

ELIZANE APARECIDA DA ROSA

**A TRAJETÓRIA SÓCIO-HISTÓRICA DO SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA
SADIA S/A EM TOLEDO – PR**

**TOLEDO
2008**

ELIZANE APARECIDA DA ROSA

**A TRAJETÓRIA SÓCIO-HISTÓRICA DO SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA
SADIA S/A EM TOLEDO – PR**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Serviço Social, Centro de Ciências
Sociais Aplicadas da Universidade Estadual do
Oeste do Paraná, como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social.**

Orientadora: Ms. Rosana Mirales

**TOLEDO
2008**

ELIZANE APARECIDA DA ROSA

**A TRAJETÓRIA SÓCIO-HISTÓRICA DO SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA
SADIA S/A EM TOLEDO – PR**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Serviço Social, Centro de Ciências
Sociais Aplicadas da Universidade Estadual do
Oeste do Paraná, como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social.**

BANCA EXAMINADORA

Profª. Ms. Rosana Mirales
Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Profª. Índia Nara Smaha
Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Profª. Ms. Marize Rauber Engelbrecht
Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Toledo, 18 de novembro de 2008.

Dedico este trabalho primeiramente aos meus queridos pais Adelaide e José, ao meu Amor Sidinei e *in memoriam* a meu estimado irmão Jorge.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, Pai Nosso, pelo dom da Vida, pela saúde que me concebeu ao longo deste ano, pela Luz e pela Proteção que me conduziram em todos os momentos.

Agradeço à minha Família, meu pai José, minha mãe Adelaide e ao meu irmão de coração Leandro, pela força e incentivo que me deram nesses quatro anos.

Agradeço ao meu Amor Sidinei, por todos os momentos difíceis que passou junto a mim nessa longa caminhada. E também pelos momentos de alegria e pelo apoio que sempre me deu.

Agradeço ao meu querido irmão Jorge, que embora não estando mais presente fisicamente nesta vida, espiritualmente sempre esteve ao meu lado. Sua determinação e entusiasmo sempre me inspiraram a seguir adiante, enfrentando todos os obstáculos.

Agradeço às minhas queridas amigas que sempre estiveram ao meu lado: Aline, Ariela, Carla, Daiane, Eline, Leina, Lia e Sonia (é por ordem alfabética para ninguém ficar chateada!). Adoro vocês!

Agradeço a minha orientadora Rosana, que ao longo desse período me ajudou na construção deste trabalho.

Agradeço a todos os professores do Curso de Serviço Social, que nesses quatro anos transmitiram seus conhecimentos a todos nós formandos.

Em especial, agradeço a professora Cleonilda e Vera Martins que, durante momentos de dificuldades pelos quais passei, sempre me incentivaram a seguir em frente e não desistir.

Agradeço às minhas supervisoras de campo, Sandra e Vera por tudo que me ensinaram nesse período de estágio. Além de excelentes profissionais, vocês foram minhas amigas com as quais sempre pude contar. Obrigada!

Enfim, agradeço a todos que de uma forma ou outra, me apoiaram e me ensinaram a viver um dia de cada vez, sem se preocupar tanto com o que ainda há por vir. Valeu!!!

“Por isso, vocês devem alegrar-se, mesmo que agora, se necessário, fiquem tristes por um pouco de tempo, devido às várias provações. Desse modo, a fé que vocês têm será provada como ouro que passa pelo fogo. O ouro vai desaparecer, mas a fé que vocês têm, e que vale muito mais, não se perderá, até o dia da revelação de Jesus Cristo. Então por essa fé, vocês receberão louvor, glória e honra. Vocês nunca viram Jesus e, apesar disso, o amam; não o vêem, mas acreditam. E por isso sentem alegria extraordinária e gloriosa, porque alcançam a meta da fé, que é a salvação de vocês” (1 PEDRO 1, 6-9).

ROSA, E. A. da. **A trajetória sócio-histórica do Serviço Social na empresa Sadia S/A em Toledo – PR.** Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Serviço Social). Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Universidade Estadual do Oeste do Paraná – *Campus* – Toledo, 2008.

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) abordou o tema Serviço Social em empresa. Propôs como objetivo geral a reconstrução da trajetória sócio-histórica da profissão na empresa Sadia S/A em Toledo-PR, tendo como finalidade responder a seguinte questão: Quais foram as mudanças que ocorreram no Serviço Social, através das atividades desenvolvidas pelos profissionais assistentes sociais que atuaram na empresa Sadia S/A no período compreendido entre 1979 a 2007? Para facilitar a concretização do objetivo geral desta investigação, optou-se em desdobrá-lo nos seguintes objetivos específicos: Analisar informações e documentos existentes que registraram as atividades profissionais desenvolvidos pelo Serviço Social na empresa no período entre 1979 a 2007; e Identificar quais foram as profissionais que atuaram na instituição e que tipo de atividades desenvolveram. O estudo num primeiro momento valeu-se de pesquisa exploratória para obter maior conhecimento sobre o assunto investigado. Numa segunda etapa deste trabalho, se utilizou pesquisa documental para explorar informações contidas em projetos, relatórios e outros, que pudessem contribuir para a reconstrução da trajetória do Serviço Social. O universo desta investigação constituiu-se de dez profissionais assistentes sociais, sendo entrevistadas por critério de acessibilidade, quatro delas. A abordagem utilizada nesta investigação foi de caráter qualitativo. Como tipo de pesquisa, optou-se pelo estudo de caso. A técnica utilizada para coleta das informações foi a entrevista estruturada, sendo que o instrumento utilizado para registro das informações foi o gravador. O trabalho foi desenvolvido em três capítulos. O primeiro apresenta o Serviço Social no contexto das empresas privadas. O segundo mostra a aproximação com a história da Sadia S/A e a reconstrução da trajetória sócio-histórica do Serviço Social na empresa. E o terceiro, apresenta a interpretação das informações obtidas com as entrevistas, sob o foco da formação e do exercício profissional das assistentes sociais que atuaram e atuam na empresa.

Palavras chave: Serviço Social de empresa; exercício profissional; história.

LISTA DE SIGLAS

AER	Associação Esportiva e Recreativa.
AIDS	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida.
BPC	Benefício de Prestação Continuada.
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho.
CSU	Centro Social Urbano.
DST _s	Doenças Sexualmente Transmissíveis.
EMATER	Empresa Paranaense de Assistência Técnica e de Extensão Rural.
FAF	Fundação Atílio Fontana.
GESSOT	Grupo de Estudos do Serviço Social do Trabalho.
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social.
IPTU	Imposto sobre Prédios Territoriais Urbanos
LBA	Legião Brasileira de Assistência.
PGI	Programa Geral de Integração.
PPS	Previdência Privada Sadia.
PUC	Pontifícia Universidade Católica.
RH	Recursos Humanos.
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.
SESC	Serviço Social do Comércio.
SESI	Serviço Social da Indústria.
SESMT	Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho.
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso.
UNIOESTE	Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

SUMÁRIO

RESUMO	6
LISTA DE SIGLAS	7
INTRODUÇÃO.....	9
1 O SERVIÇO SOCIAL NO CONTEXTO DAS EMPRESAS PRIVADAS	11
1.1 SERVIÇO SOCIAL: DA ORIGEM À BUSCA DE RUPTURA	11
1.2 O SERVIÇO SOCIAL EM EMPRESAS PRIVADAS: OS ANOS DE 1980	18
1.3 O SERVIÇO SOCIAL E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	26
2 A EMPRESA SADIA S/A E O SERVIÇO SOCIAL	29
2.1 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO	29
2.2 UMA APROXIMAÇÃO COM A HISTÓRIA DA EMPRESA SADIA S/A	32
2.3 A SADIA S/A NO MUNICÍPIO DE TOLEDO – PR.....	33
2.4 A TRAJETÓRIA SÓCIO-HISTÓRICA DO SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA SADIA S/A EM TOLEDO – PR	35
3 INTERPRETAÇÃO DAS INFORMAÇÕES: FORMAÇÃO E EXERCÍCIO PROFISSIONAL DAS ASSISTENTES SOCIAIS	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS.....	65
APÊNDICES	68

INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) abordou o tema Serviço Social de empresa. Como toda investigação necessita que se faça um recorte do seu objeto em relação a tempo e espaço, escolheu-se reconstruir a trajetória sócio-histórica do Serviço Social na empresa Sadia S/A em Toledo – Paraná, no período compreendido entre os anos de 1979 a 2007, que corresponde ao momento da institucionalização da profissão na instituição até a atualidade.

De acordo com Rico (1982), o Serviço Social de empresa historicamente, fez a tentativa de conciliar os objetivos da profissão com os objetivos da empresa. Esta afirmação evidencia o papel de mediador que o assistente social exerce no âmbito privado, no qual de um lado estão os interesses da classe trabalhadora e de outro, os interesses da empresa contratante do profissional. Conforme a autora, a profissão de Serviço Social surgiu para corrigir os desajustes que o trabalhador apresentava, sendo que deste modo, se incumbiu de adequar os trabalhadores às exigências de comportamento e regras solicitadas pela empresa.

O interesse pela temática é fruto da experiência de Estágio Curricular realizado na empresa Sadia S/A a partir do ano de 2007 e que se desenvolveu também ao longo deste ano. Considera-se o tema Serviço Social em empresa de grande relevância social e política, elencando-se deste modo, sujeitos os quais se acredita que receberão contribuição com este trabalho como, por exemplo, acadêmicos do curso de Serviço Social, a própria categoria profissional, a Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), e a empresa, local onde se realizou a investigação.

Justifica-se o tema, porque além de demonstrar como ocorre o exercício profissional no âmbito privado, ainda pode-se provocar o debate a cerca dos limites, dos desafios e das possibilidades de intervenção profissional neste campo de atuação.

O objetivo geral do estudo realizado foi reconstruir a trajetória sócio-histórica do Serviço Social na empresa privada Sadia em Toledo, no período elucidado anteriormente, com o propósito de identificar: Quais foram as mudanças que ocorreram no Serviço Social, através das atividades desenvolvidas pelos profissionais assistentes sociais que atuaram na empresa Sadia S/A período compreendido entre 1979 a 2007?

Para facilitar a concretização do objetivo geral estabelecido para esta investigação, optou-se por desdobrá-lo em objetivos específicos, os quais foram elaborados da seguinte forma: Analisar informações e documentos existentes que registraram as atividades profissionais desenvolvidos pelo Serviço Social na empresa, no período entre 1979 a 2007; e

Identificar quais foram as profissionais que atuaram na instituição e que tipo de atividades desenvolveram.

Para atender aos propósitos da investigação, o presente trabalho foi desenvolvido em três capítulos. No primeiro, se buscou fazer uma breve síntese da história do Serviço Social no Brasil no contexto das empresas privadas. Nesta síntese, se procurou apontar de forma objetiva, as principais influências teórico-metodológicas no surgimento e institucionalização da profissão, bem como em seguida, se aprofundou a discussão em torno do Serviço Social no espaço privado, uma vez que este foi o objeto desta pesquisa.

No segundo capítulo, se buscou apresentar a metodologia adotada e os passos percorridos para o desenvolvimento desta investigação, incluindo qual o tipo de pesquisa escolhida, abordagem, técnicas e instrumentos utilizados para a coleta dos dados, tipo de amostra, entre outros elementos. Ainda neste mesmo capítulo, se procurou contextualizar a história da empresa Sadia S/A no Brasil e no município de Toledo, local onde se centrou o objeto deste estudo. Após esta etapa, se buscou fazer a reconstrução da trajetória sócio-histórica do Serviço Social na instituição, apontando as atividades que foram desenvolvidas desde o período de 1979 a 2007. Conforme se verá na descrição da metodologia adotada, para a formulação deste capítulo utilizou-se de documentos da empresa, documentos do Serviço Social na empresa, bem como dos conteúdos das entrevistas realizadas com as assistentes sociais que atuaram e atuam na empresa Sadia S/A em Toledo.

No terceiro e último capítulo deste trabalho, se buscou sistematizar as informações das entrevistas realizadas com as profissionais assistentes sociais que atuaram e atuam na empresa, analisar e interpretar o conteúdo das mesmas. Para concretizar esta etapa, tomaram-se como referência os seguintes aspectos: formação profissional das assistentes sociais, incluindo o local, o período e o conteúdo aprendido durante a formação acadêmica; e o exercício profissional propriamente realizado na empresa, isto é, no que concerne à trajetória profissional, requisições exigidas pela empresa, objetivos profissionais, limites da atuação ou dificuldades encontradas e salário.

Para a finalização do trabalho, apresentam-se quais foram as conclusões que se alcançaram com a realização deste estudo.

1 O SERVIÇO SOCIAL NO CONTEXTO DAS EMPRESAS PRIVADAS

Neste capítulo, num primeiro momento se buscou fazer uma breve síntese da história do Serviço Social no Brasil, apontando de forma objetiva, suas principais influências teórico-metodológicas no seu surgimento e institucionalização. Posteriormente, limitou-se mais a discussão sobre o Serviço Social de empresa. O objetivo foi gerar subsídios teóricos para a análise e discussão da pesquisa empírica que se realizou sobre o Serviço Social na empresa Sadia S/A em Toledo – Paraná.

1.1 SERVIÇO SOCIAL: DA ORIGEM À BUSCA DE RUPTURA

Conforme Yamamoto (1997), a primeira escola de Serviço Social no Brasil foi criada em 1936. Enquanto profissão inscrita na divisão social e técnica do trabalho, surgiu como parte de um amplo movimento social da Igreja Católica em um momento em que esta procurou formas para recuperar áreas de influências e privilégios que estavam ameaçados pelas tensões entre Estado e Igreja. Neste sentido, a profissão originou-se mais da necessidade que a Igreja sentiu em dar uma formação social para os leigos tendo como propósito ganhar mais visibilidade na sociedade.

Além deste fato, a burguesia ascendente tinha interesse também neste projeto de ação missionária e evangelizadora na sociedade, o qual a Igreja se encarregava de fazê-lo, porque devido ao crescimento industrial, a “questão social”¹ se configurava e diante desta, era necessária, uma ação para controlar o proletariado que emergia ameaçando a posição hegemônica da classe dominante.

Diante das mobilizações operárias que começaram a surgir, o Estado, juntamente com as frações dominantes e a Igreja, viu-se obrigado a posicionar-se diante do agravamento da “questão social” devido às pressões constantes que a classe trabalhadora realizava.

De acordo ainda com Yamamoto (1997), a Igreja concebia a “questão social” enquanto uma questão moral e religiosa pela qual o indivíduo era o único responsável. Por

¹ O uso de aspas no termo “questão social” se deve à existência de duas interpretações diferenciadas acerca da mesma. Conforme Yamamoto (2001), a primeira perspectiva considera a “questão social” enquanto uma ameaça ou uma disfunção à ordem ou à coesão estabelecida na sociedade. A segunda, diferentemente da anterior, analisa a “questão social” enquanto um conjunto ampliado das expressões das desigualdades sociais que a própria estrutura da sociedade capitalista produz. Neste sentido, o uso de aspas em “questão social” significa uma crítica à primeira interpretação.

isto, esta instituição religiosa trabalhava no sentido de recristianizar a sociedade através do trabalho com as famílias.

O Estado, na obrigação de cumprir com sua função, o bem comum aos cidadãos, incorporou parte das reivindicações da classe trabalhadora e para isto criou algumas instituições como o salário mínimo, a justiça do trabalho, entre outras. Indo além da mera regulamentação do mercado de trabalho, o Estado passou ainda a intervir na criação e no controle de uma política assistencial, implantando neste momento grandes entidades assistenciais².

A autora compreende que, o Serviço Social surgiu a partir da interação entre a Igreja e o Estado que objetivavam livrar o proletariado do movimento socialista, passando mais tarde a desenvolver um trabalho voltado para elevar a moral das famílias numa linha educativa e preventiva.

De acordo com Yamamoto (1997), foi quando nasceram estas “[...] instituições assistenciais, estatais, paraestatais ou autárquicas [...]” (*idem, ibidem*, p. 30), que o Serviço Social deixou de ser apenas uma intervenção social ligada à Igreja Católica e incentivada pela burguesia para tornar-se profissão institucionalizada e reconhecida na divisão social e técnica do trabalho.

A autora afirma que:

Com o surgimento das grandes instituições, o mercado de trabalho se amplia para o Serviço Social e este rompe com o estreito quadro de sua origem para se tornar uma atividade institucionalizada e legitimada pelo Estado e pelo conjunto das classes dominantes. Se, nos seus primórdios, a fonte de legitimação do Assistente Social decorria de sua origem de classe e do seu caráter missionário, como meio de fazer face aos imperativos da justiça e da caridade, quando ocorre a profissionalização do apostolado social este não se choca com o crescente aproveitamento e cooptação do profissional pelo Estado e pelo empresariado [...] (*idem, ibidem*, p.93).

Foi a partir do momento do surgimento das instituições, que o Serviço Social tornou-se profissão executora da política social do Estado, bem como passou a ser cooptada pelas empresas, ampliando seu campo de atuação, deixando para trás seu passado de caridade e assistencialismo.

Na mesma linha de pensamento compreende Yazbek (2000), que na gênese da profissão, o Serviço Social manteve uma estreita relação com as idéias e conteúdos do ideário

² Como exemplo, pode-se citar a Legião Brasileira de Assistência (LBA) criada em 1942, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em 1942 e o Serviço Social da Indústria (SESI) em 1946.

religioso. Os referenciais teóricos que orientavam o exercício profissional do assistente social naquele período tinham sua origem na doutrina da Igreja, mais precisamente nas idéias franco-belga baseado no pensamento filosófico de São Tomás de Aquino.

A visão conservadora da Igreja que caracterizava a “questão social” enquanto problema moral do indivíduo influenciou a atuação do Serviço Social até a década de 1940. Somente a partir deste período foi que o exercício profissional passou “[...] a ser tecnificado ao entrar em contato com o Serviço Social norte-americano e suas propostas de trabalho permeadas pelo caráter conservador da teoria positivista” (YAZBEK, 2000, p. 22).

Embora a profissão tenha sempre mantido presente o caráter conservador que a acompanhou desde seu surgimento e durante todo seu processo, ao legitimar-se, ocupando seu espaço na divisão social e técnica do trabalho, o Serviço Social foi buscar na matriz positivista, a ampliação de seus referenciais técnicos.

Segundo Yazbek (2000), pode-se afirmar que o primeiro suporte teórico-metodológico buscado pela profissão ao longo de sua trajetória em relação à sua prática foi encontrado no positivismo³.

Com este referencial analítico dando suporte à prática do Serviço Social, verificou-se que neste período, não se questionou sobre a origem das expressões da “questão social”, apenas considerou-se que estas eram de responsabilidade dos próprios indivíduos, sendo que a estrutura da sociedade, ou seja, o modo como ela se organiza não tinha nenhuma influência nas expressões das desigualdades.

Conforme Yazbek (2000), foi somente a partir dos anos de 1960 que este referencial predominante até então, começou a ser questionado a partir de um contexto de mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais que começaram a se configurar na sociedade brasileira, isto é, a instalação de um modelo de governo baseado no autoritarismo e na repressão – o regime militar.

Iniciou-se um movimento conhecido como Movimento de Reconceituação⁴ do Serviço Social que fez transparecer todas as inquietações e insatisfações da profissão, questionando sobre sua prática tradicional.

³ A autora analisa que o positivismo “[...] aborda as relações sociais dos indivíduos no plano de suas vivências imediatas, como fatos (dados) que se apresentam em sua objetividade e imediatez. É a perspectiva positivista que restringe a visão de teoria no âmbito do verificável, da experimentação e da fragmentação [...]” (YAZBEK, 2000, p. 23).

