTOS, M. 2001, p.18-19), movimento este que intensificou-se na última década. Guimarães (2003), explica que:

O processo de globalização das economias, intensificado a partir dos anos 90, pressionou as organizações no sentido de promoverem mudanças radicais em seus sistemas produtivos e organizacionais. Essas mudanças, iniciadas timidamente no Brasil nos anos 80, tanto na base técnica, quanto nas formas de gestão e organização das empresas caracterizam o processo de reestruturação produtiva. Reestruturação, que significa mudança na estrutura, em seu sentido amplo envolve a estrutura econômica e suas entidades regulamentadoras, tais como: legislação e regulamentação de mercados, legislação e direitos trabalhistas e dos consumidores, papel do Estado, mercado financeiro, e também, mais diretamente, as relações interempresariais e as mudanças técnico-organizacionais das empresas, incluindo tanto a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, quanto de novas formas de gestão do trabalho. (Guimarães, 2003)

E neste contexto, há uma abertura comercial com significativas alterações em relação a uma reestruturação produtiva para a economia mundial e, principalmente, ao mundo do trabalho e das organizações sociais. “[...] Observa-se que há uma relação atávica entre os processos de globalização – caracterizado por um conjunto de transformações geopolíticas, sociais e econômicas, marcadas pela internacionalização da produção e do trabalho [...]” (*ibid*). Relações essas que vêm delatar a rápida resposta à exaustão do modelo de crescimento adotado em nosso modo de produção capitalista.

Entretanto, segundo Bernardes (1994, p. 33), “[...] a globalização da economia, engendra um reordenamento de relacionamento internacional, magnificando os graus de dependência dos países que não dominam a atual matriz tecnológica [...]”. E lembra que, estes países de certa forma perdem a

⁵ Reestruturação Produtiva é o termo que engloba o grande processo de mudanças ocorridas principalmente na organização do trabalho industrial nos últimos tempos, via introdução de inovações tanto tecnológicas como organizacionais e de gestão, buscando-se alcançar uma organização do trabalho integrada e flexível.

condição de encaminhar seus processos de industrialização e de desenvolvimento, ficando à mercê das regras impostas internacionalmente.

A globalização econômica corresponde, pois, a globalização do mundo do trabalho e das relações sociais. Surgem novas tendências em relação ao trabalho, pois este torna-se cada vez mais abstrato, mais intelectualizado e mais autônomo, porém, mais coletivo e complexo.

Neste contexto, o consumo em massa, necessário aos padrões de acumulação fordista, “subsumiu o tempo e o lazer” do trabalhador a certo tipo de controle necessário às expectativas e à racionalidade da produção e da “retroalimentação” do sistema dominante engendrado na produção e na valorização do capital.

Com essas mudanças, a competitividade produz a destruição da força humana que trabalha e a degradação crescente que destrói o meio-ambiente, na relação metabólica do homem com a natureza no processo de produção de mercadorias e valorização do capital. (ANTUNES, 1998, p.28)

As novas modalidades de subordinação do trabalho ao capital, provocadas pela reestruturação produtiva, expressam as exigências desencadeadoras de mudanças no mundo do trabalho.

Pode-se dizer que o trabalho passa a existir em função do capital e que o capital é a potencialização da força produtiva do trabalho e instrumento de debilitação do trabalhador.

O trabalho, nas fases mais avançadas do capitalismo, converte-se em gasto de energia, no qual o seu produto aparece aos olhos do operário como alienado⁶ e a atividade produtiva como inútil.

No contexto histórico atual, o trabalho, com muita frequência, configura-se de forma fragmentada e sem sentido, burocratizado, com normas e rotinas, ou com várias exigências e conflitivo relacionadas à vida social e familiar. E, muitas vezes, caracteriza-se como uma atividade precarizada.

Conforme Bertani (p.2), “o trabalho é uma atividade vital para aquelas pessoas que ainda dispõem de energia e saúde. É através dele que as mesmas

⁶ O trabalho alienado é a produção de coisas executadas por sujeitos que não possuem qualquer controle sobre o que produzem. É a condição em que o trabalhador torna-se apenas um instrumento de uma produção material exterior e autônoma. Karl Marx, na conjuntura das primeiras revoluções industriais na Europa, denunciava o trabalho alienado como o portador da transformação dos operários em um simples “apêndice das máquinas” em que trabalhavam.

se sentem úteis, estabelecem grande parte de suas relações, alimentam sua auto-estima dando significado a si mesmo e a vida”.

Segundo Marx:

O capitalismo desenvolve, por um lado, as forças produtivas do trabalho social, criando, entre outras coisas, a possibilidade do controle de muitas doenças e o melhoramento das condições de vida, porém, de outro lado, de acordo com sua natureza contraditória, antiética, o modo de produção capitalista chega até a computar o desperdício da vida e da saúde do trabalhador e o rebaixamento de suas próprias condições de existência como parte da economia no emprego de capital constante e, assim, como meios de elevação da taxa de lucro. (MARX, 1996, p.123)

Desse modo, as organizações precisam criar condições para que o indivíduo satisfaça suas necessidades básicas e de *status* social⁷ e proporcionar o desenvolvimento da criatividade do seu colaborador. Neste sentido, Delfino (2002, p.34) lembra que “[...] melhores condições de domínio sobre o trabalho que executa, permite ao indivíduo melhor utilizar suas potencialidades, resultando no aumento da produtividade resultante da maior satisfação e do prazer no trabalho.”

Portanto, conclui-se que, neste contexto, a sociedade capitalista é caracterizada no seu princípio mais importante: o lucro; a reestruturação produtiva no Brasil veio em resposta à necessidade de ajustamento frente aos padrões internacionais de produtividade e de qualidade, elemento básico de competitividade nesse novo cenário. É nesse processo de reestruturação econômica e produtiva que considera-se a manifestação de um novo paradigma na organização e gestão do trabalho, num processo de ruptura com o padrão até então vigente. Em outras palavras, neste quadro de mudanças e de novas estratégias de gestão, há um certo consenso no que se refere a uma maior valorização do trabalhador qualificado.

1.2 As transformações no mundo do trabalho e as ações voltadas à Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador

⁷ *Status* social é o "posto", a honra ou o prestígio anexados à posição de alguém na sociedade - é influenciado pela posição social.

As constantes transformações no trabalho contribuíram para a redefinição dos significados que as profissões vêm assumindo. No que concerne à questão de gênero, há novas configurações nas relações trabalhistas e também há mudanças nas formas de ação e nas novas competências exigidas.

Por exemplo, a forma tradicional do emprego fabril, com funções e plano de carreira individual dentro da empresa, é substituída pelo trabalho em projetos específicos e temporários, realizados por equipes multiprofissionais, muitas vezes terceirizadas. Nestas equipes, a definição de funções não é clara, passando a ocorrer um trabalho cooperado e integrado.

O capital estratégico desta nova economia é o conhecimento, o *know-how*⁸ técnico e gerencial. Passa a haver uma grande valorização do chamado capital humano. As pessoas que produzem idéias são cada vez mais valorizadas, em detrimento das pessoas que produzem os bens de consumo. Não obstante, essa forma de gestão deflagra, segundo Rifkins:

O modelo de trabalho baseado em equipes cria maior eficiência pelo estímulo ao desenvolvimento de trabalhadores multiquificados. A versatilidade em várias tarefas no processo de produção dá a cada trabalhador uma maior compreensão do processo de fabricação global – conhecimento que pode ser utilizado eficazmente nas equipes, na identificação de problemas e na apresentação de sugestões para aperfeiçoamentos. Para ajudar os trabalhadores a perceberem como seu trabalho se encaixa no processo de produção global, as empresas dão aos seus funcionários acesso a todas as informações computadorizadas geradas na empresa. (RIFKINS, 1995, p. 105)

É sob a égide desse modelo que no Brasil os diferentes aspectos da reestruturação do processo de trabalho sugerem questões como as da qualidade, da produtividade e da competitividade, na perspectiva da cultura organizacional.

O processo de reestruturação produtiva consolidou-se no Brasil a partir do governo Collor de Mello, em 1989, sob o despotismo da competitividade provocada pelo mercado globalizado, no estágio de acumulação flexível que se apresentava neste momento.

A década de 1990, presenciou a intensificação de uma reestruturação econômica global que foi cercada de profundas mudanças na dinâmica do

⁸ *Know-how* é o conhecimento de como executar alguma tarefa. Ele é diferente de outros tipos de conhecimento tais como o conhecimento proposicional, que pode diretamente ser aplicado a uma tarefa. Por exemplo, em alguns sistemas legais, este conhecimento é considerado a propriedade intelectual de uma companhia, e pode ser transferido quando essa companhia compra.

capitalismo internacional. Nesta conjuntura, atribui-se à mundialização dos mercados a: crescente integração, deslocalização da produção para outros mercados, bem como tendência à conglomeração das empresas, mudança nas formas de concorrência e cooperação entre grandes indústrias, alicerçadas em alianças estratégicas entre empresas e em amplas redes de subcontratação. Também, a busca por novas estratégias, para elevação da competitividade industrial, através da intensificação do uso das tecnologias da informação e de novas formas de gestão do trabalho, é um dos elementos de sinalização das transformações estruturais que configuram a globalização econômica.

Nesse mesmo período, destaca-se no Brasil uma intensa transformação no trabalho industrial, o que caracteriza aí uma reestruturação produtiva engendrada no processo de transformação. Esta transparece com nitidez qualquer que seja o âmbito a partir do qual a observemos, seja o das tendências do mercado de trabalho industrial, seja o das mudanças na organização do trabalho nas fábricas, seja o da configuração do tecido industrial. Seus determinantes vieram tanto do plano micro-organizacional, refletindo assim nas transformações tecnológicas e gerenciais então ocorridas, quanto do plano macro-social, como resultado da redefinição do papel do setor industrial na divisão social do trabalho no país. Seus efeitos se expressam seja no plano da re-espacialização da força de trabalho, seja nas formas da relação de trabalho e no próprio mercado industrial.

Entretanto, o avanço desse processo transcende os fenômenos meramente econômicos - invadindo as dimensões políticas, sociais e culturais e trazendo conseqüentemente, alterações na organização sócio-econômica e política de determinados grupos sociais - assim como, de certa forma, também nutre uma desregulamentação das economias nacionais, que por sua vez impulsionam a reestruturação do mercado de trabalho e novas formas de organização do trabalho, a sua flexibilização, o crescimento dos empregos precários, o desemprego cíclico e estrutural e a exclusão de contingentes de trabalhadores do mercado formal.

A observação que se faz é que estrutura-se um novo sistema de reprodução da força de trabalho, um novo sistema de controle de gerência, uma nova psicologia e um novo tipo de sociedade democrática, racionalista e capitalista.

A principal característica da nova cultura organizacional é definida pela centralidade do trabalho enquanto fator dinâmico da empresa. Nesta perspectiva, Zarifian (1992) propõe o modelo de “organização qualificada”, que comporta as seguintes dimensões:

trabalho em equipe ou em célula; autonomia delegada às células e sua responsabilização pelos objetivos de desempenho: qualidade , custo, rendimento etc.; diminuição dos níveis hierárquicos e desenvolvimento das chefias para atividades de “animação” e gestão de recursos humanos; reaproximação das relações entre as funções da empresa (entre a manutenção e a fabricação, entre produção e comercialização).
(ZARIFIAN, 1992)

Diante do exposto verifica-se que a busca pela qualidade e o trabalho em equipe de multiprofissionais são a tônica do momento, posto que a preocupação com o equilíbrio e a integração das dimensões tecnológicas, econômicas e sociais revela a implantação da Gestão da Qualidade Total.

No entanto, é importante destacar que, até os anos 1950, as primeiras preocupações na área da Qualidade estavam voltadas para os produtos e “giravam” em torno do cliente externo. Havia um controle de qualidade que, com o auxílio de um sistema racional de medidas, buscava classificar e separar os “produtos bons dos ruins”, de maneira que estudos estatísticos de qualidade eram realizados e havia controle dos produtos durante todo o processo de sua fabricação e não somente quando já estavam prontos.

A partir de 1960, a prevenção dos problemas na qualidade dos produtos continuou sendo o foco de atenção das empresas. Nesse período, buscou-se atender às expectativas dos clientes. A Qualidade então passou a incorporar um sentido mais amplo, que extrapola o produto e pede o comprometimento de todos os membros da organização na sua busca (BÚRIGO, 1997, p.27). Assim sendo, este envolvimento garante a troca de informações, necessária para a garantia efetiva da Qualidade .

Já em 1980, surge a gestão estratégica da qualidade , onde os gerentes a buscam do ponto de vista do cliente, sendo garantida através de ações preventivas de caráter estratégico.

Entretanto, para a implantação dos programas de qualidade , as organizações precisam contar com uma participação efetiva de todos os colaboradores. Dar a eles oportunidades de expressão e de participação nas decisões é fundamental para a melhoria dos métodos de trabalho, dos produtos e

da racionalização dos custos. As empresas passaram a se preocupar mais com a estabilização da mão-de-obra, a fim de garantir o efetivo envolvimento dos empregados nos programas. Passou-se a analisar também a satisfação no local de trabalho.

As teorias da Qualidade Total possuem o mérito de ter atualizado os pressupostos do sistema sócio-técnico em função de uma gestão sócio-econômica das empresas, valorizando aspectos sociais com maior empenho e destacando a importância da participação e do envolvimento de todos em relação às metas da qualidade .

