

A ATUAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL NAS EMPRESAS DIANTE DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Flávia Cortez LEIRIÃO¹

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo conhecer a atuação do Serviço Social em empresas. Para isso é necessário compreendermos as transformações que a sociedade sofreu advindas do mundo do trabalho pela reestruturação produtiva, alterando o modo de produção capitalista, pela flexibilização do processo de trabalho, além das influências do novo ideário neoliberal, que afetaram na vida do trabalhador da fábrica pelo desmonte dos direitos sociais. Frente a essas questões, enfatizaremos a importância da intervenção do assistente social nas empresas, primeiramente porque é um campo de atuação tenso, cheio de contradições que deve ser aprimorado, e segundo, para que o profissional através de suas ações pautadas no Projeto Ético-Político de sua profissão venha contribuir na perspectiva de ações que levem à emancipação e conquista dos direitos dos trabalhadores nas empresas.

Palavras-chave: Reestruturação Produtiva. Mudanças do Mundo do Trabalho. Empresas. Serviço Social.

1. CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DAS EMPRESAS E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Para falarmos a respeito da atuação do Serviço Social nas empresas, é necessário, antes de tudo, a compreensão do surgimento das empresas e suas fases, contextualizadas às mudanças ocorridas no mundo

¹ Discente do 4º ano do curso de Serviço Social das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. E-mail: flavia_leiriao@yahoo.com.br. Participante do IV Encontro de Iniciação Científica e III Encontro de Extensão Universitária no ano de 2008.

do trabalho pela reestruturação produtiva, as quais são de suma importância para compreendermos nossa realidade atual relacionada à função das empresas e da presença do assistente social nelas.

Empresa é definida como organização de capital e trabalho com vistas à produção ou troca de bens. Ela tem, enquanto ente econômico, um sentido unitário, de algo estruturado para produzir ou fazer circular bens ou serviços. (WIKIPÉDIA, 2008)

Trata-se de atos destinados a uma finalidade comum, que organiza os fatores da produção, para produzir ou fazer circular bens ou serviços.

A função da empresa é abranger a produção ou circulação de bens ou serviços para o mercado. Na produção, temos a transformação da matéria-prima, e na circulação, temos a intermediação na negociação de bens. No que tange aos serviços, devemos abarcar toda “atividade em favor de terceiros, apta a satisfazer uma necessidade qualquer, desde que não consistente na simples troca de bens”, eles não podem ser objeto de detenção, mas fruição.

A partir dos anos 70, a sociedade vem sofrendo grandes transformações no mundo do trabalho, ou seja, em seu modo de produção dentro do sistema capitalista trazendo influências ao modo de gestão das empresas.

Essas transformações são advindas do processo de trabalho pela substituição do modo de produção fragmentado, pela automação e flexibilização das relações produtivas, ou seja, a substituição do padrão fordista/taylorista de produção, pelo padrão toyotista².

² Este modo de produção consiste na flexibilidade do processo de trabalho e da produção - busca-se atender as particularidades das demandas dos mercados consumidores, contrapondo-se a produção em massa e em série do taylorismo/ fordismo. Procura-se produzir menores quantidades e produtos diferenciados, visando à qualidade total e o aumento do lucro. Este processo ainda está acompanhado do desenvolvimento tecnológico, da informática e da robótica, que possibilitam o avanço qualitativo nas produções e atendem a mercados cada vez mais exigentes. Esta forma de trabalho desenvolve o trabalho terceirizado, precário e o subemprego. As consequências deste modelo de produção são as desregulações dos direitos do trabalho e um desemprego estrutural. Enfim, o trabalhador é chamado a produzir mais, em menor custo e cada vez mais em piores condições de trabalho e de vida. (REFERENCIA???)

Em cada crise que o capitalismo enfrenta, há sempre uma nova recomposição de seu ciclo de produção, mudando também sua organização, gestão e consumo da força de trabalho para se reerguer e recomeçar. Dessa forma, estes aspectos afetam as práticas profissionais, em especial aqui, a dos assistentes sociais.