⁴ Conforme Yazbek (2000), este movimento que surgiu no Serviço Social e em toda América Latina, impulsionando uma revisão global em todos os níveis: teórico, metodológico, operativo e político, impôs aos assistentes sociais a necessidade de se construir um novo projeto que se comprometesse com a demanda da classe trabalhadora.

De acordo com a autora, o movimento não conseguiu a homogeneidade de toda a categoria profissional. Entretanto, foi no interior do mesmo que se iniciou a interlocução do Serviço Social com o marxismo. Este fato configurou para a profissão a incipiente apropriação de uma nova vertente teórica, a da teoria social crítica baseada em Marx.

Foi no âmbito do movimento mencionado e em seus desdobramentos que se delinearam e se confrontaram as inúmeras tendências que se voltaram para tentar fundamentar o exercício e as posturas teóricas assumidas pelos profissionais de Serviço Social. Entretanto, estas tendências que serão desenvolvidas a seguir – devido ao contexto da ditadura militar vivido no Brasil, o qual impossibilitou uma crítica ao poder vigente do período – priorizaram apenas a moldagem de um projeto tecnocrático-modernizador para a profissão, o qual visava rever as modalidades de intervenção da prática do Serviço Social⁵.

Segundo Yazbek (2000), a partir do Movimento de Reconceituação, as principais tendências de análise que constituíram a renovação do Serviço Social foram: a vertente modernizadora, a vertente inspirada na fenomenologia considerada como a reatualização do conservadorismo e a vertente marxista que significou uma intenção de ruptura com o conservadorismo.

Na reflexão de Netto (2006), a tendência para o Serviço Social considerada por ele como modernizadora, se caracterizou pela tentativa constante de fazer a adequação da profissão às exigências que o período ditatorial colocava para os profissionais. Isto é, o acolhimento pela profissão da ordem ideológica posta pelo regime militar e sua atuação dentro dos limites estabelecidos pelo regime. Verifica-se neste período que não houveram indagações e questionamentos sobre as estruturas sociais, uma vez que a maior preocupação da profissão era com relação à teorização do Serviço Social que manifestou sua explicitação dos documentos de Araxá (1967) e Teresópolis (1970)⁶.

Sobre o viés modernizador desta perspectiva, Netto (2006), destaca:

[...] ela [perspectiva modernizadora] aceita como dado inquestionável a ordem sociopolítica derivada de abril e procura dotar a profissão de referências e instrumentos capazes de responder às demandas que se apresentam nos seus limites – donde, aliás, o cariz tecnocrático do perfil de atribuir ao Serviço Social no país [...] (*idem, ibidem*, p. 155).

⁵ Tem-se que “[...] impossibilitado de questionar-se *socialmente*, o Serviço Social brasileiro se questionou metodologicamente [...]” (IAMAMOTO, 1997, nota de rodapé nº 30, p. 33 - grifo da autora).

⁶ Segundo Netto (2006), estes foram encontros realizados pela categoria dos assistentes sociais em torno da discussão sobre a teorização do Serviço Social. Há documentos produzidos sobre cada um destes encontros que mostram as suas intenções e significados.

Neste sentido, o autor salienta que esta tendência não se propôs a contestar a metodologia de trabalho desenvolvida até então pela profissão. Seu objetivo foi tentar legitimar os procedimentos profissionais já existentes, procurando sempre responder as demandas que surgiam e que eram requisitadas pela burguesia com eficiência e eficácia.

Ainda sobre a tendência modernizadora, conforme a visão de Yamamoto (1997),

[...esta vertente] se manifesta em mudanças no discurso, nos métodos de ação e no projeto de prática profissional diante das novas estratégias de controle e repressão da classe trabalhadora, efetivadas pelo Estado e pelo grande capital, para atender às exigências da política de desenvolvimento com segurança [...] (*idem, ibidem*, p. 32).

Ao referir-se às mudanças nos métodos de intervenção do Serviço Social, para atender as exigências da política de desenvolvimento no país, a autora faz alusão ao Desenvolvimento de Comunidade, cuja técnica propunha a participação e o envolvimento de toda a população para o avanço/crescimento econômico do país, ao qual todos mais tarde teriam acesso. O Serviço Social se propôs neste período, participar no processo de mudanças, pretendendo integrar as parcelas da população que estavam à margem do progresso.

A segunda perspectiva de análise que constituiu a renovação do Serviço Social foi a inspirada na fenomenologia, considerada por alguns autores como a *atualização da herança conservadora*⁷, ou *reatualização do conservadorismo*⁸. Esta tendência desenvolvida no Serviço Social foi definida como:

[...] metodologia genérica pensada a partir da descoberta, no processo de ajuda psicossocial, de um sentido novo. Uma abertura para a ajuda psicossocial, na consciência, entre concepção da realidade ou de uma de suas partes, e os projetos humanos e sociais na sua situação humana, histórica e concreta [...] (ALMEIDA *apud* NETTO, 2006, p. 206).

Para Netto (2006), a novidade desta tendência foi a explícita valorização que ela deu à teoria, isto é, recusou o antigo tradicionalismo da profissão baseado na matriz positivista e utilizou-se do recurso à fenomenologia. Os adeptos desta perspectiva acreditavam que o importante não era explicar os fatos que envolviam os usuários nas mais variadas situações que apresentavam ao Serviço Social, mas sim compreendê-los.

⁷ Conforme Yamamoto (1997, p. 32 - grifo da autora).

⁸ Conforme Netto (2006, p. 157 - grifo do autor).

Comungando deste mesmo pensamento Iamamoto (1997), destaca que a metodologia de trabalho segundo esta perspectiva, se dava a partir do e no diálogo com o usuário. Os profissionais baseando-se no método fenomenológico de intervenção davam prioridades, em seus atendimentos, às dificuldades existenciais de seus usuários. Segundo a autora, as carências materiais e imediatas eram vistas e transformadas em dificuldades de adaptação social dos sujeitos.

Por estes e outros motivos, é que essa segunda tendência do Serviço Social foi entendida apenas como uma mera reatualização do conservadorismo, uma vez que na verdade, ela apenas imprimiu à prática profissional uma nova forma de tratar as desigualdades sociais, isto é, deu nova roupagem a algumas características conservadoras que já predominavam anteriormente na profissão, a adequação da classe trabalhadora à ordem estabelecida na sociedade.

A terceira tendência desenvolvida no contexto do Movimento de Reconceituação, de acordo com Netto (2006), foi a vertente marxista, conhecida como intenção de ruptura com o Serviço Social “tradicional”⁹ ou com o conservadorismo. A formulação inicial da proposta desta vertente foi apresentada na primeira metade dos anos de 1970, por alguns assistentes sociais que na ocasião,

[...elaboraram] uma crítica teórico-prática ao tradicionalismo profissional e [...propuseram] uma alternativa que [procurava] romper com o tradicionalismo no plano teórico-metodológico, no plano da concepção e da intervenção profissionais e no plano da formação (*idem, ibidem*, p. 262-263).

Conforme o autor, esta perspectiva diferentemente das outras apresentadas, foi a que de fato se posicionou contra o caráter conservador da profissão e, esta busca em romper com a herança conservadora foi uma procura constante para alcançar novas bases de legitimidade para o Serviço Social, que ao reconhecer as contradições e antagonismos presentes no seu cotidiano profissional, confrontou-se com a burguesia e passou a colocar-se a serviço daqueles que são dominados pelo capital.

[...] O fato central é que a perspectiva da intenção de ruptura, em qualquer das suas formulações, possuiu sempre um ineliminável *caráter de oposição*

⁹ Netto (2006), sugere a compreensão do Serviço Social tradicional como “[...] prática empiricista, reiterativa, paliativa e burocratizada dos profissionais, parametrada por uma ética liberal-burguesa e cuja teleologia consiste na correção – desde um ponto de vista claramente funcionalista – de resultados psicossociais considerados negativos ou indesejáveis [...]” (*idem, ibidem*, p. 117).

em face da autocracia burguesa, e este tanto a distinguiu – enquanto vertente do processo de renovação do Serviço Social no Brasil – das outras correntes profissionais [...] (*idem, ibidem*, p. 248 - grifo do autor).

Netto (2006), considera importante ressaltar neste ponto, que este caráter de oposição do Serviço Social à burguesia, foi possível somente quando aconteceu a erosão da autocracia burguesa, isto é, com o fim do regime militar. Esta crise possibilitou a reinserção da classe trabalhadora no cenário político, juntamente com a luta pela democracia. Com isso, esta vertente de ruptura conseguiu ultrapassar as discussões que até então se davam apenas dentro do âmbito acadêmico, expandindo-as posteriormente para o meio profissional.

No pressuposto da busca de fundamentos para a vertente intenção de ruptura, Iamamoto (1997), ao refletir sobre as principais tendências que influenciaram e influenciam o Serviço Social, o situa no contexto da reprodução das relações sociais. Ao posicionar-se, a autora aponta não ser adepta da vertente conservadora que pressupõe a atuação profissional como mera reprodução dos interesses da ordem predominante na sociedade, nem aderir àquela tendência de um projeto alternativo para o Serviço Social que implica para a profissão um trabalho voluntário (com organizações políticas e movimentos sociais) que acaba por esquecer que a profissão necessita de vínculos empregatícios para existir profissionalmente.

O que a autora ressalta na sua postura em relação ao Serviço Social, é que, situado no processo de reprodução das relações sociais que são contraditórias e antagônicas, ao mesmo tempo a profissão favorece aos interesses do capital e atende às necessidades de sobrevivência da classe subalterna, o que resguarda ao Serviço Social a atuação na contradição. Esta postura se evidencia na realidade de ter por contratante o empresário e o Estado e por usuário os trabalhadores.

O que não se pode esquecer é que, estando o Serviço Social em qualquer campo institucional, ele vai ter que responder as demandas que surgirem e é lógico que independente do espaço, os assistentes sociais estão diretamente ou indiretamente contribuindo para superação das desigualdades sociais ou individuais, fazendo deste modo, a manutenção da força de trabalho que está ativa ou inativa no mercado de trabalho. Entretanto, como é na empresa que se realizam e se explicitam os confrontos diretos entre capital e trabalho, onde se geram as contradições e os antagonismos de classe, evidentemente é o campo que mais se critica e tenta negá-lo.

Após refletir sobre as distintas idéias apresentadas até o momento, pode-se dizer que na atualidade, o Serviço Social vive constantemente essa tentativa de ruptura com o conservadorismo que se inicia quando os profissionais assistentes sociais realizam uma

análise crítica da realidade que seus usuários apresentam. Quando o profissional de Serviço Social consegue apreender a totalidade de cada situação, realizando mediações que possibilita sair da aparência imediata e desvendar a essência do fenômeno, ele concretiza essa ruptura com a naturalização das desigualdades e percebe que a situação que envolve seu usuário está imbricada a uma estrutura de sociedade extremamente complexa.

Aceitar as situações como são apresentadas, sem nenhum questionamento desta realidade, ou de uma prática profissional que se resume a adaptar os indivíduos à maneira como a sociedade determina, é aceitar a naturalização das desigualdades e concordar com a exploração capitalista que a cada dia torna-se mais selvagem.

Foi a partir desta primeira aproximação com a história e o desenvolvimento do Serviço Social que, em seguida limitou-se à discussão da profissão a um campo institucional: a empresa capitalista.

1.2 O SERVIÇO SOCIAL EM EMPRESAS PRIVADAS: OS ANOS DE 1980

Neste item se buscou apresentar a reflexão de duas diferentes autoras que estudaram o Serviço Social de empresa na década de 1980, tendo como finalidade alcançar elementos teóricos que auxiliassem pensar a profissão na empresa Sadia S/A de Toledo – PR.

Segundo Rico (1982), o Serviço Social de empresa historicamente fez a tentativa de conciliação entre os seus objetivos profissionais com os objetivos da empresa, instituição requisitante da profissão. Neste sentido, percebe-se claramente que o papel de mediador exercido pelo assistente social sempre esteve presente neste campo de atuação profissional. Tendo o Serviço Social surgido no âmbito empresarial para corrigir os desajustes que o trabalhador apresentava, a profissão se incumbiu da tarefa de adequar os operários às exigências de comportamento e hábitos solicitadas pela empresa. A autora afirma que “Historicamente, o Serviço Social de Empresa surgiu para corrigir desajustes do sistema capitalista na organização empresarial [...]” (*idem, ibidem*, p. 20).

No raciocínio da autora, ao mesmo tempo em que foi ocorrendo o desenvolvimento do Serviço Social enquanto profissão, também se desenvolveu sua especialização por diferentes campos de atuação. Deste modo, a assistência ao trabalhador foi uma das primeiras tentativas de intervenção junto à classe trabalhadora. Com a criação das grandes instituições a partir da década de 1940 e as primeiras regulamentações do trabalho,

efetivou-se a necessidade de um trabalho social voltado para a população assalariada que se desenvolvia rapidamente com a industrialização e urbanização das cidades.

De acordo com Rico (1982), o objetivo das empresas ao requisitar o profissional assistente social, não foi proporcionar fundamentalmente o bem-estar aos seus funcionários, mas garantir o aumento da produção.

Na mesma direção, a autora aponta que os objetivos para a atuação do assistente social no âmbito empresarial eram diferenciados, uma vez que as empresas contratavam o profissional com o intuito de que este promovesse o equilíbrio no interior da empresa. A autora ainda acrescenta que esta situação (finalidades distintas para o exercício da profissão), sob seu ponto de vista não aconteceu unicamente no campo da empresa, pois “[...] Enquanto historicamente o Serviço Social chegava a propor formas radicais de transformar o sistema, na realidade concreta de muitos campos [...] solicitavam-se formas tradicionais de ‘contornar’ os problemas [...]” (RICO, 1982, p. 43).

Ao tratar as várias concepções teóricas que influenciaram e influenciam o Serviço Social em empresas, Rico (1982), num primeiro instante distingue o Serviço Social do Trabalho do conceito de Serviço Social de Empresa de acordo com o que define o Grupo de Estudos do Serviço Social do Trabalho (GESSOT)¹⁰. Compreende a autora, que o Serviço Social do Trabalho refere-se às intervenções que o Serviço Social realiza junto ao trabalhador, constituindo uma categoria mais ampla que inclui a intervenção do assistente social em empresas, em instituições previdenciárias, em associações de empregados e outras. Quanto ao Serviço Social de Empresa, Rico (1982), entende que este se constitui numa especificação do primeiro, ou seja, uma especialização.

A autora examina as propostas existentes sobre a atuação do Serviço Social em empresa, considerando as idéias formuladas pelos grupos que trocam experiências nesta área, o grupo GESSOT, o grupo Meta¹¹, a *Fundación Servicio Social en la Empresa* e o Serviço Social de Empresa no Governo da Unidade Popular – Chile.

Rico (1982), verifica que as propostas colocadas para a atuação do Serviço Social de empresa pelo grupo GESSOT, tem por base o documento de Teresópolis, o qual definiu os papéis para a profissão em linhas de macroestrutura e microestrutura social. As sugestões que

¹⁰ De acordo com Rico (1982), este grupo representava um órgão do Ministério do Trabalho que foi criado em 1969 e reunia profissionais assistentes sociais que atuavam no campo do trabalho e da empresa, os quais se encontravam para discutirem temas referentes e comuns à intervenção profissional que desenvolviam no seu cotidiano.

¹¹ Conforme Rico (1982), este grupo assim como o Gessot, também reunia assistentes sociais do campo empresarial que tinham o objetivo de trocar experiências e fazer estudos sobre sua temática de trabalho no Serviço Social.

os grupos apresentam para intervenção do Serviço Social baseiam-se na divisão entre necessidades básicas e de relações sociais dos seres humanos. Respectivamente, são atendidas primordialmente necessidades dos usuários, como alimentação, habitação, saúde e educação, previdência, família, entre outras e, depois necessidades do tipo: participação na vida civil, ética, cultural, política e outras.

Para a autora, as funções em nível de macroatuação correspondem a tarefas como “[...] assessorar a direção da empresa na área social; pesquisar a realidade social; elaborar programas de atendimento a essa realidade; planejar recursos necessários ao desenvolvimento de programas e administrar ou orientar os recursos sociais” (GESSOT *apud* RICO, 1982, p. 55).

As funções relacionadas à microatuação referem-se à “[...] assistir, orientar, clarificar, aconselhar, conscientizar, motivar, encaminhar, sociabilizar, mobilizar trabalhadores, [...] objetivando o atendimento de suas necessidades básicas e realização social” (*idem, ibidem*, p. 55).

Rico (1982), conclui que a proposta de intervenção do grupo acima citado, está fundamentada numa vertente funcionalista da sociedade, na qual todos devem cumprir com sua função para que não exista desequilíbrio, mas pelo contrário que se mantenha e prevaleça a harmonia na estrutura social. Ainda segundo a autora, as propostas do GESSOT indicam que as atividades do Serviço Social têm o propósito de resolver os problemas que emergem no setor fabril, não importando e nem interessando descobrir as causas que os geram.

Do mesmo modo Rico (1982), considera funcionalistas as propostas formuladas pelo grupo Meta. Segundo a autora há uma identificação entre as funções que o GESSOT propõe e as que o Meta sustenta. O entendimento do último grupo sobre as causas dos problemas que surgem na empresa, incide na adaptação do trabalhador que antes vivia na zona rural e que agora se vê num parque industrial onde seus antigos valores são totalmente diferentes. Confrontam-se valores de origem, de cultura, com as imposições da estrutura que emprega esse sujeito, sendo que o mesmo passa a sentir dificuldades de se adaptar às novas condições que lhe são postas, pois há uma diferença cultural. Sendo assim, algumas funções que não diferem das do GESSOT são traçadas pelo grupo Meta como: “[...] prestação de serviços diretos; pesquisa social; planejamento social; administração; política social” (*idem, ibidem*, p. 60).

Partindo do pressuposto que no interior da empresa deve existir harmonia para que não ocorram desequilíbrios na forma como a empresa se organiza, a autora compreende que o Serviço Social neste campo, segundo o grupo Meta, atua para que todos cumpram com

sua função dentro da empresa para que a mesma continue coesa e isso evidentemente constitui características de uma vertente conservadora.

Em relação às propostas da *Fundación Servicio Social en la empresa*, Rico (1982), destaca que nesta, o Serviço Social sempre preocupou-se com as necessidades dos trabalhadores, tendo por objetivo criar e desenvolver programas que atendessem a tais demandas, evitando que existissem contradições e ambigüidades. Entre elas destacam-se:

[...] prestação de assistência médica, mediante seguro e convênios; serviços de alimentação, através de restaurantes, refeitórios, cantinas; creches; empréstimos; bolsas de estudo para os empregados e seus filhos; bibliotecas técnicas e recreativas; transporte (condução); apoio financeiro e técnico para a criação de cooperativas de crédito, de consumo; seguros de vida; programas habitacionais; clube de formação de grupos esportivos e lazer; descontos sobre os produtos que a empresa elabora ou vende (*idem, ibidem*, p. 61).

Na proposta desta Fundação, a autora identifica também a concepção de equilíbrio entre as forças na organização social da empresa. Entende que qualquer conflito ou descontentamento que surgisse por parte dos operários, poderia ser resolvido através dos programas e/ ou benefícios oferecidos pela empresa. Por proceder desta forma, a autora percebe que o Serviço Social nesta Fundação tem caráter também funcionalista, uma vez que objetiva resolver/ eliminar os conflitos evitando tensões e conflitos.