Os profissionais de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, que se ocupavam com o lado humano da empresa, passam a ser os responsáveis pela otimização do fator humano em termos de sua contribuição aos resultados globais das organizações. A partir das ações destes profissionais, é notável que há uma efetiva atuação pela QVT, conforme destaca Fernandes:

[...] os conceitos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho foram ampliados e associados aos Programas de Qualidade Total e tornaram-se foco de programas que estudam a saúde na organização, resgatando valores ambientais e humanísticos, negligenciados em favor do avanço tecnológico. (FERNANDES, 1996, p.63)

A Qualidade de Vida⁹ no Trabalho adquiriu grande importância, pois as empresas constataram um aumento no empenho dos seus empregados. Atualmente, as preocupações com o binômio Indivíduo x Trabalho têm sido foco de debates entre empresas e pesquisadores.

Falar em QVT significa pensar o bem-estar e a satisfação das pessoas nas organizações, de forma que incorporam-se nesses programas temas como saúde, segurança e bem-estar, objetivando-se a valorização dos colaboradores enquanto sujeitos humanos e principalmente almejando-se que as expectativas, desejos e necessidades, dentro do universo do trabalho sejam atendidas.

Neste âmbito, algumas organizações têm desenvolvido estratégias para garantir o bem-estar dos colaboradores, a lucratividade e a competitividade organizacional com a bandeira da humanização e qualidade de vida. Nesse novo modelo são fortalecidos os relacionamentos, o comportamento, as equipes, a

⁹ Segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS, Qualidade de Vida é a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema e valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

ética e o respeito. Desse modo a responsabilidade das empresas evolui, passando do requerimento social para o requerimento essencial. O importante não é parecer correto, mas ser correto e íntegro, inclusive com a natureza e com o meio ambiente. A organização empresarial deve ser a resposta essencial para o desenvolvimento da sociedade.

Vergara e Branco (2001), lembram que as empresas humanizadas são aquelas que desenvolvem estratégias para dar conta do bem-estar, da satisfação das pessoas, da competitividade e da lucratividade da organização.

Diante de tal consideração é possível ressaltar que as empresas também devem convergir os objetivos das pessoas, como remuneração, satisfação, reconhecimento, benefícios, realização pessoal e profissional, qualidade de vida, condições e ambiente de trabalhos saudáveis, e os objetivos organizacionais, como lucratividade, competitividade, produtividade e resultados.

Rocha e Fritsch explicam que:

A preocupação com a qualidade de vida e ambiente saudável no trabalho configura-se como condição de sobrevivência e garantia da competência organizacional. Isto significa que faz parte do negócio e deve agregar outros valores e conceitos à lógica empresarial. As vantagens estratégicas não são determinadas somente pela maximização de lucros, mas dependem também de relações democráticas, interdependência, parceria, sinergia, cooperação, comunicação, equidade, flexibilidade, diversidade, etc.. (ROCHA E FRITSCH, 2002, p. 54)

Dessa maneira, as organizações socialmente responsáveis precisam, além de cumprir a legislação, elaborar políticas e desenvolver práticas de valorização do ser humano, sociedade e meio ambiente, sendo que, nestes espaços, a Gestão de Pessoas deve constituir-se como uma função estratégica, sistêmica, descentralizada e de responsabilidade dos colaboradores e líderes.

Ainda, de acordo com Rocha e Fritsch:

[...] entre os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, destacam-se: ambientais (poluição, temperatura, ruído, iluminação), sociopolítico, econômicos e culturais (violência, custo de vida, vida social), situacionais (tecnologia, ambiente de trabalho, relações interpessoais, gestão de pessoas), psicossociais (necessidades, expectativas, valores, vida pessoal), e comportamentais (necessidades das pessoas, motivação e satisfação). (*ibid*, p. 59)

Assim, com aplicação da QVT, as empresas desejam resgatar nas organizações valores humanísticos e também melhores condições de trabalho,

sejam elas físicas, ambientais e motivacionais. Todavia, na origem destes objetivos está a preocupação das empresas em aumentar a produtividade e a competitividade.

São os profissionais de Recursos Humanos, de Segurança do Trabalho e de Medicina Preventiva, entre outros, os grandes responsáveis, dentro da organização, em elaborar políticas de caráter preventivo, promocional e educativo, sempre com o propósito de alcançar a qualidade do ambiente do trabalho, o crescimento individual e coletivo das pessoas e os resultados da organização. Essas políticas, de fato, precisam atender a promoção da saúde, o tratamento de doenças, o atendimento às necessidades sociais e às expectativas das pessoas e da organização, a vivência social, com melhorias nas condições e no ambiente de trabalho.

Esses profissionais devem atuar na perspectiva de que o trabalho é o organizador da vida social, um espaço de dominação e submissão do trabalhador pelo capital. No âmbito das relações saúde x trabalho, devem buscar o controle sobre as condições e os ambientes de trabalho, para torná-los mais "saudáveis".

Estudos verificaram que a grande maioria das pessoas inseridas no mercado do trabalho, passam boa parte de sua vida trabalhando. Diante disso, conforme indicação da Organização Mundial de Saúde, ter saúde significa vivenciar um bem-estar psicológico e social, entendendo o social como uma qualidade nas relações que as pessoas mantêm com as outras e o seu meio ambiente, considerando também o ambiente de trabalho.

É necessário ressaltar que a década de 1980, foi marcada pela busca da redemocratização do Brasil, e a discussão ampliou-se no campo das questões sociais. Sob vários aspectos, as políticas públicas permitiram grandes avanços na área de saúde. Este processo consolidou o entendimento de que saúde é a expressão da qualidade de vida de uma população. Surgem neste período o Conselho Nacional de Saúde Pública (CONASP), o programa de Ações Integradas de Saúde (AIS), os convênios para estruturação dos Sistemas Unificados e Descentralizados de Saúde nos Estados (SUDS) e ocorre a conquista, com a inclusão na Constituição Federal de 1988, do Sistema Único de Saúde (SUS) pela sociedade civil organizada e pelos constituintes.

No Brasil também aconteceu a VIII Conferência Nacional de Saúde, realizada em Brasília em 1986, onde se expressou uma concepção ampla de saúde, entendendo-a como

a satisfação das necessidades básicas de acesso a uma alimentação regular e nutritiva, moradia adequada, transporte seguro, serviços de saúde e educação eficientes, para além da simples ausência de doenças, a falta de uma renda mínima que assegure esses direitos, constitui-se para uma ampla camada de trabalhadores, em efetiva deterioração de suas condições de vida e reprodução da força de trabalho. (MATTOS, 1995, p.48).

Considerando nesta dimensão que a importância de se compreender a saúde sob vários aspectos significa também identificá-la nas diferentes formações sociais, compreender a divisão social do trabalho e do modo de produção vigente concerne também, segundo Ribeiro (1997, p.102), compreender esta perspectiva para a lógica do capital: “[...] para o capital, a saúde – entenda-se a saúde suficiente – é um simples e relativizado componente da mercadoria força de trabalho”.

Entretanto, com a aprovação da nova Constituição Brasileira em 1988, inclui-se pela primeira vez uma seção sobre saúde, na qual esta é reconhecida como um direito a ser assegurado pelo Estado a todos os cidadãos, garantindo políticas sociais e econômicas que visem à redução dos riscos de doença e de outros agravos e o acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (ROSA *et alii*, 1992)

Na Constituição Federal, a saúde é apresentada no Título II, que trata “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, mais especificamente no capítulo II, sobre os direitos sociais cujo Art. 6º estabelece que:

São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados na forma desta Constituição (Constituição da República Federativa do Brasil, 2002)

Outro título da Constituição Federal que se refere à saúde é o Título VII – “Da ordem Social”. Na Seção II – Da Saúde, do Capítulo II – “Da Seguridade Social”, o Art. 196 declara que:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços

para sua promoção, proteção e recuperação. (Constituição da República Federativa do Brasil, 2002)

O direito à saúde, segundo a Constituição, tem caráter universal (quanto ao direito em si) e de equidade (quanto ao acesso aos serviços e benefícios).

Vale lembrar que, ainda na década de 1980, a luta sindical e as manifestações operárias tiveram importante papel na busca por melhores condições de trabalho e saúde. A partir das manifestações destas organizações, foi possível registrar levantamentos de diagnósticos da situação acidentária, em que o Brasil foi reconhecido como campeão mundial dos acidentes de trabalho, e também o registro das epidemias de doenças ocupacionais antes subnotificadas.

Posterior à Constituição Federal de 1988, a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, reconhece a saúde como um direito fundamental do ser humano, atribuindo ao Estado o dever de promover condições indispensáveis ao seu exercício, colocando como co-responsáveis desses processos as pessoas, a família, as empresas e a sociedade. Esta legislação, no Título II, Capítulo I, parágrafo 3º, entende por Saúde do Trabalhador “um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos das condições de trabalho”. (CRESS, 2001)

No entanto, as relações entre saúde e trabalho encontram-se nas esferas do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério da Saúde e do Ministério da Previdência e Desenvolvimento Social e Combate a Fome, sendo que inúmeras leis versam sobre o assunto. Porém, com a evolução dos sistemas produtivos, a modernização dos postos de trabalho e do modelo de economia nacional, as organizações passam a utilizar com maior eficiência seus trabalhadores, reduzindo seu efetivo e aumentando gradativamente a carga individual de trabalho.

O ritmo acelerado e a intensificação do trabalho, são elementos decisivos na precarização da saúde do trabalhador, podendo ser determinantes na sua eliminação precoce do mercado de trabalho, uma vez que agravam sua condição de saúde.

Conforme o Glossário do Ministério da Saúde, a Saúde do Trabalhador significa um conjunto de atividades que se destina, através das ações de

vigilância epidemiológica e sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde daqueles submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.

As empresas e organizações privadas, diante dos escassos recursos públicos para a saúde do trabalhador, passaram a procurar novos recursos para a saúde. Isto fez surgir o chamado Sistema Privado de Saúde, uma economia de grande crescimento e investimentos no país.

Neste contexto, o setor privado atende $\frac{1}{4}$ da população brasileira, cerca de 41 milhões de pessoas. Destes, 32,9 milhões estão associados a planos coletivos, na sua maioria de trabalhadores empregados de indústrias ou empresas. Os 8 milhões restantes são os que precisam e podem pagar por planos individuais ou familiares para terem a garantia do atendimento. Do outro lado, estão as 120 milhões de pessoas na sociedade, trabalhadores do setor formal e informal da economia, lavradores, idosos, operários, entre outros, sem qualificação profissional que dependem do atendimento do SUS (eHealth, 2005)

Conforme Freire (2003, p.38), o Serviço Social no mundo do trabalho têm a saúde do trabalhador como expressão socioeconômica e política concreta, privilegiada, das relações de trabalho, cujas evidências gritantes facilitam o desvendamento da realidade oculta por trás do discurso dominante, predominantemente mistificador, possibilitando, ao mesmo tempo, a constituição de sujeitos políticos.

Na Empresa Brasileira de Compressores S.A. – EMBRACO, por exemplo, os colaboradores com tempo de empresa maior ou igual a três meses são beneficiados pelo sistema de saúde privado, administrado pela empresa Saúde Bradesco. Este funciona de forma que os funcionários arcam com as despesas de no máximo 10% do valor de consultas e exames médicos. Não há mensalidade cobrada pelo plano e os descontos só ocorrem quando estes serviços são utilizados. O Plano de Assistência médica é gerido pela Assistente Social da empresa, que busca recursos e maiores benefícios a todos os profissionais da EMBRACO.

2 APRESENTANDO O CONTEXTO DA PRÁTICA INTERVENTIVA DO ASSISTENTE SOCIAL NA EMBRACO

2.1 A Empresa EMBRACO

A EMBRACO - Empresa Brasileira de Compressores S.A, organização privada multinacional, foi fundada em 1971, com o objetivo de suprir a indústria brasileira de refrigeradores. Em 1974, ela começou a produzir compressores, e nesta mesma década se tornou exportadora, conquistando mercados na América Latina, Estados Unidos e Canadá.

Em 1980, seus produtos já chegavam a todos os continentes, graças a uma forte estrutura de vendas e distribuição, atualmente capaz de atender a mais de 80 países. A empresa empreendeu bases produtivas no exterior e logo chegou à liderança mundial na área de compressores.

Atualmente, a EMBRACO emprega cerca de dez mil pessoas em suas fábricas no Brasil, na Itália, na Eslováquia, na China e em seu escritório nos Estados Unidos e tem distribuidores em vários países de todos os continentes.

Em Joinville, Santa Catarina, está a matriz da organização (Anexo 1), o principal parque fabril e, ainda, o Centro de Pesquisa e Desenvolvimento, local onde encontra-se estruturada a Fundação EMBRACO, que produz componentes em ferro para a própria empresa e para terceiros, e a EECON - EMBRACO Electronic Controls, que desenvolve, fabrica e comercializa sistemas eletrônicos para eletrodomésticos.

Em Itaiópolis, planalto Norte de Santa Catarina, a empresa tem outra fábrica, dedicada à produção de componentes elétricos e à montagem de unidades condensadoras e seladas.

Nos Estados Unidos, encontra-se a EMBRACO North América – ENA. A empresa está localizada em Duluch, Estado da Geórgia, e é responsável pela venda dos produtos EMBRACO nos Estados Unidos, Canadá e México. Para garantir níveis adequados de estoque e pronta entrega, administra depósitos de compressores localizados em Oakland, Bedford Park, Evansville, Fresno, Ft. Smith, Galesburg, Greenville, Houston, Lawrenceville, Lavergne, Charleston e St. Cloud.