Vale lembrar que, em uma conjuntura de crise, a reestruturação da produção e a reorganização dos mercados são iniciativas inerentes ao estabelecimento de um “novo equilíbrio”, que têm como exigência básica a reorganização do papel das forças produtivas na recomposição do ciclo de reprodução do capital, afetando tanto a esfera da produção quanto as relações sociais. (MOTA, 2000, P.27)

Dias (1997) apud Mota (2000, p.28), traz o conceito de reestruturação produtiva e diz que,

(...) “todo o processo conhecido como reestruturação produtiva nada mais é do que a permanente necessidade de resposta do capital às suas crises. Para fazer-lhes frente é absolutamente vital ao capital – e aos capitalistas – redesenhar não apenas sua estruturação “econômica”, mas, sobretudo, reconstruir permanentemente a relação entre as formas mercantis e o aparato estatal que lhe dá coerência e sustentação. Assim, o momento atual da subsunção real do trabalho ao capital – conhecido ideologicamente como a III Revolução Industrial – exige uma modificação das regras da sociabilidade capitalista, modificação essa necessária para fazer frente à tendência decrescente da taxa de lucro”.

Outra questão de relevância que contribuiu como influência nas mudanças no capitalismo mundial que provocaram mudanças no mundo do trabalho foi a crise dentro do próprio movimento operário e conseqüentemente a desestruturação do modelo social-democrata pela expansão do neoliberalismo e sua estratégia de privatização anti-social.

Segundo MOTA (2000), o neoliberalismo, como ideário econômico e político, é expresso nos princípios da economia de mercado e na regulação estatal mínima (...). É uma ideologia disseminada na sociedade, da qual afirma que somente através da economia de mercado que a realidade poderia mudar. Por isso, o Estado sai de cena, age minimamente com respostas à sociedade, e essa situação, contribui para o crescimento da desigualdade social no país e a exclusão da população ao

acesso às políticas públicas, tornando-se uma barreira para a efetivação dos direitos sociais devido à desmobilização da classe trabalhadora.

Essa nova forma de domínio afetou a classe trabalhadora, enfraquecendo sua organização enquanto classe, desmobilizando-a em relação ao enfrentamento de questões de seus interesses.

A flexibilização nos processos de trabalho advindas do modo de produção toyotista trouxe para dentro da fábrica a automação, a robótica e a terceirização, reduzindo ao mínimo a intervenção da mão-de-obra do homem, assim, são estas, novas formas de produção. São manifestações concretas da reestruturação produtiva, em razão deste modo de organização pela tecnologia avançada, gerando um aumento da produtividade e a redução do trabalho vivo, para a redução de custos.

As mudanças no mundo do trabalho pela expansão capitalista exigiram que os trabalhadores aderissem aos valores sociais, éticos, políticos e aos projetos capitalistas. Exigiram também que os aceitassem, através da interiorização do trabalho alienado, com comportamentos condizentes com o pensamento da classe dominante, “realizando uma verdadeira reforma intelectual e moral, visando à construção de outra cultura do trabalho e de uma nova racionalidade política e ética compatível com a sociabilidade requerida pelo atual projeto do capital”. (MOTA, 2000, p.29)

Para os trabalhadores, a reestruturação produtiva trouxe ao mundo do trabalho, a terceirização ou subcontrato, trabalho precário – perda dos direitos trabalhistas -, o desemprego, precarização dos salários, o aumento do trabalho feminino e a exploração do trabalho infantil, sofrendo a exclusão do mercado de trabalho formal.

Segundo a descrição de Teixeira (1996) apud Mota (2002, p.33),

as grandes unidades de capital transformaram o layout de suas estruturas produtivas num gigantesco esqueleto mecânico, onde se pode caminhar por suas vértebras, metros e mais metros, sem encontrar uma “viva alma”. Embora esse esqueleto possa se automovimentar, tenho nele mesmo a fonte de seu movimento mecânico, ele, contudo, precisa de uma fonte “externa” que o alimente. A subcontratação é essa fonte. As grandes corporações contam hoje com uma rede de pequenas e microempresas espalhadas ao seu redor, que têm como tarefa fornecer os *inputs* necessários para serem transformados em *outputs*, por aquele

monstro mecânico. Além disso, essas grandes unidades de produção contam com um enorme contingente de trabalhadores domésticos, artesanais, familiares, que funcionam como peças centrais dentro dessa cadeia de subcontratação. Constituem-se todos em fornecedores de “trabalho materializado”, porque, agora, a compra e a venda da força de trabalho são veladas sob o véu da compra e venda de mercadorias semi-elaboradas.

As empresas visam ao máximo à redução de seus custos, por isso, trouxeram para si inovações tecnológicas e organizacionais, e dessa forma, as empresas menores ou os empresários autônomos, recebem parcelas de menor valor sendo obrigados a contratar seus trabalhadores em condições precárias e desprotegidas da lei – sem registro na Carteira de Trabalho.

A produtividade das empresas cresceu exatamente pela demissão de trabalhos, com os novos métodos de gestão do processo de trabalho.

Carleial (1996, p.26-27) apud (MOTA, 2000, p. 34) afirma que o crescimento da produtividade se fez acompanhar da redução do nível de emprego industrial e da redução de 25% das horas pagas na indústria.

Assim, constatamos que a reestruturação produtiva no Brasil tem afetado as empresas com o desemprego pela redução dos postos de trabalho, trabalhadores sem carteira assinada, trabalho precário e trabalhadores terceirizados.

O processo de trabalho agora pode ser realizado em vários lugares, reproduzindo o trabalho coletivo, como na sua própria casa, na fábrica ou até mesmo em centros comunitários. Essas mudanças têm trazido influências aos trabalhadores para que estes se “naturalizem” com a exploração que sofrem com o trabalho, muitas vezes pela pressão exercida pelo empresariado.

Nos anos 80 era discutida a questão da humanização do trabalho e do direito ao cidadão, mas essas características a serem alcançadas se transformaram em termos como: “o compromisso do trabalhador com o cliente-consumidor, a qualidade total dos produtos e a produtividade e competitividade das empresas”, (MOTA, 2000, p.38) tornando a ordem societária passiva e desmobilizada, sem a presença do

exercício da cidadania do ser humano, acarretando no desmonte dos direitos sociais já conquistados.

Por isso, a presença do assistente social na empresa se faz necessária neste ambiente, para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, através da efetivação dos direitos sociais já conquistados, da conquista de novos direitos trabalhistas e da materialização do Projeto Ético-Político da Profissão do Serviço Social.

2 CONTRIBUIÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL NA BUSCA DA MATERIALIZAÇÃO DO PROJETO ÉTICO-POLÍTICO DA PROFISSÃO

Entendemos que a reestruturação produtiva através das transformações no mundo do trabalho, tem acarretado mudanças na vida dos trabalhadores.

É neste contexto que o profissional do Serviço Social atuará com um

conjunto de intervenções sócio-institucionais que reatualizem as formas de controle e subordinação do trabalho ao capital. Estas intervenções apontam para ações nas esferas da racionalização da produção, da intervenção estatal e do controle e recomposição política da subalternidade dos trabalhadores. (MOTA, 2000, p.39)

E, como afirma Clarck (1991) apud (MOTA, 2000, p. 38),

o objetivo não é simplesmente criar uma nova forma de organização do trabalho, mas criar uma nova forma de sociedade. Assim, a reestruturação produtiva ultrapassa o âmbito das relações na produção, no espaço da empresa capitalista, protagonizando o surgimento de outras práticas sócio-institucionais que não se relacionam imediatamente com a dinâmica da produção.

Segundo **Iamamoto e Carvalho (1982)**, o Serviço Social na empresa remonta a 1941 em nosso país, em duas empresas públicas. “De 1943 a 1947, ele começa a expandir-se, tanto em instituições públicas, como em organizações não governamentais da época e em empresas privadas, inclusive uma rural, e também no comércio. (FREIRE, 2003, p.65)

O surgimento dessas instituições e da atuação do Serviço Social nelas se deu no período dos avanços na cena política do movimento dos operários que reivindicavam melhores condições de trabalho, pois se reconheceram enquanto classe com necessidades em comum.

Esse movimento de reconhecimento dos trabalhadores de suas necessidades e a problematização das mesmas com expressão política é configurada como “questão social”. É aqui, neste contexto que se instala o Serviço Social nas empresas como um campo específico.

O crescimento das indústrias pelo processo de industrialização refletiu nas condições de trabalho dos operadores da sociedade capitalista com a apropriação privada, da riqueza socialmente produzida, por uma minoria dominante.

Essas mudanças na sociedade capitalistas interferiram na saúde dos trabalhadores, em suas condições de vida e de trabalho, por motivos de extensas horas de trabalho exaustivo, muitas vezes pesado e repetitivo, além da má remuneração.

O empregador, das empresas, contrata o assistente social com o objetivo de minimizar os conflitos existentes pela contradição entre a relação capital X trabalho e a reprodução do homem como parte integrante do modo de produção.

A presença do profissional do Serviço Social nas empresas se intensificou na década de 70, pois as relações empresariais necessitavam da ação do assistente social, afim de que respondessem às necessidades da reprodução material da força de trabalho e para que também atuassem de maneira que controlassem e manténs um equilíbrio na convivência entre empregado/trabalhador e empresa/empregador.

O assistente social foi contratado pela empresa para “detectar e atenuar as tensões provenientes da intensificação do processo de exploração da força de trabalho e do movimento de resistência dos trabalhadores”, para atuar na resolução de problemas manifestados pelos funcionários que interferiam no processo de produção dos mesmos, como o absenteísmo, o acidente de trabalho, o alcoolismo e a insubordinação. Também para amenizar as questões relacionadas à vida privada e ao

cotidiano que acabam interferindo também no desempenho do trabalho no seu trabalho.

Ricardo Silveira Luz (1995) faz uma crítica à algumas ações que o assistente social exerce/exercia nas empresas, e apresenta algumas propostas para o Serviço Social. Na maioria das vezes, o profissional se limita a apenas orientar funcionários de seus direitos, esclarecendo suas dúvidas relacionadas, por exemplo, à Previdência Social e outros, e não ousa ir além, deixando de lado a direção social de sua formação, ou seja, o Projeto Ético-Político de sua profissão.

Para tanto, faz-se necessário investir no atendimento em grupo em de focar no atendimento individualizado, pois o trabalho em grupo amplia o atendimento e tem um caráter preventivo e educativo.

O profissional do Serviço Social poderá na área da administração de Recursos Humanos / Gestão de Pessoal trabalhar os seguintes objetivos:

1. Avaliar o clima organizacional – é este o reflexo dos ânimos ou dos estados de espírito dominantes das pessoas nas empresas, em um determinado período que é influenciado por fatores externos ou internos a empresas. Revela o grau de satisfação dos funcionários;

2. Integrar, assistir e aconselhar os recursos humanos – com ações para melhorar as relações interpessoais e interdepartamentais adotadas pelas empresas, promovendo a integração das pessoas nos diferentes níveis hierárquicos e também as diferentes funções da empresas, vendas, produção, finanças e materiais;

3. Orientar os recursos humanos – por meio de pesquisas formais e informais junto aos funcionários; programa de desligamento; reuniões de grupo de funcionários; cursos para funcionários de acordo com seus interesses e; atendimento individualizado;

4. Aprimorar as condições de trabalho – com programas de novos funcionários; almoços, jogos, excursões, gincanas; programa de visita

de familiares à empresa; programa de escolha de operário padrão; homenagens a veteranos; montagem de murais; incentivo às atividades do grêmio ou da associação; horários flexíveis de trabalho; mudanças no critério de disciplina; avaliação e desempenho; homenagens a funcionários; programa de sugestões; campanhas de higiene no espaço de trabalho; administração de benefícios; e,

5. Aprimorar a realidade social dos recursos humanos – através da pesquisa sócio-econômica dos funcionários e criando programas para a mudança da realidade social por meio de: programa de alfabetização e supletivo; programa de ajuda financeira; programa de orientação vocacional para filhos de funcionários; mutirão para aquisição de bens domésticos duráveis; preparação para aposentadoria; conscientização nas áreas de saúde, educação lazer.