Quanto a proposta apresentada pelo Serviço Social de Empresa no Governo da Unidade Popular – Chile, Rico (1982), destaca que a intervenção do Serviço Social naquele país realizou-se num regime econômico que passava do capitalismo para o socialismo. Neste contexto, a experiência vivida pela população daquele local foi no sentido da participação na direção, na administração e controle das empresas que detinham os meios de produção.

O governo popular instalado no Chile em 1970 deu possibilidades para a classe trabalhadora que jamais haviam existido. Diante desta realidade que se vivenciou,

[...] o Serviço Social de Empresa desenvolveu novas formas de capacitação da classe trabalhadora. Teve oportunidades de concentrar sua intervenção na construção de uma nova alternativa de poder junto aos trabalhadores, como também capacitá-los para essas novas circunstâncias de poder [...] (RICO, 1982, p. 63).

A autora salienta que, o Serviço Social ao conciliar seus interesses com os da classe trabalhadora, necessitou redefinir seus objetivos assumindo de vez seu caráter político e seu compromisso com a classe subordinada, contribuindo para a elevação do nível de consciência da mesma. A atuação profissional naquele momento não se limitou apenas à adaptação, à integração dos operários aos procedimentos exigidos pela empresa, pelo contrário, foi desenvolvido um trabalho de formação com esses trabalhadores para que eles mesmos pudessem com o tempo administrarem seus próprios interesses.

As principais atividades desenvolvidas pelo Serviço Social neste curto período foram:

Organização de cursos para capacitar trabalhadores, não só na função que realizavam na empresa, como também no que diz respeito aos problemas sócio-políticos [...]; coordenação dos programas e atividades dos mecanismos de participação nas organizações de massa; criação de novos benefícios, tais como: assistência médica gratuita, auxílio-funeral, empréstimos pra finalidades habitacionais, urgências [...]; racionalização das atividades relacionadas ao abastecimento de produtos alimentícios [...] (RICO, 1982, p. 63-64).

Conforme Rico (1982), a experiência chilena findou em 1973, quando o regime militar derrubou o governo da unidade popular. Entretanto, este episódio vivenciado naquele país, mostrou que o Serviço Social pode desempenhar sua função independentemente da estrutura social estabelecida, sendo evidente, que em alguns regimes políticos tanto se pode favorecer a efetivação dos objetivos da profissão, caso os interesses da sociedade e da profissão forem os mesmos, como em outros se pode impossibilitar, caso os objetivos sejam contrários. Ou seja, o Serviço Social deve se posicionar diante da realidade na qual intervém, uma vez que ele está ligado ao sistema/regime político que predomina em uma sociedade, sendo que ou ele “[...] colabora para mantê-lo ou o inova e transforma” (*idem, ibidem*, p. 64).

Mota (1991), também discute a prática profissional dos assistentes sociais na empresa capitalista. Para a autora foi a partir do contexto do Movimento de Reconceituação, na década de 1960, que emergiu entre os profissionais assistentes sociais na América Latina, questionamentos à possível organicidade do Serviço Social com os objetivos do capital e foi proposta uma nova vinculação, da profissão com a classe trabalhadora.

Conforme a autora, os avanços do capital industrial juntamente com a expressão política que a classe trabalhadora passou a apresentar, tornaram evidentes os confrontos entre as principais classes sociais, sendo que este fato modificou o cenário social e exigiu do Serviço Social a construção de novas práticas.

A partir da necessidade de construir novas práticas, começaram a surgir de um lado “[...] formas mais combativas de organização da classe trabalhadora e, de outro, à ação do capital intentando assegurar seus objetivos mediante a criação de novas estratégias de convivência com os trabalhadores” (MOTA, 1991, p. 15).

Segundo a autora, foi neste contexto que se desenvolveu o Movimento de Reconceitualização, o qual reconheceu a forma como a profissão vinha sendo utilizada pela classe dominante na defesa de seus interesses, que o Serviço Social negou a prática conservadora que colaborava para manter a ordem na sociedade e se posicionou ao lado da classe trabalhadora assumindo seu compromisso com esta.

Sobre a presença do Serviço Social na empresa, a autora enfatiza:

Entendemos que a presença do assistente social numa empresa, antes de qualquer coisa, vem confirmar que a expansão do capital implica na criação de novas necessidades sociais. Isto é, a empresa, enquanto representação institucional do capital, passa a requisitar o assistente social para desenvolver um trabalho de cunho assistencial e educativo junto ao empregado e sua família (MOTA, 1991, p. 16).

Com isto a autora quer dizer que a presença do assistente social na empresa não é inocente, pelo contrário, os objetivos da empresa ao executar os serviços sociais em seu próprio interior são fundamentados pela relevância atribuída à preservação da qualidade da força de trabalho dos funcionários. A partir desta constatação, evidenciam-se os interesses da instituição privada ao requisitar o assistente social. Por um lado, o profissional é o técnico especializado que administra os serviços sociais, por meio dos benefícios materiais de maneira eficiente e educativa. Por outro lado, deduz-se que ele, por ser contratado pela empresa para atender às necessidades dos trabalhadores, serve prioritariamente aos interesses do capital, uma vez que é subordinado à instituição.

Sendo assim, percebe a autora que a empresa não apenas dá legitimidade à prática do assistente social, através do reconhecimento do seu instrumental técnico-operativo, mas ainda valida o elemento político da atuação do Serviço Social, qual seja, mediar os interesses de classes existentes.

Apesar da empresa admitir que a legitimação do Serviço Social neste espaço se dá apenas pela eficiência técnica na administração dos benefícios sociais, a autora ressalta que o aspecto político também é justificador desta validação do trabalho do assistente social. Nas palavras de Mota (1991), “[...] subjacentes à especificidade de qualquer ação, sempre existem

finalidades subordinadas a interesses materiais, políticos e ideológicos de classe [...]” (*idem, ibidem*, p. 57).

Porém, a autora chama a atenção para o seguinte fato, ao concluir-se que o Serviço Social na empresa só responde aos interesses da classe dominante, poderá se impedir o surgimento de qualquer outro movimento que exija a ruptura desta identidade da profissão com o capital e conseqüentemente se estará perdendo um espaço de atuação profissional ao se negar este campo institucional.

Mota (1991), assim como Iamamoto (1997), entende que as classes sociais existem numa relação contraditória – os interesses são distintos – por este motivo percebe ainda que a intervenção do Serviço Social se realiza da mesma forma e isso é fundamental para compreender porque a profissão tanto atende os interesses do capital, quanto dos trabalhadores, sendo que esta situação depende da postura profissional de cada assistente social, ou seja, de suas opções políticas e condições objetivas, uma vez que ele também é um trabalhador que necessita de vínculo empregatício para se manter no mercado de trabalho.

Neste ponto, a autora vislumbra a possibilidade do Serviço Social construir uma ação que se oriente no sentido de atender às expectativas do projeto dos trabalhadores, ou seja, servir aos seus interesses, não se esquecendo e dependendo evidentemente do estágio da correlação de forças e da adesão dos profissionais assistentes sociais ao projeto de classe mencionado.

Antes de expor sobre a atuação do Serviço Social em empresa, Mota (1991), expõe seu entendimento sobre este tipo de organização, a empresa. Deste modo, afirma que ela

[...] é conceituada como uma instituição cujo objetivo é gerenciar capital e trabalho na produção de bens e serviços que se transformam em mercadorias. Através desse gerenciamento, ela assegura a valorização do capital, acumulando-o e reproduzindo-o e tendo na produção da mais-valia um instrumento para obtenção de lucros (*idem, ibidem*, p. 39).

Mediante a caracterização apresentada por Mota (1991) do que venha a ser uma empresa, percebe-se que para o Serviço Social atuar neste espaço é com certeza um grande desafio, uma vez que capital e trabalho são categorias completamente opostas e, que a produção da mais-valia é resultado da exploração capitalista sobre a classe trabalhadora.

A autora afirma que o Serviço Social na empresa surgiu para administrar as carências materiais dos trabalhadores que interferiam no processo produtivo da força de

trabalho e, por fazer parte do processo de gerenciamento da força de trabalho, suas atividades ficam localizadas no setor de Recursos Humanos (RH) da organização.

Segundo a autora, a presença do Serviço Social no espaço privado, foi solicitada para atender necessidades específicas, ou seja, quando estas “[...] transformam-se em problemas sociais [...]”¹² dos funcionários que afetam/interferem na produtividade dos trabalhadores.

Para a resolução destas necessidades do trabalhador é que a empresa requisita o assistente social, pois entende que ele é um profissional capacitado para atuar no setor de RH a partir do desenvolvimento de atividades de caráter educativo junto aos empregados, mediante prestação de benefícios sociais¹³ oferecidos pela instituição. Porém, por trás desta atitude benevolente da empresa, encontram-se segundas intenções, quais sejam, “[...] evitar interferências prejudiciais no processo produtivo [...]” (MOTA, 1991, p. 57).

Mota (1991), identifica três concepções que os assistentes sociais apresentam em relação à sua intervenção profissional: no que concerne à empresa, ao empregado e à justificativa da presença do Serviço Social na instituição. Para a autora, os assistentes sociais,

[...] Ora se definem como profissionais, ao mesmo tempo a serviço da empresa e do empregado, entendendo-os como grupos que interagem pela posição complementar do capital e do trabalho; ora reconhecem a relação contraditória entre capital e trabalho e se posicionam em busca de uma mudança, embora sem fugir do âmbito da empresa capitalista; ora defendem a obrigatoriedade dos serviços assistenciais como condição de “convivência social” entre os dois grupos (empregado-empresa) [...] (*idem, ibidem*, p. 85-86).

Na tentativa de explicar as referidas percepções, a autora salienta que, elas variam de acordo com a consciência social dos assistentes sociais, bem como, com as condições materiais para a ação profissional que cada um possui. Com isso, a autora pretende mostrar

¹² De acordo com Mota (1991), as desigualdades sociais decorrentes da exploração capitalista vivenciadas pelos trabalhadores através de situações críticas e crescentes de pauperismo, são vistas pelo empresariado como problemas da natureza dos trabalhadores e por isso quando estes são admitidos pela empresa capitalista, esta logo procura meios de combater esses “problemas” para que eles não se tornem obstáculos à produção. Para isso a empresa cria se ainda não possui, políticas assistenciais, oferece serviços, em que o técnico responsável pela execução é o assistente social.

¹³ Conforme Iamamoto (1997), os benefícios sociais também conhecidos como serviços sociais ou salários indiretos, “[...] não são mais do que uma forma transfigurada de parte do valor criado pelas classes trabalhadoras, apropriado pelos capitalistas e pelo Estado, sob a forma de trabalho excedente ou mais-valia, que é parcialmente devolvido em pequenas parcelas à sociedade, sob a forma transmutada de serviços sociais [...]” (*idem, ibidem*, p. 96). Deste modo, segundo a autora aquilo que é de direito dos trabalhadores, uma vez que é resultado de seu trabalho, de sua exploração, transforma-se em benefícios que se apresentam sob a forma de doação ou benevolência tanto por parte do Estado como da empresa privada e não como se fossem a devolução de algo que já lhes pertencia.

que embora não existam por parte dos assistentes sociais manifestações contrárias às exigências postas pela empresa, existe consciência social dessa prática que não é simples.

A autora compreende que a intervenção dos assistentes sociais no espaço empresarial limita-se aos objetivos e requisições que a instituição impõe à profissão. Conseqüentemente, parece que o Serviço Social desconhece às resistências do trabalhador diante do processo exploratório que está submetido, realizando apenas um trabalho voltado para o suprimento das carências que os trabalhadores apresentam que simultaneamente enaltece a ação humanista da empresa.

Diante do exposto, percebe-se que historicamente se construiu uma identidade entre os objetivos da empresa ao contratar o assistente social e os objetivos deste ao desenvolver a promoção humana como forma de potencializar a capacidade do homem. Porém, deve-se ter em mente que os objetivos entre ambos (assistente social/empresa) são inconciliáveis, visto que cada um defende um projeto de sociedade diferente do outro, mas que no atual estágio, um se sobrepõe ao outro se utilizando de todos os mecanismos capazes de afirmar sua posição enquanto hegemonia.

1.3 O SERVIÇO SOCIAL E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA¹⁴

Conforme Cesar (1999), a institucionalização do Serviço Social nas empresas se deu mediante as exigências de eficiência, racionalidade e produtividade que o processo de modernização do capital impôs à sociedade. A necessidade de controle sobre a força de trabalho que emergiu, exigiu práticas profissionais que fossem capazes de conter os conflitos que surgiam nos processos de trabalho e que promovessem a integração dos trabalhadores mediante o que processo produtivo determinava, garantindo a produtividade.

De acordo com a autora, no âmbito privado “[...] o Serviço Social foi mobilizado para detectar e atenuar as tensões provenientes da intensificação do processo de exploração da força de trabalho e do movimento de resistência dos trabalhadores [...]” (CESAR, 1999 p. 170). Neste sentido, os assistentes sociais sempre desenvolveram funções como: execução de serviços sociais centrados numa linha de trabalho educativa e integrativa dos funcionários, com vistas a suprir necessidades, resolver problemas, prevenir conflitos tudo isso buscando o

¹⁴ Cesar (1998), considera “[...] o processo de reestruturação produtiva como uma resposta à crise de acumulação capitalista [...] Como tal, interfere na organização da sociedade e no conjunto das relações que se estabelecem entre o capital, o trabalho e o Estado [...]” (*idem, ibidem*, p. 117).

enquadramento dos trabalhadores às exigências da classe burguesa, fazendo prevalecer a colaboração entre capital e trabalho.

No pensamento de Cesar (1999), as principais atividades do assistente social na empresa, são desenvolvidas a partir dos problemas que interferem no processo de produção dos trabalhadores, como exemplo: “[...] absenteísmo, insubordinação, acidentes, alcoolismo [...e também] nas questões relacionadas à vida privada do trabalhador [...tais como] conflitos familiares, dificuldades financeiras, doenças [...]” (*idem, ibidem*, p.170).

A autora complementa que a partir dos anos 1990, com a reestruturação das empresas, novas estratégias de gestão foram criadas e, que as políticas de recursos humanos foram redefinidas. Através de uma série de incentivos materiais e simbólicos, da participação em grupos e círculos de qualidade, e do envolvimento com a empresa, os trabalhadores são levados a comprometer-se com as metas e os objetivos da organização. É claro que estas estratégias encobrem o real interesse do capital que é obter a adesão e o consentimento do trabalhador para alcançar resultados de melhor qualidade, maior produtividade e conseqüentemente o lucro.

No raciocínio de Cesar (1998),

O assistente social, pelo reconhecimento de seu trabalho integrativo, é requisitado a atuar na área de RH para satisfazer “necessidades humanas”, contribuindo para a formação da sociabilidade do trabalhador de modo a colaborar na formação de um comportamento produtivo compatível com as atuais exigências das empresas. Essas exigências sugerem que o Serviço Social é considerado, pelas empresas, como um instrumento promotor da adesão do trabalhador às novas necessidades destas. Para tanto, refuncionalizam suas demandas tradicionais sob o “manto” da inovação e da modernidade (*idem, ibidem*, p. 126).

Ressalta a autora, que o assistente social continuou sendo recrutado para trabalhar nos Recursos Humanos (RH) das empresas, mas agora sob a nova demanda de educar o trabalhador para esse novo comportamento exigido pelas empresas, para gerenciar a força de trabalho que está em condições mais precárias e intensivas. Neste sentido, a autora complementa que as novas táticas de gestão e controle sobre os trabalhadores, estão atribuindo ao exercício profissional dos assistentes sociais na empresa uma nova feição, ao mesmo tempo em que alteram as condições que esta atuação se realiza. Neste ponto podem ser destacadas as seguintes condições de trabalho vivenciadas pelos profissionais: “[...] *intensificação do trabalho* [...] *racionalização do trabalho* [...] *redução dos postos de*

trabalho profissional [...] instabilidade e a insegurança [...] sujeitos à desqualificação [...] multifuncionalidade [...] aferição da performance individual e/ou grupal [...]” (CESAR, 1998, p. 135-136 - grifo da autora).

Segundo a autora todas essas questões ocasionadas pela reestruturação produtiva, além de provocarem sérias implicações para o exercício profissional dos assistentes sociais, também prejudicam o reconhecimento profissional do Serviço Social.

Cesar (1998), identifica que o Serviço Social continua com sua função vinculada às relações de trabalho, qual seja, intervir nas situações que interferem na produtividade. Há, porém, uma nova demanda para profissão segundo a autora: assessorar “[...] às chefias no trato de questões que extrapolam o âmbito fabril [...]” (*idem, ibidem*, p. 126). Esta demanda mostra como apesar das inovações tecnológicas, as contradições vividas pelos trabalhadores não foram superadas, ficando patente para ação do Serviço Social na empresa à intervenção profissional nas questões relacionadas à vida privada do trabalhador que interferem no seu índice de produtividade.

A autora afirma que o assistente social permanece sendo mediador nas relações entre chefes e subordinados. Também prossegue sobre a responsabilidade dos assistentes sociais nas empresas, a prestação dos serviços sociais. Para Cesar (1998), esta última função, prestação dos serviços sociais/benefícios é uma demanda tradicional à profissão no âmbito empresarial.

Conclui a autora, afirmando que:

O Serviço Social, portanto, se inscreve em um contexto institucional permeado de conflitos, de lutas, de jogos de poder [...] A prática dos assistentes sociais configura-se essencialmente contraditória e torna-se, mais ainda, pois a organicidade com os objetivos corporativos que lhes é exigida, esbarra na condição de serem os próprios profissionais vendedores da força de trabalho [...] (CESAR, 1998, p. 144).

Como se pode observar, o Serviço Social de empresas é repleto de contradições e é claro que não poderia ser diferente, uma vez que a própria estrutura que o sustenta é contraditória, desigual e antagônica.

2 A EMPRESA SADIA S/A E O SERVIÇO SOCIAL

Neste capítulo se buscou situar a metodologia adotada na investigação deste trabalho, contextualizar na medida do possível, a história da empresa Sadia S/A no Brasil e no município de Toledo bem como, reconstruir a trajetória do Serviço Social nesta empresa. Releva-se que as fontes utilizadas para a reconstituição histórica da empresa são da própria instituição, o que reserva ao texto uma leitura do ponto de vista da mesma e não de seu significado sócio-histórico, no contexto conflituoso em que se desenvolvem as empresas privadas inseridas nos processos produtivos, como espaços de confronto de classes, entre os que detêm os meios de produção e os trabalhadores.

2.1 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO

Nesta investigação, adotou-se a abordagem qualitativa visando concretizar os objetivos do trabalho que foi buscar a aproximação com uma realidade de caráter qualitativo e não quantitativo. Segundo Chizzotti (2001), este tipo de abordagem “[...] parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito [...]” (*idem, ibidem*, p. 79).

O tipo de pesquisa escolhida para este trabalho foi o estudo de caso, compreendido por “[...] designar uma diversidade de pesquisas que coletam e registram dados de um caso particular ou de vários casos a fim de organizar um relatório ordenado e crítico de uma experiência [...]” (CHIZZOTTI, 2001, p. 102). Como o objetivo da pesquisa foi reconstruir a trajetória sócio-histórica do Serviço Social na empresa Sadia em Toledo – PR, esta se tornou uma unidade particular para análise, o que caracteriza o estudo de caso.

Num primeiro momento desta investigação, foi realizada pesquisa exploratória para conhecer o que já foi escrito sobre o tema abordado. Conforme Gil (1999), “Pesquisas exploratórias são desenvolvidas como objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato [...]” (*idem, ibidem*, p. 43).