A organização está instalada na Itália desde 1994, em Riva Presso Chieri, na província de Turin, quando a EMBRACO assumiu o controle da antiga empresa chamada Áspera. A aquisição representou um aumento de participação no mercado europeu, de 4% para 23%, e um passo importante na consolidação na liderança mundial. Após adquirir esta planta¹⁰ a organização vem investindo substanciais recursos na ampliação e modernização de suas linhas de produção.

A instalação de uma das plantas na China é resultado de uma joint-venture¹¹ estabelecida em 1995 com a Beijing Snowflake Electric Appliance Group Corporation (Besco). Está sediada em Beijing, capital da Republica Popular da China. A capacidade instalada da Besco é de 1,7 milhão de compressores por ano.

Localizada em Spisska Nova Vês, a Planta Eslováquia entrou em operação em 12 de março de 1998. A unidade veio atender à necessidade de modernizar o parque fabril de Riva Presso Chieri, sendo transferida para Spisska parte dos equipamentos utilizados na Itália. Esta unidade da Eslováquia concentra a produção de compressores comerciais. São produtos destinados, dentre outros, a balcões frigoríficos, grandes refrigeradores de porta frontal utilizados em supermercados para venda de bebidas, máquinas de gelo e de sorvete. Sua capacidade anual é de 4 milhões de compressores.

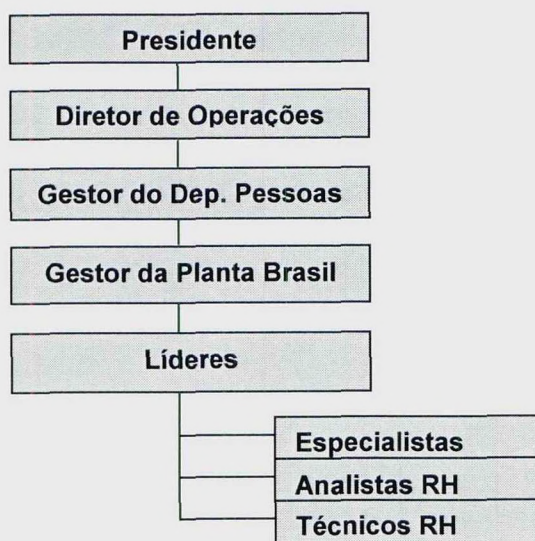
¹⁰Plantas industriais são espaços físicos que compõem a organização de uma empresa. Constituem-se de bases produtivas,, com escritórios de venda e centros de distribuição.

¹¹ *Joint-Venture* é uma fusão de interesses entre uma empresa com um grupo econômico, pessoas jurídicas ou pessoas físicas que desejam expandir sua base econômica com estratégias de expansão e diversificação, com propósito explícito de lucros ou benefícios, com duração permanente ou a prazos determinados.

2.2 Estrutura organizacional da empresa

Para melhor visualizar e compreender a configuração e estrutura hierárquica da EMBRACO, no Departamento de Gestão de Pessoas e na Área de Produção-Manufatura, no Brasil, apresentam-se as figuras a seguir.

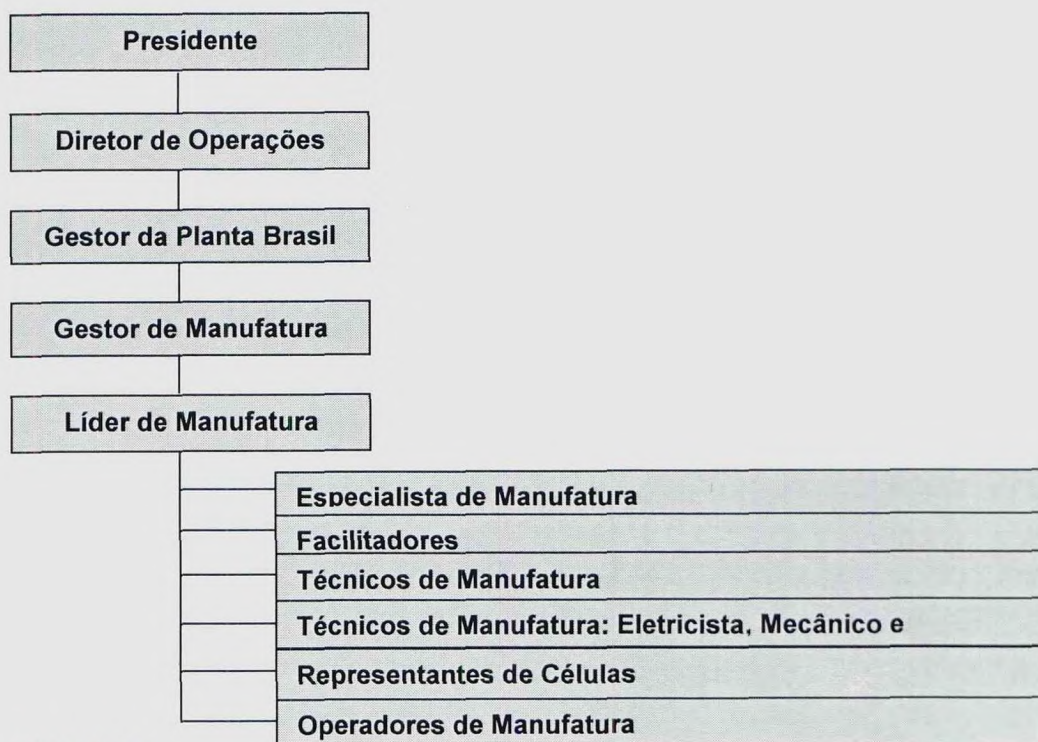
2.2.1 Estrutura do Departamento de Gestão de Pessoas



Fonte: Elaborado pela autora

Figura 01: Estrutura do Departamento Gestão de Pessoas

2.2.2 Estrutura da Área de Manufatura



Fonte: Elaborado pela autora

Figura 02: Estrutura da Área de Manufatura

2.3 Caracterizando a intervenção do Serviço Social na empresa

Os primeiros atendimentos realizados pelo Serviço Social na EMBRACO ocorreram no início da década de 1970, voltados aos funcionários e seus familiares, através de ações sócio-educativas e sócio-emergenciais - por meio de concessão de benefícios materiais e encaminhamentos para profissionais responsáveis.

A primazia do trabalho pautava-se em ações destinadas à prevenção e à informação aos usuários acerca de seus direitos e deveres dentro da organização, além de esclarecimentos inerentes à política de benefícios da empresa, bem como possibilitar o acesso dos funcionários a estes serviços.

A ação profissional nesta época era influenciada pela forma na qual o Serviço Social era entendido como profissão, ou seja, solicitado para atuar com as políticas públicas, que tinham um caráter assistencialista, clientelista,

fragmentado. Eram consideravelmente ações paliativas, que em nenhum momento proporcionavam a emancipação do cidadão. De acordo com Rica:

A visão do homem carente, necessitado, incapaz de produzir mudanças, sobrepõe-se a visão do homem sujeito e objeto do seu processo de vivência no cotidiano. Do sujeito que opera e transforma o mundo. Do sujeito que é um ser inacabado, pois vive em busca permanente. Do sujeito que é capaz de transcender a si próprio e que nisto consiste parte da sua realização como ser humano. Do sujeito que realiza a sua práxis, pois capta e compreende a realidade e a transforma num processo dialético de ação-reflexão-ação. Práxis, aqui, compreendemos como atividade social transformadora que corresponde às necessidades práticas e implica certo grau de conhecimento da realidade que transforma e das necessidades que satisfaz. (RICO, 1979, p. 59),

Entretanto, a partir da Constituição de 1988, ocorre a descentralização das políticas sociais, a categoria (a profissão de Serviço Social) passa a repensar e discutir sua ação profissional, ampliando sua consciência e capacidade organizativa, possibilitando um confronto teórico e ideopolítico entre tendências profissionais.

Nesses termos percebe-se uma maturidade teórica do projeto ético-político profissional que irá evidenciar sua capacidade crítica e sua consolidação como área de conhecimento, o que promove uma ruptura do conservadorismo político que até então era praticado pelos profissionais do Serviço Social.

Ocorre uma mudança significativa e gradual na prática do Assistente Social, onde, além de serem viabilizadores de programas, passam a ser também viabilizadores de direitos e percebe-se a necessidade de uma maior qualificação e capacitação em termos técnicos, políticos e metodológicos.

No que diz respeito à questão organizacional na empresa pesquisada, ao final da década de 1980, três Assistentes Sociais eram responsáveis pelas ações desenvolvidas na EMBRACO, no Brasil. A maioria das ações eram direcionadas para atendimentos individuais aos funcionários e providências alternativas para os encaminhamentos necessários. O desenvolvimento do trabalho nesta perspectiva segue até a década de 1990.

Em 1996, ocorre alteração no quadro de profissionais do Serviço Social da empresa. A atual profissional entra para a empresa e constitui mudanças principalmente voltadas para a questão do atendimento aos funcionários. Buscava-se o desenvolvimento de ações que visavam a co-responsabilidade junto

aos funcionários e lideranças, com o objetivo de reduzir a cultura do paternalismo. A partir deste momento as ações passaram a ser educativas e preventivas.

Atualmente, o Serviço Social está vinculado ao Departamento de Gestão de Pessoas da Empresa, fazendo a fiscalização, supervisão, acompanhamento e orientação sobre a Política de Benefícios da EMBRACO no Brasil. O Serviço Social tem como objetivo resgatar, motivar e manter o equilíbrio profissional e pessoal de todos os membros da organização e, uma vez que a empresa entende que estes fatores são responsáveis pela melhoria da qualidade de vida e da produtividade dos trabalhadores, tem como compromisso, junto à organização, criar mecanismos que contribuam para a transformação social dos indivíduos nela envolvidos.

O público-alvo do Serviço Social, constitui-se de todos os colaboradores distribuídos nas diferentes áreas de atuação na Planta Brasil. Em muitas situações, a família do trabalhador torna-se a usuária do Serviço Social.

As principais ações do Serviço Social na EMBRACO podem ser destacadas como: visita domiciliar, visita hospitalar, atendimento social, acompanhamento de colaboradores licenciados por problemas de saúde, participação e coordenação de reuniões, participação do planejamento interno, gerenciamento do benefício de assistência médica e supervisão de todos os benefícios oferecidos aos funcionários, além de receber e supervisionar estagiário dos cursos de Serviço Social, semestralmente.

Atualmente, os principais benefícios oferecidos pela empresa estão centrados na “alimentação”, com refeições subsidiadas aos funcionários através de restaurante interno, e no “atendimento a saúde”, pelo que a empresa oferece o Plano de Assistência Médica, onde os funcionários recebem assistência médico/hospitalar, “subsídios na compra de medicamentos” e “assistência odontológica”. Neste benefício, todos os colaboradores têm direito ao atendimento sem custo nas dependências da empresa.

Além desses benefícios, todos os funcionários recebem “transporte especial” de suas residências até a empresa e o seu retorno. O subsídio que a empresa oferece é de aproximadamente 70% no valor do transporte. No “berçário” as colaboradoras mães têm a disposição um espaço que pode ser utilizado pelos seus filhos, na faixa etária de zero a um ano de idade. Na “aquisição de eletrodomésticos” existe a possibilidade de se adquirir produtos

fabricados pelas empresas do Grupo EMBRACO (Brastemp e C&Sul), com preços e condições diferenciadas dos que são praticados no mercado. A “Previdência Privada”, com as condições básicas para acessar aos recursos contribuídos a partir dos 60 anos de idade, o “Seguro de Vida em Grupo/Acidentes Pessoais”, que proporciona aos funcionários e seus dependentes um seguro de vida referente a acidentes pessoais, os “brindes de natal e de aniversário”, o “Prêmio Casamento”, que concede o equivalente a um salário funcional, a “aquisição de compressores” fabricados pela empresa, o “Empréstimo Social”, benefício que vai ao encontro do que determina a lei nº 10.820/03, que dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folhas de pagamento, e o “Projeto Biopsicosocial”, que tem como objetivo manter um grupo de multiplicadores internos para disseminar o processo de sensibilização com os funcionários, buscando a co-responsabilidade na busca da promoção da saúde, completam a lista de benefícios.

A partir dos benefícios oferecidos pela EMBRACO, é possível perceber ações de caráter assistencialista e emergencial caracterizadas na empresa. Entretanto, as grandes ações do profissional de Serviço Social estão no planejamento de ações sociais, na busca da emancipação dos usuários atendidos e de uma melhor QVT aos colaboradores da EMBRACO. Nesta perspectiva Iamamoto coloca que:

Ainda que dispondo de relativa autonomia na efetivação de seu trabalho, o assistente social depende, na organização da atividade, do Estado, da empresa, entidades não-governamentais que viabilizam aos usuários o acesso a seus serviços, fornecem meios e recursos para sua realização, estabelecem prioridades a serem cumpridas, interferem na definição de papéis e funções que compõem o cotidiano do trabalho institucional. Ora, se assim é, a instituição não é um condicionante a mais do trabalho do assistente social. Ela organiza o processo de trabalho do qual ele participa. (IAMAMOTO, 1998, p.63)

Deste modo o profissional de Serviço Social não pode realizar seu trabalho isoladamente, mas prevê-lo como parte de um trabalho coletivo, desenvolvido por uma equipe de trabalho, contribuindo neste contexto com suas especialidades e conhecimentos. Sendo assim, a inserção do profissional de Serviço Social na esfera do trabalho é parte de um conjunto de especialidades que são acionadas conjuntamente para a realização dos fins das instituições empregadoras. De acordo com Abreu:

[...]O projeto profissional em sua vinculação às lutas sociais da classe trabalhadora apresenta-se diversificado em relação ao horizonte societário pretendido e às formas de inserção profissional nos processos concretos, refletindo as tendências societárias e estratégias de construção de alternativas à sociedade capitalista. (ABREU, 2002, p. 44)

Tomando-se com base no atual projeto político da profissão, o profissional do Serviço Social enfrenta cotidianamente o importante desafio de trabalhar na ótica do direito, criando um espaço legal e legítimo com vistas ao resgate da cidadania e à garantia imprescindível dos direitos, através de instrumentos que possibilitem objetivar e acessar benefícios à população de maneira efetiva.