As empresas esperam do profissional assistente social tenha um perfil:

- Atualizado;
- Informado;
- Culto;
- Crítico
- Competente, que seja capaz de propor ações;
- Capaz de formular, avaliar e recriar propostas – processo de gestão;
- Conhecedor do instrumental técnico-operativo, capaz de realizar ações de assessoria, planejamento, negociação e pesquisa;
- Capaz de não abandonar os ideais, com vistas sempre ao enfrentamento e a busca da transformação;
- Capacidade de realizar a gestão de RH, visando agregar valor ao negócio;
- Criar uma cultura organizacional;
- Ter domínio de micro informática e redimensionamento do uso das informações;

- Ter domínio de idiomas;
- Capacidade de resolver conflitos e problemas;
- Capacidade de dar respostas;
- Realizar gerenciamento participativo;
- Valorização do cliente interno;

O Serviço Social tem como desafio consolidar seu Projeto Ético-Político na empresa, aproximando-se dos seus usuários e suas condições de vida, levando-os a romperem com sua relação tuteladora, materializando os princípios éticos do Código de Ética da profissão, dentre eles, a liberdade, a equidade, a justiça social, a cidadania e a emancipação, no cotidiano do trabalho do profissional.

O assistente social ao atuar na empresa, não poderá dissociar seu projeto profissional de sua atuação, pois, se torna de extrema necessidade, conhecimento e posicionamento que sua ação seja voltada para a orientação, defesa e sustentação dos direitos sociais - trabalhistas, viabilizando sua efetivação.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como vimos no primeiro capítulo deste artigo, a sociedade sofreu grandes influências através da reestruturação produtiva, alterando o modo de gestão das empresas com a flexibilização do processo de trabalho.

Vimos também, a definição da empresa e sua função, e que essa norma forma de domínio aos trabalhos, tanto pelo novo modo de produção, quanto pelo novo ideário neoliberal, afetou na vida dos trabalhadores pela perda da consciência que tinham como classe, desmobilizando-os, como também em sua saúde.

É importante destacar que a reestruturação produtiva no Brasil tem afetado as empresas com o desemprego pela redução dos postos de

trabalho, trabalhadores sem carteira assinada, trabalho precário e trabalhadores terceirizados.

O Serviço Social, sendo uma profissão interventiva que traz em si, na direção de sua ação o ideário marxista, pela busca da transformação da realidade, pode-se afirmar então, que o profissional é capaz de realizar ações de cunho democrático e emancipador, que leve os sujeitos, mais precisamente aqui, os trabalhadores, a se tornarem protagonistas de sua própria história.

O assistente social nas empresas tem como compromisso desenvolver ações que proporcione melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, melhoria em suas condições de trabalho, e acima de tudo a efetivação dos direitos trabalhistas, além de levá-los a ampliarem sua consciência enquanto classe trabalhadora, para que estes possam lutar também pela conquista de novos direitos sociais.

Vale lembrar que o profissional atualmente, deve romper com muitas ações limitadas que tem executado nas empresas, como por exemplo, a simples orientação dos direitos trabalhistas dos funcionários. O assistente social não pode esquecer que sua formação vai muito além que a mera orientação de direitos, ele deve redescobrir propostas e possibilidades de atuação visualizando os trabalhadores como sujeitos e não vítimas, de acordo com os princípios da cidadania e eliminação dos preconceitos no exercício de sua profissão.

O assistente social nas empresas tem como compromisso a materialização dos princípios éticos do projeto de sua profissão, se posicionando em favor da equidade e justiça social e que defenda intransigentemente os direitos do trabalhador, colocando os direitos sociais como foco de sua ação para conquista e ampliação dos já existentes.

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREIRE, Lúcia M. B. **O Serviço Social na Reestruturação Produtiva: Espaços, programa e trabalho profissional.** São Paulo: Cortez, 2003

IAMAMOTO, Marilda Villela; CARVALHO, Raul de. **Relações sociais e serviço social no Brasil: esboço de interpretação histórico-metodológica.** 6. ed. São Paulo: Cortez, 1982

LUZ, Ricardo Silveira. **Clima Organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

MOTA, Ana Elizabete (org). **A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social.** 2ªed. – São Paulo: Cortez, 2000.

PINTO, Roseni Inês Marconato [ET AL]. **Ação Educativa do Serviço Social em Empresas Privadas.** Emancipação. UEPG, 2005.

WIKIPÉDIA. A enciclopédia livre: **Breve História da Empresa.** Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Empresa#Breve_Hist.C3.B3ria_da_Empresa Acesso em 13/06/2008 as 09:29

WIKIPÉDIA. A enciclopédia livre: **Empresa.** Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Empresa> Acesso em 13/06/2008 as 06:26