Num segundo momento desta investigação, foi realizada pesquisa documental que de acordo com Gil (1999), “[...] vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”

(*idem, ibidem*, p. 66). No caso particular desta investigação, exploraram-se fontes documentais como projetos, relatórios, programação de atividades existentes no Setor de Serviço Social da empresa Sadia S/A, que pudessem fornecer informações para reconstruir a trajetória sócio-histórica da profissão e identificar as profissionais que atuaram no Setor.

Num terceiro momento deste estudo, utilizou-se da técnica de entrevista padronizada ou estruturada, que de acordo com Lakatos e Marconi (1986), “[...] é aquela em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido; as perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas [...]” (*idem, ibidem*, p. 71). Para esta técnica de coleta de dados, foi construído um roteiro prévio de perguntas (Apêndice III), que serviram para orientar a investigadora. Através desta técnica buscou-se angariar informações que não haviam sido obtidas com a investigação documental e obter respostas às mesmas perguntas feitas aos sujeitos da pesquisa para posteriormente poder comparar semelhanças e refletir diferenças.

Além do roteiro prévio de questões formuladas para orientar a entrevista, utilizou-se como instrumento para registro das informações, o gravador, tendo como finalidade ouvir novamente as entrevistas, bem como transcrever posteriormente trechos considerados relevantes.

O universo da pesquisa foi constituído de dez assistentes sociais, as quais compõem a totalidade das profissionais que atuaram na empresa. Entretanto, por motivo de não acessibilidade a todos essas profissionais, optou-se por trabalhar com a amostra, isto é, “[...] com uma pequena parte dos elementos que compõem o universo” (GIL, 1999, p. 99).

Para a seleção dos sujeitos da entrevista, optou-se pela amostra não-probabilística que de acordo com Gil (1999), não necessita apresentar fundamentação matemática ou estatística, mas depende apenas de critérios criados pelo pesquisador. Dentre este tipo de amostra, destaca-se a amostragem por acessibilidade ou por conveniência, na qual “[...] O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo [...]” (*idem, ibidem*, p. 104).

As assistentes sociais que atuaram na empresa Sadia, foram identificadas através de conversas informais com profissionais de outras áreas que possuem maior tempo de empresa. Em uma destas conversas com uma profissional do Setor da Área Médica, após a explicação do objetivo deste trabalho, se obteve com esta fonte, o nome de todas assistentes sociais que atuaram na empresa, algumas inclusive com o sobrenome. De posse dessas primeiras informações, procurou-se por outro profissional da empresa do Setor de Rotinas Trabalhistas. Este forneceu com precisão as datas de admissão e demissão daquelas

assistentes sociais que haviam sido identificadas. Porém, como não se obteve o sobrenome de algumas das profissionais que atuaram na empresa, estas não foram possíveis de serem identificadas.

Após a identificação das assistentes sociais que atuaram na empresa, buscou-se estabelecer contato com as mesmas. Obteve-se contato e acesso com as assistentes sociais residentes em Toledo, quando se optou por entrevistar estas profissionais.

Do universo de dez assistentes sociais, portanto, duas foram excluídas pela falta de dados sobre as mesmas. Uma por morar em outro estado do país – Bahia. Outras três pela impossibilidade de localizá-las. Deste total foram entrevistadas quatro assistentes sociais: duas que são as atuais profissionais da empresa e as outras duas que após várias tentativas, alcançou-se êxito na localização e no aceite para serem entrevistadas.

Para realizar as entrevistas, antecipadamente a investigadora manteve contatos via telefone com cada uma das profissionais, esclarecendo para as mesmas o objetivo da investigação. Em outro contato telefônico, agendou-se o dia, horário e local onde seria realizada a entrevista. No dia combinado, a investigadora antes de iniciar a conversa, pediu autorização para o uso do gravador e solicitou das entrevistadas o preenchimento e assinatura da declaração que autorizava investigadora entrevistá-las.

O conteúdo obtido através das entrevistas realizadas, foi utilizado de duas formas. Uma parte, a qual concerne às atividades realizadas pelas profissionais, foi usada para a reconstrução da trajetória sócio-histórica do Serviço Social na empresa. A outra parte foi utilizada para a análise das informações obtidas que obedeceram a dois aspectos: o primeiro, em relação à formação profissional das assistentes sociais, incluindo o local, o período e o conteúdo aprendido durante a formação acadêmica. E o segundo, no que se refere ao exercício profissional propriamente realizado na empresa, isto é, no que concerne à trajetória profissional, requisições exigidas pela empresa, objetivos profissionais, limites da atuação ou dificuldades encontradas e salário.

Optou-se por transcrever trechos das entrevistas que fossem de maior relevância para o trabalho, na busca de aproximações com os conteúdos das falas que pudessem ser refletidos. Para a transcrição, adotou-se fazer algumas correções eventuais de português e de vícios de linguagem, não fugindo, no entanto, da fidedignidade do conteúdo das falas obtidas.

Para manter sigilo da identidade das profissionais que atuaram na empresa Sadia S/A, decidiu-se referenciá-las por letras alfabéticas seguindo uma ordem crescente conforme a evolução dos períodos em que atuaram.

2.2 UMA APROXIMAÇÃO COM A HISTÓRIA DA EMPRESA SADIA S/A¹⁵

A Sadia foi fundada em Concórdia - SC por Atílio Fontana, em junho de 1944, por meio da compra do frigorífico: o S. A. Indústria e Comércio Concórdia que apresentava-se em dificuldades. O nome Sadia foi mesclado a partir das iniciais SA de "Sociedade Anônima" e das três últimas letras da palavra "Concórdia", DIA.

A industrialização do país avançava a um ritmo muito acelerado, a urbanização crescia e os padrões de consumo alimentar modificavam-se. Era necessário ajustar a técnica à visão do negócio e ao mercado emergente. Em 1947 a Sadia abriu uma filial distribuidora em São Paulo, rumo a sua efetivação como empresa de abrangência no mercado nacional, nos anos de 1950. Em 1953, com nove anos, a empresa inaugurou sua primeira unidade fora do município de origem, o Moinho da Lapa S.A., localizado na zona oeste de São Paulo.

Em 1961, a empresa institucionalizou o sistema de Fomento Agropecuário. Baseado no sucesso empresarial das experiências de parceria entre o produtor de suínos e a indústria, iniciou também a avicultura integrada em Concórdia, aumentando seu desempenho em produção e abate de frangos, que havia começado, de maneira experimental, em 1956.

Em 1964, a Sadia inaugurou, na zona oeste da capital paulista, a Frigobrás – Companhia Brasileira de Frigoríficos, primeira unidade industrial de carnes e derivados fora de Concórdia. Concretizou assim o projeto formulado a partir de 1961 de instalar uma indústria processadora dentro do próprio mercado consumidor.

Na década de 1960, houve grande expansão com a inauguração de depósitos em Porto Alegre, Erechim, Porto União, Blumenau, Foz do Iguaçu e com escritórios comerciais em Curitiba, Londrina, Belo Horizonte e Brasília. Em 1967, foi criada a Sadia Comercial Ltda. que passou a se responsabilizar por toda a atividade de vendas e distribuição dos produtos nacionalmente. Em 1976 foi inaugurada a Sadia Oeste S.A., em Várzea Grande, MT, que se dedicou ao abate de bovinos e à exportação de carnes. No mesmo ano foi criada a Fundação Atílio Fontana (FAF)¹⁶.

¹⁵ Este item e o subsequente foram retirados da Construção Aproximativa realizada no ano de 2007 pela investigadora. A Construção Aproximativa é um documento que visa uma aproximação com o campo de estágio, no qual se insere o acadêmico de Serviço Social a partir do quarto ano do curso. Visa conhecer as políticas com as quais trabalha o assistente social naquele espaço em que irá se estagiar, bem como a contextualização histórica do campo e as atividades/projetos que o Serviço Social desenvolve naquele espaço.

¹⁶ A Fundação Atílio Fontana (FAF) é uma entidade dedicada à complementação de aposentadoria dos funcionários da Sadia, bem como de salário em caso de auxílio-doença. São participantes da Fundação os funcionários admitidos até 2002, e estes contribuem mensalmente com uma taxa para a manutenção da mesma. Os funcionários contribuintes da FAF podem fazer empréstimos com juros mais baixos que dos outros bancos.

A expansão continuou com a consolidação da empresa no Paraná, inaugurando o abate de frangos nas unidades fabris de Toledo e de Dois Vizinhos. Em Santa Catarina, a empresa implantou a Sadia Agropastoril, em Faxinal dos Guedes em 1978, especializada em melhoramento genético animal, biotecnologia e técnicas avançadas de tratamento de solo. Em 1979, com a aquisição de uma fábrica de esmagamento de soja e extração de óleo, em Joaçaba: SC, a Sadia iniciou no negócio de soja. No mesmo ano, adquiriu um frigorífico em Duque de Caxias-RJ onde implantou mais uma fábrica para a produção de embutidos.

Ao longo dos anos de 1980, novas unidades produtoras entraram em operação e vieram reforçar a expansão da empresa, chegando ao final dos anos 1990 com um parque fabril composto por 12 fábricas: em Concórdia e Chapecó (SC), Três Passos (RS), Dois Vizinhos (PR), Francisco Beltrão (PR), Toledo (PR), Paranaguá e Ponta Grossa (PR), Várzea Grande (MT), Duque de Caxias (RJ), São Paulo (SP) e Uberlândia (MG).

A missão da Sadia é atender as necessidades de alimentação do ser humano, com produtos saborosos e saudáveis. Criar valor para o acionista, para o cliente e para o consumidor, contribuindo para o crescimento e a felicidade dos colaboradores (SADIA, 2008).

Dados obtidos recentemente (SETEMBRO/2008), apontam que a Sadia possui um total de 50.000 funcionários distribuídos por todas as unidades onde a empresa possui filial. Hoje, a Sadia se constitui em um complexo agro-industrial, que articula o setor produtivo rural e urbano, bem como se insere no mercado financeiro, como se viu nas recentes reportagens de jornais que registraram a perda de milhões em ações na bolsa de valores. A seguir, se explanará sobre a história desta empresa no município de Toledo, local onde se encontram alocados cerca de 8.800 funcionários.

2.3 A SADIA S/A NO MUNICÍPIO DE TOLEDO – PR

Toledo foi decretado município no ano de 1951¹⁷. Embora, tenha iniciado sua economia em torno da produção agrícola, a suinocultura, que era atividade complementar para os pioneiros, foi desenvolvendo-se na década de 1950, levando à fundação do

¹⁷ Lei estadual n.º 790, de 14-11-1951. Segundo a última contagem da população realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2007, Toledo está situado na região Oeste do estado do Paraná e possui 109.587 habitantes numa extensão territorial 1.197 Km². O desenvolvimento deste município se deu de uma forma acelerada, inicialmente em torno da economia das comunidades agrícolas. Na década de 1960 para 1970, a modernização agrícola imprimiu novas relações no campo e a especialização favoreceu a monocultura e a concentração de propriedade, ocasionando o êxodo rural e a acelerada urbanização.

Frigorífico Pioneiro S/A. O Frigorífico teve seu controle acionário adquirido pela empresa Sadia S/A no ano de 1964, atualmente a maior indústria instalada no município, que destina sua produção para o mercado nacional e exterior.

Com o sucesso empresarial no ramo inaugurado em conjuntura histórica favorável, a empresa Sadia S/A buscou se expandir em região produtora de suínos, com boa produção de cereais. Foram as condições favoráveis apresentadas na região que determinaram o investimento empresarial da Sadia no oeste do Paraná, mais precisamente a Toledo que foi formalmente considerado município em 1951.

Os dirigentes da Sadia encontraram em Toledo, um pequeno frigorífico na periferia que estava operando em precariedade. Compraram tal frigorífico, reformaram e colocaram em funcionamento o abatedouro e fornecedor de carne suína *in natura* ou semi-industrializada para São Paulo. A aquisição do Frigorífico Pioneiro, pela Sadia, foi formalizada em meados de 1964, iniciando imediatamente sua reforma. A nova unidade foi inaugurada logo após as reformas.

Atualmente a Sadia de Toledo, além de abater aves (comercializadas congeladas inteiras e em partes) e suínos (comercializados “*in natura*”), produz para o mercado interno e externo, uma linha completa de industrializados de frangos e suínos: empanados, *nuggets*, apresuntados e produtos suínos salgados e defumados. Produz ainda rações e concentrados, produto este que se destina a suprir as necessidades dos produtores rurais nas áreas de avicultura e suinocultura (SADIA, 2005).

A unidade da empresa em Toledo apresentou índices de crescimento, transformando-se hoje num grande complexo agro-industrial. O empreendimento conta com um complexo agro-industrial de 1.358.846 m², área construída de 136.139,89 m² e área reflorestada de 1.925 hectares. A unidade possui quatro fábricas e dois frigoríficos. O frigorífico de suínos possui dois turnos de produção de segunda a sábado, e o abate é de 6.400 porcos por dia. O frigorífico de aves abate 360.000 frangos por dia. Neste frigorífico, a produção é de segunda a sábado, em três turnos, divididos em aproximadamente 240 produtos. Os funcionários que trabalham no primeiro turno iniciam suas atividades às 05:40h e param às 14:30h, os do segundo turno iniciam às 15:00h e param às 00:27h e os do terceiro turno começam às 00:30h e encerram a jornada às 05:00h.

Até o momento, a empresa possui cerca de 8.800 funcionários diretos, 1.100 prestadores de serviço temporário e 260 funcionários terceirizados. (SADIA, SETEMBRO, 2008).

Além dos dois frigoríficos, a empresa possui em Toledo fábrica de bacon, fábrica de industrializados, fábrica de presunto, fábrica de empanados, fábrica de rações, e a fábrica de extração de óleo de soja.

A empresa exporta a carne de peito de aves para Europa, Oriente Médio, Rússia; perna de aves para Japão, Rússia, Ilhas Canárias, Europa e Extremo Oriente; asas de aves para Extremo Oriente, Rússia, Armênia e Japão; frango inteiro para Arábia Saudita, Oriente Médio, Extremo Oriente, Iraque, Rússia, Yemen e Venezuela.

A hierarquia da Unidade de Toledo apresenta-se da seguinte forma: Gerência da Unidade, Departamento de Recursos Humanos onde estão alocados os seguintes sub-departamentos: Desenvolvimento de Pessoal que tem por função o recrutamento, seleção e treinamento de pessoal; o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) responsável pela segurança no trabalho e medicina ocupacional; e a Área de Benefícios que aloca a assistência médica (Plano de Saúde) e o Serviço Social.

Atualmente, no departamento de Recursos Humanos e Gestão trabalham quarenta e nove funcionários, sendo estes divididos nos seguintes setores: área médica (12), benefícios (7) – sendo duas assistentes sociais, duas estagiárias de Serviço Social e três assistentes administrativas do Plano de Saúde – recrutamento, seleção e treinamento (15) e SESMT (15).

Não se conseguiu para este trabalho, realizar a reconstituição histórica dos conflitos que certamente permearam a trajetória da Sadia em Toledo, o que poderá em outro momento ser realizado.

Na seqüência desta pesquisa, apresenta-se a reconstrução da trajetória sócio-histórica do Serviço Social na instituição, realizada através de consultas a documentos da empresa e entrevistas com profissionais assistentes sociais que atuaram e atuam na empresa.

2.4 A TRAJETÓRIA SÓCIO-HISTÓRICA DO SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA SADIA S/A EM TOLEDO – PR

Neste item se buscou a reconstrução da trajetória sócio-histórica do Serviço Social na empresa Sadia S/A, apontando as atividades que foram realizadas em cada período de atuação das diversas profissionais. Considera-se de fundamental relevância observar no transcorrer das atividades que serão citadas, as competências do assistente social e suas

atribuições privativas, conforme a Lei n. 8.662/93¹⁸. Na formulação desta reconstrução se tomou como referência os períodos de permanência de cada uma das assistentes sociais na empresa, sendo estes compreendidos entre 1979 a 1985; 1985 a 1988; 1988 a 1996; 1996 a 1997; 1998 a 2001; e 2003 a atualidade. No período de 2001 a 2003 nenhuma assistente social atuou na empresa.

O Serviço Social na empresa Sadia S/A em Toledo – PR iniciou-se no ano de 1979, quando no mês de março foi contratada a primeira assistente social. De acordo com informações colhidas através de entrevista com a assistente social (A)¹⁹, a mesma foi convidada para trabalhar na empresa pelo médico do trabalho que atuava na empresa o qual foi seu chefe imediato no período em que ela atuou na instituição.

Esta assistente social relatou que antes de entrar na Sadia a pessoa responsável pelas atividades que caberia ao Serviço Social executar, era uma enfermeira, que por sua vez, desenvolveu trabalhos com as famílias dos funcionários nas questões relativas à saúde.

A assistente social (A) expôs que ao iniciar seu exercício profissional na instituição, começou elaborando projetos, os quais eram desenvolvidos conforme a necessidade da Unidade de Toledo. Argumentou a entrevistada que possuía “plena autonomia” para trabalhar. Entretanto destacou que após a elaboração de seus projetos, os mesmos eram enviados para sua chefia imediata, que, na época, era o gerente da área de saúde. Posteriormente seguiam para a direção administrativa da empresa com o objetivo de serem aprovados, uma vez que necessitavam da liberação de recursos para serem desenvolvidos.

Sobre as atividades e projetos que desenvolveu durante seu período de trabalho na empresa, a assistente social (A) expôs uma série de tarefas que serão elencadas a partir de agora.

Uma das atividades relatadas pela entrevistada foi a participação no Programa Geral de Integração (PGI), o qual destina-se a situar os funcionários admitidos sobre o funcionamento da empresa, normas, regras, benefícios, entre outros. Nesta atividade, a função da assistente social era fazer orientação sobre higiene pessoal e corporal e higiene em geral.

¹⁸ A Lei n. 8.662/93 é a lei que regulamenta a profissão do assistente social, que em seu artigo 4º apresenta as competências do assistente social e em seu artigo 5º destaca as atribuições privativas do profissional de Serviço Social (CFESS, 2006).

¹⁹ Conforme explicitado no item metodologia da pesquisa, para manter sigilo sobre a identidade das profissionais, as mesmas serão referenciadas por letras alfabéticas, obedecendo a uma seqüência crescente conforme a evolução dos períodos em que atuaram.

Outra atividade realizada pela assistente social eram as visitas nos frigoríficos, nas quais ela observava questões relacionadas à higiene dos trabalhadores, por exemplo, barba feita, unhas cortadas, entre outras. Relatou que após as visitas, ela formulava relatórios e os enviava à diretoria.

O Serviço Social nesta época, segundo a assistente social (A), dispunha de duas funcionárias que eram suas auxiliares. Embora não possuindo formação para atuarem como assistentes sociais, elas realizavam diariamente visitas hospitalares para acompanhar os pacientes internados, bem como posteriormente à alta dos mesmos. As auxiliares visitavam os trabalhadores em suas residências para verificar suas condições de saúde. A assistente social (A) deixou claro que ela também realizava esta atividade, específica de sua formação, ressaltando, entretanto que, ficava mais na coordenação da tarefa.

Um aspecto levantado pela entrevistada, refere-se ao seu horário de trabalho, que não era apenas oito horas diária. Ela apontou que fazia plantão juntamente com a enfermagem e quando acontecia algum acidente fora do horário normal de seu expediente, a mesma era solicitada para estar acompanhando e providenciando o que fosse necessário. Por exemplo, em casos de acidentes e funerais de funcionários, ela tinha a função de ir até o hospital ou até a casa do funcionário para estar comunicando a família sobre o ocorrido e fazer os encaminhamentos aos procedimentos cabíveis em cada situação, o que a mantinha durante muito mais que oito horas diárias no trabalho.