A competência e a ética profissional na área do Serviço Social, nas suas práticas, possibilitam ao profissional criar respeitabilidade no campo das profissões. Torna-se cada vez mais um referencial para as pessoas que dependem desses serviços, tendo o Assistente Social como um viabilizador e mediador entre instituição-sociedade, canalizando ações que vão de encontro as expressões da questão social. Iamamoto lembra que o objeto de trabalho do Assistente Social:

[...] é a questão social. É ela, em suas múltiplas expressões, que provoca a necessidade da ação profissional junto à criança e ao adolescente, ao idoso, a situação de violência contra a mulher, a luta pela terra etc. Essas expressões da questão social são a matéria-prima ou o objeto de trabalho profissional. (IAMAMOTO, 1998, p. 62)

Em se tratando da empresa EMBRACO, a profissional que desenvolve as ações de Serviço Social é a única que responde pelas ações dessa categoria e demanda dos usuários, na Planta Brasil. A profissional está inserida num processo Sócio-Assistencial, onde a intervenção acontece diretamente com os usuários. O processo tem como objetivo, contribuir para que juntos com os sujeitos, consiga responder às demandas colocadas na perspectiva da cidadania e dos direitos.

Essa profissional trabalha na perspectiva de produzir efeitos materiais e sociais na vida dos trabalhadores que sobrevivem da sua força de trabalho geradora de riqueza material. Neste contexto, Iamamoto (*ibid*, p. 67) afirma que: “[...] o Serviço Social interfere na reprodução da força de trabalho por meio dos

serviços sociais previstos em programas. Daí é possível viabilizar ações que incidam sobre as condições de vida dos trabalhadores em questão”.

2.4 Experiência de estágio na empresa

Há diversos estudos que focalizam a reestruturação econômica e produtiva e questões relacionadas ao mundo do trabalho. Muitos desses propõem-se a analisar as mudanças e as implicações engendradas na essência dos processos sociais, cada qual com suas especificidades.

Foi especialmente levando em conta esta abordagem que ao longo dos seus anos de estudos acadêmicos a autora desta monografia procurou delinear uma postura crítica e obteve um referencial materialista dialético no que concerne à análise da organização social. Então, quando da possibilidade de estágio curricular obrigatório e da realização do primeiro contato com a prática no campo de trabalho do Serviço Social, definiu estas duas categorias de análise: “trabalho” e “reestruturação produtiva”, como elementos chaves para o desenvolvimento da prática e da pesquisa final, tendo como resultado o Trabalho de Conclusão de Curso.

Para Yamamoto (*ibid*, p. 290), o estágio é concebido como processo de qualificação e treinamento teórico-metodológico, técnico-operativo e ético-político do aluno, inserido no campo profissional, em que realiza a experiência de aprendizagem sob a supervisão direta de um assistente social, que assume a função de supervisor de campo. O acompanhamento acadêmico do estágio é uma atividade realizada por um(a) professor(a) de Serviço Social, que assume a supervisão.

Durante a experiência de estágio curricular obrigatório, compreendido segundo as diretrizes curriculares do Serviço Social, como uma atividade obrigatória, foi possível interagir com este espaço sócio-ocupacional.

Nesse período de estágio, a atuação junto ao Departamento de Gestão de Pessoas foi intensa. Todas as ações desenvolvidas pelo Serviço Social foram acompanhadas pela estagiária e, por muitas vezes, efetuadas por esta.

No gráfico a seguir é possível identificar, de forma ilustrada, os dados referentes ao percentual da atuação do Serviço Social junto aos funcionários da

EMBRACO no período que compreendeu o estágio curricular obrigatório nesta organização, sendo que em seguida são apresentadas as descrições das referidas atividades.

Atendimentos realizados pela estagiária na EMBRACO

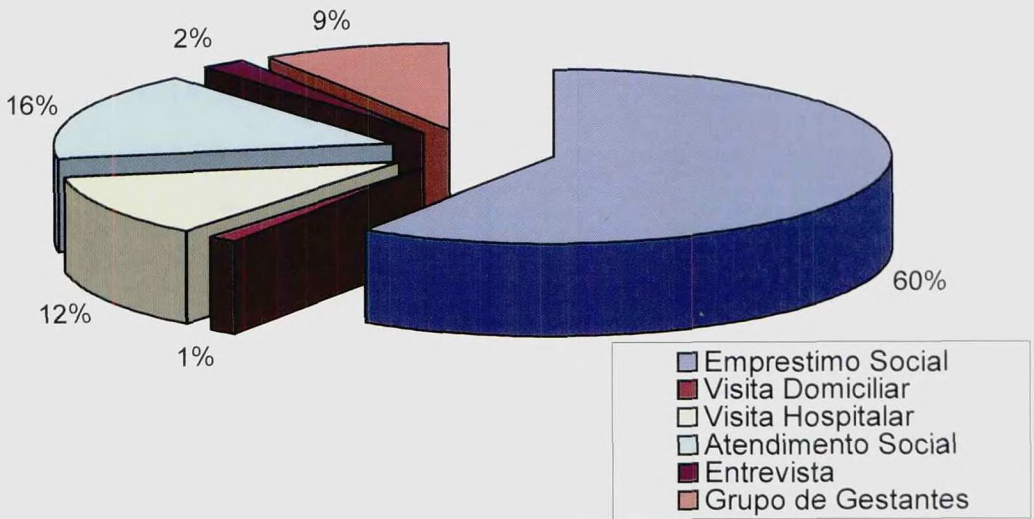


Figura 03: Atendimentos realizados pela estagiária na EMBRACO no período de 03/08/2005 a 31/10/2005

Através desta ação, foram atendidas no período de estágio curricular obrigatório, que compreendeu de 03/08/2005 a 31/10/2005, 175 pessoas interessadas no Empréstimo Social, realizou-se um total de 04 visitas domiciliares, 34 vistas hospitalares, 48 atendimentos sociais, 07 entrevistas e 26 ações relacionadas ao desenvolvimento do Grupo de Gestantes promovido com as esposas de colaboradores da empresa.

Nos atendimentos realizados foram feitos encaminhamentos dos mais diversos possíveis que envolvessem o colaborador da EMBRACO. Havia ações e rotinas criadas pela profissional de Serviço Social que eram discutidas e sugeridas pela estagiária. Os trabalhadores interessados no Empréstimo Social, por exemplo, agendavam uma consultoria oferecida pela empresa, participavam

destas orientações e só então acessavam o benefício. Do início ao fim do processo – acesso às informações e devolução do contrato assinado com o banco - o colaborador era acompanhado pela estagiária, que o assessorava e repassava todas as informações necessárias tentando eliminar todas as suas dúvidas sobre o empréstimo.

As visitas domiciliares foram realizadas a dois colaboradores que encontravam-se licenciados por problemas de saúde. Os encontros serviram como ação de representação da empresa junto ao trabalhador e para que a profissional do Serviço Social acompanhasse a situação física, social e emocional em que encontravam-se os trabalhadores.

As visitas hospitalares seguiram a rotina criada pela Assistente Social da empresa e eram realizadas, em média, três vezes por semana. A ocasião era utilizada pelos profissionais da empresa para orientar os colaboradores internados sobre os procedimentos quanto à apresentação do atestado médico ao ambulatório da empresa e sobre o benefício do Auxílio Doença oferecido ao contribuinte que precise permanecer por mais de 15 dias afastado do espaço laboral.

No que se refere aos atendimentos sociais, os colaboradores procuravam o Serviço Social por indicação de seus facilitadores, líderes e/ou gestores e por orientação dos próprios colegas de trabalho. Buscavam soluções para situações cotidianas no trabalho, na família e problemas relativos à saúde. No processo, todos os procedimentos e encaminhamentos foram repassados à Assistente Social. Muitos destes encaminhamentos ficavam concentrados em ações sócio-terapêuticas e sócio-emergenciais, com encaminhamentos a centros de psicologia, a terapias ocupacionais e alternativas e a profissionais de saúde, serviços não cobertos pelo Plano de Assistência Médica. A maior porcentagem dos atendimentos era subsidiada pela empresa.

Já o Grupo de Gestantes é uma ação do Serviço Social junto ao Projeto Biopsicosocial. Ele é formado semestralmente e tem como intuito a valorização da vida e a integração social. Durante o período de estágio, dois grupos foram formados, atendendo doze mulheres, entre elas colaboradoras e esposas de colaboradores da empresa. Uma equipe multiprofissional foi estruturada para atender aos grupos e contou com a participação de Assistente Social, Enfermeira, Dentista, Fonoaudióloga e Professora de Educação Física.

As entrevistas realizadas durante o período de estágio com os colaboradores da EMBRACO fizeram parte do Plano de Ação proposto no estágio curricular obrigatório, que teve por objetivo identificar os trabalhadores da empresa que se encontravam licenciados por problemas de saúde, com o intuito de traçar um perfil destes funcionários em licença médica.

Entender a prática profissional nos meandros estabelecidos pelos modos de produção capitalista proporciona ao profissional em formação embasamento para a delimitação do campo assistencial como constitutivo da profissionalização do Serviço Social.

E, de acordo com Iamamoto (1998), cabe ao supervisor de campo¹² contribuir com o aluno na particularização da problemática que envolve a ação profissional no tocante às especificidades dos organismos institucionais, o que exige uma apropriação ao projeto acadêmico-pedagógico do curso e, em especial, às orientações adotadas no ensino da prática.

Iamamoto destaca:

Essa concepção do ensino da prática leva a uma inversão de prioridades na formação de profissionais: esta é deslocada no processo de aprendizagem para a eficácia e produtividade na prestação de serviços, previstas pelos programas institucionais. O rebatimento no ensino é claro: este se volta para a resolução da problemática das instituições, para o encaminhamento rotineiro das tarefas delegadas, ao invés de propiciar ao aluno conhecimentos e experiências que solidifiquem sua capacitação profissional para o enfrentamento imediato e futuro das problemáticas presentes no cenário da ação profissional. (IAMAMOTO, 1998, s.p.)

Almeida (2003) lembra que a linha demarcatória desse campo de reflexão voltado para o questionamento profissional é a leitura da sua emergência como parte de uma estratégia dos setores dominantes no enfrentamento da questão social e objetivada a partir de dada especialização sociotécnica do trabalho. O Serviço Social se profissionaliza, assim, na mediação de conflitos e tensões sócio-institucionais no âmbito das políticas sociais e da assistência.

O profissional Assistente Social exerce diante dessa realidade apresentada uma ação essencialmente educativa e organizativa junto aos trabalhadores da EMBRACO. Esta prática é exercida no sentido de garantir condições materiais e psicológicas para a reprodução da força de trabalho. Neste

¹² A função de supervisora de campo neste processo de estágio coube à profissional responsável pelo Serviço Social na EMBRACO.

caso, a ação pedagógica do Serviço Social constitui-se no sentido de contribuir com os meios e estratégias que proporcionem a participação e a organização dos profissionais envolvidos no processo de trabalho na empresa.

E, por fim, pode-se dizer que o Serviço Social é o agente capaz de compreender o usuário na situação em que se encontra e construir com ele alternativas que o façam acreditar em seu potencial enquanto sujeito de direitos e deveres, com capacidade de garantir com qualidade e respeitabilidade as ações voltadas à cidadania.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E RESULTADOS DA PESQUISA

Os procedimentos metodológicos envolvem as fases de seleção e definição do problema, a escolha do objeto de pesquisa, a sondagem exploratória preliminar, as saídas a campo, a busca sistemática dos dados selecionados para estudar o fenômeno em questão e a compreensão e interpretação, pautadas no embasamento teórico que busca avaliar durante todo o processo as múltiplas interpretações do fenômeno.

Muito embora Ludke et André (1986, p.15) lembrem que já tenha “[...] havido tentativas para especificar o processo de coleta e análise de dados durante a observação participante, não existe um método que possa ser recomendado como o melhor ou mais efetivo [...]”, ou, seja, durante a pesquisa o processo de exploração, de decisão e de descoberta dos elementos constitutivos do objeto em estudo, revelará as particularidades deste. E segundo, Stubbs e Delmont (1976 *apud* LUDKE et ANDRÉ, *ibid*), “[...] a natureza dos problemas é que determina o método, isto é, a escolha do método se faz em função do tipo de problema estudado”.

A pesquisa pode ser considerada como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo fundamental proporcionar respostas aos problemas que são propostos. Assim, através da utilização de métodos e procedimentos científicos, a pesquisa obtém novos conhecimentos, bem como informações extraídas da realidade social na qual os sujeitos estão inseridos.

O método de abordagem escolhido para desenvolver esta pesquisa e atender aos objetivos propostos neste estudo foi o quanti-qualitativo. Esta metodologia compreende os dados numéricos e relatos das entrevistas realizadas durante a prática de estágio.

De acordo com Martinelli (1999, p. 47), “a inclusão de dados quantitativos em uma pesquisa qualitativa é bem vinda, pois enriquece o trabalho e eleva a conclusões a outros contextos envolvidos”. Para Richardson (1989, p.38), “a abordagem qualitativa de um problema, além de ser uma opção do investigador, justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social”. Segundo Minayo (1994, p.21), “a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares”.

Por isso, considerou-se fundamental a utilização desse método, visto que o objetivo do presente estudo é verificar a realidade do perfil de saúde dos colaboradores da organização licenciados por motivo de doença, sendo este entendimento, por sua vez, subjetivo e particular.

Minayo afirma que a pesquisa qualitativa:

Trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um aspecto mais profundo das relações, o dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (*Ibid*, P. 22)

Considerou-se nesta pesquisa a importância de adotar as técnicas e os métodos necessários para o seu desenvolvimento. Dessa forma, para alcançar os objetivos propostos no presente estudo foi adotada, também como métodos para esta pesquisa as análises exploratória e descritiva.

A pesquisa é de caráter qualitativo, exploratório e descritivo, com coleta de dados realizada por meio da aplicação de entrevistas semi-estruturadas e de pesquisa documental com os colaboradores da EMBRACO licenciados por problemas de saúde.

Os procedimentos exploratórios e descritivos para o desenvolver dessa pesquisa basearam-se nas seguintes etapas:

- revisão de literatura;
- construção dos instrumentos para a coleta de dados;
- coleta de dados: fase de aplicação das entrevistas semi-estruturadas e pesquisa documental; e
- organização e análise e interpretação dos dados obtidos na pesquisa de campo.

Toda a construção da pesquisa foi especialmente fundamentada nos relatos das visitas a campo e nas entrevistas com colaboradores.

A proposta exploratória contempla o trabalho ora apresentado, pois o problema é pouco conhecido e, neste sentido, procurou-se proporcionar uma aproximação da temática em questão.

Gil (*ibid*, p. 43) afirma que, “as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias [...] são

desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximado, acerca de determinado fato.”

A fase exploratória permitiu ainda um aumento do conhecimento teórico acerca dos temas trabalho, QVT e Saúde do Trabalhador, necessários para a construção do primeiro capítulo desta monografia. Além disso, proporcionou também uma ampliação do conhecimento a respeito da empresa EMBRACO. Nesta fase, buscou-se informações a respeito da organização em relatórios anuais, intranet e encartes.

Em relação ao estudo descritivo, Gil (*ibid*, p. 44) lembra que “as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial à descrição das características de determinada população”. Sendo assim, este tipo de pesquisa proporcionou aqui a descrição da realidade do perfil de saúde dos colaboradores da organização licenciados por motivo de doença.

Para a coleta de dados, foram utilizadas tanto fontes primárias como secundárias. Neste sentido, Mattar (1997) destaca que os dados primários são aqueles que são coletados pela primeira vez pelo pesquisador. Já os dados secundários dizem respeito às informações já existentes em livros e revistas.

A fim de obter as informações desejadas para a construção teórica do trabalho, considerou-se primeiramente os dados secundários (levantamento bibliográfico realizado através de leitura de livros, jornais, redes eletrônicas e documentos da empresa). A EMBRACO forneceu todas as informações almejadas para a construção desta pesquisa e contribuiu para o delineamento e cruzamento com o referencial teórico adotado. Para Gil (1994, p. 65), “[...] a pesquisa bibliográfica foi desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos”.

Também fizemos uso de fontes primárias, ou seja, de dados coletados pela primeira vez. (Essa fase diz respeito à realização da pesquisa empírica na empresa EMBRACO).

Com relação à construção do roteiro de pesquisa, pode-se afirmar que o mesmo foi baseado no objetivo proposto no presente estudo e constitui-se de questões fechadas e abertas.

As questões fechadas, sob a visão de Gil (*ibid*), apresentam ao respondente um conjunto de alternativas de resposta para que ele escolha aquela que melhor represente seu pensamento ou opinião. Já as perguntas abertas,

segundo o autor, apresentam ao respondente a pergunta, deixando um espaço em branco para que o entrevistado responda sem qualquer restrição.

A tabulação dos dados foi estruturada de forma estatística com cálculo percentual e apresentada na forma de gráficos e tabelas.

Quanto à análise e interpretação dos dados coletados, esta se baseou, sobretudo, no estudo e no referencial teórico apresentado aqui, no primeiro capítulo, correlacionando-se a base teórica com as respostas obtidas, para posterior análise dos resultados.

3.1 Resultados da pesquisa

Com essas informações foi possível reconhecer o atual perfil de saúde dos colaboradores da organização licenciados por motivo de doença.

Em relação à análise dos dados serão apresentados os resultados obtidos com a pesquisa realizada na EMBRACO, sua análise e interpretação.

As entrevistas realizadas fizeram parte do Plano de Ação proposto no campo de estágio, que teve por objetivo a descrição do perfil dos colaboradores da organização licenciados por motivo de doença.

Partiu-se do pressuposto de que os funcionários, inseridos na organização, são sujeitos de direitos, com garantia de desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e igualdade. Neste contexto, Minayo lembra que :

[...] o campo da Saúde se refere a uma realidade complexa que demanda conhecimentos distintos integrados e que coloca de forma imediata o problema da intervenção. Neste sentido, ele requer como essencial uma abordagem dialética que compreende para transformar e cuja teoria, desafiada pela prática, a repense permanentemente. (MINAYO, 1993, p.13)

A ação na empresa tomou como base as diretrizes da Visão Biopsicosocial, aprovada e instalada na EMBRACO no ano de 2003, que objetiva legitimar e reafirmar a visão de “manter os funcionários saudáveis, identificados com a organização e produtivos”, e com a missão de “assegurar o bem-estar físico, mental e social através de meios educativos, preventivos e curativos”.

As entrevistas tiveram início no segundo mês do estágio. Num primeiro momento identificou-se 144 colaboradores licenciados por problemas de saúde, num universo de pouco mais de 5.500 mil, somente na Planta Brasil, naquele período.

Para esse estágio da pesquisa trabalhou-se com uma amostragem de 20 funcionários. Correspondências, via correio postal, foram enviadas para as casas dos colaboradores, solicitando que estes entrassem em contato com o Departamento de Gestão de Pessoas. A correspondência foi enviada com um prazo de antecedência de 15 dias. Feita a abordagem, era explicado ao colaborador que se tratava de uma pesquisa com o objetivo de reconhecer o atual perfil dos colaboradores da organização licenciados por motivo de doença. Dos contatados, cinco compareceram até a empresa, após agendamento prévio. Outros dois concordaram em responder aos questionamentos em suas casas, perfazendo uma amostra de 07 (sete) pessoas.

O questionário utilizado na pesquisa foi elaborado pelo Serviço Social, juntamente com os multiplicadores da Visão Biopsicossocial. A ação de identificação e abordagem é uma outra que também está sendo desenvolvida pelo grupo de multiplicadores. Estes também aplicaram o mesmo questionário e marcaram encontros com os colaboradores licenciados.

A partir dessa mobilização e de posse dos perfis levantados, tabulou-se os dados e partiu-se para a sua análise e interpretação à luz do referencial teórico definido.

Na seqüência, serão descritas as informações coletadas de cada entrevistado, tais como: sexo, idade, estado civil, número de filhos, cargo/função, turno em que trabalhava, salário e escolaridade. Os resultados obtidos formarão um perfil prévio com referência ao público pesquisado.

3.2 Análise dos resultados

Todos os participantes da pesquisa, num total de 7 (sete) pessoas, são do sexo masculino e com idades que variam de 31 a 48 anos. Destes identificou-se que 57% são casados, 14% vivem juntos e 29% são separados, conforme a ilustração a seguir.

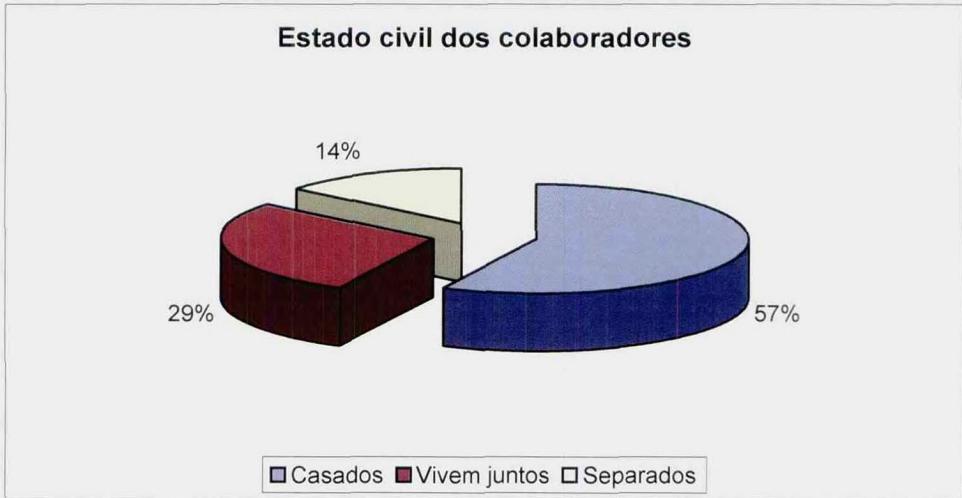


Figura 04: Estado civil dos colaboradores entrevistados

Pôde-se levantar também que 14% deles têm um filho, 43% são pais de dois filhos, 43% são pais de três filhos.



Figura 05: Representação percentual do número de filhos dos colaboradores entrevistados

No momento do afastamento do trabalho, 30% deles eram Operadores de Manufatura, 14% Almozarifes, 14% Auxiliares de Produção, 14% Operadores de Retífica, 14% Técnicos de Logística e 14% Eletricistas.

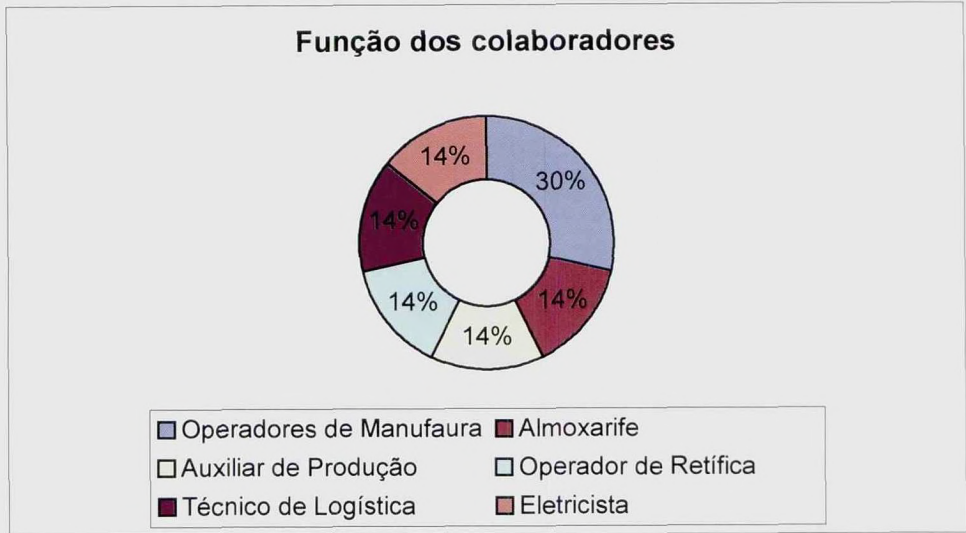


Figura 06: Função exercida no momento do licenciamento do trabalho

Quanto ao horário de trabalho, 29% deles trabalhavam no turno da manhã, 29% no turno da tarde e 42% no da noite.

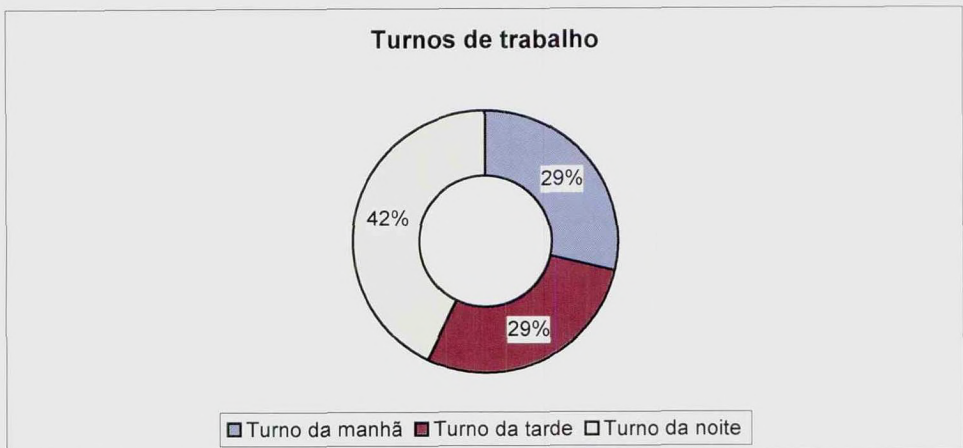


Figura 07: Turno de trabalho de cada colaborador no momento do licenciamento do trabalho

Com relação à renda mensal, os entrevistados recebiam salários que variavam de R\$ 633,00 até R\$ 2,200,00. Destes, 86% do total completaram o ensino médio e 14% não completaram o ensino fundamental.