Outra atividade atribuída à assistente social era a realização da coleta do material para o preventivo do câncer nas mulheres. Segundo a entrevistada, tanto ela como suas auxiliares de Serviço Social, receberam treinamento para realizar a coleta que posteriormente era enviada para Londrina/PR, onde se analisava o material do exame ginecológico.

A realização de palestras sobre higiene íntima, orientação e controle familiar era também uma tarefa freqüente da assistente social.

Um destaque entre as inúmeras funções desenvolvidas pelo Serviço Social no período analisado era a responsabilidade pela farmácia, cujo estoque de medicamentos ficava armazenado do setor social. A assistente social (A) relatou, que na época, o Serviço Social não era localizado no Departamento de Recursos Humanos. Segundo ela existiam três casas: em uma permaneciam os médicos; na outra, que se localizava entre as outras duas casas, permanecia a assistente social e suas auxiliares; e na terceira casa ficavam os dentistas. Deste modo, toda vez que o funcionário passava pelo médico e este lhe receitava algum medicamento, em seguida, se dirigia ao Setor de Serviço Social para retirar o remédio

receitado. Ela expôs também, que a solicitação de todo material odontológico, era realizada por ela.

No tocante aos atendimentos realizados pelo Serviço Social, a assistente social (A), referiu-se aos “casos de Serviço Social” que eram em “grande quantidade e os mais variados possíveis e imagináveis”. A maioria dos atendimentos chegava de encaminhamentos feitos pelos gerentes/supervisores das áreas onde os funcionários trabalhavam para a assistente social. Entre os inúmeros atendimentos de “funcionários com problemas”, estavam motivos como alcoolismo, situação financeira, conflitos conjugais e de pais com os filhos, doença, entre outros. A assistente social explicitou que estes atendimentos só eram realizados por ela, sendo que para isso possuía uma sala reservada. Relatou que quando não resolvia no atendimento, ela encaminhava para outros profissionais ou áreas específicas, como psicólogo, psiquiatra ou advogado. Um exemplo de não resolução da necessidade do funcionário, citado por (A), era quando o funcionário precisava ir para Curitiba ou São Paulo realizar algum tipo de tratamento de saúde ou cirurgia que não existia na cidade. A assistente social fazia os contatos para liberação de verbas para passagem e estadia do funcionário.

Um projeto executado pela assistente social (A), foi o denominado “Trabalho Social nas Granjas”²⁰. Este, segundo a assistente social foi implantado por ela e desenvolvido com demais profissionais, entre eles, técnicos de avicultura e suinocultura, médicos.

O objetivo do projeto era ocupar as mulheres dos trabalhadores que residiam nas granjas, no período em que ficavam em casa ociosas, uma vez que elas além do trabalho doméstico, não possuíam outra atividade. Com o propósito de “reeducar as mulheres” levavam para as granjas cursos de corte e costura, tricô, crochê, para os quais existia a presença de uma monitora que as ensinavam. Segundo a assistente social (A), as mulheres das granjas ainda recebiam palestras com nutricionista, e enquanto elas aprendiam a nova atividade, para seus filhos havia recreação.

A assistente social (A) mencionou que todas as tardes a “turma do Serviço Social” se deslocava para as granjas. Além do que já foi citado, também davam orientação sobre como cultivar a horta bem como forneciam as sementes de plantas.

Houve também neste trabalho nas granjas, um curso de culinária para o qual foi elaborada uma apostila pela assistente social juntamente com a nutricionista. As profissionais ensinavam as mulheres como aproveitar os alimentos de todas as formas, desde as cascas e

²⁰ As granjas são unidades produtoras de matéria-prima, como exemplos podem ser citados as granjas de aves e suínos. Nestas unidades, pertencentes à Sadia, existem moradias construídas com a finalidade de que os funcionários que trabalham nesta área tenham maior facilidade de acesso ao seu trabalho, uma vez que as granjas são localizadas no interior, zona rural do município.

folhas de frutas e raízes, ou seja, tudo aquilo que podiam fazer com os recursos que possuíam nas próprias granjas.

De acordo com as informações colhidas, a assistente social (A) foi a profissional que por mais tempo atuou no Serviço Social da empresa, de 1979 a 1985.

Posteriormente a saída de (A), a empresa contratou a assistente social (B). Esta entrou no fim do ano de 1985 e saiu no final de 1988.

Ao iniciar seu trabalho na Sadia S/A, a assistente social (B) também entrevistada, deu continuidade a algumas tarefas que já eram desenvolvidas pela profissional anterior. Entretanto, através da entrevista realizada com ela, se notou que sua atuação, em alguns pontos, conseguiu avançar em algumas questões que não eram atribuídas ao Serviço Social.

De acordo com esta assistente social, o Serviço Social assim como na época de (A), continuou responsável por toda a distribuição de medicamentos. O procedimento se dava da mesma forma, ou seja, após passarem pelo setor médico da empresa, os funcionários de posse de uma receita médica se dirigiam ao Serviço Social para retirarem o medicamento.

A entrevistada relatou que com o tempo, a responsabilidade pelos medicamentos da farmácia deixou de ser do Serviço Social, sendo para isso contratado um funcionário especializado que administrava a distribuição de remédios.

Outra mudança ocorrida na função do Serviço Social, foi o acompanhamento à coleta do material para o exame preventivo do câncer, que deixou de ser responsabilidade do Serviço Social. Segundo (B) essas funções desenvolvidas não eram atribuições da profissão e tomavam muito tempo.

O trabalho nas granjas com as mulheres e os dependentes dos trabalhadores, foi uma atividade que permaneceu. A assistente social (B) relatou que realizou um concurso de hortas nas granjas, no qual a melhor horta seria premiada. Segundo ela, este incentivo foi algo que motivou as mulheres. Para o desenvolvimento da atividade, as mulheres e dependentes dos trabalhadores das granjas, contaram com o acompanhamento de técnicos agrícolas, agrônomo e com o Serviço Social.

A relação da empresa com a manutenção de algumas escolas (três) do município que eram específicas de filhos funcionários da Sadia, foi também permeada pela ação do Serviço Social. De acordo com (B), estas escolas informavam os alimentos que faltavam na merenda dos estudantes para a Sadia por meio de uma lista. A assistente social era a pessoa

que fazia o pedido desses alimentos e posteriormente a empresa os comprava e mandava para instituição de ensino²¹.

Em relação às questões de saúde, todas as situações que envolviam funcionários e dependentes que não eram resolvidas em Toledo, eram encaminhadas para São Paulo. Toda a preparação que envolvia alojamento, transporte, contatos, era acertada entre a assistente social da Unidade de Toledo e a de São Paulo, para que, quando os funcionários chegassem àquela cidade já tivessem destino certo.

Em relação à carga horária, da mesma forma como no período anterior da atuação desta assistente social, esta também permanecia mais que oito horas diárias na empresa. Conforme (B) relatou, a profissional ficava à disposição da empresa vinte e quatro horas. Ela, sua auxiliar e outra assistente social (C)²² que entrou após seu ingresso na empresa, faziam plantão e se revezavam para dar conta do trabalho.

Sempre que ocorriam acidentes com funcionários fora de seu turno de trabalho (oito horas), as assistentes sociais eram acionadas pela empresa. Relatou (B) que um motorista da empresa as buscava em casa e trazia até a Sadia, para darem a cobertura necessária para os funcionários.

Da mesma forma acontecia nas situações de falecimento de funcionários e dependentes. O Serviço Social era solicitado para cuidar das questões funerárias. Neste ponto, (B) frisou que o projeto de atendimentos as situações de falecimentos foi uma exigência da empresa. Segundo ela “foi traçado uma metodologia, colocaram o Serviço Social e ele teve que dar conta do recado”.

Outra atividade desenvolvida pelo Serviço Social neste período, foi o controle da ficha de açougue, que era composto pela quantidade de carne e ovos que os funcionários podiam pegar na empresa, conforme o número de dependentes.

A organização do natal das crianças, do papai Noel, da festa do final de ano, eram de responsabilidade da assistente social. Ainda ficava sob seu compromisso a distribuição dos kits de material escolar, sendo que primeiramente ela realizava um levantamento do total de alunos e depois, distribuía o material.

²¹ Sobre as escolas não se obteve maiores informações. A única informação que se teve na relação com o Serviço Social da empresa, foi a questão da disponibilização de produtos da merenda escolar que não eram contemplados pela ação do município.

²² Sobre esta assistente social, que segundo (B) confirmou ter entrado um pouco depois de sua admissão na empresa e ter saído antes, não se conseguiu dados completos. Deste modo, não se pode precisar a data em que ela atuou na empresa, somente sabe-se que suas atividades desenvolveram-se paralelamente às atividades executadas por (B).

As atividades da assistente social (B) findaram-se em 1988, momento em que houve troca de supervisores na área em que ela atuava, sendo que a profissional foi dispensada.

Após a saída de (B), no período entre 1988 a 1996 verificou-se através da análise nos documentos encontrados²³, a contratação da assistente social (D) e mais tarde de (E) que atuou entre 1988 a 1995. Entende-se que ambas profissionais realizaram as mesmas tarefas durante o período que exerceram a profissão na empresa, embora se tenham encontrado mais informações que se refiram à atuação de (D).

Documentos registram (relatórios, programação, projetos) que a primeira profissional referida (D), durante sua estadia na empresa, elaborou uma programação de metas para o Serviço Social para o ano de 1990. Dentre elas se destacaram as seguintes atividades: atendimento a funcionários, visando à orientação, a informação e o repasse dos recursos da comunidade; palestras educativas para os funcionários e dependentes com o objetivo de prevenir, orientar e informar; concurso de hortas caseiras para dependentes com o intuito de melhorar a qualidade da alimentação, ajudar no orçamento familiar, incentivar outras atividades, além dos afazeres domésticos; cursos artesanais para funcionários e dependentes com o mesmo objetivo anteriormente citado; concurso de árvore de natal no intuito de reavivar o espírito natalino, incentivando a participação e o trabalho coletivo, a cooperação e, ainda a criatividade dos trabalhadores.

Neste período, houve ainda uma campanha chamada “Operário Padrão”, a qual visava premiar um representante entre os funcionários que melhor se destacasse na empresa.

Estava entre as metas também um programa com funcionários alcoolistas que tinha como finalidade detectar situações de alcoolismo existentes, acompanhar a evolução do tratamento, motivar a produtividade da empresa, favorecer a reflexão sobre a condição familiar e sobre o planejamento econômico/doméstico.

Sobre os benefícios, estava entre as metas do Serviço Social, fazer o controle de cartões de açougue; do Kit escolar para dependentes de funcionários com idade entre 7 a 14 anos; de brindes de natal para os empregados e, de brindes para o dia 1º de maio (dia do trabalhador).

²³ A análise nos documentos da empresa permitiu encontrar registros - não todos - das atividades desenvolvidas pelas assistentes sociais. Uma vez que não foi possível a localização de todas as profissionais para entrevista, as informações obtidas através dos documentos da empresa foram essenciais para a reconstrução da trajetória sócio-histórica da profissão.

Dentro desta programação estavam também promoções como campanha de cobertores e agasalhos e a festa de Natal para dependentes. Todas estas atividades estavam sob a responsabilidade do Serviço Social.

Constatou-se, através da análise dos documentos existentes no setor de Serviço Social, a existência de um projeto denominado “Atendimento a casos de falecimentos”²⁴ no ano de 1994. O objetivo deste plano era criar condições facilitadoras ao funcionário para que, diante de uma situação de falecimento de dependentes (esposa e filhos), o mesmo soubesse como agir, sentindo-se amparado pela empresa.

Não se pôde identificar se a elaboração deste projeto foi realizada pelas assistentes sociais porque o mesmo estava assinado por alguém do Departamento de Recursos Humanos. Porém, se constatou a atuação do Serviço Social no projeto, porque se observou que dentre os procedimentos a serem realizados, estava o plantão das profissionais assistentes sociais juntamente com as enfermeiras que deveriam ir até a residência ou hospital, para dar orientações diversas aos familiares, acompanhando-os para auxiliá-los à funerária, ao cemitério, à empresa de transporte e à Igreja.

Encontrou-se, nesta época, um relatório redigido pela assistente social, no qual a profissional apresentou sua posição, através de um parecer em que sugeria sua opinião diante uma medida da empresa que requeria a contenção de despesas. Com essa postura, notou-se que a profissional mesmo atuando entre contradições, na mediação de interesses distintos, não deixou de se expressar enquanto sujeito livre para pensar e fazer escolhas. Verificou-se ainda que, neste período, a assistente social não trabalhava com computador, pois o material analisado foi escrito em máquina de escrever. Este dado revela como na profissão de Serviço Social, os profissionais têm o compromisso de acompanhar as evoluções tecnológicas postas pelo mundo moderno, uma vez que estas fazem parte dos instrumentos de seu trabalho possuindo capacidade para potencializar suas ações.

As atividades da profissional (E) concluíram-se em 1995 e de (D) em 1996. Não se sabe se elas pararam de atuar por opção própria ou se foram dispensadas.

Verificou-se que no período compreendido entre 1996 a 1997, posterior à saída das referidas assistentes sociais (D e E), que as funções do Serviço Social passaram a ser desenvolvidas pela assistente social (F), não localizada para entrevista. Neste espaço de tempo, encontrou-se registrado, apenas um cronograma sobre o “Trabalho Social nas

²⁴ Entende-se que este projeto é o mesmo que já vinha sendo desenvolvido pelas primeiras assistentes sociais (A, B) como as próprias relataram em entrevista realizada. Entretanto, o projeto foi encontrado com data do ano de 1994.

granjas”, no qual, esta assistente social documentou algumas das atividades desenvolvidas por ela.

O cronograma identificado, referiu-se ao trabalho social que era executado nas granjas, o qual envolvia o Departamento de Recursos Humanos – Serviço Social, avicultura e suinocultura, os quais desenvolviam palestras, atividades recreativas, orientações, levantamento de situações problemas (conflitos entre vizinhos nas granjas, relações tensas entre colegas e chefias, entre outros). Neste documento, aparecem descritas as atividades realizadas nas granjas, como:

a) datilografia para funcionários e dependentes – curso realizado em forma de rodízio em todas as granjas com o objetivo de incentivar as crianças e adolescentes à prática da datilografia como uma utilidade para sua vida pessoal, estudantil e profissional;

b) palestras e teatro sobre lixo reciclável, prevenção ambiental e 5S²⁵ desenvolvido juntamente com a secretaria do meio ambiente – prefeitura e com o Projeto Piá Ambiental com a finalidade de trabalhar com os funcionários, suas esposas e filhos, as questões de preservação do meio ambiente e da higiene em suas moradias e no local de trabalho;

c) palestras sobre higiene bucal juntamente com o dentista do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Toledo;

d) atividades desenvolvidas com a Pastoral da Criança sobre alimentação alternativa, saúde, gestação, pesagem de crianças que tinha como objetivo orientar os funcionários e esposas sobre nutrição e saúde, possibilitando o conhecimento da alimentação alternativa como uma forma rentável de reaproveitamento de alimentos e remédio.

Relatado, aparece ainda o Projeto Integrado de Saúde, Lazer, Recreação, Relações Humanas e Serviço Social nas granjas juntamente com o Serviço Social da Indústria (SESI); palestras e atividades para divulgação e incentivo à realização de cursos profissionalizantes para as mulheres, por exemplo, beleza da mulher, cabelos, manicure; divulgação de cursos profissionalizantes (através de avisos e panfletos), oferecidos a baixo custo. Exemplo: pintura, culinária, costura e outros desenvolvidos no Centro Social Urbano (CSU) e outras entidades; atividades recreativas, educação para a saúde, palestras, esportes, dramatizações sobre 5S, tardes de cinema, passeios ecológicos, juntamente com o Serviço Social do Comércio (SESC); Biblioteca Ambulante – projeto com o objetivo de incentivar a leitura, o lazer e a

²⁵ De acordo com informações recebidas no interior da empresa Sadia S/A, 2008, o 5S é um Programa de origem japonesa, no qual existem cinco sentidos, entre eles, o senso da utilização, o senso da ordenação, o senso da limpeza, o senso da saúde e o senso da auto disciplina. Para se obter um ambiente de trabalho limpo, agradável e organizado é necessário que todos os sentidos sejam aplicados por todos os colaboradores da empresa.

busca de conhecimentos, no qual eram realizados empréstimos de livros para os moradores das granjas; compostagem, horta caseira, alimentação alternativa juntamente com a Empresa Paranaense de Assistência Técnica e de Extensão Rural (EMATER) que tinha o objetivo de realizar um trabalho de incentivo à horta caseira nas granjas, proporcionar aos funcionários uma alternativa de cultivo de verduras e frutas no próprio local de trabalho, diminuindo os gastos com a alimentação.

Ao término da descrição das atividades realizadas nas granjas, a assistente social (F) destacou que a avaliação das mesmas, seria cumprida no mês seguinte, através da montagem de um relatório mais completo, contendo como anexos: fotografias, mensagens, conteúdos trabalhados, que posteriormente seriam arquivadas e/ou divulgadas em revista e jornais internos. A avaliação ainda seria realizada seguindo os critérios estipulados em reunião anteriormente realizada, que não aparecem no relatório.

Passando para um próximo período, entre 1998 a 2001, encontraram-se documentos do período em que a assistente social (H)²⁶ atuou profissionalmente no Serviço Social da empresa Sadia, esta, também não foi localizada para entrevista.

Percebeu-se através de um relatório encontrado sobre tal período, que a assistente social (H) deu continuidade a algumas atividades que se realizavam nas granjas. Neste documento há relatos que foram realizadas palestras pela própria profissional sobre Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) e outras Doenças Sexualmente Transmissíveis (DSTs) em sete granjas contando com a participação de 95% dos funcionários.

O Serviço Social neste período também organizou em conjunto com a Diretoria da Escola e membros da Igreja local da granja de Linha Mandarin a festa junina daquela localidade. A assistente social (H), nesta época, realizou ainda palestras sobre higiene bucal em quatro granjas, contando com a participação de uma médica da própria empresa e com a assistente social. No período de sua atuação, o trabalho com a equipe da Pastoral da criança em parceria com o Serviço Social da empresa foi retomado pela profissional.

Ao observar os documentos encontrados neste período, percebeu-se que esta assistente social durante seu exercício profissional na empresa, executou um projeto chamado “Pré-aposentadoria”, que foi elaborado por ela juntamente com suas supervisoras de campo e

²⁶ Foram coletadas informações com profissionais com maior tempo de trabalho na empresa Sadia, que argumentaram ter atuado a assistente social (G), no período sucessor a (F). Entretanto, não se obteve dados precisos, nem registros que confirmassem essa atuação. Por este motivo, na seqüência das atividades desenvolvidas na Sadia, foram elencadas as tarefas realizadas pela assistente social (H).

acadêmica provavelmente ainda na época em que (H) realizou estágio curricular²⁷ na Sadia no ano de 1995. Pressupõe-se ser este o plano de execução ou Projeto de Atuação que o curso de Serviço Social exigia para a formação profissional. Constatou-se que após seu período de estágio na instituição, a então estagiária foi contratada/efetivada no cargo como assistente social e pôs em prática o projeto citado.

O projeto “Pré-aposentadoria” apresentava como objetivo geral a preparação do indivíduo para o momento de transição que iria vivenciar, visando provocar no seu interior uma mudança, através do autoconhecimento, capacitando-o para organizar sua vida após a aposentadoria. O público alvo deste projeto era os funcionários que estavam a um ou dois anos de se aposentarem. Pelo que se observou, existiu uma equipe interdisciplinar que atuou no projeto, sendo composta pela assistente social, uma assessora de comunicação social, duas psicólogas, uma enfermeira do trabalho, um médico do trabalho, um funcionário de treinamento e outro do apoio administrativo e pela presidente da Associação Esportiva e Recreativa (AER) Sadia.

Esta assistente social (H) atuou na empresa até início do ano de 2001. Posteriormente a esse período, a empresa ficou aproximadamente dois anos sem a presença do Serviço Social.

Compreende-se que o período entre a saída de (H) e a entrada da posterior assistente social 2001-2003, ficou sem o profissional assistente social por motivo de não reconhecimento pelo trabalho desenvolvido pelo Serviço Social pela chefia imediata. De acordo com informações colhidas com funcionários do RH, nesta fase sem o Serviço Social, as atividades que até então foram desenvolvidas pela última assistente social passaram a ser executadas por uma psicóloga.

Após a mudança de chefia, no Departamento de Recursos Humanos, esta entendeu a necessidade de contratação de uma assistente social para atuar na empresa e então se procedeu com o recrutamento da profissional (I) que é uma das atuais assistentes sociais da empresa.

A profissional (I), uma das assistentes sociais entrevistadas, ao iniciar suas atividades na empresa no ano de 2003 destacou que não houve interesse por parte da instituição para que se retomasse o Programa Pré-Aposentadoria que havia sido desenvolvido

²⁷ É interessante perceber como o estágio curricular, enquanto uma primeira aproximação com o exercício profissional do assistente social, permite ao estudante perceber situações para as quais se possa pensar em uma ação. O Projeto de Atuação exigido pelo curso de Serviço Social mostra como no período de 1995, ele proporcionou à profissional (H), na época ainda estagiária, uma aproximação com a dimensão investigativa e propositiva da profissão.

pela última profissional, e que as políticas da empresa haviam mudado não deixando claro quais foram as mudanças ocorridas. Desta maneira, deu continuidade a outras tarefas que já era rotina do Serviço Social na empresa, como os atendimentos a funcionários e dependentes.

Uma das tarefas desenvolvida por esta assistente social logo após sua contratação, foi o Programa de orientação “Planejamento Familiar” para as gestantes. Este, segundo (I) já era executado anteriormente e contava com a participação de uma psicóloga e de uma enfermeira do trabalho. Possuía como objetivo proporcionar às funcionárias conhecimentos no aspecto físico e emocional sobre o processo de planejamento familiar e o trabalho. A metodologia deste trabalho se dava através de palestras realizadas com grupos de no máximo vinte e cinco gestantes, utilizando-se métodos de explanação e dinâmicas, como vídeos, folders, álbum.

Desde 2005, a assistente social passou a realizar através de visitas domiciliares, o acompanhamento de atestados médicos superiores a dez dias²⁸. Este acompanhamento tem por objetivo, identificar o motivo pelo qual o funcionário está se ausentando do trabalho, qual a situação de saúde, as possibilidades de afastamento pelo INSS ou possibilidade de realocação para outra atividade, em outro Setor da empresa.

É realizado também pelo Serviço Social desde a mesma época, até a atualidade, o Projeto de acompanhamento aos funcionários afastados pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), que no princípio, era feito de forma diferente do que na atualidade.

Conforme relato da assistente social (I), quando iniciou o exercício profissional na empresa, ela mesma se deslocava até o INSS para protocolar os afastamentos dos funcionários, ao contrário do que acontece nos dias atuais. Na época, cabia ao Serviço Social apenas a realização da entrevista com o funcionário, fazendo a identificação de dados pessoais e o motivo do afastamento. Posteriormente, passavam as informações para um funcionário da área administrativa da empresa, que digitava o requerimento e os demais processos, e remetia de volta ao Serviço Social.

A profissional solicitava do funcionário a documentação necessária e o padrão de quesitos preenchido pelo médico. Quando o funcionário trazia o que fora solicitado, a assistente social guardava em uma pasta todos os documentos. Após juntar vários requerimentos, uma vez por semana, ela se dirigia ao INSS e protocolava os afastamentos bem como, agendava data de perícia médica para os funcionários.

²⁸ Pode-se dizer que dez dias é o tempo limite de atestados que o trabalhador apresenta pelo mesmo motivo. Diante desta situação, o Serviço Social faz o acompanhamento deste trabalhador, procurando identificar qual a doença do mesmo, bem como as possibilidades de afastamento ou realocação.

Com as mudanças na estrutura da empresa, esse procedimento se alterou, e as assistentes sociais passaram a realizar um acompanhamento mais completo e contínuo aos funcionários que se afastam pelo INSS. Desde então, são os próprios funcionários que após terem entregado atestado médico de quinze dias pelo mesmo motivo, passam pelo Departamento Médico da empresa e pelo médico do trabalho, que depois de avaliar o atestado e a doença do trabalhador, se julgar necessário em comum acordo com o médico assistente irá efetuar uma guia de encaminhamento para o INSS, sendo que o funcionário se dirige ao Serviço Social para realizar o preenchimento da documentação e a regularização no sistema de cartão ponto.

A assistente social preenche um formulário identificado como “Histórico de atendimento – afastamento INSS” no qual são descritos os dados pessoais, profissionais e condições de saúde do funcionário. Em seguida, a profissional o orienta sobre o preenchimento do “Atestado para perícia médica – Padrão de quesitos” que deverá ser realizado pelo médico especialista que acompanha o funcionário e, entrega uma relação de outros documentos que o mesmo deverá providenciar para o afastamento. Posteriormente, agenda uma data para ele retornar à empresa com a documentação solicitada.

Após isso, o trabalhador retorna a empresa com os documentos solicitados, para assinar seu afastamento através do protocolo de procedimento para encaminhamento de auxílio doença, e quando necessário a “Instrução normativa” que é o termo de responsabilidade e compromisso para manutenção e custeio dos benefícios assistenciais (por exemplo: plano de saúde, seguro de vida obrigatório, e em alguns casos: aluguel, fundação, empréstimos consignados). A seguir, o funcionário é orientado a ligar no 135 – telefone de atendimento nacional do INSS para agendar um horário para a realização de perícia médica.

Depois de ter o resultado da perícia, o funcionário volta ao Serviço Social, para comunicar a empresa da decisão tomada pelo médico perito do INSS. Se o Instituto concede o benefício, o trabalhador é orientado a retornar uma semana antes da data prevista para a alta para informar a empresa se vai pedir prorrogação do benefício, pedido de reconsideração (nos casos em que o INSS indefere o pedido) ou retornar ao trabalho.

Neste sentido, pode-se afirmar a ligação do Serviço Social na Sadia com a Política de Seguridade Social²⁹ que envolve o tripé saúde, assistência e previdência. Isto significa dizer

²⁹ Segundo Cabral (2000), a Seguridade Social compreende um “[...] sistema de proteção social constituído no Brasil, pelas políticas de saúde, previdência e assistência devida aos indivíduos, decorrente do direito social e entendida como garantia de proteção a ser assumida primordialmente pelo Estado, sob os princípios da universalidade, uniformidade, equidade e descentralização” (*idem, ibidem*, p. 119, glossário). Mesmo não tendo muita visibilidade, é evidente que as profissionais na empresa Sadia atuam com as políticas sociais. Neste caso,

que no espaço privado também se atua com políticas sociais, uma vez que é direito do funcionário, garantido em lei, receber o benefício de auxílio doença quando o mesmo necessitar. Para que esse direito se efetive, o trabalho da assistente social é fundamental na empresa, haja vista que, é a profissional que esclarece, orienta, fornece as informações e encaminha o trabalhador para que ele possa ter seu direito garantido.

Além de fazer o afastamento do funcionário pelo INSS, durante o período que o trabalhador encontra-se afastado, o Serviço Social, conforme a necessidade e a disponibilidade das profissionais, o acompanha através de visitas domiciliares que tem por objetivo verificar as condições sócio-econômicas, bem como o andamento de sua saúde. O instrumental utilizado para registro das informações é a ficha de visita domiciliar que contém questões que permitem a verificação da situação do empregado e informações da situação em relação ao tratamento de saúde e a possibilidade de retorno ao trabalho. Através desse instrumental, as profissionais assistentes sociais têm condições de avaliar a situação de saúde do funcionário afastado.

Quando o trabalhador retorna, depois de certo período de afastamento ou próximo da sua data de alta prevista, as profissionais assistentes sociais consultam o mesmo para saber se ele se vai retornar ao trabalho ou reencaminhar a solicitação do benefício. Nas situações em que se reencaminha a solicitação, o trabalhador realiza nova perícia no INSS e este, de acordo com o parecer do médico perito, concede ou não o benefício por mais algum tempo. Nas situações em que o trabalhador se considera apto para voltar ao trabalho, as assistentes sociais o encaminham para área médica da empresa, onde o médico do trabalho é quem vai avaliar as condições de saúde do trabalhador e considerá-lo apto para retornar ao trabalho ou encaminhá-lo de volta para o Serviço Social reencaminhar para o INSS.

As visitas realizadas pelo Serviço Social na Sadia, ocorrem também, quando os supervisores de áreas pedem às profissionais verificarem casos de absenteísmo³⁰. Nestas situações, após as profissionais localizarem o endereço do trabalhador através do banco de dados da empresa, elas solicitam o veículo de uma empresa que presta serviços de transporte terceirizados para a Sadia e se dirigem até a residência do trabalhador para ter conhecimento do motivo que está o levando a faltar ao trabalho. As assistentes sociais identificam a situação na entrevista com o trabalhador e, em seguida, o orientam para que retorne à empresa para regularizar sua situação, tendo em vista que muitas vezes, o trabalhador falta e não tem meios

particularmente com a Política de Seguridade Social, principalmente no que se refere à questão da saúde dos trabalhadores.

³⁰ Conforme informações colhidas na empresa, o conceito de absenteísmo é: índice que mede a ausência dos funcionários ao trabalho.

para justificar (atestados) e isto pode acarretar penalizações administrativas ou trabalhistas para o mesmo.

Outra função ainda executada pelo Serviço Social é a realização de visitas hospitalares. Estas ocorrem nos hospitais conveniados pela empresa, quando há disponibilidade das profissionais. O objetivo nestas visitas é saber do usuário internado, que às vezes é o próprio trabalhador ou dependente do mesmo, o motivo do internamento, como está sua situação de saúde. Nestas visitas também se pergunta ao usuário sobre os atendimentos do médico que o acompanha, das enfermeiras, sobre a qualidade da refeição, sobre a higiene e limpeza dos quartos. Em síntese, qual a avaliação que o usuário faz sobre o atendimento recebido pelo hospital.

O Serviço Social na Sadia, no final do ano de 2006, tornou-se responsável pela administração e divulgação de todos os benefícios oferecidos pela empresa. Isto não quer dizer que antes ele não tinha ligação com estes, mas essa atribuição foi configurada à profissão quando na ocasião, o departamento responsável até então pelos benefícios – Rotinas Trabalhistas – localizado no Departamento de Recursos Humanos, desvinculou-se deste último. Como os benefícios sempre estiveram ligados ao RH, eles foram incorporados às atividades do Serviço Social.

Na época, houve a contratação da assistente social (J), a qual foi estagiária curricular da Unioeste na empresa Sadia. Após a realização do estágio supervisionado em Serviço Social na empresa, ela foi contratada para a função de assistente administrativa do Plano de Saúde da empresa. Com a atribuição dos benefícios ao Serviço Social, a qual exige muita burocracia, a sobrecarga de trabalho aumentou, tornando evidente a necessidade de mais uma profissional. A assistente social (J) também entrevistada, desde então desenvolve as mesmas atividades que a profissional (I).

A explanação sobre todos os benefícios ofertados pela empresa aos trabalhadores é realizada pelo Serviço Social, no segundo dia do Programa Geral de Integração (PGI), que é o período em que todos os novos funcionários admitidos, recebem instruções e informações sobre o funcionamento da empresa. O Serviço Social desde 2006, e até o momento, tem como atribuições postas pela empresa, a responsabilidade pela divulgação e esclarecimento de todos os benefícios que serão detalhados a seguir:

- **Assistência Médica:** O Plano de Saúde auto-gestão é oferecido aos trabalhadores, cônjuges e filhos até dezoito anos de idade. A adesão ao plano é voluntária e se realiza durante o PGI. Na ocasião, o Serviço Social colhe a assinatura dos contratos daqueles funcionários que optam aderir ao benefício. O Plano dá direito a quatro consultas ao ano por

dependente, a exames laboratoriais, radiologia, fisioterapia (30 sessões), cirurgia, internações. Para a manutenção deste benefício, o trabalhador contribui mensalmente com um determinado valor por dependente incluso no plano e, o restante das despesas a empresa cobre. Por exemplo, o trabalhador que tem incluso no seu Plano de Saúde, a cônjuge e o filho menor de dezoito anos, terá descontado na sua folha de pagamento três vezes o valor para as despesas com o plano e terá direito a quatro consultas gratuitas durante o ano por dependente seu do plano.

- **Assistência odontológica e Farmácia:** É uma parceria da Sadia com o Sindicato das Indústrias de Alimentos de Toledo. Quem tem direito ao benefício são os trabalhadores e seus dependentes, sendo que a cobertura é de tratamentos básicos e específicos. O sindicato atende mediante consulta agendada e conta com nove profissionais. Quanto à farmácia, esta concede descontos especiais aos funcionários da empresa, parcela em mais vezes o pagamento e até mesmo cobre alguns medicamentos que o funcionário não consegue comprar. O Serviço Social presta esclarecimentos e tira dúvidas dos funcionários sobre o procedimento destes benefícios.

- **Assistência funeral:** É o benefício que faz a cobertura sobre os funerais de funcionários, cônjuges e filhos menores de dezoito anos, sendo que a sua abrangência é nacional e o valor é de até 3.000 reais, não havendo contribuição para o mesmo. Este auxílio pode ser estendido para os pais dos trabalhadores se os mesmos optarem por assim fazê-lo e desde que eles tenham idade inferior a setenta anos. Caso os pais dos trabalhadores sejam incluídos neste benefício, o valor descontado na folha de pagamento é de dois reais e cinquenta centavos (pacote que inclui tanto pai e mãe ou somente o pai ou somente a mãe pelo mesmo valor). O Serviço Social realiza a inclusão de pais neste benefício no momento da admissão do funcionário ou depois, sendo que se deve apresentar fotocópia de documentos pessoais dos pais. Além de fazer essa inclusão de dependentes, as assistentes sociais orientam, quando necessário, os procedimentos a serem tomados em caso de morte.

- **Previdência Privada Sadia (PPS):** É um programa que tem como principal objetivo a suplementação da aposentadoria para trabalhadores que recebem acima de 1.800 reais. É opcional, sendo que ao funcionário que fizer sua adesão haverá desconto de 4% do valor do salário, no final de cada mês. São participantes do programa apenas trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2003³¹. A desistência do programa pode ser feita do primeiro

³¹ Os funcionários admitidos até o ano de 2002, são partícipes da FAF, que foi substituída pelo PPS a partir do ano de 2003.

ao décimo dia de cada mês, no Serviço Social. Na situação de cancelamento, posteriormente, o trabalhador pode fazer o resgate do valor por ele contribuído.

- **Empréstimo consignado:** Os trabalhadores da Sadia podem fazer empréstimo consignado (com desconto na folha de pagamento). Os quesitos básicos para realizá-lo são: ter no mínimo um ano de empresa; não ter outro empréstimo em aberto (Coofato, REAL, HSBC, BMG). O valor das parcelas é calculado pela empresa para a concessão do empréstimo. Por exemplo, na folha de pagamento dos trabalhadores, aparece calculado como margem limite das parcelas para empréstimo o valor de R\$ 54,00. Quando o trabalhador faz o empréstimo, o valor que ele irá pagar por mês não poderá exceder o valor estipulado no holerite. A função do Serviço Social é realizar a averbação desses empréstimos, verificando os dados acima citados, e orientando em caso de dúvidas.

- **Fundação Attilio Fontana – FAF:** É uma entidade dedicada à complementação de aposentadoria, bem como de salário em caso de auxílio-doença. São participantes da Fundação, os trabalhadores admitidos até final no ano de 2002, e estes contribuem mensalmente com uma taxa para a manutenção da mesma. Os funcionários contribuintes da FAF podem fazer empréstimos pela fundação com juros mais baixos que dos outros bancos. O Serviço Social realiza o encaminhamento relativo à suplementação de aposentadoria, afastamento, pensão por morte e a averbação de empréstimos.

- **Seguro de vida obrigatório:** É benefício obrigatório que cobre eventos relacionados à invalidez permanente, total ou parcial de membros e óbito de funcionários e seus dependentes diretos. O Serviço Social mediante solicitação do trabalhador realiza a inclusão de dependentes no seguro de vida, a alteração de beneficiários, encaminha o processo, bem como, orienta os funcionários quanto aos procedimentos para receber o seguro.

Os demais benefícios como vale-transporte, refeitório, cesta de produtos da Sadia, a homenagem por tempo de trabalho na empresa e outros, são de atribuições de outros Departamentos, cabendo ao Serviço Social apenas a divulgação e o esclarecimento dos mesmos.

E como em qualquer outro campo de atuação profissional do Serviço Social, as assistentes sociais realizam diariamente atendimentos aos trabalhadores e aos seus familiares. As assistentes sociais ainda orientam, esclarecem, tiram dúvidas e tentam garantir o espaço de atuação profissional num local extremamente contraditório e desafiador, no qual os interesses de classes são totalmente antagônicos.

Ao término desta descrição das atividades que foram desenvolvidas pelas diferentes assistentes sociais que atuaram na empresa, cabe ressaltar algumas considerações a

respeito do exercício da profissão desenvolvido ao longo dos anos. Para iniciar esta apreciação, é válido lembrar que entre as competências do assistente social está a elaboração, a coordenação, a execução e a avaliação de planos, programas e projetos que dizem respeito ao Serviço Social. Deste modo, ficou evidente que, no decorrer da história da profissão na empresa, com mais destaques para os anos iniciais, alguns projetos foram elaborados e executados por assistentes sociais e, na medida do possível, contaram com a participação de outros profissionais.

Como se observou, o Serviço Social na Sadia S/A nos momentos iniciais de sua institucionalização na empresa, através de seus projetos foi ao encontro dos trabalhadores e seus familiares, procurando desenvolver um trabalho voltado para o coletivo. Por exemplo, o trabalho desenvolvido nas granjas, no qual levavam-se diversos cursos com o objetivo de capacitar as mulheres. Esta atuação profissional remete a uma aproximação com a história do Serviço Social no Brasil, que no mesmo período, referenciou-se no Desenvolvimento de Comunidade. Entretanto, com o tempo e as mudanças ocorridas na estrutura da empresa, ocorreu o crescimento da demanda para o Serviço Social no interior da empresa, principalmente no que se refere à saúde e à previdência social. O foco da intervenção do assistente social foi redirecionado, ou seja, o trabalhador, a preocupação com a saúde deste, passou a ser fator essencial para a atuação do Serviço Social. Afinal, trabalhador saudável, é trabalhador produtivo, conseqüentemente é lucro para a empresa.

Por muitas vezes, foi possível identificar a função do assistente social no que se refere a encaminhamentos, providências e orientação social individual ou grupal, como bem demonstrou as atividades desenvolvidas pelos profissionais. Por exemplo, encaminhamento ao INSS, acompanhamento e providência nas situações de acidentes e funerais dos trabalhadores.

Foi admissível também verificar na história do Serviço Social na Sadia S/A o que salientou Mota (1991), que entre as funções outorgadas ao profissional assistente social no âmbito da empresa privada, está o planejamento, a organização e administração de benefícios ou serviços sociais disponibilizados pelas instituições contratantes, no caso, a empresa.

Dentre outras atribuições privativas do assistente social, o treinamento, a avaliação e a supervisão direta de estagiários, apesar de não ter sido citada nos documentos que transcrevem as atividades desenvolvidas pelos assistentes sociais que atuaram na empresa, foram constatados através da análise, que no período a partir de 1988, o Serviço Social da empresa Sadia contava com a inserção de estagiários curriculares deste curso, assim como da mesma forma acontece atualmente.

3 INTERPRETAÇÃO DAS INFORMAÇÕES: FORMAÇÃO E EXERCÍCIO PROFISSIONAL DAS ASSISTENTES SOCIAIS

Para a análise do conteúdo obtido com as entrevistas, foram consideradas as falas das quatro assistentes sociais, tomando como referência dois aspectos. O primeiro, em relação à formação profissional das profissionais, incluindo o local, o período e o conteúdo aprendido durante a formação acadêmica. E o segundo, no que se refere ao exercício profissional propriamente realizado na empresa, isto é, no que concerne à trajetória profissional, requisições exigidas pela empresa, objetivos profissionais, limites da atuação ou dificuldades encontradas e salário.

Sobre o processo formativo das profissionais, elas destacaram:

Eu me formei na PUC – Curitiba em 1974 [...] (assistente social A)
Eu me formei em Curitiba na PUC, coleei grau em 81, mas sou da turma de 80 né [...] (assistente social B)
Eu me formei na Unioeste em 1998 (assistente social I)
Em 2005 na Unioeste (assistente social J)

Percebe-se que existe grande diferença entre os períodos de formação entre as primeiras assistentes sociais (A e B) que atuaram na empresa e as que atualmente atuam (I e J), o que deixa evidente que a formação obtida pelas profissionais (A e B) não foi a mesma recebida por (I e J). Observa-se ainda que estas últimas se formaram em universidades públicas da região, enquanto que as primeiras estudaram em universidades particulares na capital do estado paranaense.

Quanto às influências teórico-metodológicas que receberam durante a formação acadêmica, as profissionais argumentaram que:

Não tinha nada disso, porque no prédio [...] tinha uma professora minha de comunidade [...]. Então, ela tinha assim uma abertura muito grande [...]. Ela colocava o Serviço Social pra gente [...] de uma forma assim bem prática, bem funcional e sem influências de ninguém, assim sabe, de tal corrente, tal isso, nada disso. Na minha época, não tinha isso [...] e ela sempre dizia pra mim que Serviço Social é você por a mão na massa, não é assistente social só de gabinete, porque você tem que saber fazer pra saber orientar [...] (assistente social A).

[...] sempre foi uma coisa assim bem misturada [...] a própria faculdade já canaliza todos esses caminhos, marxismo, positivismo [...] (assistente social B).

A teoria marxista na verdade mais [...] é porque, na verdade, é mais a questão da dialética, [...] e você até consegue identificar algumas coisas e analisar com essa visão, algumas coisas, até visão de mundo que a gente tem antes de entrar fazer o curso que depois você consegue ver de uma outra forma [...] (assistente social I).

Basicamente a questão do marxismo e não só durante a academia, isso você leva pra tua vida, tua visão de mundo a partir da formação, dos quatro anos de faculdade, muda [...] (assistente social J).

Observou-se em relação aos aspectos teórico-metodológicos recebidos na academia, que para a profissional (A), o ensinamento recebido durante sua formação sobre o Serviço Social, foi com relação ao saber fazer, isto é, como na prática deveria se dar a atuação profissional. De certa forma, este tipo de instrução, era comum para os assistentes sociais que se formaram pelo currículo de Serviço Social na época, uma vez que naquele período, a proposta de formação profissional ainda não se refletia sobre a importância de analisar criticamente o exercício da profissão, ou seja, a ênfase era dada no saber fazer, não importando o aspecto político-ideológico da profissão, mas apenas o aspecto técnico. O destaque ao saber fazer, segundo Guerra (2000), tem sido predominante na profissão de Serviço Social, uma vez que a instrumentalidade, a técnica é vista enquanto competência profissional. A preocupação com as implicações que este fazer resulta é algo recente, que considera o exercício profissional em todas as suas dimensões³².

Na entrevista feita com a assistente social (B), evidenciou-se através de sua fala, o que de fato existiu na profissão por um longo período. Isto é, como na época a idéia do Projeto Ético Político³³ da profissão não era tão clara para a categoria profissional que colocava para os profissionais a opção por um projeto profissional que fosse vinculado aos interesses da construção de uma nova sociedade, a formação dava margem para atuação em diferentes linhas de pensamento. Na verdade, como já se verificou na reflexão de Netto (2006), o processo de renovação que se desenvolveu no Serviço Social, com exceção da última vertente por ele considerada, a marxista, as outras duas, a modernizadora e a fenomenológica, apenas foram formas de reatualizar o conservadorismo presente nas ações profissionais, que defendiam o projeto societário da classe social dominante.

³² Para Guerra (2000), estas dimensões incluem o aspecto técnico-instrumental, teórico-intelectual, investigativo, ético-político e formativo do Serviço Social.

³³ De acordo com Netto (1999), este projeto é considerado pela categoria de assistentes sociais um marco construído coletivamente que foi materializado a partir da Lei nº 8.662/93 que regulamenta a profissão de assistente social, pelo novo Código de Ética Profissional de 1993 que normatiza e prevê os direitos e deveres dos profissionais e ainda, pelas novas diretrizes curriculares dos cursos de Serviço Social aprovadas em 1996 que expressam o amadurecimento teórico-prático do trabalho do assistente social.

As duas últimas assistentes sociais (I e J) mostraram que receberam a formação com as novas diretrizes curriculares implantadas nos cursos de Serviço Social, que colocavam para a profissão a definição de uma postura crítica de análise, baseada na teoria social crítica e no método do materialismo histórico dialético.

Partindo para o segundo aspecto, em relação ao exercício profissional propriamente realizado na instituição, no que concerne à trajetória profissional das profissionais, questionaram-se as entrevistadas, se o trabalho na Sadia foi o seu primeiro, e caso não fosse, quais lugares haviam atuado profissionalmente antes da entrada na empresa. Obtiveram-se como respostas as seguintes:

[...] eu pedi demissão do Estado [...]. Ai depois, o diretor da Sadia [...] me convidou pra trabalhar lá. Eu fui, porque antes quem fazia essa parte de Serviço Social era [...], só que ela não era assistente social, ela era enfermeira [...]. Quando eu cheguei na Sadia, entrei sozinha, crua e inexperiente também [...]. Ai eu comecei com projetos [...] (assistente social A).

[...] quando eu me formei [...] daí eu entrei trabalhar na prefeitura aqui [Toledo]. [...] da prefeitura, eu fui, trabalhei no sindicato dos trabalhadores rurais de Toledo, daí, depois eu fui prá Sadia (assistente social B).

Não. Depois de terminar a faculdade, eu trabalhei no [...] Projeto [...] com a professora [...] Depois eu fui trabalhar no município de Quatro Pontes, eu era cargo de confiança lá na prefeitura [...] quando sai de lá, trabalhei na revisão do Benefício de Prestação Continuada (BPC) na prefeitura de Cascavel durante um mês [...] fui contratada pela prefeitura só pra fazer a revisão mesmo do benefício [...] depois trabalhei três meses fazendo visitas pra isenção do IPTU aqui em Toledo, também contratada pela prefeitura [...] e depois fui contratada pela Sadia [...] (assistente social I).

Trabalhei na Sadia, fiz todo o estágio aqui, depois fui contratada, mas não pro Serviço Social, fui contratada pela empresa prá trabalhar em uma outra área que era o Plano de Saúde [...] e depois de uns 7 ou 8 meses daí passei a trabalhar como assistente social [...] logo que terminei o curso em 2005 eu já fui admitida, primeiro por uma empresa terceirizada e depois pela Sadia [...] (assistente social J).

Como se pode observar, das quatro entrevistadas, apenas duas haviam atuado antes de serem contratadas pela empresa. O fato de todas as profissionais terem sido contratadas para exercerem a função de assistente social, tendo ou não atuado anteriormente, expressa o caráter de trabalhador assalariado que o profissional de Serviço Social possui. Demonstra ainda, a necessidade do vínculo empregatício do assistente social com as instituições, sejam elas públicas ou privadas, para manter-se como força de trabalho ativa no

mercado de trabalho. Como afirma Guerra (2007), “[...] O assistente social como trabalhador assalariado só se realiza quando sua força de trabalho é vendida no mercado por intermédio de determinadas condições e relações de trabalho [...]” (*idem, ibidem*, p. 6). Outro fato que se pode analisar é quanto à inserção dos profissionais nas instituições. Esta pode se dar conforme Iamamoto (2007), em diferentes campos, uma vez que os assistentes podem ter como seus empregadores, o Estado, o empresariado, a organização de trabalhadores e outros segmentos organizados da sociedade civil.

Com relação às profissionais que tiveram na Sadia a primeira oportunidade de atuação profissional, verificou-se uma inserção diferenciada entre a assistente social (A) e a (J). No que se refere à primeira, esta após concluir seus estudos na cidade de Curitiba, deixou seu cargo de professora pelo Estado e após receber convite para trabalhar na Sadia, aceitou-o. Isso demonstra que ela não passou por uma seleção ou concorreu à vaga e, como anteriormente à sua entrada não havia existido Serviço Social na empresa, talvez esta situação tenha facilitado sua atuação, uma vez que se percebe na entrevista realizada com relação às atividades desenvolvidas, que ela tinha muita autonomia. Quanto à profissional (J), observa-se que a mesma, depois de ter concluído seu estágio na instituição, foi contratada pela empresa. Embora, de princípio não atuou como de assistente social. Com a abertura de vaga para a função, ela foi efetivada. Este dado comprova que o estágio, condição obrigatória para a formação no curso de Serviço Social, pode possibilitar o reconhecimento do futuro profissional e abrir portas para inserção na vida profissional. Lembrando que esta foi a segunda profissional que após ter realizado estágio na empresa, foi contratada, como já foi evidenciado no decorrer deste trabalho. A entrevista da assistente social (J) demonstrou ainda uma das mudanças engendradas a partir da reestruturação produtiva, qual seja a terceirização³⁴.

No ponto que se refere às requisições exigidas pela empresa, alcançaram-se as seguintes informações:

Eu tinha plena autonomia, só que eu fazia os projetos e eles iam para o chefe imediato [...] que era o gerente da área da saúde [...] e depois para direção da empresa [...] porque eles tinham que aprovar, porque tinham que me liberar recursos, eu precisava de dinheiro pra fazer determinadas coisas [...] (assistente social A).

³⁴ Segundo Druck (1998), a terceirização conhecida também como externalização das atividades assume várias formas como exemplos podem ser citados os “[...] contratos de trabalho domiciliar, contratos de empresas fornecedoras de componentes, contratos de serviços de terceiros (empresas e/ou indivíduos) e contratos de empresas cuja mão-de-obra realiza a atividade produtiva ou serviço na planta da contratante [...]” (*idem, ibidem*, p. 54).

Na época a gente trabalhava bastante assim com o funcionário lá dentro, era a questão da responsabilidade, dele, do rendimento, porque na verdade na empresa privada ela precisa ter lucros [...] (assistente social B).

Exigências da atuação profissional não tinha assim nenhuma exigência que a empresa colocava, é claro que tinha os processos que você tinha que seguir, por exemplo, afastamento ao INSS, que a gente tinha que fazer, esse tinha todo um ritual, que você tinha que fazer que continua hoje da mesma forma [...] (assistente social I).

Assim não diretamente [...] a minha vaga foi decorrente da vinda dos benefícios pra cá que antes era outro departamento que fazia [...] e daí passou devido a uma mudança na estruturação, de tarefas da empresa, passou pro RH e daí uma assistente social só já não dava mais conta de tudo, ia fica toda parte burocrática e ficaria muito de lado a questão de atendimentos a funcionários e aí então houve essa abertura da vaga. Então qual que era o principal objetivo, dar conta do serviço, porque se ainda não desse conta, daí ia complicar [...] (assistente social J).

No que concerne à questão das requisições profissionais exigidas pela instituição, verificou-se através da fala da assistente social (A) duas posturas. Simultaneamente, ela afirmou ter total autonomia para desenvolver suas atividades e necessitar da aprovação tanto da chefia imediata quanto da direção administrativa da empresa para obter os recursos financeiros necessário à efetivação dos projetos. Através de sua argumentação, se identificou um dos desafios postos para a profissão de Serviço Social independente do campo de atuação, qual seja, a falta dos meios necessários para efetivação de uma ação. Segundo Nicolau (2001), as instituições sociais onde atua o assistente social são quem detêm os meios, os instrumentos de trabalho, os recursos necessários ao desenvolvimento da atividade e que dão materialidade ao exercício profissional do assistente social. Sendo os recursos financiados por órgãos públicos ou privados, os assistentes sociais para poderem usá-los necessitam criar projetos que não apenas demonstrem, mas comprovem a necessidade e a importância dos mesmos.

Na fala da entrevistada (B), se constatou o que as autoras Mota (1991) e Cesar (1999), apontaram em seus textos: o fato do assistente social ser contratado pelas empresas para atuar com os funcionários nas questões que interferem no seu rendimento, conseqüentemente na produtividade e no lucro da empresa.

Na entrevista com a assistente social (I), se verificou como Nicolau (2001), salienta que “[...] O trabalho do assistente social, portanto, organiza-se conforme os processos de trabalho das instituições contratantes [...]” (*idem, ibidem*, p. 47). Como a própria profissional explicitou em sua fala, ao iniciar sua atuação na empresa, já existiam os “processos”, o “ritual” que ela (assistente social) deveria seguir. Esta informação revelou que,

as atribuições dadas ao assistente social pela empresa, relacionam-se com as necessidades que esta última possui. Ou seja, o profissional é contratado para atender os trabalhadores, porém a demanda de trabalho não vem da classe trabalhadora, mas do que a empresa determina.

Ao analisar o conteúdo obtido com a assistente social (J), se comprovou a ligação do Serviço Social com a atividade de administração dos benefícios assim como foi evidenciado nos textos produzidos por Rico (1982), Mota (1991) e Cesar (1999). Percebeu-se que a partir do momento que a demanda dos benefícios passou para o Serviço Social, foi necessário a contratação de mais uma assistente social para poder dar conta de todo o trabalho. Além desta constatação, têm-se outras que ficam comprovadas através da fala da entrevistada. Uma refere-se ao caráter técnico-burocrático do exercício profissional que é legitimado pelas empresas, devido principalmente às exigências de eficiência, racionalidade e produtividade impostas pela modernidade. Outra se refere ao espaço de inserção do profissional no âmbito empresarial que, como já foi elucidado, embora no contexto da institucionalização do Serviço Social na empresa Sadia, a profissão não tenha sido alocada no Departamento de Recursos Humanos (RH), sua inserção atualmente é neste último, uma vez que este é o Setor que visa a integração do trabalhador às normas da empresa, sendo o assistente social responsável por essa função.

Outra questão feita às assistentes sociais entrevistadas foi com relação aos objetivos profissionais que tinham ao iniciar o exercício profissional na instituição e se eles foram realizados. As respostas foram as seguintes:

Olha [...] eu trabalhei no Estado, então eu dependia de recursos, do governo [...] então, sempre eu dizia, que eu não queria, que ia fazer tudo possível pra não trabalhar em órgão público porque nós penávamos muito, porque nós não tínhamos coisas básicas [...] então o que almejava era trabalhar em empresa e eu fui convidada daí pra trabalhar em empresa. [...] os objetivos foram realizados (assistente social A).

Olha, [...] muita coisa não era porque você queria, era porque era a política da empresa [...] Eu tinha feito um projeto, sabe [...] aonde eu queria trazer as dependentes por setores pra conhecer o local de trabalho do marido [...]. E esse era um projeto que eu tinha elaborado e ele tava na cúpula, na administração, e quando me saíram³⁵ [...] (assistente social B).

Na verdade assim: Quando falaram pra trazer o currículo na Sadia, você imagina mil e umas coisas, o que você vai fazer, projetos [...] às vezes até grupos de acompanhamentos, grupos de alcoolismo, de drogas, que você possa estar desenvolvendo dentro da empresa, tudo isso eu imaginei que poderia estar fazendo, com equipes multidisciplinares [...] tudo isso eu

³⁵ A assistente social referiu-se ao momento em que foi dispensada pela empresa.

imaginei. Só que quando eu vim prá realidade da Sadia, a gente percebe que isso nem sempre é possível [...] (assistente social I).

Os meus objetivos são atuar na área, e desempenhar um trabalho bem feito e ter a valorização enquanto profissional e eu acredito que, [...] como assistente social aqui dentro da Sadia, acredito que estou sendo valorizada enquanto profissional [...]. Até, a cada dia que passa, é uma nova atividade que eles tão inserindo pro Serviço Social, por exemplo, treinamento que não é uma atividade específica do Serviço Social [...] o auxílio para os supervisores no treinamento [...] (assistente social J).

Na fala da assistente social (A) se verificou as condições que muitas vezes os profissionais precisam enfrentar no cotidiano do exercício profissional. Embora ela tenha se referido ao setor público, com experiência vivenciada enquanto professora, depois ao atuar na empresa Sadia, como já foi salientado anteriormente, a dependência de recursos tanto financeiros como humanos, é uma constante para todos os profissionais de Serviço Social independentemente do espaço de atuação. Entretanto, para a entrevistada, seus objetivos se concretizaram, uma vez que sua meta era atuar em espaço privado.

Na entrevista com a profissional (B) percebeu-se com nitidez a imposição que a empresa faz ao profissional quando contratá-o. Ou seja, com isto, ela quer dizer que muitas atividades que não são da atribuição da profissão, são colocadas pela instituição contratante para que sejam executadas pelos profissionais. Como exemplos, podem ser citadas as atividades como a coleta do material para o exame ginecológico e a responsabilidade pela farmácia.

A análise da fala da assistente social (I), demonstrou como muitas vezes, os profissionais possuem uma expectativa muito grande diante do exercício profissional e como eles muitas vezes se frustram, ou se surpreendem frente às exigências que a empresa coloca para a atuação profissional.

Sobre esta situação, muito bem expressa é a fala de Yamamoto (2007),

[...] Os empregadores determinam as necessidades sociais que o trabalho do assistente social deve responder; delimitam a matéria sobre a qual incide esse trabalho; interferem nas condições em que se operam os atendimentos assim como os seus efeitos na reprodução das relações sociais [...] (idem, ibidem, p. 215).

A autora evidencia que muitas atividades que os assistentes sociais desenvolvem nas instituições que os contratam, não são executadas por que eles desejam, mas porque as

mesmas exigem da atuação profissional o cumprimento de tarefas, bem como delimitam e interferem na atuação.

Na visão da entrevistada (I), os seus objetivos estão sendo efetivados na instituição. De todas as assistentes sociais que concederam entrevista, esta é a assistente social que, por menos tempo atuou, visto que a mesma se formou recentemente, em 2005. Um aspecto que pode ser observado na sua fala, diz respeito à inserção de novas atividades para o Serviço Social. Percebeu-se que, no seu posto de vista isto é um fator positivo, uma vez que segundo ela, se valoriza a profissão. Esta é uma questão conseqüente da reestruturação produtiva que visa a formação de trabalhadores polivalentes, aptos para desenvolver diversas atividades, independente da formação que tenham obtido na academia.

No questionamento realizado para as assistentes sociais, sobre quais foram os limites da atuação, as dificuldades encontradas no período em que atuaram, obtiveram-se os resultados:

Eu sabia até onde eu podia liberar as coisas [...] Eu tinha muito apoio da diretoria [...] na empresa você tem que seguir as normas da empresa, você tem que se adequar com a empresa e sentir a necessidade da empresa [...] e você tem que corresponder de acordo [...] eles me davam carta branca, mas eu também sabia, tudo tem um linear, uma direção, [...] (assistente social A).

[...] você não dava um passo sem o consentimento da administração, [...] nesse ponto foi uma coisa muito boa porque o diretor administrativo da época assim era e é até hoje uma pessoa muito legal sabe, então tudo que você tinha você chegava prá ele, você colocava, ele te dava respaldo, pode fazer, faça, está legal, está correto, sabe [...] (assistente social B).

Principalmente a questão de você estar tirando os funcionários da linha de trabalho, porque na verdade você não consegue, eles têm um período que eles ficam durante o dia desenvolvendo aquela atividade e se você tira uma pessoa da linha vai estar prejudicando os outros. [...]. Então você não consegue desenvolver esse tipo de trabalho em grupos, de palestra [...] e fora do horário de trabalho ele não vai vir porque ele precisa descansar, dormir, quer dizer fica difícil [...] (assistente social I).

O principal limite é que a gente muitas vezes não tem autonomia prá estar resolvendo um problema [...] a assistente social, ela não tem autonomia suficiente de estar transferindo o funcionário, de estar realocando [...]. Outra dificuldade encontrada é estar realizando assim projetos [...]. Porque se você dispensa um, aquele funcionário que fica na linha, fica sobrecarregado [...] e desenvolver algum projeto, alguma palestra, alguma coisa nesse sentido fora do horário de trabalho do funcionário [...] (assistente social J).

A fala da assistente social (A) expressou o que vinha se afirmando anteriormente, isto é, a correspondência do profissional aos objetivos determinados pela instituição. Quando a entrevistada argumentou que ocorre adequação ao que a empresa exige, ficou explícito que, apesar do profissional dispor de relativa autonomia para exercer sua profissão, os limites para ela também estão delimitados. Na entrevista com a profissional (B), observou-se certa ambigüidade, já que ela, concomitantemente argumentou não poder realizar nada sem o consentimento das chefias, e ao mesmo tempo afirmou que a chefia era receptiva às suas propostas.

Ao observar o conteúdo obtido com a entrevistada (I), perceberam-se as dificuldades em relação ao desenvolvimento de um trabalho voltado para os trabalhadores em geral. Essa ação, segundo a assistente social, implica na retirada do funcionário em horário de expediente para alguma palestra ou algo parecido. Os supervisores não liberam pela falta que um trabalhador pode fazer na linha de produção, devido a outros trabalhadores já estarem ausentados do trabalho por diversos motivos, principalmente de saúde.

Na argumentação da assistente social (J), se verificou que o principal limite é a falta de autonomia que o profissional tem para resolver certas situações. Sobre esta limitação, Yamamoto (2007) salienta que a autonomia do assistente social é tensionada devido ao fato dele ser trabalhador assalariado, ou seja, estar numa relação de compra e venda da sua força de trabalho, na qual sua situação é de subordinado. A opinião da assistente social (J) concordou com a da profissional (I) no que concerne à dificuldade de tirar o trabalhador da linha de produção para participar de alguma atividade. Esta limitação se deve principalmente ao fato de que as empresas estão sempre preocupadas em produzirem cada vez mais, sendo que, dispensar o trabalhador em horário de expediente para alguma palestra vai acarretar em perda de produção para a organização empresarial.

Outra questão feita às entrevistadas foi com relação ao salário e o contrato de trabalho negociado com a instituição. As profissionais responderam que:

[...] já se passaram tantos anos [...] eu sei que eu ganhava bem, eu ganhava relativamente bem. Eu achava minha remuneração muito boa e ganhava hora extra também [...] (assistente social A).

[...] era um salário mais alto que todos, que todas aqui digamos assim da cidade [Toledo] [...] por isso era uma inveja, uma disputa em querer sabe trabalhar na empresa, porque a Sadia era um nome, de um peso [...] era a assistente social da Sadia, isso tinha peso, [...] (assistente social B).

Eu acho assim, conhecendo as minhas colegas que trabalham em prefeituras, eu acho que o salário da Sadia é o mesmo da região [...] pra assistente social [...]. Comparando com a região e comparando com a nossa realidade aqui é um salário normal. Contrato de trabalho é CLT [...] Não faz mais plantão³⁶, é claro que se tiver algum caso que o funcionário precisa localizar a família, que seja fora de hora, já atendi diversas vezes [...] (assistente social I).

Então o salário pago pela Sadia, ele está dentro dos padrões do mercado mesmo da região [...]. Aqui na Sadia, o salário é bom, é relativamente bom e todo ano tem sempre um reajuste, então tem uma certa valorização nesse sentido mesmo. Contrato de trabalho é CLT, [...] não trabalha no sábado [...] com exceção de quando tem treinamento, que daí a gente troca o horário [...] (assistente social J).

No tocante ao salário e contrato de trabalho, apontaram-se algumas diferenças. Uma destas diferenças refere-se ao período em que atuaram as profissionais (A e B) e as (I e J). Deve-se considerar um intervalo de tempo que equivale há mais de vinte anos de diferença. Percebeu-se que as assistentes sociais (A e B) referiram-se ao salário pago pela empresa, como um dos melhores, se não o melhor da época. Já as profissionais (I e J) referiram-se à remuneração como dentro dos padrões pagos pela região. Verificou-se com isso, que no início da institucionalização do Serviço Social na empresa, as profissionais eram melhores remuneradas do que na atualidade. A partir desta informação, se pode considerar dois aspectos para a questão do salário pago pela empresa. Primeiro: que o salário pago às assistentes sociais pela empresa baixou, ou segundo, que o salário das instituições públicas aumentou, já que o parâmetro de comparação utilizado pelas profissionais foi este.

Existe ainda outro diferencial no salário. No início do exercício da profissão na empresa, as profissionais (A e B), além de receberem pelas oito horas diárias que trabalhavam, recebiam hora extra quando realizavam os plantões. Atualmente, a instituição não paga horas extras trabalhadas. Caso as profissionais (I e J) excedam o horário de expediente, estas horas extras ficam acumuladas no banco de horas da empresa, sendo que as profissionais compensam essas horas ou minutos, saindo mais cedo ou entrando para o trabalho um pouco mais tarde do que o normal.

Com relação ao contrato de trabalho firmado entre profissional e empresa, prevaleceu nas informações coletadas com as entrevistadas, o que determina a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com relação às oito diárias de trabalho, totalizando quarenta e quatro horas semanais.

³⁶ A assistente social entrevistada se referiu ao plantão que as primeiras assistentes sociais faziam, isto é, quando além do período normal de expediente (oito horas), elas se revezavam para atender situações de urgência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término deste TCC, considera-se que se conseguiu a reconstrução da trajetória sócio-histórica do Serviço Social da empresa Sadia S/A de Toledo – PR pondera-se, entretanto que a mesma não está encerrada. Encontrar algumas das primeiras profissionais que atuaram na instituição e falar com as que atualmente atuam, foi certamente uma condição muito importante para demonstrar o processo percorrido pelo Serviço Social e as particularidades que existiram no transcorrer do exercício profissional das assistentes sociais que contribuíram para a construção e institucionalização da profissão neste espaço privado.

Acredita-se que se obteve resposta à problemática desta investigação, qual seja: Quais foram as mudanças que ocorreram no Serviço Social, através das atividades desenvolvidas pelos profissionais assistentes sociais que atuaram na empresa Sadia S/A período compreendido entre 1979 a 2007? Percebeu-se, no que diz respeito às atividades desenvolvidas pelos assistentes sociais, que existiram mudanças no Serviço Social da empresa. Entre elas podem citar-se: na institucionalização da profissão na instituição, sua participação no PGI era relacionada à orientações sobre higiene pessoal e corporal. Atualmente, a explanação feita pelas assistentes sociais no PGI diz respeito aos benefícios da empresa. No início, as assistentes sociais faziam escala de plantão para atender situações de emergência. Na atualidade, isso não ocorre. Eventualmente, as profissionais são solicitadas fora do horário de seu expediente normal para fazer atendimento relacionado a acidentes ou funerais.

A análise das atividades desenvolvidas nos diferentes períodos pelo Serviço Social, juntamente com a apreciação do conteúdo das entrevistas, confirmaram grande parte das informações que os teóricos da profissão de Serviço Social já vêm discutindo a algum tempo no espaço da produção de conhecimento. Entre estas informações, podem ser citadas as seguintes: O Serviço Social conforme Mota (1991), exerce suas atividades no Departamento de RH da empresa, no qual o objetivo é fazer o gerenciamento da força de trabalho. Da mesma forma, na empresa Sadia S/A, se verificou que o Serviço Social apesar de ter iniciado suas atividades localizadas em casas próximas aos frigoríficos, mais tarde a profissão instalou-se no Departamento de RH da empresa.

Neste ponto, pode-se afirmar ainda outra aproximação do Serviço Social na Sadia S/A com o conteúdo teórico, qual seja, que apesar de terem existido mudanças de atividades para o Serviço Social na instituição, o objetivo essencial da intervenção deste profissional

neste espaço, foi sempre o mesmo: atender as necessidades dos trabalhadores na medida em que estas interferem no processo produtivo.

Entre as atividades mais significativas desenvolvidas pelo Serviço Social na empresa Sadia S/A, pode-se constatar a demanda pela saúde do trabalhador. Isto, porém, revela não apenas a preocupação da empresa com o bem-estar físico e mental de seus trabalhadores, mas essencialmente a necessidade que ela possui de ter homens e mulheres saudáveis para que possam produzir cada vez mais, uma vez que o motivo da existência da empresa é fundamentalmente o lucro.

Assim sendo, de acordo com Mota (1991), o assistente social é solicitado pela empresa para administrar as carências materiais e sociais dos trabalhadores que interferem no processo produtivo. Ocorre que, na maioria das vezes, essas carências/necessidades dos trabalhadores são transformadas, pela e na visão da empresa, em problemas sociais que prejudicam a produtividade. Conseqüentemente, a empresa requisita o assistente social, por entender que ele é um profissional capacitado, para desenvolver atividades de caráter educativo junto à classe trabalhadora. Geralmente, o profissional desenvolve sua atuação mediante à prestação de benefícios sociais oferecidos pela empresa, que na visão desta última são compensações indiretas ao salário que o trabalhador recebe.

O Serviço Social na Sadia S/A, constatou sua ligação com a administração dos benefícios sociais. Entretanto, como foi afirmado do desenvolvimento deste trabalho, ressalta-se conforme Iamamoto (1997), que os benefícios sociais nada mais são do que direitos dos trabalhadores, uma vez que estes já produziram a mais-valia (trabalho excedente) que foi apropriado pela empresa e pelo Estado e que, sob uma forma transmutada aparece como benefícios/serviços sociais. Com esta afirmação da autora, fica evidente que os benefícios não são doações ou benevolências, são na verdade parte do valor criado pela classe trabalhadora que é devolvida para esta. Ocorre que, na maioria das vezes, isto aparece de forma mistificada, o que leva a não percepção desse processo, o que aparece ao invés de direito conquistado, como uma boa ação da empresa.

Ressalta-se ainda que, a interpretação das informações obtidas permitiu verificar pontos em comum com o referencial teórico deste trabalho quanto à formação profissional das assistentes sociais, no que concerne ao local, o período e o conteúdo aprendido durante a formação acadêmica e, quanto ao exercício profissional propriamente realizado na empresa, no que diz respeito à trajetória profissional, requisições exigidas pela empresa, objetivos profissionais, limites da atuação ou dificuldades encontradas e salário. Com certeza, esses aspectos foram de grande relevância para o trabalho.

REFERÊNCIAS

CESAR, M. de J. A experiência do Serviço Social nas empresas. *In: Capacitação em Serviço Social e política social*. Módulo 2. Brasília: UNB, Centro de Educação Aberta, Continuada a Distância, 1999.

CESAR, M. de J. Serviço social e reestruturação industrial: requisições, competências e condições de trabalho profissional. *In: MOTA, A. E. (org.). A nova fábrica de consensos*. São Paulo: Cortez, 1998, p. 115-148.

CFESS. Lei n. 8.662, de 7 de junho de 1993. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências. *In: Coletânea de Leis e Resoluções: Assistente Social: ética e direitos*. Rio de Janeiro: CRESS 7ª Região, 2006.

BARBIERI, C. **Sadia perde R\$ 760 milhões no mercado com crise internacional**. Disponível em: <http://tools.folha.com.br/print?site=emcimadahora&url=%3A%2Fwww1.folha.uol.com.br%2Ffolha%2Fdinheiro%2Fult91u449124.shtml> Acesso em: 20/10/2008.

CHIZOTTI, A. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

DELAZERI, D. C.; ROSA, E. A da. **Construção Aproximativa do campo de estágio: Sadia S/A**. Toledo, 2007.

DRUCK, G. A “cultura da qualidade” nos anos 90: a flexibilização do trabalho na indústria petroquímica da Bahia. *In: MOTA, A. E. (org.). A nova fábrica de consensos*. São Paulo: Cortez, 1998, p.45-68.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GUERRA, Y. O projeto profissional crítico: estratégia de enfrentamento das condições contemporâneas da prática profissional. *In: Serviço Social e Sociedade*, São Paulo: Cortez, n. 91, ano XXVIII, setembro, 2007, p. 5-31.

_____. Ensino da prática profissional no Serviço Social: subsídios para uma reflexão. *In: Temporalis n. 2*, Brasília: ABEPSS, ano I, jul./dez. 2000, p. 153-160.

IAMAMOTO, M. V. A herança conservadora do Serviço Social: atualização e busca de ruptura. *In: Renovação e conservadorismo no Serviço Social: ensaios críticos*. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1997, p. 17-39.

_____. O significado do Serviço Social na divisão do trabalho. *In: Renovação e conservadorismo no Serviço Social: ensaios críticos*. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1997, p. 91-100.

_____. A questão social no capitalismo. *In: Temporalis n. 3*, Brasília: ABEPSS, ano II, jan./jul. 2001, p. 9-30.

_____. A condição de trabalhador assalariado. *In: Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social*. São Paulo: Cortez, 2007, p. 214-221.

IBGE. **Contagem da população**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>> Acesso em: 16 de outubro de 2008.

JORNAL LIVRE. **História de Toledo**. Disponível em: <<http://www.jornallivre.com.br/90026/municipio-de-toledo.html>> Acesso em: 16/10/2008.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. de A. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1986.

MOTA, A. E. da. **O feitiço da ajuda: as determinações do Serviço Social na empresa**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1991.

NETTO, J. P. As direções da renovação do Serviço Social no Brasil. *In: Ditadura e Serviço Social: uma análise do Serviço Social no Brasil pós-64*. São Paulo: Cortez, 2006, p. 151-267.

_____. A construção do projeto ético-político do Serviço Social frente à crise contemporânea. *In: Capacitação em Serviço Social e política social: Módulo I: Crise contemporânea, questão social e Serviço Social*. Brasília: UNB, CEAD, 1999.

NICOLAU, M. C. C. O aprender do fazer (as representações sociais de assistentes sociais sobre o seu saber-fazer profissional): a dimensão educativa do trabalho. *In: Temporalis n. 4*, Brasília: ABEPSS, ano I, jul./dez. 2001, p. 43-72.

RECURSOS HUMANOS/SADIA. **Atendimento a casos de falecimentos**. Toledo, 1994.

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

SADIA. **Histórico da Sadia S/A.** Disponível em <<http://www.sadia.com.br>> Acesso em: 13/09/2005.

_____. **Visão e missão.** Disponível em: <<http://www.sadia.com.br>> Acesso em: 03/04/2008.

_____. **Convênio de Estágio Curricular Supervisionado do Curso de Serviço Social da Facitol.** Toledo, 1989.

SERVIÇO SOCIAL/SADIA. **Relatório Avaliativo do Estagiário.** Toledo, 1989.

_____. **Projeto Acompanhar atestados superiores a 10 dias.** Toledo, 2005.

_____. **Programa de planejamento familiar.** Toledo, 2003.

_____. **Projeto Acompanhamento dos afastados pelo INSS.** Toledo, 2005.

_____. **Projeto de atuação: Pré-aposentadoria.** Toledo, 1995.

_____. **Projeto Pré-aposentadoria.** Toledo, 1999.

_____. **Programa de metas do Serviço Social para o ano de 1990.** Toledo, 1990.

_____. **Relatório sobre brindes para as escolas das granjas.** Toledo, 1990.

_____. **Relatório sobre o trabalho social nas granjas.** Toledo, 1998.

_____. **Cronograma sobre o trabalho social nas granjas.** Toledo, 1997.

_____. **Projeto Integrado de Saúde, Lazer, Recreação, Relações Humanas e Serviço Social.** Toledo, 1997.

APÊNDICES

APÊNDICE I
DECLARAÇÃO PARA ENTREVISTA

DECLARAÇÃO

Eu _____ declaro autorizar Elizane Aparecida da Rosa que desenvolve o Projeto “O Serviço Social na empresa Sadia em Toledo – PR”, me entrevistar com fins de estudos para a formulação de Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social, vinculado a Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Toledo.

Assinatura

Número do Credenciamento
ao Conselho Regional

Toledo, ____/____/2008

APÊNDICE II
AUTORIZAÇÃO PARA A PESQUISA NO CAMPO DE ESTÁGIO

AUTORIZAÇÃO

Eu _____, autorizo a estagiária Elizane Aparecida da Rosa RG 85074890 a realizar estudo e análise dos documentos do Serviço Social – Departamento de Recursos Humanos e Gestão da Sadia/Toledo, com a finalidade do desenvolvimento do Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso “O Serviço Social na empresa Sadia em Toledo – PR” orientado pela docente Rosana Mirales CRESS 4456/PR.

APÊNDICE III
ROTEIRO PARA ENTREVISTA

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

- 1) Época em que se formou e local?
- 2) Qual era o entendimento sobre a profissão antes de iniciar o curso de Serviço Social?
- 3) Quais influências teórico-metodológicas que orientaram a prática profissional durante a formação acadêmica?
- 4) Depois de formada como assistente social a empresa Sadia foi seu primeiro emprego? Qual a trajetória profissional?
- 5) Quais as requisições que a empresa exigia para atuação profissional com os funcionários?
- 6) Do seu ponto de vista qual a importância de ter a atuação do assistente social na empresa?
- 7) Quais as atividades, projetos que desenvolveu na época?
- 8) Quais eram os objetivos profissionais que tinha ao iniciar o exercício profissional na instituição? Eles foram realizados?
- 9) Quais foram os limites da atuação, as dificuldades encontradas?
- 10) Qual o salário e como era o contrato de trabalho?

APÊNDICE IV
PERÍODO DE ATUAÇÃO DAS ASSISTENTES SOCIAIS NA EMPRESA SADIA S/A DE
TOLEDO

QUADRO 1 – PERÍODO DE ATUAÇÃO DAS ASSISTENTES SOCIAIS NA EMPRESA SADIA S/A DE TOLEDO

Nome	Período de admissão	Período de demissão
(A)	16/03/1979	18/12/1985
(B)	03/12/1985	06/10/1988
(C)	dados incompletos	
(D)	11/10/1988	10/10/1996
(E)	19/12/1988	03/04/1995
(F)	11/11/1996	12/12/1997
(G)	dados incompletos	
(H)	12/01/1998	06/03/2001
(I)	04/08/2003	em atividade
(J)	05/06/2006	em atividade

Fonte: dados obtidos através da pesquisa realizada na Sadia de Toledo, 2008.