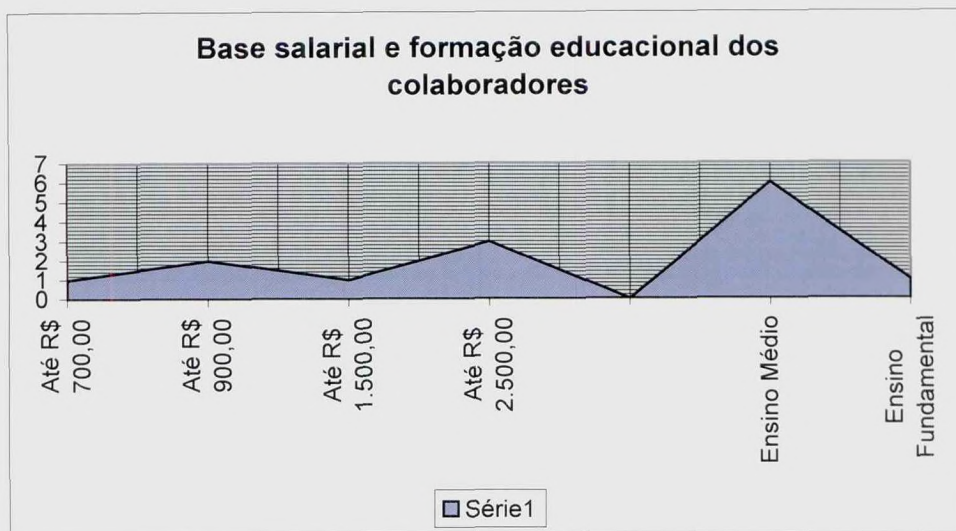


Figura 08: Representação da base salarial dos colaboradores entrevistados e sua formação educacional

Na seqüência apresenta-se os resultados das questões aplicadas como intuito de identificar o aparecimento dos sintomas, informações relacionadas aos fatores ligados ao ambiente familiar, a organização do trabalho, o ambiente físico da empresa e os fatores de interação com o próprio trabalho.

O primeiro ponto analisado foi quanto ao tempo de trabalho na empresa que o colaborador possui.

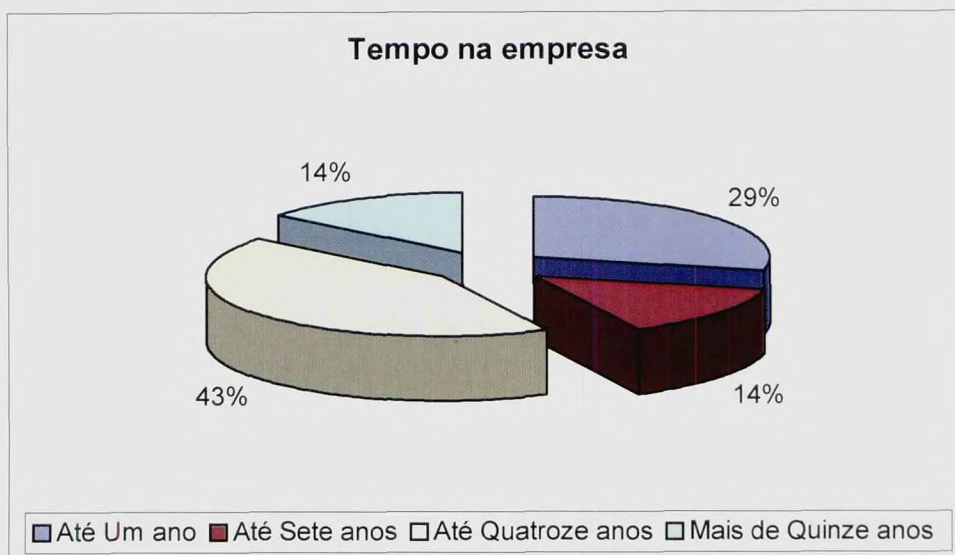


Figura 09: Percentual do tempo de empresa dos colaboradores entrevistados

Conforme os dados demonstrados acima, pode-se perceber que o tempo de permanência dos colaboradores entrevistados na empresa é variável. A grande maioria, 43%, trabalha na EMBRACO há pelo menos até quatorze anos, seguida de funcionários com até um ano de empresa, 29%, e de funcionários com até sete anos e com mais de quinze anos, 14%.

Esses dados tornam-se importantes para a pesquisa, pois pode-se avaliar se existe influência do tempo de trabalho com o motivo do afastamento. Essa informação torna-se subjetiva quando as variáveis se distanciam e não indicam uma responsabilização desse fator.

Na grande maioria dos casos apresentados, 71%, existe uma estabilidade no espaço de trabalho, o que caracteriza uma busca por parte do profissional pela estabilidade e permanência na empresa.

Para Druck:

Os trabalhadores que permanecem empregados nas grandes empresas - os trabalhadores ainda fordistas - tendem a constituir uma elite, isto é um pequeno contingente, em geral bem qualificado, que continua sendo assalariado e protegido pela legislação trabalhista (DRUCK, 1999, s. p).

Conforme Wawrzyniak (1999), há interpretações que adotam denominações do tipo “elite ou privilegiados” como definidoras dos trabalhadores

tidos como estáveis. Estes surgem em função do processo de terceirização que exige, também, uma maior qualificação de seus trabalhadores ao criar uma elite de trabalhadores altamente especializada.

Muitas doenças são causadas pelas condições de trabalho e a não proteção dos trabalhadores. O fato de não haver adaptação com o ambiente de trabalho pode ser um fator preponderante.

Segundo estudos na área, doenças ocupacionais podem ser adquiridas através da exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos, biológicos ou radioativos, em situações acima do limite permitido por lei, sem a utilização de roupas e/ou equipamentos de proteção coletiva ou proteção individual compatíveis com o risco exposto. O não reconhecimento do seu espaço de trabalho e/ou a não adaptação trariam problemas circunstanciais aos trabalhadores.

A segunda questão proposta investiga os motivos do afastamento. O resultado da análise pode ser visto na ilustração a seguir:

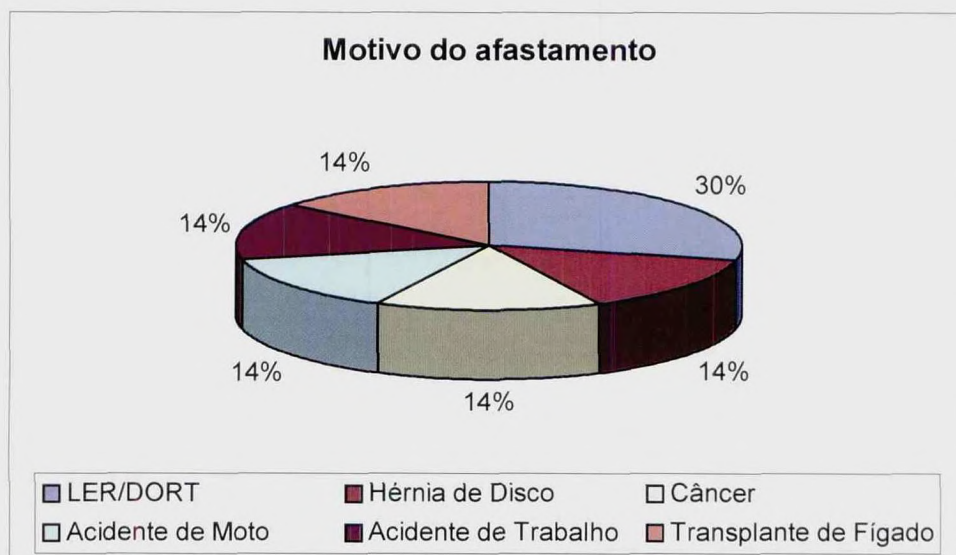


Figura 10: Percentuais do motivo de afastamento da empresa dos funcionários entrevistados

Os motivos dos afastamentos são diversos, sendo a principal causa as lesões provocadas por LER/DORT¹³, perfazendo um total de 30%, seguidas em igual valor, 14%, por Acidentes de Moto, Hérnias de Disco, Acidentes de Trabalho, Câncer e Transplantes de Fígado.

Retomando o referencial teórico utilizado neste estudo, destaca-se neste contexto que o capital é a potencialização da força produtiva do trabalho. Conforme Iamamoto (1998), o capital é a força produtiva exterior ao trabalho e instrumento de debilitação do trabalhador. O trabalho mecanizado e automatizado, de mera vigilância, esgota ainda mais o trabalhador, afetando-lhe o sistema nervoso, depauperando a sua atividade muscular, confiscando toda a atividade física e intelectual.

Segundo Iamamoto:

O mundo está vivenciando uma terceira revolução industrial acompanhada de profundas transformações mundiais, cuja força de trabalho não tem preço, porque a demanda é maior que a oferta, tornando a força de trabalho descartável para o mercado de trabalho, colocando em risco para esses segmentos a possibilidade de defesa e reprodução da própria vida. (IAMAMOTO, 1998, s.p.)

Visando qualificar e tornar saudáveis os espaços de trabalho na empresa, a EMBRACO conta com políticas de prevenção às doenças. A maioria das ações são de responsabilidade do Departamento de Segurança do Trabalho. A Segurança do Trabalho pode ser definida como o conjunto de recursos e técnicas aplicadas preventivamente ou corretivamente para proteção do homem contra os riscos de acidentes oferecidos num processo de trabalho ou realização de uma tarefa". Sendo assim, ela envolve técnicas que visam à proteção da integridade física e mental do trabalhador no exercício do seu trabalho, com o objetivo de prevenir o meio ambiente de trabalho, garantindo condições seguras e saudáveis do trabalhador. As ações deste setor na empresa, visam, sobretudo, prevenir contra acidentes e doenças ocupacionais, buscando o estabelecimento e a manutenção de um alto grau de bem-estar físico e mental do trabalhador no momento da execução do seu trabalho.

¹³ Alterações e sintomas de diversos níveis de intensidade nas estruturas osteomusculares (tendões, sinovias, articulações, nervos e músculos), além de alteração do sistema modulador da dor. Esse quadro clínico é decorrente do excesso de uso do sistema osteomuscular no trabalho. Definição do Instituto Nacional de Prevenção às LER/DORT.

A prática de exercícios físicos no local de trabalho é grande aliada no combate a Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho (L.E.R./D.O.R.T.), doenças estas que acometeram a maioria dos colaboradores entrevistados. Estes profissionais, geralmente, têm uma vida sedentária, passando várias horas na mesma posição e quase sempre repetindo movimentos muitas de vezes ao dia.

Atualmente, a EMBRACO oferece a seus colaboradores, a prática da ginástica laboral. O benefício é estendido a todos os setores, com intervenção diária de pelo menos 15 minutos de exercícios, visando prevenir doenças como as L.E.R./D.O.R.T.

Essa prática tornou-se também aliada contra o sedentarismo, estresse, depressão e ansiedade. Busca-se com isso melhorar a flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e resistência, promovendo uma maior mobilidade e postura do trabalhador. Objetiva-se, ainda, reduzir a sensação de fadiga no final da jornada, contribuindo para uma melhor qualidade de sua vida. Outro resultado esperado com a Ginástica Laboral é favorecer o relacionamento social e o trabalho em equipe, desenvolvendo a consciência corporal, pois as esferas psicológica e social são beneficiadas.

Essa ação é uma política pensada pelo Serviço Social conjuntamente com os Técnicos de Segurança de Trabalho da empresa. Os profissionais de educação física que realizam os exercícios são terceirizados e prestam este serviço através de contrato de trabalho. Além disso, a empresa oferece um espaço, gratuito, para prática de esportes aos seus colaboradores.

O espaço dispõe de uma academia de ginástica e musculação, quadras de tênis, campos de futebol, quadras de volêi e futebol de salão, salas de jogos, salão de festas e área de lazer. Como benefício, oferece ainda incentivo à prática de outras modalidades de esporte em espaços particulares, subsidiando uma parcela do investimento feito em esporte e lazer.

No campo da saúde, com proposta de prevenção, promove o acesso às informações nutricionais, a partir dos profissionais do refeitório interno, com palestras e divulgações no próprio local e na intranet da empresa. Beneficia os colaboradores com o Plano de Assistência Médica e com o ambulatório médico na sede da empresa, onde todos têm acesso aos profissionais da área médica. A empresa ainda oferece o atendimento odontológico e de fonoaudiologia, além de

subsidiar atendimentos com profissionais que o Plano de Assistência Médica não prevê cobertura.

Os encaminhamentos, onde são previstos subsídios da empresa, são de responsabilidade da profissional de Serviço Social que faz o atendimento. Diante disso, é possível considerar o profissional de Serviço Social um facilitador dos processos de gestão e desenvolvimento em recursos humanos, um agente interno de mudanças e interventor das questões de relacionamento e comportamento humano. É um dos profissionais dentro da organização que faz o elo de ligação com a garantia de direitos e deveres da empresa EMBRACO e seus colaboradores.

Para a empresa, os resultados com investimentos em prevenção de doenças podem ser sentidos imediatamente, pois trazem redução de custos por afastamento médico, acidentes e lesões, melhoram a imagem da instituição perante os colaboradores e a sociedade e aumentam a produtividade e a qualidade de seus produtos.

Contudo, as ações hoje desenvolvidas ainda não suprem a realidade e as necessidades existentes na empresa. A prevenção de novas doenças, proteção e melhoria da QVT, a partir da conscientização, orientação e reflexão acerca do problema, é um trabalho a longo prazo, que deve ser feito pela equipe de saúde, da qual o Serviço Social faz parte com outros setores da empresa, em todos os níveis hierárquicos, integrando a busca do equilíbrio da vida em seus aspectos físicos, com o incentivo à prática de atividades físicas e psicológicas e com o intuito de possibilitar ao trabalhador lidar com os conflitos pessoais, profissionais e sociais, visando a sua integração com todos.

O tempo de afastamento dos colaboradores entrevistados é o próximo questionamento aplicado.

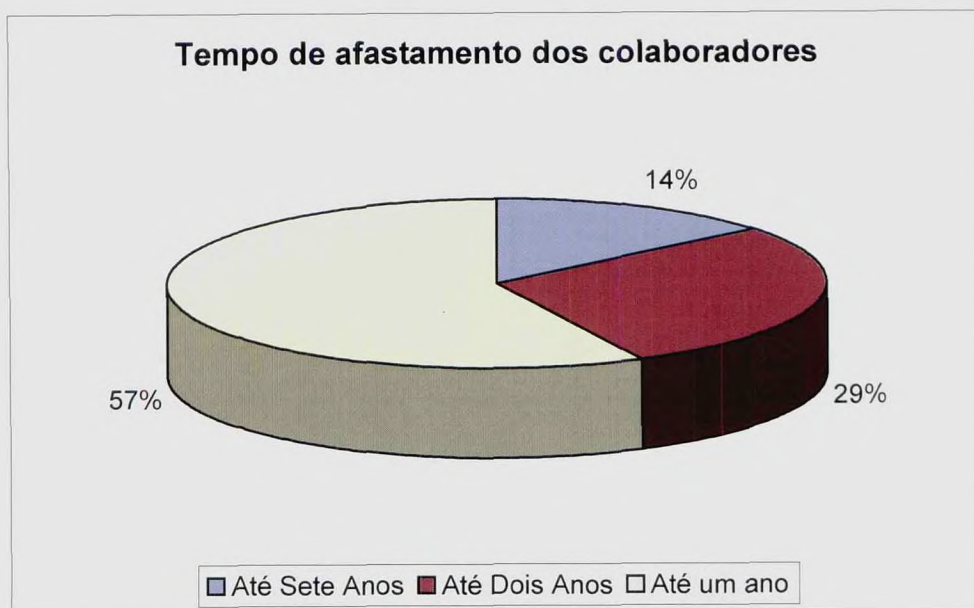


Figura 11: Percentuais do tempo de afastamento dos funcionários entrevistados

Observa-se que o tempo de afastamento nos casos apresentados também têm suas características próprias. Na grande maioria dos casos, 57%, estão até um ano afastados. Na seqüência, 29% estão afastados até dois anos e 14% até sete anos. Neste caso, todos recebem o benefício do Auxílio Doença.

O auxílio-doença é um benefício concedido ao trabalhador assegurado pela Previdência Social do Governo Federal, que fica impedido de trabalhar por mais de 15 dias em razão de uma doença ou acidente, e deixa de ser pago quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho ou quando o benefício se transforma em aposentadoria por invalidez.

No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador e a Previdência Social paga a partir do décimo sexto dia de afastamento do trabalho. Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem de contribuir para a Previdência Social por, no mínimo, 12 meses. Esse prazo não é exigido em caso de acidente de qualquer natureza. Para concessão de auxílio-doença é necessária a comprovação da incapacidade em exame realizado pela perícia médica da Previdência Social.

Foi possível observar durante as abordagens que o afastamento provocou em todos os trabalhadores entrevistados uma baixa auto-estima, devido ao afastamento de seu círculo de amigos e de redes de relação social. Todos os entrevistados se dizem inseguros, tomados por um sentimento vago de não

serem capazes de realizar o seu trabalho, com necessidade de aprovação, reconhecimento e perspectiva de retorno ao universo do trabalho.

Quanto maior o tempo do afastamento, maior as indicações de que gostariam de retornar ao campo de trabalho, assim que amenizassem os sintomas da doença. A grande maioria dos entrevistados se disse discriminada diante dos colegas “sadios” e perante a empresa. Demonstram consciência de que momentaneamente a diferença está na presença revelada da doença em uns e não em outros. Cobram da empresa manifestações de afeto, elogios e solidariedade, e sentem-se afastados e discriminados.

Neste sentido, Ribeiro lembra que,

Quando o afastamento do trabalho torna público o adoecimento, um longo caminho introspectivo de sofrimento foi percorrido e já aconteceu o distanciamento afetivo dos colegas, desestruturando suas relações. Para piorá-las, o adoecido mais sente do que se revela, é reconhecido e declarado doente. (RIBEIRO, 1997)

No entanto, para os colaboradores afastados do trabalho a empresa não prevê nenhum programa em específico. O acompanhamento dos casos é feito pelo Serviço Social, nas suas especificidades, mas há um respaldo maior, quando a doença do trabalhador é mais grave.

Entretanto, quando questionados sobre o relacionamento familiar nesta fase de afastamento, todos os entrevistados se disseram satisfeitos, como é possível visualizar na figura a seguir.

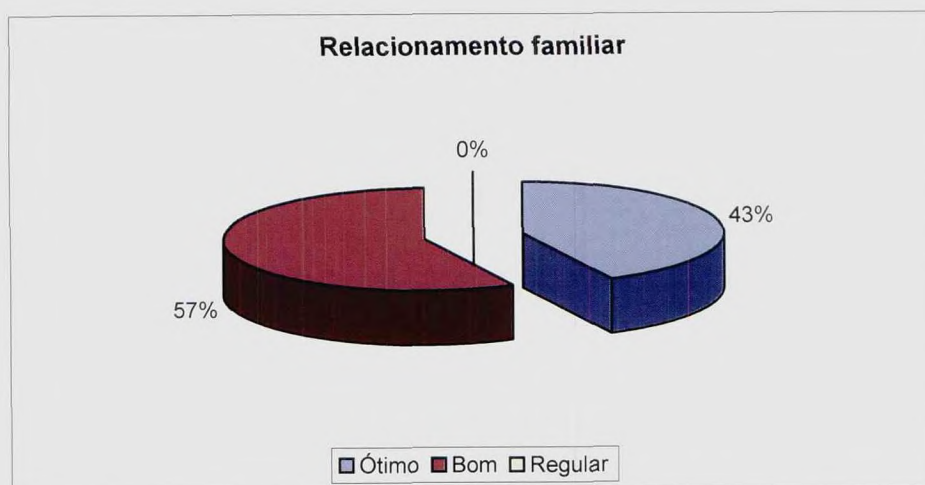


Figura 12: Percentuais referentes ao relacionamento que o colaborador entrevistado mantinha com a família no momento da entrevista

Nos casos apresentados, 57% dos trabalhadores, disse manter um bom relacionamento familiar. A outra parte entrevistada, 43%, disse manter um ótimo relacionamento familiar. Nenhum dos entrevistados se manifestou insatisfeito com seu relacionamento regular.

Os trabalhadores “ocupam o tempo” com atividades que limitam-se dentro do espaço físico e social à esfera doméstico-familiar. Dizem viver intensamente o relacionamento familiar e sentirem-se apoiados dentro dos laços de família.

Com o intuito de complementar a indagação anterior, o questionamento seguinte solicitou que os pesquisados identificassem o nível de satisfação com a vida pessoal.

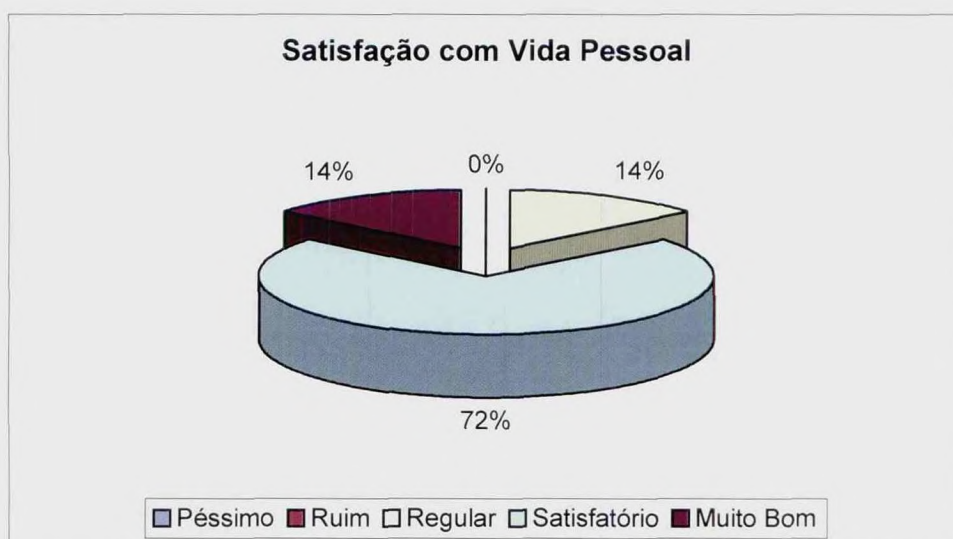


Figura 13: Percentuais referentes à satisfação pessoal que o colaborador entrevistado mantinha no momento da entrevista

Diante do exposto, pode-se verificar que a grande maioria, 72%, está satisfeita com a vida pessoal. Uma outra parcela, 14%, diz achar muito boa esta relação. Igual parcela diz achar sua vida regular.

A empresa demonstra sentir-se responsável por esse momento que o funcionário está vivenciando. Pensar na melhora da vida pessoal e profissional dos colaboradores significa pensar em suprir suas necessidades pessoais e profissionais. Segundo Fernandes (1996), o atendimento das necessidades humanas pessoais e profissionais resulta em QVT no trabalho, que é a conciliação dos interesses dos indivíduos com os das organizações.

As muitas ações que influenciam esse resultado estão intimamente ligadas à integração entre os colaboradores, à oportunidade de expor suas idéias, às possibilidade de carreira, ao aumento do relacionamento profissional, principalmente entre colaboradores de hierarquia diferentes, à recuperação da saúde e à melhora das atividades intelectuais, do bem-estar e do equilíbrio, da motivação pessoal e profissional e da recuperação da auto-estima, além da satisfação com a empresa.

Questionou-se também sobre o nível de adaptação da atividade que o trabalhador realizava.

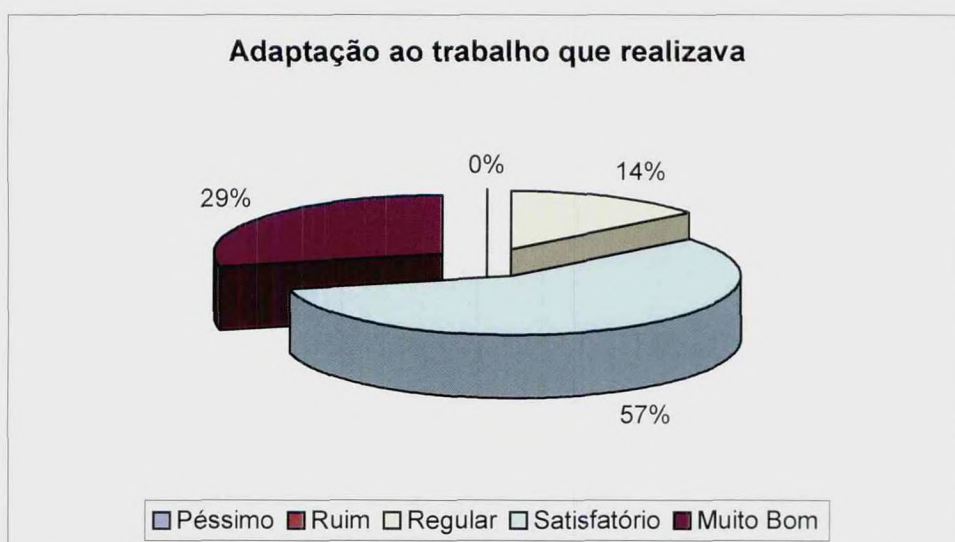


Figura 14: Percentuais referentes à adaptação do colaborador ao trabalho que realizava na empresa antes do licenciamento

Mais da metade dos entrevistados perfazendo um total de 57%, disseram-se satisfeitos com a adaptação, seguidos por uma parcela de 29% que considera muito boa esta relação. Apenas uma pequena parte dos entrevistados, 14%, disse que a adaptação é regular.

Esse questionamento torna-se importante por revelar-se como um dos indicadores prováveis para o desencadeamento das doenças dos colaboradores, uma vez que a grande maioria se disse adaptada com as rotinas trabalhistas.

Ao final de cada entrevista, todos os trabalhadores afastados fizeram comentários e sugestões para uma melhor interação da empresa com cada colaborador.

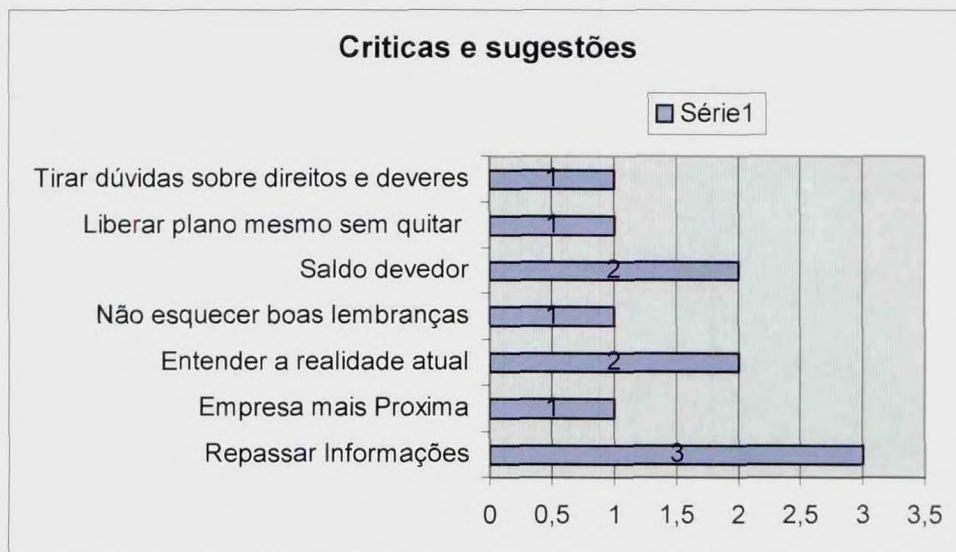


Figura 15: Representação referente a críticas e sugestões realizados pelos colaboradores no momento da entrevista

Entre as críticas e sugestões feitas pelos entrevistados, destaca-se como principal, a falta de repasse das informações por parte da empresa no que diz respeito às ações desenvolvidas, planejamento e gestão das informações referentes a benefícios e políticas internas. A grande maioria diz desconhecer as informações repassadas pela empresa, o que gera um sentimento de exclusão.

Outra parte critica a empresa por não entender a realidade atual do colaborador, que diz estar num processo de recuperação da saúde e da auto-estima, uma vez que seu cotidiano foi modificado pela necessidade do licenciamento para o tratamento da doença.

Outra parcela dos colaboradores reclama da falta de informações referentes ao saldo devedor mantido com a empresa. Este vai acumulando na folha de pagamento do trabalhador, que compra medicamentos em farmácias conveniadas e os descontos vão para a empresa. Uma vez que eles estão vivendo com o benefício do Auxílio Doença, seu pagamento não é vinculado à folha de pagamento da EMBRACO; assim, solicitam que a empresa monitore este débito e os mantenham informados para que não haja um acúmulo de valores. Uma pequena parte sugere que a empresa precisa esclarecer dúvidas sobre direitos e deveres dos colaboradores licenciados.

Diante do objetivo proposto, o perfil dos colaboradores da EMBRACO licenciados por motivo de doença está traçado.

Do total da população analisada, 100% são do sexo masculino, o que reforça a desigualdade de ocupação nos postos de trabalho por homens e mulheres no Brasil, conforme o Instituto Brasileira de Pesquisa e Estatísticas. Segundo este, em 2003, o país tinha 79,3 milhões de pessoas ocupadas, sendo 46,4 milhões de homens e 32,8 milhões de mulheres¹⁴. A média das idades dos entrevistados está em 42 anos, o que representa ser uma classe de trabalhadores ainda em idade de produção e economicamente ativa, segundo considerações do IBGE. São casados ou mantêm uma união estável e possuem uma média de 3,28 filhos *per capita*.

Dos trabalhadores entrevistados, a grande maioria, no momento do afastamento, trabalhava como Operador de Manufatura no turno da noite, recebendo em média, R\$ 1.410,00 (um mil quatrocentos e dez reais); 86% completaram o ensino médio.

Em média, o tempo de permanência na empresa por parte dos colaboradores entrevistados é de 12 anos. O principal motivo dos afastamentos são as LER/DORT, perfazendo um total de 30%, o que mantém o trabalhador afastado por um tempo médio de 2 anos.

Os colaboradores entrevistados afirmaram, no momento da entrevista, manter um bom relacionamento familiar e disseram que estão satisfeitos com a sua vida pessoal. Afirmaram também, satisfeitos com o nível de adaptação à função que exerciam antes do afastamento.

Solicitam da empresa um maior repasse das informações referente às ações desenvolvidas, aos benefícios e às políticas internas, que esclareçam dúvidas sobre direitos e deveres dos colaboradores licenciados e uma maior atenção aos trabalhadores licenciados.

¹⁴ Informação extraída do *site* do IBGE - informações referentes à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2003.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo reafirma o fato de que a discussão em torno da QVT e Saúde do Trabalhador tem se tornando fundamental para o bom desenvolvimento das ações das empresas.

Conforme o referencial teórico utilizado neste Trabalho de Conclusão de Curso, as empresas investem, e cada vez mais, em seus recursos humanos, através de ações voltadas à saúde e ao bem-estar dos seus colaboradores.

Dado o objetivo de traçar um perfil dos colaboradores licenciados por motivo de doença na EMBRACO, pode-se concluir que os resultados desta pesquisa são favoráveis às ações de prevenção à saúde e QVT desenvolvidas pela empresa. Os colaboradores entrevistados afirmaram estar satisfeitos com a sua vida pessoal e satisfeitos com o nível de adaptação à função que exerciam antes do afastamento. Entretanto, criticam a falta de interação da empresa quando este trabalhador está fora do espaço laboral.

Conclui-se, através dos resultados, que o objetivo proposto neste estudo (e mencionado anteriormente) foi alcançado, uma vez que é possível identificar o perfil dos colaboradores sujeitos desta pesquisa.

Compreende-se, observando-se esse perfil, o quanto é necessário e fundamental que o Serviço Social execute ações voltadas para a QVT dos colaboradores da EMBRACO e principalmente para os que encontram-se licenciados, uma vez que os resultados são visíveis e indispensáveis para o atual contexto social no qual os sujeitos estão inseridos. Visíveis, pois, conforme o entendimento dos próprios colaboradores, este público demanda de maior atenção por parte da empresa, por estar, num processo de recuperação da saúde e da auto-estima, uma vez que seu cotidiano foi modificado pela necessidade do licenciamento para o tratamento da doença.

Desse modo, recomenda-se ao profissional de Serviço Social da EMBRACO que, através dos resultados desta pesquisa, procure identificar as reais necessidades dos colaboradores licenciados por motivo de doença e, a partir dos diagnósticos, proponha ações que venham ao encontro da proposta de contribuir na promoção da saúde, prevenção de novas doenças, proteção e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores licenciados.

Dessa forma, o profissional de Serviço Social estará contribuindo para a constante busca da qualidade de vida dos colaboradores da EMBRACO e os resultados serão cada vez mais positivos, tanto em termos de organização quando do ponto de vista do pessoal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMIDES, M. B. C. et CABRAL, M. S. R. Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. São Paulo *em Perspectiva*. Jan.mar.2003, vol.17, no.1, p.3-10.

ABREU, M. M.. *Serviço Social e a organização da cultura: perfis pedagógicos da prática profissional*. São Paulo : Cortez, 2002.

_____. A dimensão pedagógica do Serviço Social: bases histórico-conceituais e expressões particulares na sociedade brasileira. In *Revista Serviço Social & Sociedade*. São Paulo : Cortez, s.d.

ALMEIDA, R.D. Associação Brasileira de Qualidade de Vida. Disponível em: <<http://www.abqv.org.br/artigo>>. Acessado em 28.mai.2006.

ANTUNES, R. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. Lutas sociais e desenho societal no Brasil dos anos 90. In *Revista Crítica Marxista*. São Paulo: Xamã VM, n.7, 1998.

BERNARDES, R. Trabalho: a centralidade de uma categoria analítica. In *Revista São Paulo em Perspectiva*. Fundação SEADE, São Paulo. v.8, jan.mar.1994.

BERTANI, Í. F.. As transformações no mundo do trabalho e as conseqüências na subjetividade dos indivíduos. In *Katálysis*. v.7. n.2, jul.dez.2004. Florianópolis, SC.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BURIGO, C.C.D. *Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas*. Florianópolis: Insular, 1997.

CAMPELO, L. M. F.. *Serviço Social Organizacional: teoria e prática em empresa*. São Paulo: Cortez, 1983.

CONSELHO REGIONAL DE SERVIÇO SOCIAL. *Código de Ética do Assistente Social e Lei 8662/93, de regulamentação da profissão*. 2 ed. Florianópolis, 1999.

_____. *Coletânea de Leis*. 2 ed. Gestão 1999/2002. Santa Catarina, 2001

DRUCK, M. G. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica - um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. São Paulo: Bomtempo, 1999.

eHealth L. A . *Planos de Saúde no Brasil*. Disponível em: <<http://www.corporativo.bibliomed.com.br/lib/ShowDoc.cfm?LibDocID=196&ReturnCatID=24>>. Acessado em mai.2006.

FERNANDES, E. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FREIRE, L. M. B. *O serviço social na reestruturação produtiva: espaços, programas e trabalho profissional*. São Paulo: Cortez, 2003.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GRAMSCI, A. *Concepção Dialética da História*. 4 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1981.

GUIMARÃES, V. N. Reestruturação produtiva e formas alternativas de gestão: reflexão sobre o contexto brasileiro. Projeto de Cooperação CAPES/GRICES/UFSC/SOCIUS/ISEG/UTL/NINEIT. Programa de Pós-Graduação em Administração. *Working Paper* apresentado em Portugal, nov.2003.

HARVEY, D. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola, 1995.

HOLZMANN, L. Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas. *Sociologias* no.4 Porto Alegre July/Dec. 2000. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517 – Acesso em 16 jun 2006>.

IAMAMOTO, M. *O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional*. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1998.

IANNI, O. O mundo do trabalho. *Revista São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação Seade. Vol.08, jan/mar, 1994.

KAUFMANN, J.N. Turbulências no mundo do trabalho. Quais são as perspectivas? In *Revista Serviço Social & Sociedade*. São Paulo: Cortez, n. 69, 2002.

KRAWULSKI, E. *Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador hoje*. Florianópolis: UFSC, 1991. Dissertação de Mestrado.

LAVILLE, A. *Ergonomia*. São Paulo, Ed. Universidade de São Paulo, 1977.

LIMA, Telma Cristiane Sasso. *Serviço Social e Intervenção Profissional*. DSS/CSE/UFSC. 23.nov.2004.

LUDKE, M. et ANDRE, M. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EP, 1986.

MARX, K. O processo de trabalho e o processo de produzir mais valia. In: *O capital*. 9. ed. São Paulo: Diffel, 1983.

_____. *O capital: crítica da economia política*. Livro 1, v. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MARTINELLI, L. M. (Org.). *Pesquisa qualitativa: um instigante desafio*. São Paulo: Veras Editora, 1999.

MATTAR, F. N. *Pesquisa de marketing*. São Paulo: Atlas, 1997

MATTOS, U.A.O; PORTO, M.F.S.; FREITAS, N.B.B. Novas tecnologias, organização do trabalho e seus impactos na saúde, no meio ambiente. In *Saúde, Meio Ambiente e Condição de Trabalho – conteúdos básicos para uma ação sindical*. São Paulo: Publicação CUT/Fundacentro, 1995.

MINAYO, M. C. S., 1993. *O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde*. 2 ed. São Paulo - Rio de Janeiro: Hucitec/ Abrasco.

_____. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 17 ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

RIBEIRO, H.P. *A violência do trabalho no capitalismo – o caso dos membros superiores pelo esforço repetitivo em trabalhadores bancários*. 1997. São Paulo: USP, 1997. Tese de Doutorado.

_____. Lesões por Esforços Repetitivos (LER): uma doença emblemática. *Cad. Saúde Pública*. [online]. 1997, vol.13 supl. 2, p.85-93. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1997000600008&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em 25.jul.2006.

RICA, E. M. *Teoria do Serviço Social de Empresa: objetos e objetivos*. São Paulo: Cortez, 1982.

RIFKINS, J. *O século da biotecnologia: a valorização dos genes e a reconstrução do mundo*. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1995.

ROCHA, C. S. e FRITSCH, R. *Qualidade de vida no trabalho e ergonomia: conceitos e práticas complementares*. Serviço Social e Sociedade. São Paulo, v69, março. 2002.

ROSA, A. G. F. et al. *O que fazer nos municípios?* Rio de Janeiro: Rede Cedros, 1992.

SAFFIOTI, H. I. B. *Do artesanal ao industrial: a exploração da mulher*. São Paulo: HUCITEC, 1981.

SANTOS, M. J. Processos de globalização versus movimentos de concentração e reestruturação produtiva. In: *Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho*. Editora da UFSC: Florianópolis/SC, 2001.

SANTOS, M. *A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção*. 3 ed. Ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

SANTOS, O. A. *Em busca do emprego perdido: o futuro do trabalho na era tecnológica*. São Paulo: Textonovo, 1997.

SILVEIRA, M. C. *Projeto Biopsicosocial EMBRACO*. Joinville, 2001.

TRIVIÑOS, A. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1995.

VENDRAMINI, C. R. Experiência humana e coletividade em Thompson. *Esboços. Revista do Programa de Pós-Graduação em História da UFSC*. Florianópolis, n.12, 2004.

VERGARA, S. C. et BRANCO, P. D. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. In *ERA – Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v.41, n.2, abr/jun. 2001.

WAWRZYNIAK, S. I. *Os vigilantes e as transformações no mundo do trabalho*. Caxambu: trabalho apresentado no XXIII encontro anual da ANPOCS, 1999.

ZARIFIAN, P. L'organisation qualifiante – de quoi parle-t-on? In *Le Monde*. Paris, 9.set.1992. In MELO e SILVA; L. NOZAKI, W. V. et PUZONE, V. F. O trabalho visto de baixo. *Revista Tempo Social*. V. 17, n. 2. São Paulo, nov.2005.

ANEXOS

1. Foto aérea da EMBRACO - Planta Brasil

2. Questionário aplicado



Fonte: Embraco 2005

QUESTIONÁRIO APLICADO

1. Nome
2. Data de Nascimento
3. Sexo
4. Estado Civil
5. Número de Filhos
6. Função no momento do licenciamento
7. Turno de trabalho no momento do licenciamento
8. Renda mensal oriunda do salário
9. Formação Educacional
10. Tempo de trabalho na EMBRACO
11. Aparecimento dos sintomas e o motivo do licenciamento.
Descrever:
12. Tempo de licenciamento do colaborador.
Descrever:
13. Relacionamento Familiar no momento do licenciamento.
Descrever:
14. Satisfação com a vida pessoal no momento do licenciamento.
Descrever:
15. Adaptação ao trabalho que realizava no momento do licenciamento.
Descrever:
16. Críticas e Sugestões para a EMBRACO e para o Serviço Social.
Descrever: