

**UNIVERSIDADE ALTO VALE DO RIO DO PEIXE – UNIARP
CURSO DE SERVIÇO SOCIAL**

DEBORA DE LIMA LISCHINÉSKI

**IMPACTO DOS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA ADAMI S/A NA
MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DOS SEUS COLABORADORES**

CAÇADOR

2016

DEBORA DE LIMA LISCHINÉSKI

**IMPACTO DOS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA ADAMI S/A NA
MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DOS SEUS COLABORADORES**

Monografia apresentada como exigência para a obtenção do título de Bacharel do Curso de Serviço Social, ministrado pela Universidade Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP, sob orientação da professora Ms. Luciana Marques.

CAÇADOR

2016

DEBORA DE LIMA LISCHINÉSKI

**IMPACTO DOS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA ADAMI S/A NA
MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DOS SEUS COLABORADORES**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado, adequado para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social e aprovado e aprovado na sua versão final em 12/12/2016, com nota _____, atendendo às normas da legislação vigente da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP e sob a Coordenação do Curso de Serviço Social.

Prof^a. Dra. Fátima Noely da Silva
Coordenadora do Curso de Serviço Social

Prof^a. Ms. Luciana Marques
Professora Orientadora

À minha família, pela sua capacidade de acreditar e investir em mim.

*Mãe, seu cuidado e sua dedicação foram atitudes que me deram, em alguns momentos, a esperança para seguir.
Pai, sua presença significou segurança e certeza de que não estou sozinha nessa caminhada.
Meu Amor, por acreditar no meu potencial.*

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer, primeiramente, a Deus, que me deu seu fôlego de vida, sustentou-me, dando-me coragem para questionar realidades e propor sempre um novo mundo de possibilidades.

Quero também agradecer aos meus pais e a minha irmã, razões pelas quais estou aqui, pelo incentivo, apoio amor e carinho oferecidos para chegar até o fim desta etapa.

Ao meu esposo Robson que me compreendeu esses quatro anos, apoiando-me, estando ao meu lado nos momentos mais difíceis desta caminhada, não deixando eu desistir desse sonho.

Aos meus sogros Ivone e Márcio que estiveram à disposição esses quatro anos para me ajudar em tudo que precisava, abdicando de seu tempo para me apoiar.

Agradeço pelas incessantes orações da minha tia Rute a qual dedicava do seu tempo para estar pedindo por mim.

Quero agradecer a minha Orientadora, Luciana Marques, a qual considero como amiga. Obrigada por todos os ensinamentos, orientações e experiências repassados nesses anos de curso com muito incentivo, apoio, dedicação e muita paciência.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento desta monografia.

À empresa Adami S/A na pessoa do gerente Edson Luiz Grandó pela oportunidade de estágio junto à pesquisa de campo realizada; também a minhas supervisoras de Estágio, Sônia e Andrea, que me deram todo o suporte, conhecimento e dedicação para que pudesse chegar até aqui. Meu muito obrigada!

Agradeço também às minhas amigas, que levarei para o resto da vida, Tatiane e Patrícia! Obrigada pelo incentivo, amizades, risadas e por vocês compartilharem muito conhecimento nesta etapa. Enfim, a todos que, de alguma forma, contribuíram para esta conquista. Obrigada!

RESUMO

A acadêmica está abordando um tema sobre os benefícios sociais dentro de uma empresa privada, a Adami S/A, localizada em Caçador/SC e, seu impacto na qualidade de vida dos seus colaboradores, realizando assim uma pesquisa com 10% dos colaboradores da unidade de negócio papel e embalagens da referida empresa. A análise buscou mensurar os impactos obtidos através dos benefícios oferecidos pela empresa, na sua vida do colaborar e respectivamente de sua família. Este trabalho, em sua fundamentação teórica, enfatizou o sistema capitalista e sua relação com a qualidade de vida do homem em geral, as suas características desde seu início, à época do desenvolvimento do capitalismo mercantil até o capitalismo monopolista, que representa a fase de introdução do Serviço Social no universo da empresa. Analisando o capitalismo no seu início e contrapondo aos dias atuais quando o Serviço Social representa uma categoria profissional importante ao desenvolvimento do setor privado e seu compromisso social diante do desenvolvimento humano daqueles que se agregam à empresa, os colaboradores. A análise da pesquisa, apontou o impacto significativo que os benefícios sociais oferecidos pela empresa geram na qualidade de vida dos colaboradores, além disso, apresenta propostas elencadas pelos próprios colaboradores no sentido de melhorá-los. Destaca-se a importância do setor de Serviço Social em uma empresa privada, enfatizando sua importância para os colaboradores da empresa Adami S/A, sendo este o setor que gerencia os benefícios sociais da empresa.

Palavras-chave: Serviço Social, empresa, benefícios sociais, qualidade de vida.

ABSTRACT

The academic is addressing a theme about social benefits within a private company, Adami S/A, located in Caçador/SC and its impact on the quality of life of its employees, thus conducting a survey with 10% of the employees of the unit business paper and packaging company. The analysis sought to measure the impacts obtained through the benefits offered by the company, in the life of the collaborator and respectively of his family. This work, in its theoretical foundation, emphasized the capitalist system and its relationship with the quality of life of man in general, its characteristics from its beginning, at the time of the development of mercantile capitalism to monopoly capitalism, which represents the introduction phase of Social Service in the company universe. Analyzing capitalism in its beginning and opposing to the present day when the Social Work represents an important professional category to the development of the private sector and its social commitment before the human development of those who join the company, the collaborators. The analysis of the research, pointed out the significant impact that the social benefits offered by the company generate in the quality of life of the collaborators, in addition, it presents proposals listed by the employees themselves in order to improve them. The importance of the Social Service sector in a private company is emphasized, emphasizing its importance for the employees of Adami S/A, which is the sector that manages the social benefits of the company.

Key-words: Social work, company, social benefits, quality of life.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	08
2. CAPITALISMO: UMA CONSTRUÇÃO HISTÓRICA.....	12
2.1. RELAÇÕES DE PRODUÇÃO: DOS PRIMÓRDIOS AO CAPITALISMO.....	12
2.2.A CONQUISTA DE DIREITOS É EXPRESSÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHADOR.....	19
2.3. O CAPITALISMO E A QUESTÃO SOCIAL.....	22
2.4.FORDISMO X TOYOTISMO: BASES PARA A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.....	24
3. SERVIÇO SOCIAL E SUA VINCULAÇÃO AO SISTEMA CAPITALISTA: ASPECTOS HISTÓRICOS E A INSERÇÃO NA EMPRESA MODERNA.....	30
4. DESENVOLVIMENTO DE PESQUISA DE CAMPO NA EMPRESA ADAMI S/A.....	38
4.1. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA ADAMI S/A.....	38
4.2.DADOS HISTÓRICOS.....	39
4.3. RELAÇÃO EMPRESA X FUNCIONÁRIOS.....	41
4.4.SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA ADAMI S/A E SEU PROJETO DE ATUAÇÃO.....	43
4.5.BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA ADAMI S/A.....	45
4.6. DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA.....	51
5. RESULTADOS DA PESQUISA E ANÁLISE DOS DADOS.....	53
5.1. QUALIDADE DE VIDA PELO OLHAR DO COLABORADOR DA EMPRESA ADAMI S/A.....	54
5.2. IMPACTOS QUE OS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA ADAMI S/A CAUSAM NA VIDA DOS FUNCIONÁRIOS E SUAS FAMÍLIAS.....	65
5.3. SUGESTÕES DOS COLABORADORES QUANTO AOS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA.....	84
5.3.1. Sugestão dos Colaboradores para Novos Benefícios na Empresa.....	90
6. CONCLUSÃO.....	93
7. REFERÊNCIAS.....	98
8. ANEXOS.....	101

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão do curso (TCC) é uma construção teórica resultante do processo formativo do curso de Serviço Social da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP). Ao final desse processo acadêmico, apresenta-se este trabalho de pesquisa sobre o impacto dos benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

A problemática envolvida na pesquisa indagou sobre qual o impacto dos benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. O objetivo geral da pesquisa buscou analisar os impactos dos benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores enquanto que os objetivos específicos pretendiam relacionar, teoricamente, o mundo do trabalho e empresa; identificar a relação entre benefícios empresariais e qualidade de vida dos trabalhadores; caracterizar a empresa Adami S/A; apontar os benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A; identificar quais benefícios são valorizados pelos colaboradores da empresa Adami S/A.; apontar os ganhos econômicos com investimento em qualidade de vida.

Benefícios oferecidos pelas empresas são constituídos de facilidades, vantagens, conveniências proporcionadas aos funcionários para suprir necessidades. Os benefícios não são agregados aos salários, porém são oferecidos para contribuir na qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores. As vantagens de aplicação dos benefícios são para os colaboradores e para a empresa.

Em se tratando da empresa Adami S/A, existe uma diferenciação entre os benefícios espontâneos e os benefícios legais oferecidos pela empresa. Os espontâneos são aqueles que a empresa oferece ao seu colaborador por livre e natural vontade, enquanto que os legais são determinados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e através das convenções sindicais dos ramos de atuação da empresa. No caso específico da empresa Adami S/A ainda existem benefícios considerados mistos, ou seja, aqueles que são obrigações da empresa, mas que permitem a contrapartida do trabalhador, no entanto, a empresa em questão, realiza a cobertura total dos mesmos.

As formas mais conhecidas de benefícios garantidos pelas empresas são transporte, alimentação, assistência médico-hospitalar, assistência odontológica,

seguro de vida em grupo, planos de empréstimo pessoal, serviço social, assistência jurídica, planos de seguridade social ou complementação de aposentadoria (benefícios assistenciais) e grêmio ou clube. As empresas oferecem benefícios no intuito de interferir positivamente na vida do trabalhador, além de motivá-los para o trabalho.

A empresa, ao garantir a motivação dos trabalhadores, poderá diminuir a rotatividade e o absenteísmo dos funcionários, ao mesmo passo que aumenta a produtividade. Nesse sentido, os ganhos com a oferta de benefícios serão para ambos: empresa e trabalhadores. Se do ponto de vista da empresa os benefícios são aliados, pode-se dizer que para os trabalhadores também existem vantagens, pois alguns benefícios oferecidos como, por exemplo, o plano de saúde, o qual oferece segurança ao colaborador com relação a sua saúde e da sua família. Outros benefícios podem contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional, além de garantir bem-estar e a qualidade de vida aos colaboradores da empresa.

Neste trabalho considera-se que os benefícios são indispensáveis na realidade de uma empresa. No entanto, existem questionamentos sobre essa prática, os quais norteiam este trabalho de pesquisa. Ou seja, seriam estes benefícios uma motivação para o trabalho? Os benefícios contribuem realmente para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores? Benefícios serviriam de retorno para as empresas em forma de maior dedicação ao trabalho? Os benefícios representariam uma nova forma de comprometimento das empresas com responsabilidade social? Essas são questões motivaram a elaboração deste estudo monográfico no sentido de aprofundar teoricamente sobre a temática, considerando que este é o espaço de atuação de um profissional assistente social dentro da empresa, portanto um grande desafio de intervenção.

Para o serviço social inserido na empresa, o campo dos benefícios é de grande importância, pois através deles o profissional trabalha com as relações sociais e problemas sociais dos indivíduos, realizando intervenções no âmbito de trabalho, promovendo projetos para melhor atender a seus colaboradores no âmbito organizacional, diminuindo assim a diferença entre capital e trabalho. Na grande maioria das vezes, o assistente social é o responsável pela execução dos benefícios oferecidos pela empresa.

Em se tratando exclusivamente da empresa integrante desta pesquisa, destaca-se que a Adami S/A é uma organização privada que, atualmente, conta com

aproximadamente 2008 trabalhadores, sendo que os mesmos são nomeados de “colaboradores”. Esses profissionais integram as diversas áreas e regiões de atuação da empresa, sendo que atuam em diferentes unidades fabris, como é o caso das unidades de negócio florestal (reflorestamento), unidade de negócio energia (energia elétrica), unidade de negócio madeira, unidade de negócio papel, unidade de negócio embalagem e a unidade de negócio pasta químico-mecânica. A empresa conta com uma estrutura moderna, pois investe constantemente em tecnologia, visando à produção em grande escala e na produção de qualidade.

A organização empresarial possui uma estrutura bem definida, hierarquizada e delineada através de divisões setoriais. As normas de qualidade e segurança são seguidas de forma consistente, buscando a primazia ambiental e social. A empresa já recebeu o Selo Social, tendo em vista suas ações em prol do desenvolvimento econômico e social da comunidade em que está inserida.

Observa-se que a empresa mantém sua filosofia de atender às necessidades de seus clientes através da melhoria contínua de sua infraestrutura, tecnologia fabril e qualidade dos seus produtos, sempre contando com a satisfação de seus colaboradores e atuando de forma consciente e respeitosa nas questões sociais e ambientais.

O Serviço Social na empresa faz parte da divisão de recursos humanos, sendo acompanhada por outros setores: a gerência, o treinamento e desenvolvimento, a administração de recursos humanos, a segurança e medicina do trabalho e a comunicação corporativa.

Com objetivo de analisar os impactos dos benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A na melhoria da qualidade de vida dos seus colaboradores, desenvolveu-se uma pesquisa para este TCC, buscando identificar quais impactos a empresa causa ao oferecer benefícios, além de observar se os colaboradores reconhecem os benefícios que a empresa oferece a eles, quais os benefícios que os mesmos valorizam, e se os benefícios estão ligados à qualidade de vida e o bem-estar segundo os colaboradores. Através disso, possibilita-se uma reflexão referente aos benefícios oferecidos, apresentando o resultado aos profissionais de Serviço Social da empresa Adami S/A para rever, ampliar, mudar as estratégias dos benefícios. Isto é, identificando as melhorias a serem realizadas nos benefícios já existentes até mesmo com a indicação dos sujeitos da pesquisa na elaboração de novos benefícios que

ainda não estão implantados na empresa para assim melhor atender às demandas trazidas pelos próprios colaboradores.

Nesta perspectiva, o TCC foi desenvolvido com os seguintes procedimentos: inicialmente uma pesquisa bibliográfica sobre o assunto, a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponibilizado na Internet. Na sequência, com a aplicação de questionários aos colaboradores da empresa, seguido da descrição e análise da pesquisa de campo.

Esta pesquisa foi aplicada com os colaboradores da empresa Adami S/A, que atualmente conta com 2.008 colaboradores e mantém sua estrutura composta pelas unidades de negócio pasta química-mecânica, florestal, madeireira, papel, embalagem e energia elétrica. Em suas atividades industriais, atua com a pasta química-mecânica, madeira serrada e beneficiada, paletes, painéis, molduras, portas, kits portas, papel para embalagens, chapas e embalagens de papelão ondulado secundárias, energia elétrica e plantio de florestas produtivas, desde a produção de mudas até a colheita. Porém a pesquisa será realizada somente com os colaboradores das unidades de negócio Papel e Embalagens que produzem o papel e as embalagens.

Os colaboradores das unidades de negócio papel e embalagem foram acompanhados no período correspondente ao segundo semestre de 2016, são ao todo 850 colaboradores nas unidades de negócio. Desse universo, aplicou-se o questionário com 10% dos colaboradores, foram ao todo 85 colaboradores selecionados e entrevistados no horário da ginástica laboral de cada setor das unidades de negócio. Nos períodos de outubro e novembro foram realizadas a coleta de dados.

2. CAPITALISMO: UMA CONSTRUÇÃO HISTÓRICA

Este primeiro capítulo enfatiza as relações de trabalho e de produção desde os primórdios até o capitalismo, considerando o período dos nômades, os períodos escravista e feudalista até chegar ao sistema econômico atual, isto é, o capitalismo. Destacar-se-á a transição do feudalismo até chegar ao capitalismo, considerando as relações de produção, as drásticas mudanças sociais surgidas, a luta dos trabalhadores em resistência à exploração ocasionada por esse sistema, bem como a conquista de direitos sociais enquanto expressão da organização dos trabalhadores. Abordar-se-á a relação existente entre capitalismo e o surgimento da questão social, destacando-se suas expressões.

Além disso, mencionar-se-ão aspectos referentes ao modelo fordista de produção, contrapondo-se ao modelo toyotista, pois é nisso que se encontram as bases para a reestruturação produtiva, bem como as mudanças ocasionadas no mundo da produção a partir dos anos de 1970 no Brasil, quando se inicia o processo de reestruturação produtiva no País.

2.1. RELAÇÕES DE PRODUÇÃO: DOS PRIMÓRDIOS AO CAPITALISMO

A possibilidade de manipulação da natureza pelo homem, através do trabalho, enquanto atividade idealizada, é para esse uma atividade fundante e também responsável pela evolução da sociedade. Nos primórdios da civilização, quando os seres humanos eram nômades¹, exerciam relação com a natureza, buscando a sobrevivência, pois, juntamente a sua prole, dependiam daquilo que a natureza produzia. Utilizavam-se da prática da caça, da pesca e da colheita de frutos. Não possuíam um único lugar estabelecido, tendo em vista deslocarem-se de tempos em tempos, acompanhando os ciclos da natureza, em busca de alimentos. Instalados em novos espaços, ficavam até o fim da colheita daqueles alimentos que a natureza oferecia e, tão logo acabassem, procuravam outros locais para se alocar, dando sequência à luta pela sobrevivência.

¹ Nômade é o povo que não tem moradia fixa e se desloca constantemente de lugar. Os primeiros povos pré-históricos eram nômades, pois viviam da caça, pesca e coleta de frutos e raízes. Quando o alimento escasseava, mudavam de lugar em busca de suprimentos (Web, Klick Educação, 2016).

No entanto, essa relação de dependência da natureza foi alterando-se ao longo da história. O ser humano aprendeu a manipulá-la para seu bem e seu consumo, apreendendo formas de se proteger da própria ação dela contra o frio, o calor, as pragas. Passou, também, a manipular a agricultura, produzindo alimentos em todas as estações do ano, ou seja, modificou a forma de produzir e se relacionar com a natureza. (Web, Portal Educação, 2016). A partir disso, o homem modificou sua própria história.

Nesse processo histórico de alterações, tendo sempre por base o trabalho enquanto atividade humana, as sociedades de diferentes épocas se organizam através de distintos modos de produção. O modo de produção é a maneira pela qual a sociedade produz seus bens e serviços e uma sociedade é formada por suas forças produtivas e pelas relações de produção existentes nessa sociedade, ou seja, se na antiguidade o homem trabalhava para a sua sobrevivência, na atualidade, o processo de trabalho tornou-se tão complexo que existem relações de poder e de exploração do trabalho de um ser humano sobre outro. Constituem-se, assim, as relações sociais de dominação e subordinação em meio ao assunto da sobrevivência humana.

A isso, refere-se o capitalismo, porém outros modos de produção o antecederam, sendo o escravismo e o feudalismo os mais significativos. E, dessa maneira, o ser humano interage em meio a mudanças na sua forma de agir, de pensar, de transformar a realidade social.

O modo de produção escravista clássico ocorreu na Grécia e Roma em meados do século IV até o final do século XV. Esse período de escravidão teve como características a propriedade das terras e dos escravos sob posse dos Senhores, além do trabalho daqueles na produção de bens, sendo-lhes exigida demasiada força física.

Constata-se que o escravismo foi o primeiro modo de produção no qual se instaurou o pleno desenvolvimento da propriedade privada e da dominação de um ser humano sobre o outro. Destarte, nem sempre foi dessa maneira, pois os povos viviam em grupo de clãs², não só produzindo com base na sustentação do coletivo, sem o conceito de individualidade, mas também partilhando o que se produzia na terra com todos que formavam o coletivo. (Web, Portal Psico Vida, 2016).

² Clãs é um grupo de pessoas unidas devido a um determinado grau de parentesco e linhagem (Web, Significados, 2016).

No entanto, as terras passaram a ser divididas como forma de garantir a individualidade e o poder particular a fim de estabelecer o que se fazer com a produção de cada um e, portanto, nesse momento, incentivou-se a propriedade privada. Vale ressaltar, todavia, que, nessa divisão, nem todas as famílias e indivíduos ficaram com terras férteis ou com água próxima de suas terras, dificultando, assim, a sobrevivência e a administração das plantações.

Como em tal período não existia moeda como forma de compra e venda, era costume a prática do empréstimo ou troca de produtos (in natura) entre as famílias. Quando uma família não produzia ou perdia sua produção de alimentos, como, por exemplo, um grupo perdia sua plantação de trigo logo se buscava, por costume, emprestar do seu vizinho ou de alguém próximo para devolver no próximo ano. Ao iniciar-se outra safra, se o indivíduo não tivesse o produto para devolver o trigo que emprestou, o mesmo tinha que dar suas terras em troca da dívida ou, caso não possuísse mais terras, viraria escravo.

A partir disso, então, que se iniciou a escravidão por dívidas, ou melhor, qualquer um poderia virar escravo se não pagasse seus débitos. Como consequência, uns passaram a ter mais terras que os outros, além de mais poder, garantindo para si mais terras e também escravos, iniciando a primeira maneira da formação do escravismo a partir das dívidas adquiridas pelos donos das terras.

A segunda maneira de se ter escravos acontecera através das guerras, pois os povos derrotados eram escravizados pelo povo vencedor da guerra. Essa era “a maior fonte de escravos, fazendo com que os preços ficassem baixos e estimulando uma atividade paralela, o comércio de escravos” (Salvia, Web, 2016).

Os escravos, sob posse do “Senhor de escravos”, tornaram-se produto de comercialização, sendo vendidos, trocados, emprestados, alugados. Não obstante a isso, eram-lhes negados direitos e participação política, pois não eram considerados cidadãos e não recebiam tratamento digno aos seres humanos. Os escravos foram utilizados para construir as riquezas, utilizados como mão de obra para construções, agricultura, manutenção das residências com a limpeza, o preparo da alimentação e confecção de artesanatos.

Durante o escravismo, ideologicamente, justificava-se que uns nasceram escravos e outros nasceram senhores. Com isso, tentou-se naturalizar o modo escravista. No entanto, os escravos eram a maioria da população e, por vezes, rebelavam-se contra a situação de exploração. Realizavam fugas, resistiam à

execução do trabalho e, diante disso, usavam-se violência e castigos físicos contra os escravos.

Nos séculos XIV e XV, já com a crise do modo de produção escravista, a economia prevaleceu-se do sistema feudal a fim de explorar a terra onde se cultivava e se plantava para o sustento.

O feudalismo diferia da estrutura social precedente porque os trabalhadores agora já não eram escravos mas dependiam economicamente dos seus senhores ou, em casos menos afortunados, eram servos ligados aos membros da classe dominante, os senhores feudais (MANFRED, P. 7, 1987).

O feudalismo caracterizou-se pelo trabalho servil na agricultura, com uma produção baixíssima, sendo que não havia um comércio organizado como nos dias atuais. Utilizava-se da prática do escambo (troca de produtos entre os servos). Com relação à produção, aquilo produzido na localidade era consumido ali mesmo, não existindo circulação de produtos.

O sistema feudal se consolidou sendo um sistema político social e econômico no qual as terras pertenciam aos senhores feudais, e esses distribuíam-nas em pequenas parcelas aos seus “homens”, vilão ou servos, que eram obrigados a trabalhar para o seu senhor em troca das suas terras ou dar-lhe uma parte da produção (MANFRED, 1987).

Em tal período, a sociedade era dividida em duas classes sociais: os servos e os senhores feudais; estes cediam as terras para aqueles cultivarem o solo, plantando produtos alimentícios entre outros. Os senhores feudais protegiam seus servos, porém estes últimos tinham que dar metade ou até mesmo a maior parte de sua produção como contribuição pelo uso da terra.

Isto significa que os servos eram obrigados a trabalhar na propriedade do seu senhor e a cultivar as suas terras, a entregar-lhe parte da sua produção e da produção da sua família (não só produtos agrícolas como cereais, carne e criação, mas também artigos manufaturados como tecidos e couro). Em outras palavras: o servo era obrigado não só a alimentar a família e os criados do senhor, mas também a vesti-los e calçá-los (MANFRED, 1987, p. 29).

Como o próprio autor destaca, os servos tinham que cultivar as terras para o seu sustento e para o sustento dos criados dos senhores feudais. Além da agricultura, havia também os produtos manufaturados que faziam parte do trabalho dos servos. Existiam ainda os grandes artesões, organizados através de oficinas domésticas, os

quais possuíam suas próprias ferramentas e produziam seus artesanatos para manter a sua sobrevivência, realizando o escambo, ou seja, a troca para ter acesso a outros produtos.

Em meados do século XV, o feudalismo entra em crise e vai esgotando-se a partir do desenvolvimento do comércio e da manufatura.

A manufatura é a forma mais evoluída porque intensifica a divisão do trabalho, desqualificando-o relativamente ao trabalhador do artesanato. Contudo, é ainda a partir da habilidade dos trabalhadores parciais que determinará o nível técnico da produção, em função da proporcionalidade das tarefas distribuídas entre os trabalhadores e o tempo socialmente necessário à execução das tarefas. Implica, pois uma limitação técnica insuperável nos quadros da manufatura. Nestes termos, já se produziu uma separação entre o trabalhador e os meios de produção, já transformados em capital (ARRUDA, 1987, p. 28).

Surge a necessidade de um novo modelo econômico que atendesse às demandas, tais como comercializar o que se produzia, obtendo lucro sobre o produto produzido.

Visando à comercialização da produção através da manufatura, que já podia ser vista na época pelos burgueses, instaura-se a primeira fase do capitalismo: o mercantil.

Com o desenvolvimento do capitalismo mercantil, sobretudo a partir da primeira metade do século XV, as relações de produção no campo são invadidas pela variável comercial, as trocas se tornam cada vez mais complexas, pois passam a ter como objetivo a acumulação da riqueza e o lucro (MARTINELLI, 2003, p. 31).

Ocorre, sorrateiramente, a separação do camponês e a terra. Ganha espaço o comércio, agregando valor às coisas, e, aos poucos, o capitalismo mercantil vai ganhando espaço. Os burgueses, então donos dos meios de produção, vão explorar os camponeses, que são obrigados a deixar o campo e voltarem-se para o meio urbano, sendo levado a sua força de trabalho em troca de um salário.

De acordo com Martinelli (2003, p. 32), “o intenso desenvolvimento do capitalismo, em sua fase mercantil, se fez acompanhar da criação de uma força de trabalho assalariada e destituída de meios de produção”. Os camponeses terão que acompanhar as mudanças impostas pelos burgueses, deixando a sua forma de sobrevivência que vinha da terra, para se submeter a um trabalho assalariado no qual o camponês terá de trabalhar na produção e em troca receberá um salário.

Essa realidade era estranha ao camponês, pois ele reconhecia, até então, o escambo, conforme já citado anteriormente, organizado através da troca de produtos. Os camponeses estavam agora destituídos dos meios de produção e tendo de submeter-se às ordens dadas pelos burgueses, proprietários dos meios de produção da indústria.

Os camponeses foram cerceados dos meios de produção, que eram a terra, o artesanato. Nessa realidade, eles conheciam todo o processo de produção desde o início até o produto final. No novo modelo, teriam de submeter-se ao trabalho assalariado. Para a burguesia tal trabalho era uma forma de ganhar e lucrar com os antigos camponeses que passaram a proletariados.

A sede do lucro era a força motora que estava por trás de todas as empresas dos capitalistas e estes lutavam sempre por aumentá-lo, tentando pagar ao trabalhador o menos possível e obrigando-o a produzir o mais possível. No que se refere ao primeiro objetivo, o capitalista tinha interesse em garantir que houvesse o maior número possível de pobres na cidade, privados de meios de produção e de subsistência, que, por isso, eram obrigados a vender a sua força de trabalho, a única coisa de que podiam dispor (MANFRED, 1987, p. 50).

Esse processo de transição de ruptura com a vida rural e a migração para as cidades vem a influenciar a derrubada do feudalismo enquanto modo de produção. Os camponeses foram expulsos das terras, pois a partir de então, o sistema produtivo e econômico da sociedade voltara-se para as cidades e, portanto, era nas cidades, nas fábricas onde encontrariam trabalho, mesmo que com um mísero salário, como forma de sobrevivência. Submetiam-se rigorosamente às exigências dos burgueses, que detinham a apropriação do capital e dos meios de produção, os quais viam no camponês a mão de obra disponível para aumentar seus lucros e expandir o capital.

O advento do capitalismo trouxe alterações fundamentais a estrutura da sociedade. Apareceram duas novas classes, a burguesia industrial, os donos dos meios de produção, e o proletariado que não possuía e era obrigado a vender sua força de trabalho (MANFRED, 1987, p. 57).

Com o advento do Capitalismo, formam-se duas classes sociais distintas: os burgueses, detentores dos meios de produção; e o proletariado, formado pelos antigos artesãos, camponeses e servo destinados à oferta da mão de obra para a indústria.

Já no século XVIII, ocorre o advento do teor mecânico e da máquina a vapor na indústria, iniciando, assim, o período conhecido como revolução industrial. Essa

segunda fase do capitalismo ficou conhecida como capitalismo industrial. A Revolução Industrial iniciou na Inglaterra e se espalhou por toda a Europa Ocidental.

A introdução das máquinas automáticas e o surgimento das grandes unidades fabris foram resultados materiais da revolução industrial, cujos efeitos ultrapassaram os limites da fábrica e atingiram a sociedade como um todo. Neste sentido, não constitui exagero afirmar que a revolução industrial, qual um cavalo de Tróia, abrigava em seu interior uma revolução econômica e uma revolução social que mudaram a face do século XIX (MARTINELLI, 2003, p. 35).

O proletariado concentrou-se nas fábricas onde se exigia alto rendimento e o ritmo da produção aumentava gradativamente, apropriando-se de toda a força física de homens, mulheres e crianças que possuíam carga horária de trabalho exaustiva.

No capitalismo, inicialmente, somente os homens foram integrados no trabalho industrial, porém, mais tarde, também, as mulheres e as crianças formaram o quadro de funcionários, pois o homem, somente com o seu salário, não conseguia prover o sustento da casa. Considerando que a exploração do trabalho era exacerbada e os salários assustadoramente baixos, outros membros da família se inseriram nesse trabalho por necessidade de sobrevivência.

Juntamente à exploração capitalista, a revolução industrial resultou, para os trabalhadores e suas famílias, em fome, pobreza, mortalidade infantil, criminalidade, violência, doenças e morte. As condições de vida das famílias eram precárias e humilhantes. A revolução industrial retirou do ser humano a sua própria humanidade.

A família inserida no mercado de trabalho residia nos arredores das fábricas, em pequenas casas, nas “precárias vilas operárias, construídas com frequência em locais inadequados à qualidade de vida, porém amoldadas às exigências do capital” (MARTINELLI, 2003, p. 43).

Importante destacar que Martinelli (2003), quando comenta sobre as exigências do capital, está se referindo à exploração e à apropriação do trabalho de outrem imposta pelo capitalismo, à subjugação do trabalhador aos baixos salários e à manutenção da sua pobreza como reflexo da dominação de uma classe sobre a outra, ou melhor, daqueles que detêm os meios de produção sobre os “donos de nada”.

A força da vida, criadora de valores humanos, foi tragada pela mercadoria, símbolo do capital. O próprio movimento da vida humana foi substituído pelo movimento da mercadoria no mercado: à medida que está se tornava valor, o homem se tornava mercadoria; as relações entre as coisas (MARTINELLI, 2003, p. 43).

Conforme a autora expõe, os trabalhadores não tinham valor perante os donos do capital, apenas estavam ali para servir, para trabalhar, eram vistos como objetos. Assim, tivessem problemas de saúde eram simplesmente substituídos, pois as máquinas nesse período eram totalmente perigosas e homens, mulheres e crianças se acidentavam diariamente, por vezes chegando a óbito, tendo em vista não existir método de segurança nas máquinas.

A descrição da vida destes pequenos trabalhadores, de ambos os sexos, é dantesca. Trabalhavam até dezoito horas por dia, sob látigo de um capataz que ganhava por produção. Os acidentes de trabalho eram frequentes, má alimentação, falta de higiene, de ar ou de sol, imoralidade e depravação, nos alojamentos. As faltas eram punidas com castigos terríveis (ARRUDA, 1988, p. 69).

Além do mais, a jornada de trabalho exaustiva, de até 18 horas por dia, levando o trabalhador ao seu esgotamento físico, o que aumentava os riscos.

2.2. A CONQUISTA DE DIREITOS É EXPRESSÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHADOR

Ao mesmo passo em que crescem os lucros e o capital dos proprietários da indústria, cresce a miséria dos trabalhadores. Os níveis de exploração aumentam e a vida dos trabalhadores está cada vez mais ameaçada. Mas, eles vão criando consciência de que é preciso resistir. Portanto, são contrários à exploração imposta pelos burgueses e passam a se opor perante a realidade vivenciada. A resistência com a exploração, primeiramente, é demonstrada através da revolta dos trabalhadores contra as máquinas. Segundo MARTINELLI (2003, p. 44), “a vitória da máquina significava a derrota do trabalhador: para não ser derrotado, era preciso destruí-las, bem como a fábrica que a abrigava”. Nesse sentido, a classe operária se revolta contra as máquinas, destruindo-as, porém, é barrada pelo parlamento da época, que decreta pena de morte aos operários que destruíssem máquinas dos capitalistas.

Apesar disso, logo os trabalhadores perceberam que seus opressores não eram as máquinas, mas sim os donos do capital e começaram a se organizar para combater a exploração. Reuniram-se nas ruas, protestando contra os burgueses e a

condição de vida que esses lhe impuseram. Observa-se o início da organização dos trabalhadores enquanto classe.

A paralisação das atividades e greves tornaram-se frequentes, embora nem sempre atingissem os objetivos visados, em geral situados no plano de reivindicações trabalhistas, como salários, jornada de trabalho, instalações adequadas e outras da mesma natureza. O resultado mais importante dessas manifestações era o avanço que proporcionavam ao processo organizativo dos trabalhadores (ENGELS, 1985, apud MARTINELLI, 2003, p. 47).

A grande massa de trabalhadores organizada reuniu-se para lutar por aumento de salário, pela redução da jornada de trabalho e por instalações adequadas. De acordo com a autora supracitada, é diante das manifestações dessa grande massa que o proletariado mostra a voz do povo, deixando a burguesia em alerta.

Segundo Martinelli (2003, p. 48), “as manifestações de resistência dos operários atingiram a aprovação da lei das dez horas e os trabalhadores haviam produzido importantes resultados”. Essa vitória dos operários sobre a redução de jornada de trabalho foi um grande avanço, pois o estado, que até então estava fielmente ao lado da burguesia, viu-se pressionado pelo povo e admitiu a obtenção de alguns direitos pelos trabalhadores.

No século XX, após a segunda guerra mundial, instaura-se a terceira fase do capitalismo, que está atuante nos dias de hoje: o capitalismo monopolista financeiro, que se inicia quando surgem novas tecnologias, inovando o modo de produção. O ferro é substituído pelo aço, havendo maior capacidade de produzir máquinas e equipamentos em larga escala, aumentando e multiplicando a capacidade de produzir riquezas.

A energia elétrica será um fator essencial nesse mecanismo, pois substituirá a energia a vapor, facilitando o processo com as máquinas, pois essas poderão produzir mais e com muita qualidade. Também influenciará no cotidiano das pessoas que terão acesso a tal energia. A própria indústria se expande a partir do acesso à eletricidade por parte das famílias, pois abre-se campo para o comércio de eletrodoméstico a ser utilizado nas casas, no dia a dia. Observa-se, também, a contribuição do petróleo enquanto combustível utilizado para a locomoção, entre outros.

As grandes empresas que inovaram, com máquinas e tecnologias, conseguem aumentar sua produção e com o lucro absorvem, através da compra, pequenas empresas, as quais não conseguiram acompanhar as mudanças tecnológicas,

fazendo com que a concorrência não exista, dominando o mercado com o monopólios. Segundo Netto (2006, p. 20), “o que importa observar e destacar que a constituição da organização monopólica obedeceu à urgência de viabilizar um objetivo primário: o acréscimo dos lucros capitalistas através do controle dos mercados”. Assim, as taxas de lucros vão ficar mais altas, pois são quem decide qual preço será seu produto.

Com o surgimento de novas tecnologias, tem-se a substituição do trabalho vivo, ou melhor, a substituição do trabalhador. Dessa forma, “o monopólio faz aumentar a taxa de afluência de trabalhadores ao exército industrial de reserva” (SWEEZY, 1977, *apud* NETTO, 2006, p. 21), surgindo uma grande massa de trabalhadores reserva, sendo esses nada mais do que desempregados substituídos pelas máquinas.

Com o aumento do desemprego só tende a aumentar a exploração da mais valia. O indivíduo passa a consumir mais, ele se encontra agora em uma era tecnológica trazendo para si várias possibilidades. Para usufruir disso, precisa ser explorado, precisa vender sua força de trabalho para consumir até mesmo aquele produto por ele mesmo produzido.

A sociedade também tem suas drásticas mudanças pois,

O setor terciário, tão somente vinculam-se as formas de conservação e/ou de legitimação do próprio monopólio, onde vai crescer os exércitos de policiamento e diminuir o número de profissionais como professores, médicos enfermeiro que venham realmente sanar com as necessidades reais da sociedade. (RIVIERE, 1996, *apud* NETTO, 2006, p. 23).

Nesse período, as grandes empresas buscaram pela matéria-prima no exterior, pois, para manter a superprodução, precisam de novas fontes. Por isso, espalharam suas companhias em vários países em busca, também, de mão de obra barata. O objetivo é lucrar sempre mais, porém, com isso criaram problemas sociais e ecológicos em outros países nos quais as leis ambientais permitiram explorar o meio ambiente e retirar a matéria-prima.

O mais significativo, contudo, é que a solução monopolista, a maximização dos lucros pelo controle dos mercados é immanentemente problemática: pelos próprios mecanismos novos deflagra, ao cabo de um certo nível de desenvolvimento, é a vítima dos constrangimentos inerentes à acumulação e a valorização capitalistas. Assim, para efetivar-se com chance de êxito, ela demanda de mecanismo de intervenção extra-econômicos. Daí a refuncionalização e o redimensionamento da instância por excelência do poder extra econômico, e o estado (NETTO, 2006, p. 24).

O estado agora não terá só a função de garantir a propriedade privada e dos meios de produção dos burgueses, mas, além disso, terá uma intervenção extra econômica, a qual tem por função garantir o superlucro dos monopólios.

O elenco de suas funções econômicas diretas é larguíssimo. Possuem especial relevo a sua inserção como empresário nos setores básicos não rentáveis (nomeadamente aqueles que fornecem aos monopólios, a baixo custo, energia e matérias primas fundamentais), a assunção do controle de empresas capitalistas em dificuldades (trata-se, aqui da socialização das perdas, a que frequentemente se segue, quando superadas as dificuldades, a reprivatização), a entrega aos monopólios de complexos construídos com fundos públicos, os subsídios imediatos aos monopólios e a garantia explícita de lucro pelo Estado (NETTO, 2006, p. 25).

O estado teve sua contribuição para o capitalismo monopolista financeiro com regalias aos monopólios, fazendo com que o custo dos produtos, energia, matéria-prima ficassem mais baixos, favorecendo a burguesia. A reprivatização das empresas que estavam com dificuldades e a terceirização dos fundos públicos ou a privatização daquilo que deveria ser controlado e gerenciado pelo estado agora é entregue para os monopólios controlarem, administrarem e lucrarem com o que deveria ser público.

Nos dias atuais, pode-se perceber que a terceirização ou a privatização só aumentou. Os setores públicos estão cada vez mais privatizados, colocando nas mãos de empresários setores que deveriam ser comandados pelo Estado, fazendo com que se perca o domínio e os monopólios venham ter garantia de lucro.

2.3. O CAPITALISMO E A QUESTÃO SOCIAL

É possível observar que o capitalismo fez surgir uma realidade social marcada pela pobreza, pelo acirramento da desigualdade social, tudo porque o tal sistema tinha como princípio a exploração ante os trabalhadores e a exploração da mais valia³.

Com a apropriação da mais valia, surgem muitos problemas na sociedade, sendo a pobreza o principal deles, pois aumentou drasticamente no período de inserção do sistema capitalista. Os problemas sociais só aumentaram, levando ao surgimento da questão social.

³ Mais-valia é uma expressão do âmbito da Economia, criada por Karl Marx, que significa parte do valor da força de trabalho despendida por um determinado trabalhador na produção e que não é remunerado pelo patrão. Também pode ser classificada como o excesso de receita em relação às despesas (Significados, Web, 2016).

A questão social não é senão as expressões do processo de formação e desenvolvimento da classe operaria e seu ingresso no cenário político da sociedade, exigindo o seu reconhecimento como classe por parte do empresariado e do estado. É a manifestação, no cotidiano da vida social, da contradição entre o proletariado e a burguesia, a qual passa a exigir outros tipos de intervenção, mais além da caridade e da repressão (IAMAMOTO, 2013, p. 168).

Tamanha é a desigualdade social criada a partir do modo de produção capitalista que a questão social é marcada pela fome, pobreza, problemas sociais, violência, desemprego, fenômenos esses que influenciarão diretamente nas relações sociais dos indivíduos. A resposta do Estado, à época, foi criar políticas públicas com o objetivo de amenizar os problemas sociais.

Assim, como se objetivava apenas amenizar tais problemas, esses permaneceriam velados na sociedade, não sanados, sendo isso uma característica do sistema econômico vigente, o capitalismo. Para sua manutenção, é preciso haver exploração, posse dos bens de produção e do capital, e apropriação da mais valia, pois é isso que o sustenta. Consequentemente a questão social perdurará.

Observa-se, no pensamento de NETTO (2006), que é através da política social que o Estado administra as expressões da questão social. Porém não se pode atribuir isso enquanto uma decorrência natural no âmbito do capitalismo monopolista, é preciso entendê-la em sua variável, ou seja, na luta de classes. Dessa forma, “não há dúvidas de que as políticas sociais decorrem fundamentalmente da capacidade de mobilização e organização da classe operária e do conjunto dos trabalhadores, a que o Estado, por vezes, responde com antecipações estratégicas” (NETTO, 2006, p. 33).

O Estado, enquanto mediador das relações sociais estabelecidas em sociedade, não eliminará a questão social, pois ela está intrinsecamente ligada ao capitalismo, sendo fruto deste, portanto sua parte integrante. No entanto, o Estado agirá através de políticas públicas compensatórias que visam a amenizar os problemas sociais. Esses existem pelo capitalismo, o qual não consegue se manter com igualdade de direitos, com salários dignos, e divisão da riqueza e dos meios de produção. Dessa maneira, o Estado vai ser o responsável por amenizar as consequências trazidas pelo sistema capitalista.

2.4. FORDISMO X TOYOTISMO: BASES PARA A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

É muito natural no capitalismo as alterações cíclicas nos meios de produção, geralmente usando a tecnologia ao seu favor. Neste trabalho, especificamente, é importante constar dois modelos de produção implantados na indústria: o fordismo e o toyotismo, pois é a partir deles que se alteram as condições da indústria até os dias atuais.

O modelo de produção capitalista conhecido por “Fordista” foi criado por Henry Ford, - maquinista nos Estados Unidos. Isso revolucionou a indústria de fabricação de carros em particular, mas refletiu, também, em modificações na indústria no seu todo. O objetivo desse modelo de produção era a produção em massa, sendo implantada na indústria a “linha de produção”.

Conforme Antunes (2000, p. 23), “na década de 1980 foi de grande salto tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital”.

Através dessa organização, o trabalhador teria um processo de trabalho repetitivo, sendo refém de uma tarefa totalmente alienada, pois quem determina o ritmo de trabalho é a máquina, restringindo a atuação do trabalhador que se detém somente ao momento específico de manipulação do seu produto, impossibilitando-o de acompanhar todo o processo de produção. Exige-se o alto rendimento do trabalhador que poderá vir a ser premiado quando atingir maior produtividade (ANTUNES, 2000).

Com o modelo de produção fordista existia uma rígida padronização da produção, mantendo-se estoque dessa produção. A característica Ford era produzir grandes quantidades até atingir estoque. Essa característica estava baseada na lógica do consumo. Pretendia-se que os trabalhadores consumissem o produto fabricado nas indústrias onde eram operários. Por esse motivo, desencadeou-se um processo de aumento salarial com o intuito de dar condições de compra ao trabalhador. Segundo o autor “o fordismo manteve-se forte até pelo menos 1973. Baseado numa produção em massa, os padrões de vida para a população trabalhadora dos países capitalistas mantiveram relativa estabilidade e os lucros eram estáveis” (ANTUNES, 2000, p. 28).

Porém, esse sistema entra em crise. O aumento do salário, o incentivo ao consumo, a larga produção não reagem na mesma proporção e tem-se então uma tensão de superprodução, gerando estoques inúteis. E, então, com o esgotamento do modelo de produção fordista, surgem novas formas de gestão a partir do avanço tecnológico em que um novo modelo de produção se destaca: o toyotismo” (SILVA, 2016, p. 3).

Como em todo sistema econômico existem crises, no capitalismo, nesse período, ocorre o esgotamento da produção fordista e, vai-se instaurando então o toyotismo que transformará a maneira de acumulação do capital, trazendo a tecnologia com maquinários e equipamentos que transformaram a maneira de produzir. Esse novo sistema vem para a reestruturação do capital, pois o sistema tinha que se reerguer.

O modelo de produção toyotista foi criado pelo japonês *Taiichi Ohno* na segunda metade do século XX, mais precisamente na década de 1970 e foi implantado nas fábricas de automóveis da Toyota, diferenciando-se drasticamente do modelo anterior.

O toyotismo não se preocupa mais com produção em massa, mas estabelece estratégias para a produção “por demanda”, ou seja, primeiramente se garante a venda para posteriormente seguir para a produção. Emprega-se o uso do termo “*just in time*”⁴, sendo que a produção por demanda, mostrando-se mais eficiente, evita prejuízos e desperdícios. O toyotismo surge com o uso de novas tecnologias, sendo a produção totalmente automatizada, pois esse modelo insere-se num contexto de globalização. Além disso, observa-se maior qualidade dos produtos, pois deveriam seguir padrões de qualidade e eficiência. Com isso, implantou-se o controle de qualidade, o qual podem ser visto, atualmente, nas empresas contemporâneas através do certificados de qualidade Organização Internacional para Padronização (ISSO).

O toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase (ANTUNES, 2000, p. 24).

⁴ Em português significa “na hora certa”.

Ainda, segundo Antunes (2000), os direitos e as conquistas são subtraídos do mundo da produção. Os trabalhadores alienados ao mundo da produção estavam naquele momento vendo seus direitos, os quais foram conquistados com muita luta, sendo eliminados, pois esse modelo era contra os sindicatos.

De acordo com Dallago (2010, p. 2) “o toyotismo, propõe a flexibilização da produção, opera com estoque mínimo, adaptando-se a atender com rapidez às novas exigências do mercado, implicando na flexibilização e na eliminação dos direitos trabalhistas”. Doutra forma, agora se exige a especialização do trabalho, pois o trabalhador deverá ter conhecimentos para atuar nas áreas.

No toyotismo não há preocupação sobre as funções que não estejam diretamente ligadas ao produto. Nesse sentido, observa-se que adentra ao campo capitalista a lógica da flexibilização do trabalho e da terceirização. Por exemplo, a limpeza da indústria, não estando diretamente ligada à produção, poderá ser repassada tal responsabilidade a terceiros, interferindo assim na questão dos direitos trabalhistas do trabalhador, ou seja, na sua diminuição.

As alterações surgidas através do modelo de produção toyotista formaram a base administrativa para a superação da crise do capital, através da reestruturação produtiva.

Em se tratando de Brasil, o capitalismo se instaurou muito tempo depois que na Europa. Foi somente no final do século XIX que começou o desenvolvimento industrial no Brasil. Muitos cafeicultores passaram a investir parte dos lucros, obtidos com a exportação do café, no estabelecimento de indústrias, principalmente em São Paulo e Rio de Janeiro. Eram fábricas de tecidos, calçados e outros produtos de fabricação mais simples.

Nessa conjuntura, foi somente em 1970 que teve início, no Brasil, a crise da acumulação do capital. Portanto, é em 1990 que ocorre o processo de reestruturação produtiva e de ajustes estruturais, desencadeando grandes transformações nas relações sociais e de trabalho.

A Reestruturação Produtiva, que também é chamada de capitalismo flexível, foi um processo que, em nível mundial, iniciou-se na segunda metade do século XX e se desenvolveu como um processo de flexibilização do trabalho na cadeia produtiva. Nesse período, o capitalismo está diretamente associado à terceira revolução industrial, conhecida como a “revolução técnico-científica informacional”, além de estar vinculado ao processo de implementação do Neoliberalismo. Na política, o

neoliberalismo defende a não participação do estado na economia podendo ter a liberdade no comércio e no desenvolvimento de m país.

Com relação ao papel do Estado, enquanto mediador das relações sociais, o neoliberalismo defendia a não intervenção do estado nas ações para a sociedade e tinha por princípios, além da privatização dos setores públicos, a abertura do país para a economia internacional. O neoliberalismo apresentou as bases econômicas para a superação da crise.

A reestruturação produtiva previa a flexibilização do trabalho como resposta à crise do sistema fordista/taylorista de produção. Se antes o modelo de produção caracterizava-se pelo trabalho repetitivo, executado pelo trabalhador através da produção em massa de mercadorias, agora se pratica a flexibilidade do trabalho, em que o mesmo trabalhador poderá realizar várias funções em diferentes frentes de trabalho.

Como consequência, surgem os contratos de trabalhos temporários só para atender a demanda do momento. Com isso os salários diminuíram havendo precariedade nas contratações, iniciando um processo de terceirização do trabalho, com baixos índices de geração de emprego. Essa reestruturação se efetivou no Brasil a partir de 1980, quando empresas multinacionais se instalaram no país.

Queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós 45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção [...] o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção [...] a crise do welfare state ou “Estado do bem-estar social” e dos seus mecanismos de funcionamento e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado [...] incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e a flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiriam esse novo quadro crítico (ANTUNES, p. 8, 2002).

O toyotismo trouxe grandes transformações para o capitalismo, pois ele vem junto à globalização que transforma não só a maneira de produção, mas as relações sociais dos indivíduos, incluindo a tecnologia na sociedade. Reflexo dessa flexibilização também se mostra nas medidas neoliberais, sendo uma delas as privatizações do setor público. Segundo Silva (2016), as privatizações se incluem nesse cenário principalmente pela crise do Estado de Bem-Estar Social. Isso fica claro na afirmação a seguir:

Inicia-se mais um dos ciclos desta crise, que teve por base os modelos de produção taylorista e fordista que se baseiam na produção de larga escala. A partir de então, se configura, na economia e na sociedade em geral, um quadro crítico: queda da taxa de lucro a partir do aumento do preço da força de trabalho, conquistado por meio de reivindicações sociais; maior concentração do capital; crise do estado de bem-estar social o que, conseqüentemente, abriu espaço para as privatizações; flexibilização das formas de produção bem como da força de trabalho e do mercado (SILVA, 2016, p. 2)

O Estado abre espaço para as privatizações e a terceirização das políticas sociais, transferindo para a sociedade a responsabilidade de prover o bem-estar da população ofertando políticas públicas, muitas vezes de forma precária, em substituição às responsabilidades do Estado. A privatização e a terceirização também carregam a característica do enfraquecimento dos direitos sociais adquiridos pela luta dos trabalhadores.

Outro elemento que caracteriza esse período de reestruturação produtiva é o desemprego.

A reestruturação produtiva no Brasil é a redução de postos de trabalho, o desemprego dos trabalhadores do núcleo organizado da economia e a sua transformação em trabalhadores por conta própria, trabalhadores sem carteira assinada, desempregados abertos, desempregados ocultos por trabalho precário, desalento etc. (MOTA, 1988, p. 35).

O desemprego faz parte dessa crise, transformando os indivíduos em trabalhadores sem carteira assinada, gerando trabalhos sem segurança trabalhista e salubres conforme já apontado pela autora. Tendo como medidas para sua reestruturação, tem-se a implantação do neoliberalismo com medidas ideológicas e políticas com o objetivo de manter o comando da sociedade pela burguesia. Assim, os investimentos públicos no social tornam-se ínfimos enquanto os investimentos e incentivos ao capital são calculadas com base no máximo.

Diante desta realidade neoliberal, o Estado apela à sociedade civil para que suplemente suas ações, ou assumi-las inteiramente. Assim, Para cobrir os vácuos que, na previdência e serviços sociais e assistenciais, deixa este novo Estado minimizado, as respostas à “questão social” são privatizadas e transferidas a sociedade civil (empresarial se lucrativas, ou não são deficitárias), que vende ou fornece gratuitamente os serviços sociais (MONTAÑO apud SILVA, 2016, p. 4).

A sociedade civil torna-se responsável pela oferta das políticas sociais que, como já mencionado pelo autor, são deficitárias, pois o objetivo do estado é apoiar o

capitalismo e tem como objetivo apenas amenizar as problemáticas trazidas por esse sistema, não atendendo aos anseios da sociedade, sem qualidade no atendimento, apenas buscando amenizar as expressões da questão social.

Diante da crise do capital e das medidas tomadas com a reestruturação produtiva, observa-se que as empresas também reagem, sendo a inclusão do serviço social na empresa ampliado nesse momento.

3. SERVIÇO SOCIAL E SUA VINCULAÇÃO AO SISTEMA CAPITALISTA: ASPECTOS HISTÓRICOS E A INSERÇÃO NA EMPRESA MODERNA

O Serviço Social nem sempre foi uma profissão regulamentada. Seu início remonta ao sistema capitalista, especificamente ao século XIX, diante da expansão do capitalismo em plena revolução industrial. Diante desse processo de expansão, de exploração e de barbárie, mostram-se relações de trabalho pautadas numa jornada de 18 horas diárias para homens, crianças e mulheres; o desemprego; a pobreza; a violência; a fome, entre outros problemas sociais. O serviço social surge, então, para amenizar o conflito existente entre as classes sociais distintas no capitalismo e por isso atuaria mediante os problemas sociais, as expressões da questão social, porém não reconhecidas como tais à época. É sabido que o Serviço Social, “na sua gênese, caracteriza-se fundamentalmente pela caridade, a beneficência e a filantropia como atitudes dominantes na idade média” (LIMA, 1986, *apud* MONTAÑO, 2009, p. 23). A igreja católica e a burguesia foram propulsoras para que o Serviço Social fosse responsável pelo trabalho da beneficência e a da filantropia. Essa iniciativa previa acalmar os ânimos dos trabalhadores explorados em plena efetivação do sistema capitalista.

Portanto, a gênese do Serviço Social está presente e desenvolve atividades enquanto caridade e filantropia, oferecendo à sociedade bens e serviços de caráter assistencialista para amenizar os ânimos da classe trabalhadora.

O surgimento do Serviço Social, porquanto, ocorre no período de 1890 a 1940, primeiramente na Europa ocidental e nos Estados Unidos. Em 1925, criou-se a primeira escola latino-americana, no Chile. No Brasil, o Serviço Social surge através da primeira escola na segunda metade de 1930. O país percorria o processo de industrialização e fora preciso que tivesse um profissional para controlar qualquer consequência indesejada pelo sistema explorador (MONTAÑO, 2009).

Em 1917 quando foi publicado nos EUA o livro Diagnóstico Social, de Mary Richmond, o Serviço Social foi fortemente influenciado por correntes de pensamentos mais inclinadas à adaptação do homem ao meio, destacando aspectos de equilíbrio de forças entre o indivíduo e a sociedade. Em poucos momentos criticava-se a estrutura econômica e social (RICO, 1985, p.25).

Com relação à concepção teórica da profissão, inicialmente a assistente social norte-americana Mary Richmond escreveu textos sobre a profissão de Serviço Social, utilizando-se de influências positivistas e funcionalistas, sem nenhuma criticidade. Em momento algum incorreu em refletir e criticar as ações dos Estado e do sistema capitalista enquanto reproduzidor dos problemas sociais. Ao contrário disso, as questões abordadas em seu livro relacionavam-se à higiene das pessoas e ao trabalhador, enquanto indivíduo isolado da realidade social, o qual possuía problemas no meio onde vivia e que por isso necessitava da intervenção do profissional de Serviço Social. Essa prática aplicada por Mary Richmond, descrita em seu livro, ficou conhecida como serviço social de casos, tendo como princípio tratar o indivíduo como se ele fosse o problema: se fosse pobre, era sua culpa; se existisse violência na família, a culpa era dele. O papel do assistente social, portanto, destinava-se em desenvolver um trabalho de ressocialização do indivíduo problema para devolvê-lo à sociedade transformado.

Nesse sentido, tratava-se o indivíduo dando-lhe um diagnóstico social, trabalhando com ele para que se sentisse culpado de todos os problemas sociais em sua vida e família. Essa atuação do Serviço Social era totalmente paliativa, pois o indivíduo e sua família não tinham soluções para seus problemas sociais, mesmo porque os mesmos não eram de ordem pessoal, como ingenuamente e alienadamente se supunha pelos assistentes sociais à época.

Conforme já elucidado, “na América do Sul, a primeira escola de Serviço Social surgiu no Chile em 1925, chamava-se Alejandro Del Rio, e representou a primeira tentativa de profissionalização do Serviço Social” (MARTINIANO, 2011, p. 31).

Já no Brasil, as primeiras escolas de Serviço Social surgiram em 1936, na PUC de São Paulo e, em 1937, na PUC do Rio de Janeiro. As fundadoras dessas escolas haviam estudado na França e na Bélgica, tendo por base uma visão conservadora, sob influência do diagnóstico social de Mary Richmond.

Em 1942, surge a Legião Brasileira de Assistência (LBA), no contexto da Segunda Guerra Mundial, para dar assistência aos Pracinhas que retornavam da segunda guerra e àqueles feitos órfãos e viúvas por essa guerra, além de contribuir para o progresso social no Brasil. Com a LBA, criaram-se mecanismos para prover a assistência aos sujeitos sociais que dela necessitavam.

Da assistência “as famílias dos convocados”, progressiva e rapidamente a LBA começa a atuar em praticamente todas as áreas de assistência social,

inicialmente para suprir sua atividade básica e em seguida visando a um programa de ação permanente. (IAMAMOTO; CARVALHO, 1982, p. 258).

O Serviço Social então se assemelha muito com a prática da LBA no país, pertencentes ao mesmo objetivo: assistência aos necessitados.

Em 1965, surge no País o movimento de reconceituação, sendo organizado por um grupo de profissionais “que começaram a contestar o papel que o Serviço Social havia assumido desde seus primórdios” (RICO, 1985, p. 42). Com isso, passou-se a buscar um modelo teórico de intervenção que efetivamente viesse a contribuir para a sociedade a fim de romper com o assistencialismo que historicamente fora executado pelo serviço social, área em que o profissional era meramente um executor de ações e não tinha uma visão crítica da realidade. Suas ideias positivistas tinham como objeto da profissão o indivíduo culpado por seus problemas sociais. O momento foi de rever qual era o verdadeiro papel do serviço social na sociedade.

Porém, nesse momento, vivia-se no Brasil a ditadura militar, implantada em 31 de março de 1964, com o afastamento do então Presidente da República, João Goulart, e tomando o poder o presidente Marechal Castelo Branco. Esse golpe de estado, “caracterizado por personagens afinados como uma revolução instituiu no país uma ditadura militar. Os militares na época justificaram o golpe, sob a alegação de que havia uma ameaça comunista no país” (Só História, Web, 2016).

O Brasil nesse momento vive um processo onde não se tinha mais liberdade de expressão, pois todos aqueles que se levantassem contra a ditadura eram torturados, perseguidos e até mortos. Não se admitia nenhuma criticidade sobre a atuação do governo militar. Permaneciam sob a vigilância da ditadura os sindicatos, movimentos sociais, pois se manifestassem qualquer ação contra o governo seriam torturadas e presos por tempo indeterminado.

Diante disso, o processo iniciado pelo movimento de reconceituação não se efetivou, ficando estagnado, pois os militares não aceitavam, tendo em vista o Serviço Social estar começando um processo de criticidade até mesmo referente ao governo. Contudo, nos anos de 1970, iniciou-se então um processo de rompimento com a prática histórica conservadora do Serviço Social, o qual ficou conhecido como intenção de ruptura. Esse movimento buscava por uma profissão interventiva, crítica, que não mais culpasse o indivíduo perante a sua realidade social, mas sim ampliasse sua criticidade para a realidade da sociedade, o sistema capitalista e suas várias

consequências sociais, portanto um profissional esclarecido, crítico e comprometido com os direitos dos cidadãos.

É a partir de então que o objeto da profissão, a sua matéria-prima, justifica-se como sendo a questão social em suas múltiplas expressões. São os frutos da sociedade capitalista vigente que configuram o a questão social. Nessa perspectiva, para a autora,

O objeto de trabalho (do assistente social), aqui considerado, é a questão social. É ela, em suas múltiplas expressões, que provoca a necessidade da ação profissional junto a criança e o adolescente, ao idoso, a situação de violência contra mulher, a luta pela terra etc. Essas expressões da questão social são a matéria prima ou o objeto de trabalho profissional. Pesquisar e conhecer a realidade é conhecer o próprio objeto de trabalho, junto ao qual se pretende induzir ou impulsionar um processo de mudanças. Nesta perspectiva, o conhecimento da realidade deixa de ser um mero pano de fundo para o exercício profissional, tornando-se condição do mesmo, do conhecimento do objeto junto ao qual incide a ação transformadora ou esse trabalho (IAMAMOTO, 2013, p. 62, grifo nosso).

Nesse sentido, o profissional buscará conhecer a sociedade e desvendá-la para assim dar conta das múltiplas expressões da questão social, as quais esperam pela intervenção do assistente social e para isso o profissional deve se embasar nas dimensões técnico-operativas, ético-política e teórico metodológica para que sua mediação seja realizada com eficiência.

Essas três dimensões constitutivas da profissão norteiam o assistente social, pois são elas que garantem o embasamento do profissional, que mostram o caminho a ser seguido, levando-o a manifestar consciência crítica perante a realidade.

De acordo com Iamamoto (2013, p. 62) “as bases teórico-metodológicas são recursos essenciais que o assistente social aciona para exercer o seu trabalho: contribuem para iluminar a leitura da realidade e imprimir rumos à ação”.

A dimensão ético-política considera que a prática social e suas determinações históricas revelam e contaminam instituições nas suas dimensões, tendo assim uma visão crítica, não podendo incorrer em atitudes neutras, mas tomar uma posição política diante a realidade (BATTINI, 1994).

Já a dimensão técnico-operativa propõe ferramentas que o assistente social utilizará para a intervenção profissional. São os instrumentais técnico-operativos da profissão, utilizados enquanto estratégias, táticas, ferramentas e habilidades para realizar a ação profissional, citando entre eles a visita domiciliar, a entrevista, a

observação, o estudo social, o laudo social, a perícia social, entre outros (BATTINI, 1994).

É através do projeto político da profissão que ocorre nos profissionais a segurança frente ao embasamento teórico e técnico para a profissão de Serviço Social. O objetivo disso é haver uma visão aberta para transformações e competência no fazer profissional, utilizando-se de novas propostas para enfrentar a questão social, pois novas áreas de atuação vão se abrir para o assistente social, basta estar preparado e sempre se utilizando do projeto ético-político.

O processo de reestruturação capitalista, o qual já foi citado no capítulo anterior, gerou transformações no mundo do trabalho, e as empresas refletem sobre como será o processo de desenvolvimento e de controle do capital sobre o trabalho, pois com a reestruturação virão várias mudanças no âmbito do trabalho.

Estas mudanças determinam novas formas de domínio do capital sobre o trabalho, realizando uma verdadeira reforma intelectual e moral, visando a construção de uma nova cultura do trabalho e de uma nova racionalidade política e ética compatível com a sociabilidade requerida pelo atual projeto do capital. (MOTTA *apud* GUIMARÃES, 2007, p. 2).

Devido a esse processo, as empresas começaram a organizar e gerenciar a subordinação do trabalhador, de forma que não fosse tão agressiva, pois agora não se pensa somente só na produtividade e qualidade do produto, mas também no bem-estar dos empregados, e é nesse contexto que surge a responsabilidade social para gestar a empresa na sua área social para o desenvolvimento humano, que influencia o bem-estar comum.

O trabalho foi implantado inicialmente na fábrica que reunia o maior contingente de trabalhadores, 1985, com um assistente social. Este realizava atendimentos individuais, informando os trabalhadores, facilitando a utilização desses recursos. Em seguida, foi repassada também para essa atividade, na fábrica, a operacionalização dos benefícios da empresa, mas não a sua gestão (FREIRE, 2010, p. 90).

Nessa perspectiva, o assistente social foi inserido nas fábricas para que os trabalhadores fossem atendidos e orientados em suas individualidades de forma a garantir maior qualidade na produção independentemente de sua situação. Assim, o assistente social tinha o dever de acompanhá-los e contribuir para um melhor desenvolvimento fabril, sendo responsável pelo contato direto com os trabalhadores para orientá-los e informá-los sobre todos os benefícios oferecidos pela empresa.

Isso é, sem dúvida, uma forma de manter o indivíduo sob controle, servindo como forma de motivação para, muitas vezes, fazê-lo aceitar baixos salários. Conforme aponta o autor, a intenção vem ao encontro dos interesses da empresa.

O interesse por esse tipo de profissional (assistente social) não era fundamentado primordialmente em motivos de bem-estar ao homem trabalhador. Ao contrário, procurava-se atendê-lo, fornecer-lhe melhorias para que pudesse atingir os níveis de produção desejados (RICO, 1985, p. 42, grifo nosso).

Nesse sentido, conforme já apontado acima, o assistente social detinha um trabalho totalmente voltado em satisfazer os interesses dos empresários, que o contratavam somente para o trabalhador sentir-se bem por ser assistido e, por isso, satisfeito, sendo levado a produzir, atingindo as metas estabelecidas pela empresa. Não era realizado nenhum trabalho para melhoria de condições de trabalho ou até mesmo para promover qualidade de vida dos trabalhadores.

Segundo Motta (1985, p. 66), nas empresas os “assistentes sociais são considerados profissionais da área de recursos humanos, tem sua razão consolidada no gerenciamento ‘científico’ da força de trabalho mediante um padrão de eficiência”. O assistente social é inserido no setor ou departamento dos recursos humanos, onde o mesmo deverá construir proposta de intervenção para os trabalhadores, elencando sua atividade, ou até mesmo elaborando um projeto social para solucionar demandas sociais trazidos pelos funcionários, com o objetivo de intervir nas relações sociais desses.

Nesse sentido, o autor coloca que “a responsabilidade social é apresentada pelo empresariado como sendo a manifestação do compromisso da empresa com o desenvolvimento, o bem-estar e a melhoria da qualidade de vida dos empregados” (ASHELEY *apud* GUIMARÃES, 2007, p. 3).

É nesse contexto que os assistentes sociais são chamados para trabalhar nas empresas e organizações, precisamente com recursos humanos, gerindo assim as responsabilidades sociais da empresa, administrando e criando subsídios para que o trabalhador tenha disposição e saúde necessária para produzir com qualidade.

O assistente social, pelo reconhecimento de seu trabalho integrativo, é requisitado a atuar no RH para satisfazer “as 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 (CESAR *apud* ABREO; RIBEIRO, 2016, p. 2).

O assistente social vai criar e gerenciar políticas, programas e benefícios que as empresas tenham como demanda para formar um comportamento direcionado na participação e no comprometimento do empregado com a empresa.

O Serviço Social está vinculado na área organizacional sendo um agente de melhoria continuada, pautado na inclusão social, que vem buscando a mediação entre empregador e empregado, trabalhando as realidades sociais e realidades diversificadas das empresas, reestruturando a área de atuação e implementando programas objetivos, operacionalizando e intervindo na proposta de trabalho que são vinculadas ao setor empresarial. O Serviço Social tem como ápice a valorização da qualidade de vida do trabalhador no trabalho, articulando políticas de benefícios, disponibilizando treinamentos e capacitações, e fazendo seleção e recrutamento de pessoal (PAIVA; ALMEIDA, 2016, p 4).

Por fim, o profissional assistente social auxiliará as organizações no processo de desenvolvimento dos indivíduos e relações para melhorar seu desempenho produtivo, garantindo assim lucro e produtividade para o empregador. Desde que o profissional crie estratégias para garantir os direitos dos trabalhadores, e que não venha infringir seu código de ética, o Serviço Social está diretamente ligado à qualidade de vida dos trabalhadores, pois é o assistente social o profissional dentro da empresa que será o mediador dos programas, políticas e benefícios ofertados.

O Serviço Social sempre foi chamado pelas empresas para eliminar focos de tensões sociais, criar um comportamento produtivo da força de trabalho, contribuindo para reduzir o absenteísmo, viabilizar benefícios sociais, atuar em relações humanas na esfera do trabalho (ABREO; FÁVARO, 2016, p. 2).

O assistente social vai criar estratégias para eliminar as tensões obtidas entre o empregado e empregador, sendo responsável pelo gerenciamento de programas e políticas que venham a dar condições dignas para o trabalho, dando possibilidade de acesso ao seu desenvolvimento como ser humano, principalmente da sua saúde física e psíquica.

Nesse aspecto, afirma-se o pensamento de lamamoto sobre o serviço social, enquanto “trabalho especializado, expresso sob forma de serviços, que tem produtos: interfere na reprodução material da força de trabalho e no processo de reprodução sociopolítica, ou ideopolítica dos indivíduos sociais” (IAMAMOTO, 2013, p. 69).

O assistente social contribui através da sua intervenção juntamente com os sujeitos sociais não só em recursos materiais, mas interferindo na sua força de

trabalho, pois é um profissional capacitado para que sua atuação venha implicar nas suas relações sociais, de comportamentos, de valores e de cultura.

Posto isto, em função do carácter investigativo e propositivo da ação profissional que permite a compreensão do cotidiano de vida da força de trabalho, têm-se na figura do Assistente Social o profissional qualificado, munido de competências teórico-metodológica, técnico-operativa e ético-política, que lhe confere condições de elaborar uma análise crítica do seu contexto de trabalho, levando-se em conta os aspectos conjunturais, que implicam nas propostas de estratégias de ações diante de situações que possam se defrontar os usuários do Serviço Social (BORRALHO; SOUSA; OLIVEIRA, p. 8, 2011).

O assistente social nesse campo é propositivo e visa a alternativas para as inúmeras demandas vindas das relações de trabalho, dos programas e dos benefícios perante os quais se vai estar à frente a fim de trazer uma melhoria na qualidade de vida dos colaboradores que fazem parte da organização. Através dos benefícios voltados à saúde, lazer, educação, vai implicar no bem-estar e qualidade de vida dos sujeitos sociais, além de ampliá-lo para a família.

4. DESENVOLVIMENTO DE PESQUISA DE CAMPO NA EMPRESA ADAMI S/A

Neste capítulo, será abordada a caracterização da empresa, contando sua história e ramo de atuação, a missão, a visão e os valores junto à descrição da política de serviço social. Também serão enfatizados todos os benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A, destacando os legais e espontâneos que a empresa oferece para seus colaboradores. Apresentar-se-á metodologia de pesquisa utilizada realizada para este TCC.

4.1. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA ADAMI S/A

A Adami S/A é uma organização privada que possui aproximadamente dois mil e oito colaboradores, os quais encontram-se distribuídos nas diversas áreas e regiões de atuação da Empresa. A empresa atua com as seguintes unidades:

Unidade de Negócio Florestal (reflorestamento);

Unidade de Negócio Energia (energia elétrica);

Unidade de Negócio Madeireira (portas, molduras, madeiras serradas, palets, bloks e blanks);

Unidade de Negócio Papel (bobinas de papel);

Unidade de Negócio Embalagem (embalagens de papelão ondulado);

Unidade de Negócio Pasta Químico-Mecânica (pasta químico-mecânica);

A empresa ADAMI S/A conta com estrutura fabril de elevado padrão e segue investindo constantemente em novas tecnologias, visando à produção em grande escala, atentando para a produção sustentável.

Está localizada em meio à floresta de Araucárias, na cidade de Caçador/SC, porém possui abrangência estadual mantendo postos de trabalho nos municípios de Caçador, Ponte Serrada, Água Doce, Passos Maia, Calmon, Matos Costa e Lebon Régis, ambos de Santa Catarina e, nos municípios de Cruz Machado e Palmas, pertencentes ao estado do Paraná. A Adami S/A possui abrangência nacional, mantendo escritórios e postos de vendas nas cidades de Curitiba, Porto Alegre e São Paulo.

A empresa possui estrutura definida e hierarquia delineada através das divisões setoriais. As normas de qualidade e segurança são seguidas de forma consistente, buscando a primazia ambiental e social. A empresa já recebeu o Selo Social, tendo em vista suas ações em prol do desenvolvimento econômico e social da comunidade em que está inserida. É uma organização que estabelece relações com o comércio internacional, pois seus produtos transcendem as fronteiras brasileiras.

4.2. DADOS HISTÓRICOS

A história da empresa ADAMI S/A funde-se com a história de Caçador quando o fundador da empresa, o contabilista José Rossi Adami, procedente de Caxias do Sul, estabeleceu-se na cidade em 1938, iniciando sua atuação no segmento madeireiro. Em 1942, ele constitui a empresa ADAMI & Cia. Ltda., destinada à produção de caixas de madeira, preparação de madeiras aplainadas e comércio de madeiras brutas. A empresa acompanhou o crescente desenvolvimento do setor, atuando principalmente no beneficiamento de madeira e, em 1956, após uma reestruturação passa a se denominar ADAMI S/A. – MADEIRAS, ao mesmo tempo em que inicia o processo sucessório com Victor Baptista Adami, filho do fundador.

Ao final da década de 1960, é instalada uma fábrica de pasta mecânica para fazer o reaproveitamento dos resíduos da atividade madeireira. A visão de mercado e capacidade empreendedora sinalizaram a necessidade de ampliar o valor agregado ao produto, introduzindo um novo equipamento para a produção de papelão pinho, também conhecido como papelão Paraná, muito utilizado na época em embalagens de calçados, camisas, chocolates, entre outras aplicações.

Com uma área construída de 3.000m² e contando com mais de 100 colaboradores, a ADAMI S/A inicia a construção do atual parque fabril em 1974 com a primeira instalação industrial para a produção de papel destinado ao mercado de papéis de embrulho. Daí em diante, tomam forma os planos para a produção de diversas modalidades de papelão e papel, com novos investimentos em máquinas e equipamentos em um espaço que já atingia 7.000m².

A década de 1980 marca definitivamente a introdução da empresa no segmento de embalagens quando compra das Indústrias Matarazzo uma máquina para a fabricação de papelão ondulado, utilizado na confecção de caixas. A área construída então abrange 10.000m² e com esses equipamentos produz cerca de 300.000m²/mês.

O permanente reinvestimento e a capacidade empreendedora de seus dirigentes e colaboradores levaram a ADAMI S/A a aprimorar tecnologicamente sua produção, ampliando e modernizando continuamente o espaço e a capacidade de seus equipamentos.

A empresa adquiriu em 1996 um novo equipamento para produção de papéis destinados a embalagens, com capacidade de produção inicial de 72.000 toneladas/ano. Essa máquina permite produzir papéis de alta qualidade, com maior produtividade, tornando a empresa autossuficiente em toda sua cadeia produtiva, desde a captação de aparas, fabricação de papel, até a transformação de embalagens em papel ondulado.

Atualmente atinge a marca de 162.000.000m²/ano em uma área que totaliza 65.722m². Desses, 44.832m² são ocupados pelo parque fabril de papel e embalagens de papelão ondulado, destinados em sua maioria aos segmentos de exportação (avicultura, eletroeletrônicos, cerâmico, têxtil, calçadista, etc.).

A história de dinamismo, capacidade empreendedora, temperamento inovador e consistência social colocam a ADAMI S/A entre as empresas líderes no mercado de embalagens de papelão, com uma participação atual de 4,58% do mercado nacional, sendo responsável por 18,36% do abastecimento da região sul. Ao se especializar na produção de embalagens de papelão para alimentos, atende 35% da demanda nacional desse setor. Da sua produção total de embalagens, 75% destinam-se ao setor alimentício.

A ADAMI S/A mantém sua filosofia de atender às necessidades de seus clientes através da melhoria contínua de sua infraestrutura, tecnologia fabril e qualidade dos seus produtos, sempre contando com a satisfação de seus colaboradores e atuando de forma consciente e respeitosa nas questões sociais e ambientais.

A empresa Adami S/A rege-se pelos seguintes princípios:

Visão

- Ser valorizada pelos clientes, colaboradores e comunidade, pelo alto grau de eficiência operacional, comprometimento nos resultados e transparência no relacionamento.

- Ser mais competitiva em custo e produtividade em nosso setor de atuação, consolidada pelo domínio da cadeia produtiva, diversidade de negócios e exploração de energia renovável.

Missão

Clientes: Proporcionar soluções que atendam às necessidades e agreguem valor ao cliente, através de produtos inovadores e serviços de qualidade.

Fornecedores: Desenvolver alianças estratégicas e duradouras, pautadas por uma relação transparente, ética e de credibilidade.

Acionistas: Retornar uma remuneração justa pelo capital investido, incrementando continuamente a performance na gestão do negócio e adicionando valor à marca.

Colaboradores: Capacitar tecnicamente e desenvolver as habilidades, motivando-os constantemente para novos desafios, proporcionando crescimento pessoal e profissional.

Comunidade: Interagir com a comunidade na busca da inclusão social, almejando o equilíbrio das diferenças culturais e sociais, participando efetivamente na criação de uma comunidade mais justa, com oportunidades para todos.

Meio Ambiente: Considerar, em todas as ações e decisões, os impactos gerados, e tratar o crescimento organizacional de forma sustentada, baseando-se no respeito ao meio ambiente.

Valores

- Crescimento;
- Sustentabilidade;
- Comprometimento;
- Responsabilidade.

4.3. RELAÇÃO EMPRESA X FUNCIONÁRIOS

A Adami S/A, como toda empresa do ramo privado, contrata trabalhadores e, pelo trabalho que lhes é prestado, remunera de acordo com o Plano de Cargos e Salários. No seu âmbito organizacional, não atende a demandas específicas de

indivíduos ou grupos em situação de vulnerabilidade social, como no caso da assistência social.

A Empresa ADAMI S/A atua a partir de políticas organizacionais direcionadas diretamente aos seus colaboradores, sendo elas:

Política do Serviço Social;

Política de Treinamento e Desenvolvimento;

Política Geral de Recursos Humanos;

Política de Habitação;

Política da Qualidade;

Responsabilidade Social;

Responsabilidade Ambiental.

Todas essas políticas são intersetoriais e contam com a colaboração das diversas divisões previstas no organograma da empresa, incluindo a Divisão de Recursos Humanos, onde atua o Serviço Social.

A Divisão de Recursos Humanos, à qual está ligada o trabalho de Serviço Social, está dividida em gerência, treinamento e desenvolvimento, administração de recursos humanos, segurança e medicina do trabalho e comunicação corporativa. Tendo em vista a impossibilidade de expor neste espaço o organograma, o mesmo foi anexado ao final deste trabalho no item Anexo 1.

O organograma da Adami S/A é extremamente bem definido, contando com diretor presidente, diretor vice-presidente, diretor superintendente na estrutura executiva. Conta também com os seguintes diretores: industrial, madeireira, financeiro, suprimentos e comercial. Cada diretoria é subdividida em gerências, num total de quatorze.

Com relação aos trabalhadores da empresa, esses são oriundos de várias classes sociais, desde pessoas com estabilidade financeira maior até aqueles mais vulneráveis socialmente, os quais necessitam de uma atenção prioritária do Serviço Social.

Percebe-se que há colaboradores com escolaridades variadas. Técnicos, especialistas e executivos apresentam um nível mais elevado de escolaridade, enquanto os colaboradores do parque fabril (a grande maioria) apresentam baixa escolaridade. Nesse sentido, os trabalhadores são estimulados a prosseguir na educação formal, recebendo bolsas de estudos, tendo à disposição uma biblioteca com exemplares para leitura e pesquisa.

No Plano de Cargos e Salários da empresa há caminhos bem delineados com relação à educação, inclusive com incentivos para que os colaboradores possam estudar e assumir novos postos de trabalho com melhor remuneração. A educação pode mudar a condição de um trabalhador desde que a organização também o deseje.

Tratando-se de vulnerabilidade social, inúmeros trabalhadores advêm de famílias pobres, apresentam problemas de envolvimento com drogas, problemas familiares ligados à saúde, alimentação e moradia. Muitos efetivam empréstimos bancários para suprir as necessidades atuais e, por vezes, não conseguem quitar suas dívidas, recorrendo ao Serviço Social da organização.

Nota-se que muitos trabalhadores considerados mais carentes não apresentam um claro projeto e vida, vivenciando uma cultura de submissão e alienação social. Também é visível a ausência de planejamento familiar e financeiro por parte de um número significativo de trabalhadores.

Todos os trabalhadores possuem horário fixo de trabalho e são orientados e acompanhados por chefes diretos (encarregados de setor) e indiretos (operadores, auxiliares e gerentes).

Na organização em tela não se utiliza o termo usuário, tendo em vista não se tratar de programa da assistência social. O termo utilizado para designar um trabalhador da Adami S/A é colaborador, termo muito utilizado por organizações que não enxergam o trabalhador como mero funcionário tarefeiro. Na Adami S/A, os colaboradores são treinados tecnicamente e podem desenvolver-se profissionalmente.

A concepção do trabalho protegido é premente nos diversos locais de trabalho da empresa, uma vez que são realizados investimentos em qualidade, saúde e segurança do trabalho. A Adami S/A conta com uma equipe multiprofissional composta por assistente social, médico do trabalho, enfermeira do trabalho, técnica de enfermagem do trabalho, engenheiros, analistas, entre outros.

4.4. SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA ADAMI S/A E SEU PROJETO DE ATUAÇÃO

O quadro administrativo da empresa Adami S/A conta com duas assistentes sociais que atuam diretamente na Divisão de Recursos Humanos. Além da assistente social, o trabalho técnico é realizado em uma equipe multiprofissional composta por

dois Analistas de Recursos Humanos com formação em administração, três Analistas de Treinamento e Desenvolvimento com formação em psicologia e um Assistente de Recursos Humanos com formação em Serviço Social. Todas as ações desenvolvidas pautam-se nas políticas organizacionais que estão em andamento, sem prejuízo para novas políticas que se façam necessárias no âmbito de trabalho.

Na empresa Adami S/A de Caçador, o Serviço Social tem como proposta de acordo com o projeto:

Objetivo: definir critérios para atuação do setor de Serviço Social junto aos colaboradores da Adami S/A.

Responsabilidade: a responsabilidade pelas demandas sociais dos colaboradores é da Divisão Recursos Humanos, bem como os encaminhamentos pertinentes para o suprimento destas.

Definições: Código de Ética – Dispõe dos princípios fundamentais e diretrizes que norteiam as práticas dos profissionais da área para atuação no campo da questão social por meio de políticas sociais. Órgãos Oficiais – Instituições Governamentais que atuam nas esferas Federal, Estadual e Municipal, sem fins lucrativos.

Normatização: No que diz respeito ao atendimento das necessidades sociais dos colaboradores da Adami S/A, serão respeitados os critérios definidos nas seções seguintes.

A existência do Serviço Social na Empresa justifica-se pela necessidade do suprimento das carências sociais dos colaboradores, em nível pessoal, familiar ou comunitário.

Todos os esforços do Setor de Serviço Social serão direcionados para a adaptação mais completa possível das pessoas ao seu ambiente de trabalho, procurando contornar problemas pessoais, profissionais, familiar ou comunitários.

A atuação se dará sempre com tratamento individual ou em grupos, buscando-se visitas domiciliares ou entidades/órgãos comunitários sempre que for importante ou necessário para a solução das questões.

Sempre que possível, os atendimentos e programas sociais da empresa terão direcionamento coletivo, procurando atingir o maior número possível de pessoas e tendo como resultado o processo educativo.

O Setor de Serviço Social atenderá a todos os colaboradores indistintamente, evidenciado a necessidade de refletir os problemas e buscar soluções a partir do

próprio indivíduo – quando isso não for possível, serão lançados recursos através da empresa, de comunidade ou outras fontes.

O Setor de Serviço Social sempre estará atento a programas e financiamentos públicos e/ou privados que venha ao encontro das carências sociais dos colaboradores, orientando e transferindo informações aos mesmos.

Nos atendimentos individuais ou mesmo de grupos, serão respeitados os princípios de sigilo profissional, mantidos e determinados pelo código de ética do Serviço Social.

Somente serão envolvidas chefias e/ou outros setores da empresa, quando disso depender a solução das questões e com a autorização da pessoa, respeitando-se assim o sigilo profissional.

O setor de Serviço Social tem responsabilidade de buscar recursos para a solução dos problemas apresentados, lançando mão das disponibilidades da comunidade, órgãos oficiais e outros meios possíveis, sempre com o apoio e responsabilidade final do Gerente de Divisão Recursos Humanos.

4.5. BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA ADAMI S/A

A empresa Adami S/A tem um rol de benefícios que visam à melhoria da qualidade de vida e o bem-estar dos seus colaboradores. A empresa faz distinção entre os benefícios sendo os legais e os espontâneos. A diferença equivale no seguinte aspecto: os benefícios legais são aqueles que a empresa é obrigada a oferecer para seu trabalhador, pois assim está previsto na lei trabalhista ou na convenção sindical da categoria. Já os benefícios espontâneos são aqueles que a empresa oferece para além das suas obrigações.

Pela CLT, são obrigatórios apenas o FGTS, Vale Transporte, Férias e Décimo terceiro salário, Importante frisar que, por força de Convenções Coletivas do Trabalho, alguns benefícios podem se tornar obrigatórios, como o vale refeição e a cesta básica. Convênio médico não costuma ser imposto pela CCT (Web, 2016)

Esses benefícios obrigatórios pela convenção coletiva do trabalho são acordos entre sindicatos dos trabalhadores, em que os sindicatos se organizam para buscar melhorias e benefícios para os trabalhadores de suas categorias, por isso nem todas as categorias têm os mesmos direitos. Segue abaixo o seu funcionamento:

Uma vez por ano, na data-base, é convocada Assembleia Geral para instalar o processo de negociações coletivas. Isto significa que, nesta data, reajustes, pisos salariais, benefícios, direitos e deveres de empregadores e trabalhadores serão objeto de negociações. Se os sindicatos, autorizados pelas respectivas assembleias gerais, estiverem de acordo com as condições estipuladas na negociação assinam a Convenção Coletiva de Trabalho, o documento que deverá ser registrado e homologado no órgão regional do Ministério do Trabalho (DRT). As determinações da Convenção Coletiva atingem a todos os integrantes da categoria (Web, 2016).

Entretanto, nesses benefícios ainda existem aqueles mistos que são legais e espontâneos ao mesmo tempo, pois alguns são oferecidos pela obrigatoriedade que a empresa possui, geralmente essa obrigatoriedade é parcial, no entanto a empresa Adami S/A não cobra a porcentagem que seria paga pelo colaborador, subsidiando na totalidade esses benefícios, tornando assim um benefício misto, uma porcentagem obrigatória (legal) e outra porcentagem não obrigatória (espontâneo).

➤ **BENEFÍCIOS ESPONTÂNEOS:**

- **Brinde de Natal:** Iniciativa da empresa em agradecimento aos colaboradores que contribuem para que os objetivos anuais sejam alcançados. Efetuou-se a distribuição de 1.912 brindes em 2015, para os colaboradores celebrarem a ceia com seus familiares.

- **Centro de condicionamento físico Adami:** em espaço adequado e com equipamentos modernos, a Adami S/A em parceria com o SESI, proporciona a seus colaboradores uma academia que conta com a participação mensal de aproximadamente 200 colaboradores, dispostos a manter um estilo de vida saudável.

- **Vale transporte para educação:** É oferecido vale transporte integral aos colaboradores que estão estudando o ensino fundamental e médio para realizar o deslocamento da sua residência até a instituição de ensino.

- **Bolsa de estudo:** em 2015, obteve-se um média mensal de 125 colaboradores recebendo subsídio de 40% e/ou 70% em cursos técnicos, idiomas, ensino superior e especialização. O investimento foi de R\$ 661.131,57, com

participação de 79.374 horas nos principais cursos que foram engenharias, administração e processos gerenciais.

- **Orçamento familiar:** É realizado com as famílias que estão residindo nas casas da empresa, com objetivo de auxiliar os colaboradores com seu orçamento familiar para que nesse período em que estão morando nas casas consigam se organizar financeiramente.

- **Biblioteca Adami:** Em 2015, houve a reestruturação da biblioteca Adami, com novo espaço, mais amplo e aconchegante para melhor atender aos colaboradores. A biblioteca dispõe de um acervo de 646 obras com 617 títulos disponíveis para empréstimo.

- **Esporte e lazer:** a Adami teve participação expressiva nos jogos do SESI. Na totalidade, foram 1489 inscrições em 24 modalidades nas categorias masculino e feminino.

- **Salas de recreação:** São mantidas três salas de convivência equipadas para proporcionar ao colaborador momentos de descanso, lazer e descontração durante seu intervalo intrajornada. Os ambientes são divididos para os públicos masculino e feminino.

- **Ensino fundamental e ensino médio:** com base na necessidade de elevação da escolaridade dos colaboradores, percebeu-se a necessidade da implementação de ações buscando a formação educacional básica. Para isso, foram desenvolvidas as seguintes ações: parceria com o SESI e CEJA para disponibilizar cursos de ensino fundamental e médio dentro da empresa para colaboradores dependentes, viabilizando horários, materiais, lanche e transporte;

- **Projeto habitacional:** São 105 casas disponibilizadas para os colaboradores residirem com suas famílias, isentos do pagamento de aluguel. E 37 famílias foram contempladas com moradia em 2015. Dentre esses beneficiados, seis conseguiram adquirir seu próprio imóvel.

- **Homenagem por tempo de empresa:** todos os anos, a Adami S/A dedica um momento especial para homenagear seus colaboradores com uma grande festa. É uma forma de agradecer as pessoas pela dedicação e contribuição diária na empresa, fundamental para o seu bom funcionamento e desenvolvimento, assim como as famílias que sempre estão ao seu lado dando apoio e suporte. Em 2015, foram 120 colaboradores homenageados com 10,15,20,25,30,35,40 e 50 anos de empresa.

- **Cartão útil card:** esse cartão possibilita ao colaborador realizar compras em óticas, papelarias, clínicas odontológicas e funerárias, sendo que o colaborador pode realizar compras e parcelar para ser descontadas na folha de pagamento. Em 2015, foram 1.429 colaboradores que utilizaram.

- **Cartão farmácia:** ao todo, 1430 colaboradores são favorecidos com o cartão farmácia, utilizando para comprar medicamentos em condições mais acessíveis.

- **Vacina contra a gripe h1n1:** no mês de maio de 2015, efetuou-se a campanha de imunização dos colaboradores através da vacinação contra o vírus influenza (H1N1, H3N2 e B). A empresa adquiriu 1.200 doses da vacina em parceria com o SESI, aplicando gratuitamente nos colaboradores e subsidiando parte dos custos aos seus dependentes.

- **Plano de saúde:** o plano de saúde Adami – UNIMED atende 3.505 usuários entre colaboradores e seus dependentes com intuito de proteger o colaborador e sua família, garantindo eficiência e qualidade no atendimento médico-hospitalar com baixo custo.

- **Dentista na empresa:** em 2015, 858 colaboradores foram atendidos no consultório da empresa durante o horário de expediente, totalizando 1.737 procedimentos.

- **Sede social Adami:** em espaço amplo e em meio à natureza, a sede social é aberta a todos os colaboradores e abriga eventos culturais, esportivos, sociais de recreação e lazer.

- **Visita da família na empresa:** o projeto visita da família na empresa já se consolidou como parte integrante do calendário de eventos, pois é uma forma de estreitar ainda mais o relacionamento, fortalecendo o vínculo entre as familiares dos colaboradores e a empresa.

- **Seguro de vida em grupo:** o investimento em 2015 foi de 158.649,06. O seguro beneficia todos os colaboradores e dependentes, sendo subsidiado de forma integral pela empresa.

- **Atendimento odontológico no SESI:** em 2015, 149 colaboradores e 92 dependentes foram atendidos no laboratório odontológico do SESI. Para os colaboradores há subsídio integral, já para seus dependentes, o subsídio é parcial.

- **Atendimento ocupacional:** a empresa mantém uma equipe de profissionais com um médico, uma enfermeira e duas técnicas de enfermagem que atuam diretamente no monitoramento de todos os exames de saúde ocupacional necessários para tornar as pessoas aptas a desenvolver suas funções, objetivando sempre as questões preventivas.

- **Assistência funeral:** um seguro de assistência funeral é mantido sem custo para o colaborador a fim de auxiliar nos casos de fatalidade. Esse benefício abrange todos os colaboradores, sendo extensivo aos dependentes.

- **Campanhas de saúde e de qualidade de vida:** foram realizadas, em 2015, campanhas de saúde como o outubro rosa destinado à prevenção da saúde da mulher, o novembro azul com a sensibilização à saúde do homem e a prevenção e combate a diabetes, com divulgação da doença e identificação de novos casos, a vacina contra gripe H1N1.

➤ **BENEFÍCIOS LEGAIS**

- **Ginástica laboral:** 85% dos colaboradores participam diariamente da ginástica laboral divididos em 54 grupos, sendo orientados por um profissional de educação física.

- **Convênios com creches:** é mantido um convênio com a Associação Caçadoreense de Educação infantil e Assistência Social (ACEIAS), para que os colaboradores possam dispor de vagas que contemplem seus filhos.

➤ **BENEFÍCIOS LEGAIS E ESPONTÂNEOS**

- **Alimentação na empresa:** são oferecidas almoços e jantas no restaurante industrial, aos colaboradores da empresa com um custo de R\$ 1,90 por refeição, podendo assim ficar no ambiente de trabalho para realizar sua refeição. Esse serviço é terceirizado pela empresa Fischer Haus.

- **Prêmio decenal:** os colaboradores que completam 10 anos de empresa recebem um valor equivalente a um salário contratual como prêmio decenal. Esse benefício é legal somente para unidade de negócio de embalagens, mas a empresa estende para as outras unidades (adquirido por convenção coletiva do trabalho).

- **Prêmio assiduidade (cesta básica):** é estipulado um valor, pela convenção coletiva do trabalho, mas a empresa oferece um valor maior de R\$ 102,00 por mês aos colaboradores que não faltam durante o mês.

- **Kit escolar:** em 2015, 920 kits com material escolar foram entregues gratuitamente para os filhos de colaboradores em idade escolar, incentivando o estudo e colaborando com a redução do orçamento financeiro familiar, esse benefício é legal somente para unidade de negócio de embalagens porque foi um adquirido pela convenção coletiva do trabalho.

- **Transporte:** pela CLT o transporte é um benefício que impede que qualquer trabalhador gaste mais do que 6% do seu salário com despesas de transporte de sua casa até o trabalho e do trabalho até sua casa. O valor da despesa que superar os 6% deve ser custeado pela empresa; Porém a empresa Adami S/A realizada o custeio total do transporte para seus colaboradores.

- **Treinamentos para os colaboradores:** alguns dos treinamentos a empresa é obrigada a oferecer e outras a empresa oferece para desenvolver os colaboradores.

- **Abono de retorno a férias:** é legal somente para unidade de negócio de papel e embalagens, mas a empresa estende para as outras unidades (adquirido por convenção coletiva do trabalho).

4.6. DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

Considerando esse rol de benefícios que é oferecido pela Empresa Adami S/A, desenvolveu-se, para este TCC, uma pesquisa na empresa supracitada a fim de elucidar qual impacto tais incentivos oferecidos pela empresa causa na qualidade de vida do colaborador.

Utilizou-se a pesquisa de natureza qualitativa com o objetivo de conhecer a realidade dos sujeitos sociais envolvidos. A pesquisa qualitativa considera a existência de uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito pesquisado, estimulando-os a pensarem sobre um objeto, um conceito ou tema de uma maneira espontânea a fim de fornecer respostas para o que se está pesquisando.

No que se refere às pesquisas qualitativas, é indispensável ter presente que, muito mais do que descrever um objeto, buscam conhecer trajetórias de vida, experiências sociais dos sujeitos, o que exige uma grande disponibilidade do pesquisador e um real interesse em vivenciar a experiência da pesquisa (MARTINELLI, 1999, p. 25).

Como acima exposto, a pesquisa qualitativa oferece uma experiência, que é vivenciada com os indivíduos, na qual se vai conhecer a realidade dos mesmos, como também a opinião sobre determinado assunto e o significado das ações realizadas para esses sujeitos. Isso exige disposição e muito interesse para tal pesquisa.

As técnicas de coleta de dados utilizadas na pesquisa qualitativa não mostram só a percepção sensível do tema pesquisado, mas manifesta opiniões que, muitas das vezes, estão ocultas. As técnicas mais utilizadas são a observação, a entrevista, o questionário, os formulários, fichas de leitura.

Com vistas ao alcance do objetivo proposto pela pesquisa, ou melhor, a intenção de analisar os impactos dos benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A

na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, realizou-se a coleta de dados através da pesquisa de campo.

Essa pesquisa consiste “na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los” (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 169). Tal modalidade de estudo encaminhará os procedimentos de coleta de dados, todavia, sem cair no reducionismo metodológico, pois:

A pesquisa de campo propriamente dita “não deve ser confundida com a simples coleta de dados (este último corresponde à segunda fase de qualquer pesquisa); é algo mais que isso, pois exige contar com controles adequados e com objetivos preestabelecidos que discriminam suficientemente o que deve ser coletado (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 169).

A principal utilização da pesquisa de campo acontece para obter informações e conhecimentos acerca de um problema em busca de uma resposta. Ou ainda, busca comprovar uma hipótese surgida no início da elaboração do projeto de pesquisa, ou então como forma de descobrir novos fenômenos e a relação entre eles.

No estudo em tela, a pesquisa de campo propiciou informações relevantes, que avaliam e fazem considerações a respeito de aspectos relacionados à política da empresa ADAMI S/A no que se refere aos benefícios concedidos aos colaboradores.

Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se um questionário, sendo que os colaboradores receberam individualmente para responderem.

A empresa ADAMI é formada por unidades de negócio, tais como a pasta química-mecânica, florestal, madeireira, papel, embalagem e energia elétrica. No momento da aplicação da pesquisa, eram 2.008 colaboradores vinculados à empresa. Porém, a pesquisa foi realizada somente com os colaboradores da unidade de negócio papel e embalagens. Essa escolha deve-se à facilidade de maior acesso a este grupo dentro da empresa.

Os colaboradores das unidades de negócio papel e embalagem são ao todo 850. Desse universo realizou-se a pesquisa com 10% dos colaboradores, em média, totalizando 85 colaboradores, sendo o questionário aplicado durante o horário de trabalho dos mesmos, especificamente no momento da ginástica laboral de cada setor. O período de realização da pesquisa foi de outubro a novembro de 2015.

O resultado desta pesquisa segue no próximo capítulo.

5. RESULTADOS DA PESQUISA E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo apresenta a pesquisa realizada para este TCC bem como a análise dos dados obtidos. A pesquisa buscou identificar quais os impactos causados pelos benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A na melhoria da qualidade de vida dos seus colaboradores e, por isso, tinha como objetivo: analisar os impactos de tais benefícios a fim de mensurar o quanto acabam por gerar alguma diferença na qualidade de vida dos colaboradores e suas famílias.

Esta pesquisa foi realizada na empresa Adami S/A com os colaboradores da unidade de negócio papel e embalagem sendo efetivamente realizada com 10% dos colaboradores, totalizando 85 sujeitos da pesquisa. A técnica utilizada nesta pesquisa foi o questionário, tendo sido aplicado no horário da ginástica laboral dos colaboradores.

Quando se fala em qualidade de vida, deve-se ter cuidado, pois cada indivíduo tem um conceito sobre isso. Destarte, aquilo que é qualidade de vida para alguns pode não ser para outros. Da mesma forma, os benefícios que aqui são referenciados podem não implicar, de nenhuma forma, no bem-estar e qualidade de vida dos sujeitos da pesquisa.

Considerando que o colaborador da empresa Adami S/A permanece até oito horas diárias no seu local de trabalho é necessário que ele encontre boas condições para poder exercer sua função com qualidade e produtividade. Os benefícios que a empresa oferece aos seus colaboradores seguem o objetivo de contribuir com a qualidade de vida dos trabalhadores, no entanto, o que se pretende analisar é se esses benefícios realmente vão ao encontro das necessidades que os colaboradores apresentam e influenciam no seu bem-estar.

Para isso cabe à empresa deve indagar seus colaboradores, solicitando a eles quais os benefícios que influenciaram no seu bem-estar e na qualidade de vida, pois os benefícios empresariais são muito valorizados pelos colaboradores, sendo uma razão para os colaboradores continuarem na empresa.

A partir desse item, abordar-se-ão os dados conseguidos com a aplicação da pesquisa, bem como as respectivas análises.

5.1. QUALIDADE DE VIDA PELO OLHAR DO COLABORADOR DA EMPRESA ADAMI S/A

A primeira pergunta utilizada na pesquisa direcionada aos colaboradores foi: “O que você entende por qualidade de vida?”. Esse questionamento serviu de base, pois sentiu-se a necessidade de perceber a definição do conceito presente em cada sujeito da pesquisa.

Indagaram-se os sujeitos da pesquisa sobre o conceito de qualidade de vida. Sabe-se que podem existir definições individuais e que qualidade de vida é um termo muito amplo e com significados diferentes, pois cada sujeito social tem consigo um conceito central referente à qualidade de vida.

Diante das respostas dos indivíduos, precisou-se criar categorias para agrupar as respostas e, posteriormente, analisá-las. As categorias identificadas são: Saúde, bem-estar e vida social, Bom emprego, Acesso aos direitos de cumprimento de deveres, Bom relacionamento pessoal e familiar, Vida melhor, Acesso à renda e à estabilidade financeira, segurança pública, Valorização profissional, benefícios oferecidos pela empresa e Realização humana.

As respostas identificadas com a pesquisa demonstram que há uma grande concentração, afirmando que qualidade de vida está ligada à saúde, bem-estar e vida social. Alguns exemplos disso estão elencados abaixo:

“Qualidade de vida é ter uma vida saudável e confortável” (Q 1)⁵.

“Ter acesso à saúde, educação e estabilidade financeira” (Q 19).

“Estar bem (saúde e profissional)” (Q 38).

“Bem estar físico, social e mental” (Q 67).

“São as condições que uma pessoa pode ter em vários aspectos de sua vida como: saúde, mental e física, trabalho, relações de amizade família e crença de forma harmônica e saudável” (Q 68).

“Qualidade de vida é tudo que proporciona bem-estar físico emocional e espiritual” (Q 70)

“Bem-estar físico, mental e financeiro, estando satisfeito, motivando as pessoas ao seu redor” (Q 72).

“Qualidade de vida é quando estamos satisfeitos com nossa condição, bem-estar físico e emocional” (Q 73).

“Estar bem de saúde” (Q 75).

⁵ Os questionários aplicados durante a pesquisa não foram identificados com o nome dos participantes, mas somente com números, portanto identifica-se o número do questionário em questão.

“Ter saúde preservada, condições financeiras para se manter estável e conseguir se desenvolver para alcançar novos patamares” (Q 80).

“Viver, ter uma boa saúde, um bom relacionamento com os colegas, ser alegre, saber aproveitar as coisas boas que a vida nos proporciona” (Q 81).

“Ter saúde, moradia, trabalho e outras atividade” (Q 83).

A saúde, como se observa, é o conceito central utilizado pelos sujeitos sociais participantes da pesquisa para descrever o que é qualidade de vida para eles. A esses as condições de saúde para sobrevivência são essenciais para garantir a sua qualidade de vida e de sua família.

Considerando as contribuições da pergunta supramencionada, há que se refletir sobre a política pública de saúde de nosso País. No Brasil, o atendimento de saúde público e gratuito é garantido pela Constituição Federal de 1988, sendo que a mesma apresenta em seu artigo 196: “saúde é um direito de todos e dever do Estado” (BRASIL, 1988, p.118).

Observe-se a resposta no questionário 19. Nela, o sujeito relata que qualidade de vida é ter acesso à saúde. A saúde no Brasil é um direito social garantido constitucionalmente, porém, por vezes, é ofertada de maneira que os recursos são mínimos para atender às necessidades da sociedade, sendo ofertado assim um sistema único de saúde frágil, com recursos insuficientes para suportar as demandas dos cidadãos, tornando-a uma política pública com lacunas sem capacidade de suprir as necessidades dos indivíduos.

Desde a constituição de 1988, muitas ações já foram realizadas no âmbito da saúde, buscando garantir um sistema público único de saúde, porém há muito ainda a se fazer. No entanto, um direito social de tal importância precisa ser garantido, isso é básico. Portanto, muito mais do que significar qualidade de vida, acesso à saúde é um direito básico que não pode faltar aos cidadãos.

A saúde, considerada enquanto física, psicológica e emocional, é essencial para a sobrevivência e bem-estar dos indivíduos. É através da sua manutenção que o indivíduo tem possibilidade de uma vida ativa, seja no trabalho, na família e na convivência social. Alguns sujeitos da pesquisa, portanto relacionaram qualidade de vida com bem-estar, conforme se observa:

“Equilíbrio entre o bem-estar físico e mental” (Q 5).

“Vida saudável, considerando todos os aspectos como família, relacionamento com colegas e ambiente de trabalho. É ter bem-estar e sentir-se bem” (Q 11).

“Condições que contribuem para o bem-estar espiritual e físico” (Q 17).

“Estar bem fisicamente, espiritualmente e psicologicamente” (Q 18)

“Trabalho, estar bem com a família e saúde” (Q 24).

“É o conjunto de condições que contribui para o bem-estar do ser humano” (Q 34).

“Estar de bem com todos os fundamentos que compõem os pilares de estar de bem com todos e com tudo” (Q 50).

“É a melhor forma que as pessoas vivem para manter o seu bem-estar com ambiente e si próprio” (Q 69).

Conforme observado, alguns sujeitos da pesquisa relataram sobre a importância do bem-estar para a qualidade de vida, ressaltando o bem-estar físico, no trabalho e com a família, enfim, a necessidade do equilíbrio saudável nas relações da vida nas suas mais diversas expressões.

Observa-se, através da resposta apontada no formulário 50, que a qualidade de vida foi apontada a partir da garantia de bem-estar com tudo, demonstrando o desejo amplo de ter todas as necessidades supridas, seja no trabalho, o salário, a saúde, a família, etc.

Outra importante categoria decifrada foi *vida social* atribuída à qualidade de vida, como segue abaixo:

“É a forma de relacionar-se em meio à sociedade, não somente no meio físico, mas também mental; isso envolvendo familiares entre outros” (Q 52).

“Um conjunto de condições que contribui para o bem-estar físico mental em relação ao modo de viver” (Q 55).

“Quanto à relação de trabalho sejam ambiente de trabalho, salário, benefícios, etc. Pode ser também lazer, família, saúde, financeiro entre outros que possam melhorar e/ou impactar na vida de uma pessoa seja ela de forma negativa ou positiva” (Q 65).

“Ter boas condições para o trabalho, lazer, cuidado com a vida, saúde, educação e entretenimento” (Q 66).

“Poder aproveitar os raros momentos de lazer com a família e amigos que tenhamos saúde física e mental para conduzimos nosso trabalho da melhor forma possível” (Q 77).

Os sujeitos destacam a vida social também como momentos com a família, com amigos, com pessoas que lhe fazem bem, experiências de lazer, momentos que lhe atribuem a convivência com seus familiares, entre outros.

Faz-se importante considerar que, para o Serviço Social, o próprio capital interfere nessas relações e vivências.

Todo espaço ocupado pelo capital transforma-se em “espaços de poder, a empresa, o mercado, a vida cotidiana, a família, a cidade, a arte, a cultura, a ciência, entre outros, tanto onde a mais valia é produzida, quanto aqueles em que ela reparte e é realizada, abrangendo o conjunto do funcionamento da sociedade. [...] Verifica-se a regressão, degradação e transgressão no nível das relações de família, de amizade, da vida social de grupos parciais, do meio ambiente [...] como juventude, os idosos, as mulheres e os trabalhadores (IAMAMOTO, 2008, p. 50).

Um dos elementos constituintes do capitalismo é a sua capacidade de influenciar e alterar as relações sociais. Nessa conjuntura, observa-se que existem problemas sociais originários com as restrições de vida social, ou falta dela, pois são absorvidas pelas necessidades do próprio capital, através da exploração do trabalho.

Na contemporaneidade, o estilo de vida dos indivíduos baseia-se na interação tecnológica, no consumo e a busca pela sobrevivência. Sendo o objetivo central a busca pela sobrevivência, muitas demandas trazidas ao serviço social, especificamente na empresa Adami, demonstram que os indivíduos não possuem vida social.

Saúde, bem-estar e vida social são três características que apareceram unidas em algumas respostas que dão conta de indicar o que é qualidade de vida.

“O mesmo que viver com qualidade. É estar bem física e psicologicamente. É ter prazer em tudo o que se faz, seja em casa, no trabalho e na sociedade em que estamos” (Q 4).

“Tudo o que venha a beneficiar sua saúde mental e física, trazendo assim melhor qualidade em sua vida social e familiar” (Q 7).

“É o equilíbrio entre o corpo e mente, bom aproveitamento do tempo como trabalho família e lazer, prevenir-se contra possíveis situações ou doenças que possam nos afetar” (Q 8).

“A qualidade de vida é essencial para o ser humano estar bem consigo mesmo, na vida pessoal, no trabalho e com seus amigos” (Q 10).

“Saúde, bem-estar familiar, trabalho tudo que faz bem pessoalmente” (Q 12).

“Saúde e bem-estar com a família” (Q 22)

“Ter saúde, estar com a família” (Q 25).

“É bem-estar físico, psicológico, mental e emocional da pessoa e seus familiares” (Q 32).

“Área que envolve a saúde física e mental, a satisfação relacionada ao bem-estar” (Q 36).

“Conjunto de condições que contribuem para o bem-estar físico e espiritual do ser humano” (Q 37).

“Ter o que é necessário para bem-estar físico e mental” (Q 47).

“Qualidade de vida é você se sentir bem indiferente onde você esteja, seja em casa ou no trabalho” (Q 48)

“Sentir-se bem, saúde física e mental, suprir as necessidades básicas, sentir-se feliz” (Q 60).

“É viver diariamente de forma moderada e com disposição pela prática de atividades físicas que contribuem para o corpo a mente” (Q 62).

“Tudo aquilo que auxilia na segurança, saúde, bem-estar, e educação e lazer” (Q 63).

“Ter saúde, ter acesso à educação e ao lazer” (Q 64).

“Diz respeito a se sentir bem, com realizações, conquistas, sonhos, ações, estar bem fisicamente como também espiritualmente. Se sentir realizado como ser humano” (Q 78).

“Qualidade de vida é a capacidade de viver em harmonia consigo mesmo e com tudo o que nos rodeia. Isso envolve as pessoas e o ambiente onde estamos inseridos (escritório, produção, casa, escola) e etc.” (Q 79).

Esses sujeitos destacaram a importância dessa categoria que relaciona saúde, bem-estar e vida social como qualidade de vida. Apontam o equilíbrio entre a saúde física, psicológica e emocional com o próprio bem-estar, assim como de sua família, juntamente com a vida social, a convivência, o lazer, o tempo para cuidar das suas relações sociais. Além disso, apontaram o fato de realizar-se no local de trabalho onde estão inseridos. Essa categoria chama atenção, pois são objetivos em relação aos conceitos sobre qualidade de vida, resumindo a ideia de que é direito do indivíduo ter saúde, lazer o que irá lhe trazer como consequência o seu bem-estar e o da sua família.

O artigo 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988, p.18) garante que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados [...]”. No entanto, o que se observa é que a garantia constitucional não permite o acesso. O mesmo tem o direito mas o acesso a eles, como já foi citado, não é eficaz, ou seja, nem tudo que é direito é executado em nossa sociedade. Nesse sentido, referencia-se o trabalho do assistente social que possui atribuição profissional na luta pela garantia e ampliação dos direitos sociais, trabalhando como propagador e ampliando os horizontes dos indivíduos para que os mesmos se reconheçam enquanto cidadãos.

Outra categoria reconhecida destaca o “bom emprego” como definição de qualidade de vida para os sujeitos da pesquisa.

“Você estar bem empregado e ter uma vida social” (Q 3).

“Trabalho, estar bem com a família e saúde” (Q 24).

“Ter trabalho digno, momentos de lazer, boa alimentação, saúde e assistência médica” (Q 44).

“Qualidade de vida é estar empregado em uma boa empresa, com um bom salário, que proporcione o sustento e lazer da família” (Q 45).

“Poder aproveitar os raros momentos de lazer com a família e amigos que tenhamos saúde física e mental para conduzirmos nosso trabalho da melhor forma possível” (Q 77).

O trabalho é um direito constitucional, da mesma forma que a saúde e o lazer. De acordo com a resposta do sujeito da pesquisa, no formulário 44, qualidade de vida é ter um trabalho digno, faz-se necessário, porém, estabelecer uma crítica nesse aspecto, pois diante de uma sociedade capitalista, onde a sobrevivência desse sistema ocorre através da exploração do trabalho e da posse dos lucros, a dignidade do trabalho fica em segundo plano. Os sujeitos sociais desta pesquisa citaram o acesso ao trabalho e o bom salário, no entanto esse acesso, apesar de ser um direito, não é direcionado a todos, pois segundo o IBGE, aproximadamente, 11,8 milhões de brasileiros estão desempregados.

Com relação à política salarial, observa-se que o aumento direcionado aos trabalhadores, geralmente, não acompanha a inflação no País. Para muitas famílias, esse salário não é suficiente para suprir as necessidades básicas dos indivíduos.

Outra categoria identificada refere-se ao “acesso aos direitos e cumprimento deles”. Essa categoria vai afirmar tudo o que já foi citado referente ao acesso aos direitos, sendo que os sujeitos da pesquisa tratam da qualidade de vida como acesso aos direitos, inclusive básicos como saúde, trabalho, moradia, educação, lazer direitos esses garantidos na constituição no artigo 6º.

Nesse sentido, chama atenção a resposta do formulário 53 no qual qualidade de vida significa ter moradia, alimentação, roupas e calçados. Ao referenciar esses elementos, o sujeito social da pesquisa está relatando os aspectos mais básicos necessários à vida. Alimentação, moradia, roupas e calçados são mínimos sociais indispensáveis a todos os seres humanos. Torna-se preocupante as afirmações do formulário 53 em se tratando de um trabalhador que tem acesso à renda pela força do seu trabalho. Relaciona-se, então, essa afirmativa com o elemento destacado acima sobre a capacidade de compra e aquisições que os trabalhadores têm a partir dos

salários que recebem. Portanto, para o sujeito social, responsável pelo formulário 53, qualidade de vida está relacionado com aquilo que é básico em sua vida.

Da mesma forma, o sujeito responsável pelo formulário 35 diz ser básico para sobreviver a moradia, saúde educação. Percebe-se, com esses conceitos, que os direitos básicos dos indivíduos não são garantidos e faz parte do trabalho do assistente social buscar essa garantia para os indivíduos. Seguem abaixo todas as indicações incluídas na categoria acesso aos direitos:

“Qualidade de vida é poder viver uma vida livre e com seus direitos respeitados sem deixar de cumprir seus deveres, aproveitando o máximo” (Q 9).

“Uma renda, uma casa, família, lazer, higiene na casa, com o corpo, etc” (Q 15).

“Ter todas as necessidades satisfeitas e sobrar recursos para lazer ou planos futuros” (Q 29).

“Ter condições de possuir básicos como saúde, moradia e educação para viver” (Q 35).

“Qualidade de vida é dispor dos recursos necessários para ter uma vida digna” (Q 39).

“Ter trabalho digno, momentos de lazer, boa alimentação, saúde e assistência médica” (Q 44).

“Ter moradia, alimentação, roupas e calçados” (Q 53).

“É ter saúde para poder fazer o que é preciso e dar aos familiares condições de lazer estudo e tranquilidade” (Q 54).

“Sentir-se bem, saúde física e mental, suprir as necessidades básicas, sentir-se feliz” (Q 60).

“Tudo aquilo que auxilia na segurança, saúde, bem-estar, e educação e lazer” (Q 63).

“Ter saúde, ter acesso à educação e ao lazer” (Q 64).

“Ter boas condições para o trabalho, lazer, cuidado com a vida, saúde, educação e entretenimento” (Q 66).

“Educação, saúde e lazer” (Q 74).

“Ter saúde, moradia, trabalho e outras atividade” (Q 83).

Também, encontra-se a categoria “bom relacionamento familiar e interpessoal”, onde se observa a importância do relacionamento familiar e interpessoal para os sujeitos da pesquisa. A convivência social e o bem-estar familiar e pessoal interferem nas relações sociais. O assistente social na empresa também age diante dos problemas surgidos nas relações sociais dentro da família. Esse trabalho ocorre tanto dentro da empresa quanto fora, sendo objetivo melhorar as condições de trabalho do trabalhador em se tratando de relações interpessoais. A família, desde seus

primórdios, representa o meio no qual o indivíduo tem mais proximidade e afeto, nisso se destaca a importância que tal instituição representa para cada indivíduo, o que é possível perceber na referência realizada pelo sujeito do formulário 11 que destaca o bem-estar, a vida saudável e o relacionamento com a família, os amigos e os colegas de trabalho como quesitos para qualidade de vida.

Abaixo é possível identificar os questionários que indicaram o bom relacionamento, a convivência, a harmonia, a saúde e o bem-estar da sua família ligados à qualidade de vida.

“Tudo o que venha beneficiar sua saúde mental e física trazendo assim melhor qualidade em sua vida social e familiar” (Q 7).

“A qualidade de vida é essencial para o ser humano estar bem consigo mesmo, na vida pessoal, no trabalho e com seus amigos” (Q 10).

“Vida saudável, considerando todos os aspectos como família, relacionamento com colegas e ambiente de trabalho. É ter bem-estar e sentir-se bem” (Q 11).

“Saúde, bem-estar familiar, trabalho tudo que faz bem pessoalmente” (Q 12).

“Estar bem comigo mesmo e com minha família” (Q 21).

“Saúde e bem-estar com a família” (Q 22).

“Trabalho, estar bem com a família e saúde” (Q 24).

“Ter saúde, estar com a família” (Q 25).

“Boa condição de vida financeira, familiar e social” (Q 26).

“Qualidade de vida é poder fazer o que eu gosto com alegria e felicidade, trabalhar com energia e ter a família e amigos sempre ao meu lado” (Q 42).

“Qualidade de vida é estar empregado em uma boa empresa, com um bom salário, que proporcione o sustento e lazer da família e possibilite também investimentos” (Q 45).

“É a forma de relacionar-se em meio à sociedade, não somente no meio físico, mas também mental; isso envolvendo familiares entre outros” (Q 52).

“É ter saúde para poder fazer o que é preciso e dar aos familiares condições de lazer, estudo e tranquilidade” (Q 54).

“Quanto à relação de trabalho seja ambiente de trabalho, salário, benefícios, etc. Pode ser também lazer, família, saúde, financeiro entre outros que possam melhorar e/ou impactar na vida de uma pessoa seja ela de forma negativa ou positiva” (Q 65).

“São as condições que uma pessoa pode ter em vários aspectos de sua como: saúde, mental e física, trabalho, relações de amizade família e crença de forma harmônica e saudável” (Q 68).

“Poder aproveitar os raros momentos de lazer com a família e amigos que tenhamos saúde física e mental para conduzirmos nosso trabalho da melhor forma possível” (Q 77).

“Oportunidade que propiciem de alguma forma um melhor aproveitamento do tempo com a família que melhore ou contribua no orçamento familiar” (Q 82).

Também surgiu a indicação de “uma vida melhor”, sendo, segundo os sujeitos da pesquisa, um conjunto de aspectos positivos, tendo por consequência melhor qualidade de vida. O formulário 76 chama a atenção nesse aspecto quando relata serem necessárias melhores condições para se viver. No entanto, esse conceito “melhor condição para se viver” ou “vida melhor” é um tanto abstrato e não apresenta claramente os elementos ligado ao tema. As indicações nessa categoria são:

“Eu compreendo que são um conjunto de aspectos positivos que contribuem para uma melhor vida, melhor dia a dia” (Q 13).

“Tudo o que oferece de melhor e que ajuda a melhorar a nossa vida” (Q 14).

“Condições de vida melhores, para viver melhor da forma que é possível” (Q 76).

Existe a categoria que retrata a qualidade de vida como “estabilidade financeira” ou até mesmo situação financeira estável. Estabilidade financeira é muito almejada, pois ela dará a possibilidade de adquirir recursos para a sua sobrevivência e de sua família além de investir no futuro, ou ainda manter uma segurança monetária futura. Nesse sentido é que se manifesta o sujeito da pesquisa responsável pelo formulário 29 ao dizer que é ter todas as necessidades satisfeitas, devendo sobrar recursos para planos futuros. Na grande maioria das vezes em que se apontou a estabilidade financeira como qualidade de vida ela apareceu atrelada à saúde, à educação, à família.

“Poder viver bem, estabilidade financeira e emocional” (Q 16).

“Ter acesso à saúde, educação e estabilidade financeira” (Q 19).

“Ter uma vida com saúde e uma situação financeira estável” (Q 23).

“Qualidade de vida é ter uma boa estrutura, ter uma vida boa com ganho bom e progredir” (Q 28).

“Ter todas as necessidades satisfeitas e sobrar recursos para lazer ou planos futuros” (Q 29).

“Boa condição de vida financeira, familiar e social” (Q 33).

“Qualidade de vida é dispor dos recursos necessários para ter uma vida digna” (Q 39).

“Qualidade de vida é estar empregado em uma boa empresa, com um bom salário, que proporcione o sustento e lazer da família e possibilite também investimentos” (Q 45).

“Quanto a relação de trabalho sejam ambiente de trabalho, salário, benefícios, etc. Pode ser também lazer, família, saúde, financeiro entre outros que possam melhorar e/ou impactar na vida de uma pessoa seja ela de forma negativa ou positiva” (Q 65)

“Ter saúde preservada, condições financeiras para se manter estável e conseguir se desenvolver para alcançar novos patamares” (Q 80).

“Oportunidades que propiciem de alguma forma um melhor aproveitamento do tempo com a família que melhore ou contribua no orçamento familiar” (Q 82).

A estabilidade financeira almejada é tratada por alguns como um sonho, um desejo a ser alcançado, isso representa que a grande massa dos trabalhadores não tem a renda que gostariam, e até mesmo a que necessitam vindo de encontro às suas necessidades.

Relacionou-se qualidade de vida com “segurança pública”. Importante destacar que se trata de um direito que o Estado tem obrigação de garantir, porém, diante da violência e das diversas formas de ameaça que a população vivencia, o sentimento de segurança acaba se tornando um item de desejo.

“Ambientes seguros tranquilos” (R 20).

“Tudo aquilo que auxilia na segurança, saúde, bem-estar, e educação e lazer” (R 63).

A “valorização profissional”, outra categoria identificada, também vem ao encontro de outra categoria já indicada anteriormente: o bom emprego. A valorização do trabalho é uma atitude da empresa, que incentiva e valoriza o trabalhador através de treinamentos, benefícios, aumento salarial, além da oferta de ambiente propício ao trabalho. Alguns sujeitos da pesquisa indicaram a valorização profissional, referenciando-a com qualidade de vida. Isso é observado, por exemplo, no formulário 27 no qual aponta que “qualidade de vida é trabalhar em um lugar onde somos valorizados e incentivados a buscar o melhor”. Já o questionário 57 indica que qualidade de vida é um “ambiente de trabalho, onde podemos propor um lugar onde há toda segurança e instalações adequadas para exercer seu trabalho”. Seguindo essa mesma perspectiva, as referências abaixo indicam:

“Trabalhar em um lugar onde somos valorizados e incentivados a buscar sempre o melhor” (Q 27).

“É sentir-se bem no ambiente de trabalho, motivado, satisfeito tanto pessoal como profissionalmente. Sentir-se reconhecido pelo trabalho que exerce” (Q 49).

“Práticas que contribuem para o bem-estar das pessoas ex.: bom ambiente de trabalho” (Q 57).

“É tudo que satisfaça as necessidades do trabalhador, tanto pessoal quanto profissional dentro da empresa” (Q 71).

“Bem-estar físico, mental e financeiro, estando satisfeito, motivando as pessoas ao seu redor” (Q 72).

Também, identificou-se a categoria “benefícios oferecidos pela empresa”. Sobre isso, observa-se que, na contemporaneidade, as empresas se preocupam com a qualidade de vida dos seus trabalhadores e utilizam benefícios para motivar o trabalhador e oferecer-lhes acesso a bens materiais e serviços.

“Todas as ações que a empresa utiliza para prevenir e melhorar a qualidade de vida dos seus colaboradores” (Q 31).

“É o fator em que se nota que a empresa além de focar só na produção e muitas dispõem de condições que contribuem para o bem físico dos funcionários em geral fazendo se sentir bem” (Q 59).

“Quanto a relação de trabalho seja ambiente de trabalho, salário, benefícios, etc. Pode ser também lazer, família, saúde, financeiro entre outros que possam melhorar e/ou impactar na vida de uma pessoa seja ela de forma negativa ou positiva” (Q 65).

A empresa se utiliza desses benefícios para motivar seus colaboradores, para aumentar seus índices de produção, diminuir pedidos de demissão, criando um vínculo com o colaborador, fazendo com que ele se sinta parte da empresa e não apenas um trabalhador.

Em resumo, entre os 85 questionários aplicados surgiram diversas interpretações e afirmações sobre qualidade de vida. Conceitos esses que surgiram individualmente para cada sujeito da pesquisa, os quais, após análise foram agrupados e analisados, formando categorias.

Em suma, qualidade de vida, para os funcionários da empresa Adami S/A, participantes desta pesquisa, significa:

- Saúde, bem-estar e vida social;
- Bom emprego e bons salários;
- Acesso aos direitos e cumprimentos deles;
- Bom relacionamento familiar e interpessoal;
- Uma vida melhor;
- Estabilidade financeira;
- Segurança pública;
- Valorização profissional;

- Benefícios oferecidos pela empresa.

Este trabalho de análise permitiu um abrangente leque de conceitos a respeito da qualidade de vida. Tomou-se o cuidado de iniciar a pesquisa com esta pergunta O que você entende por qualidade de vida? Justamente para avaliar de qual forma os funcionários entendem o conceito de qualidade de vida, pois esse tema é o direcionamento que a pesquisa para este TCC seguiu.

Ao se falar em qualidade de vida é preciso ter cuidado, pois cada indivíduo tem um conceito sobre o assunto, contrapondo que o que é qualidade de vida para alguns pode não ser para outros.

Vale destacar que houve uma hipótese elencada para a pesquisa: a de que os benefícios são contribuintes na qualidade de vida dos funcionários da empresa Adami. Esta hipótese se fundamentou com a observação do próprio objetivo da empresa ao disponibilizar benefícios para os seus funcionários. Conforme já elencado no capítulo anterior, os benefícios da empresa Adami fazem parte da política de Serviço Social, portanto ações criadas pelo profissional assistente social na busca pela garantia do bem-estar e na ampliação da qualidade de vida dos colaboradores.

Considerando que os colaboradores permanecem oito horas diárias no local de trabalho, faz-se necessário que tenham boas condições para exercer sua função com qualidade e produtividade. Os benefícios que a empresa oferece aos seus colaboradores, certamente influenciam na sua qualidade de vida e se esses benefícios vêm ao encontro das necessidades dos colaboradores influenciarão no seu bem-estar.

Para aprimorar a política de Serviço Social na empresa é preciso que haja também a participação dos seus colaboradores. A seguir, a pesquisa demonstrará qual é a avaliação apresentada sobre os benefícios fornecidos pela empresa Adami.

5.2. IMPACTOS QUE OS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA ADAMI S/A CAUSAM NA VIDA DOS FUNCIONÁRIOS E SUAS FAMÍLIAS

A segunda pergunta da pesquisa buscou identificar a opinião dos colaboradores a respeito dos impactos positivos que os benefícios causam na vida dos mesmos.

A pergunta que constou no formulário foi: “Qual desses benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A você considera que causa impacto positivo para você?”. Era uma questão de múltipla escolha, sendo que todos os benefícios estavam citados.

Com essa pergunta foi possível identificar quais são deles impactam na vida do colaborador.

A tabela abaixo apresenta o resumo da pesquisa. É possível observar quantos sujeitos participantes escolheram cada benefício. Ao todo participaram da pesquisa 85 trabalhadores.

Tabela 1: Quantidade de colaboradores que indicaram cada benefício.

Benefícios	Quantidade de colaboradores que indicaram
Plano de Saúde	79
Transporte	66
Alimentação na empresa	66
Bolsa de estudo	65
Abono de retorno de férias	63
Dentista na empresa	57
Centro de Condicionamento Físico	57
Cartão Util Card	57
Brinde de natal	56
Treinamentos aos colaboradores	54
Prêmio Assiduidade	53
Esporte e lazer	51
Vacina contra gripe H1N1	49
Seguro de Vida em grupo	47
Cartão Farmácia	47
Ginástica Laboral	46
Homenagem por tempo de empresa	42
Campanhas de Prevenção a Saúde e mudança de estilo e qualidade de vida	36
Sede Social Adami S/A	35
Atendimento Odontológico no SESI	35
Biblioteca Adami	35
Assistência Funeral	33
Salas de recreação	29
Kit escolar	27
Visita da família na Empresa	21
Atendimento Ocupacional	24
Projeto habitacional	26
Convênios com creches	25

Ensino Fundamental e Médio	24
Orçamento Familiar	21
Vale Transporte para educação	21

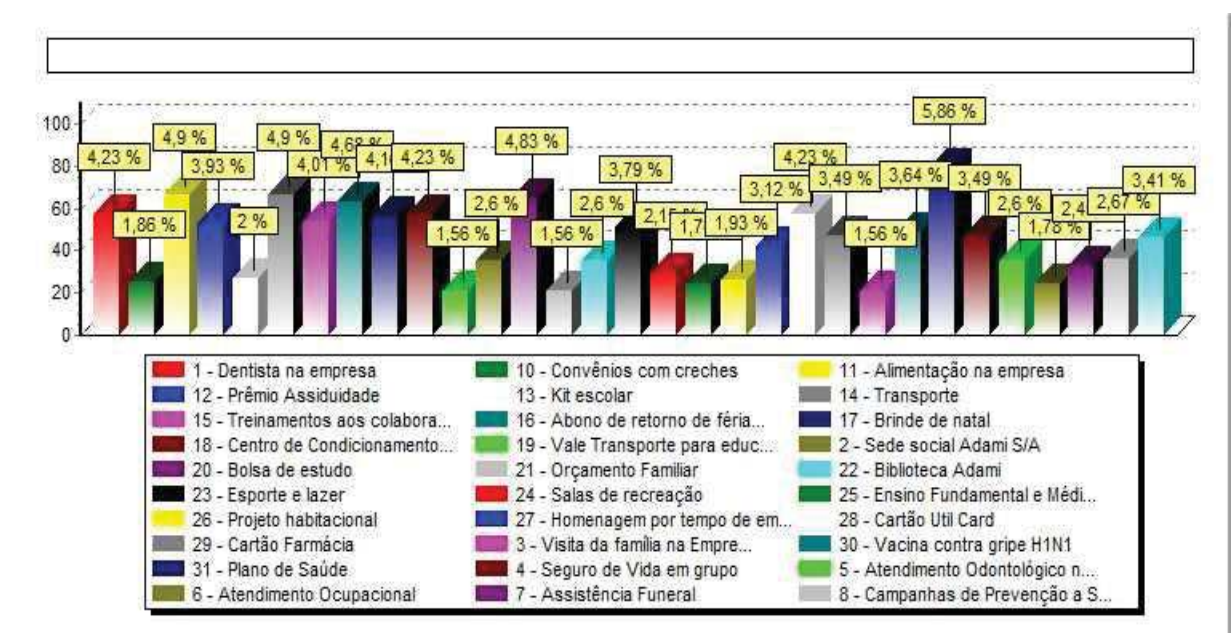
Fonte: Elaboração da autora.

Observando a tabela acima, percebe-se que os destaques estão no plano de saúde, transporte, alimentação na empresa, bolsa de estudo, abono de retorno de férias, entre outros.

No entanto, em se tratando de uma questão de múltipla escolha, o resultado da pesquisa, em percentuais, deve considerar o número total de indicações com o número específico que cada opção recebeu. Nesse sentido, a análise da pesquisa considera cada item/benefício indicado pelos sujeitos da pesquisa, comparando-o com o total de 1.347 que é a quantidade de indicações que os benefícios receberam na pesquisa.

Neste relatório de pesquisa, optou-se por apresentar um gráfico que demonstre a importância dos benefícios comparados uns com os outros. Portanto, o gráfico 1 demonstrará abaixo o ranking dos benefícios conforme a indicação que receberam.

Gráfico 1: Quais benefícios causam impacto positivo na vida do colaborador



Fonte: Elaboração da autora.

Analisando os dados referentes à pergunta acima, na qual o sujeito da pesquisa destaca quais benefícios considera importantes, tendo em vista que os mesmos impactam positivamente para ele, observa-se que “*dentista na empresa*”, recebeu 4,23% de indicações. O atendimento odontológico para os colaboradores acontece na própria empresa e é um benefício totalmente gratuito.

O benefício “*seguro de vida em grupo*”, o qual, a partir do contrato de trabalho assinado, garante um seguro de vida caso venha acontecer um acidente ou até mesmo a morte do colaborador, aparece com percentual de 3,49% das indicações. Provavelmente, recebe essa importância porque o colaborador tem a certeza que se algo lhe acontecer seus familiares estarão assegurados.

Já com 3,41% de percentual, os sujeitos da pesquisa indicaram a “*ginástica laboral*” como impacto positivo. A ginástica laboral se faz importante para a saúde do colaborador que, todos os dias, recebe dez minutos de atividade física em seu ambiente de trabalho. O momento para atividade física é um direito conquistado pelos trabalhadores, vindo ao encontro da necessidade de manutenção da saúde do colaborador, bem como a prevenção de doenças originárias do trabalho e acidentes de trabalho.

Observa-se que com 4,90% está a indicação da “*alimentação na empresa*” como benefício impactante para o trabalhador. A empresa Adami S/A oferece a refeição para o colaborador no próprio ambiente de trabalho. Isso faz com que ele tenha maior tranquilidade durante o dia de trabalho, evitando deslocamentos. Cada alimentação custa em média R\$ 1,90, um valor pequeno que não prejudica o colaborador financeiramente. Para a empresa também é vantajoso, pois assim o colaborador permanece em seu ambiente de trabalho, focado em suas atividades profissionais.

O “*prêmio assiduidade*” recebeu 3,93% das indicações. Esse configura mensalmente um valor de R\$102,00 destinado à alimentação do colaborador e sua família. É a conhecida *cesta básica*, no entanto, na Empresa Adami, esse benefício se configura com o acesso ao cartão alimentação para compras em determinado comércio de alimentos. Esse benefício é disponibilizado somente para os colaboradores que não possuem faltas no trabalho durante o mês. Além de auxiliar nas despesas domésticas, o prêmio é uma maneira de incentivar os colaboradores a não faltar no trabalho, garantindo, assim, a dinâmica produtiva da empresa.

Já com 4,90%, o *“transporte”* também impacta positivamente para o colaborador que recebe transporte para o local de trabalho. A legislação trabalhista prevê que o empregado pode contribuir com o transporte que é oferecido pela empresa, sendo o desconto em folha de pagamento. No entanto, a empresa Adami S/A oferece transporte com 100% de gratuidade, tornando-se assim também um benefício ao colaborador.

Com 4,01% de indicações está *“treinamentos oferecidos pela empresa”*. Essa é uma maneira de aperfeiçoar o colaborador na sua atividade profissional, conseqüentemente, garantido qualidade nas atividades exercidas dentro da empresa. Nesse sentido, pode-se dizer que essa ação é totalmente voltada aos interesses da empresa, não apresentando diretamente algum benefício para o colaborador. No entanto, recebeu indicações de 54 colaboradores, um número expressivo. Os motivos pelos quais os colaboradores consideram esse um benefício que causa impacto positivo para si é desconhecido, pois essa pergunta não permitia manifestações descritivas. Conclui-se, neste item, que houve uma lacuna de informações.

Observa-se que com 4,16% de indicações de impacto positivo para o trabalhador está o *“brinde de natal”*. Esse é uma cesta de natal que a empresa oferece com produtos alimentícios para que o colaborador e sua família venham desfrutar no final de ano. É um benefício que todos recebem, em igual valor, e que não exige nenhuma forma de contrapartida do colaborador e representa o agradecimento para com seus funcionários.

A *“academia da empresa”* causou impacto positivo para os colaboradores e por esse motivo recebeu 4,23% de indicações. Ela oferece equipamentos de academia para trabalhar o condicionamento físico do colaborador, sendo um incentivo para que esses preservem a saúde. É um benefício totalmente gratuito.

A empresa Adami S/A oferece bolsas de estudo de 40%, 70% ou 100% do valor da mensalidade de um curso superior. Esse benefício recebeu 4,83% de indicações, configurando-se de impacto positivo para os colaboradores. Através desse benefício a empresa incentiva os trabalhadores a buscarem profissionalização. Existem critérios para acesso a esse benefício, sendo que as bolsas são oferecidas para os colaboradores que possuem mais de um ano de empresa e a porcentagem da bolsa dependerá da área/setor em que o colaborador está inserido, comparado ao curso que deseja cursar. Considerando que 65 colaboradores fizeram essa indicação, observa-se que há um grande número de bolsas de estudo sendo oferecidas pela

empresa. Isso causa um impacto significativo para os indivíduos e também para a sociedade.

É de suma importância observar que 57 dos colaboradores escolheram como um dos benefícios que impactam positivamente o “*cartão útil card*”, isso representou 4,23% das indicações. Tal cartão proporciona ao colaborador a facilidade de comprar em estabelecimentos comerciais que são conveniados com a empresa como, por exemplo, dentistas, óticas, papelarias, funerária, etc, sendo que o colaborador pode parcelar a compra, assim trazendo comodidade para o acesso a produtos e serviços.

Outro benefício indicado pelos sujeitos da pesquisa refere-se à “*homenagem por tempo de empresa*”, que corresponde a 3,12%. Essa homenagem é oferecida aos colaboradores com mais de dez anos de empresa, sendo homenageado durante um jantar organizado pela empresa e, além disso, o colaborador receberá uma quantia simbólica em dinheiro. Essa homenagem acontece uma vez por ano. Iniciam-se as homenagens aos funcionários quando esses completam 10 anos de empresa e, partir de então, renovam-se a cada cinco anos.

Já 3,49 % das indicações dos sujeitos se referem ao “*cartão farmácia*” como um benefício positivo, pois possibilita acesso ao atendimento e à compra em farmácias conveniadas com a empresa. Esse cartão é uma facilidade para o trabalhador, principalmente nos momentos de adversidades e emergências de saúde, pois se trabalhador não tiver dinheiro poderá usar o cartão, sendo a fatura descontada em folha de pagamento.

A oferta de “*vacina contra a gripe H1N1*”, recebida pelos colaboradores todos os anos, no próprio ambulatório da empresa, é um benefício destinado a todos os trabalhadores sem nenhum custo para o mesmo. Sua importância é relevante, pois possui um percentual de 3,64%. O objetivo desse benefício é promover a saúde dos seus colaboradores, principalmente na região de Caçador, onde o inverno é intenso e as doenças derivadas desse período são constantes. Todavia, vacina não é obrigatória mas somente oferecida aos colaboradores que a desejarem.

O benefício que recebeu maior destaque pelos colaboradores foi o “plano de saúde” assinalado por 79 sujeitos da pesquisa, representando um percentual de 5,86 %. Foi o benefício que representa o maior impacto para eles. Esse dado vem afirmar o resultado da primeira questão desta pesquisa, que versava sobre o significado de qualidade de vida. Naquele momento a saúde foi um destaque. Observando a importância que os colaboradores atribuem ao benefício plano de saúde, sendo

indicado por 92% deles, confirmam-se as considerações já apresentadas neste texto, ou melhor, de que a saúde pública, que deveria ser um sistema único no País, não está sendo suficiente para atender às demandas dos trabalhadores, haja visto que 92% desses recorrem à saúde privada, através de planos de saúde, para serem atendidos.

A terceira pergunta da pesquisa ampliou os horizontes, buscando identificar se os benefícios concedidos pela empresa Adami poderiam impactar nas famílias dos colaboradores e quais seriam os benefícios que teriam maior impacto. A pergunta fora: “qual desses benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A você considera que causa impacto positivo para sua família?”.

A interrogação tinha o objetivo analisar se os benefícios da empresa Adami estão atingindo também a família dos colaboradores. Com relação a isso, os sujeitos da pesquisa se manifestaram da seguinte forma:

Tabela 2: Quantidade de colaboradores que indicaram os benefícios que são importantes para suas famílias.

Benefícios	Quantidade de colaboradores que indicaram
Plano de Saúde	77
Brinde de natal	59
Cartão Util Card	56
Cartão Farmácia	47
Seguro de Vida em grupo	45
Abono de retorno de férias	37
Sede social Adami S/A	35
Prêmio Assiduidade	34
Vacina contra gripe H1N1	32
Atendimento Odontológico no SESI	32
Visita da família na Empresa	29
Kit escolar	30
Bolsa de estudo	27

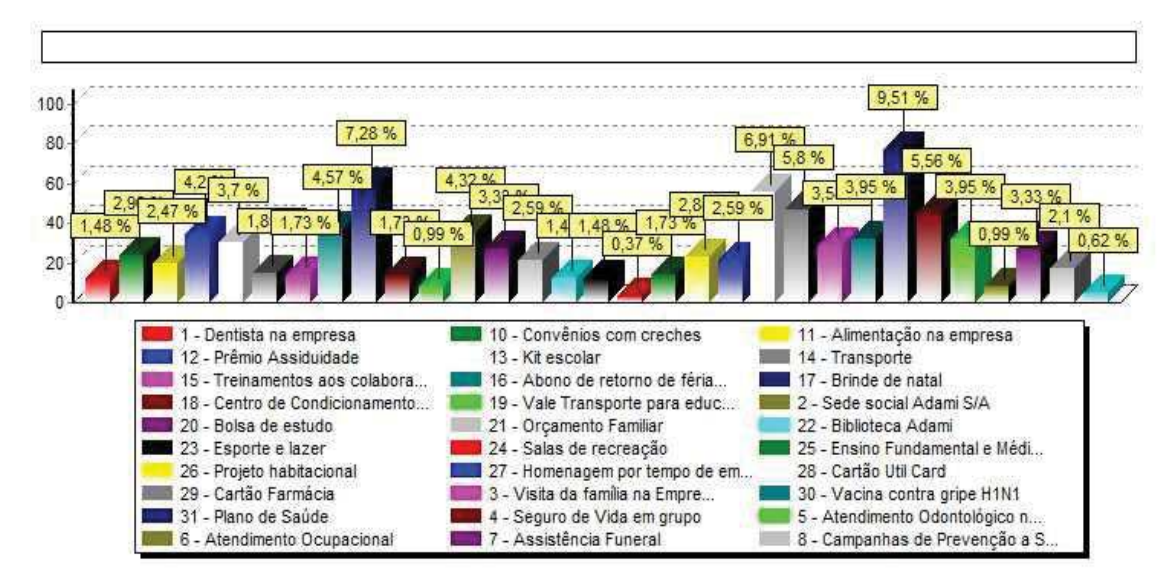
Assistência Funeral	27
Convênios com creches	24
Projeto habitacional	23
Orçamento Familiar	21
Homenagem por tempo de empresa	21
Alimentação na empresa	20
Campanhas de Prevenção a Saúde e mudança de estilo e qualidade de vida	17
Transporte	15
Treinamentos aos colaboradores	14
Centro de Condicionamento Físico	14
Ensino Fundamental e Médio	14
Dentista na empresa	12
Biblioteca Adami	12
Esporte e lazer	12
Atendimento Ocupacional	8
Vale Transporte para educação	8
Ginástica Laboral	5
Salas de recreação	3

Fonte: Elaboração da autora.

Mais uma vez o plano de saúde foi o destaque, recebendo 77 indicações.

Da mesma forma que a pergunta 2, para esse relatório de pesquisa, optou-se por apresentar um gráfico que demonstre a importância dos benefícios comparados uns com os outros. Portanto, o gráfico 2 demonstrará abaixo o ranking dos benefícios que causam impacto para a famílias dos colaboradores conforme a indicação que receberam.

Gráfico 2: Quais benefícios causam impacto positivo para as famílias dos colaboradores?



Fonte: Elaboração da autora.

É possível observar, com esta terceira pergunta da pesquisa, a existência de alguns benefícios que se destacam muito mais do que outros. Por exemplo, analisando o gráfico acima, percebe-se que a “sede social da empresa” recebeu 4,32% de indicações. Isso é justificável, pois trata-se de benefícios que causam impacto positivo para as famílias dos colaboradores. Esse dado vai ao encontro do conceito de qualidade de vida indicado por muitos sujeitos da pesquisa, quando esses indicaram o lazer como um critério importante. Justamente, a sede social é um espaço para os colaboradores desfrutarem de lazer com suas famílias, isso sem nenhum custo para os mesmos.

Já 3,58% das indicações consideram um ponto positivo a “visita da família na empresa”, momento em que os familiares do colaborador conhecem o ambiente de trabalho e o processo produtivo da empresa. Essa é uma oportunidade para conhecerem as atividades exercidas pelos seus familiares na empresa.

Outro destaque é se refere ao “atendimento odontológico no SESI” que recebeu 3,95% de indicações, sendo destinado aos dependentes dos colaboradores, sendo ofertado com um custo abaixo de mercado e o valor referente ao tratamento odontológico realizado é descontado na folha de pagamento do colaborador. Tal benefício destina-se exclusivamente ao cuidado com a saúde dos familiares, pois os colaboradores já o recebem na própria empresa.

O “*kit escolar*”, enquanto um benefício para a família, aparece com 3,70% das indicações. Ele se destaca quando comparado com o número que recebeu na pergunta anterior, quando se referia ao impacto causado para o trabalhador, momento em que recebeu 2% de indicações. Esse kit escolar é um benefício legal, ou seja, é obrigação da empresa oferecer aos dependentes dos seus colaboradores auxílio na educação.

Com 3,33% de indicações, destaca-se o benefício “*assistência funeral*”. Esse é um benefício no valor de R\$ 3.000,00 que a empresa empresta caso o colaborador ou familiar necessite, sendo que o pagamento posterior à empresa é negociado com o setor do serviço social.

Se comparada com a segunda pergunta da pesquisa, o “*prêmio assiduidade*”, avaliado pelo impacto que causará na família, sofreu uma queda. Nesse momento do questionário de pesquisa, somente 34 colaboradores consideraram que o prêmio assiduidade é impactante para suas famílias. Isso representa 4,20%, o que é preocupante, pois este benefício justamente deveria atingir não somente o colaborador, mas também seus familiares.

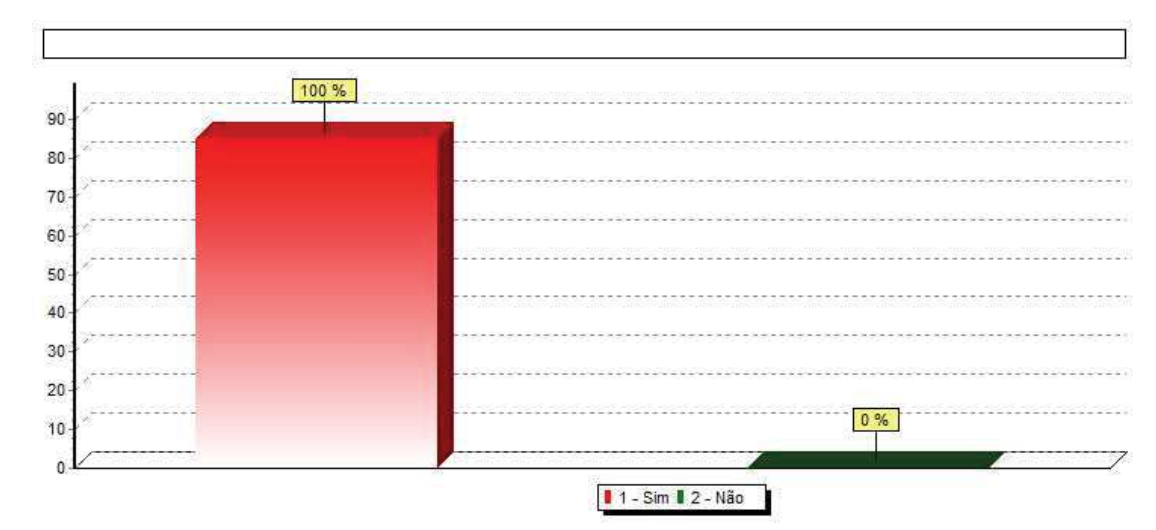
O “*brinde de Natal*” é considerado um benefício positivo para as famílias, aparecendo com 7,28% de indicações. Com 6,91% de indicações está o “*cartão útil card*”; e o “*cartão farmácia*” aqui citado com incidência de 5,80%.

E mais uma vez o benefício “*plano de saúde*” atingiu maior referência entre os colaboradores. Com relação ao impacto para as famílias, o plano de saúde atinge 9,51%. Esse plano de saúde é de suma importância, pois é extensivo a esposo (a) e filhos, sendo que esses terão o mesmo atendimento que os colaboradores, com acesso a consultas, exames e cirurgias, facilitando assim o acesso à saúde não somente para o colaborador, mas para sua família, com um custo benefício acessível ao colaborador.

A quarta pergunta do questionário de pesquisa procurou identificar se os benefícios melhoravam a qualidade de vida dos colaboradores. A pergunta utilizada foi: “Você considera que os benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A melhoram sua qualidade de vida? Sim, não e justifique.

A resposta para esta pergunta foi unânime, sendo que 100% dos sujeitos da pesquisa responderam sim, ou seja, os benefícios oferecem melhoras para a qualidade de vida.

Gráfico 3: Melhoria na qualidade de vida a partir dos benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A



Fonte: Elaboração da autora.

Nas justificativas, os trabalhadores procuraram alegar a importância dos benefícios para a melhoria da qualidade de vida, mostrando que a família é beneficiada, significando isso um bom emprego; segurança e tranquilidade, significam acesso, possui um custo benefício e auxilia nas situações difíceis. representando bem-estar e saúde; auxiliam nas necessidades básicas; estimula comprometimento com a empresa, etc.

A curiosidade que permeou esse item da pesquisa baseia-se na necessidade de identificar o porquê os colaboradores consideram os benefícios importantes. Intuiu-se que ao identificar tal realidade, a pesquisa contribuirá, inclusive, com a manutenção dos benefícios, sendo que por vezes, eles são questionados pela própria empresa.

Optou-se por organizar as respostas e analisá-las a partir de categorias que as aproximam. Essas justificativas, organizadas por categorias, estão apresentadas abaixo.

A primeira categoria de identificação relaciona-se ao fato de que a família é favorecida com os benefícios oferecidos pela empresa.

“Tanto na vida pessoal, quanto na vida profissional” (Q 2)

“Pois ajuda nos aspectos familiares, auxiliando de maneira econômica e física (mental), assim o colaborador tem uma melhor capacidade de desenvolvimento na empresa, assim como no âmbito familiar” (Q 6)

“Por que eu e minha família estamos sendo beneficiados, nós temos um ótimo resultado” (Q 9).

“O plano de saúde é o melhor benefício, ajuda toda a minha família” (Q 13).

“Dentro e fora de casa” (Q 19).

“Porque auxiliam para que eu e todos da minha família fiquem bem” (Q 30).

“Com certeza, a empresa cuida de mim e da minha saúde além de todos os benefícios cuida da minha família, nos ampara, nos dá ótima qualidade de vida” (Q 39).

“Com certeza, pois além de fazer o bem para o meio físico e material, refletem diretamente no emocional, o qual irá conseqüentemente para casa” (Q 46).

“Além de estimular, nos ajuda no dia a dia através dos exercícios diários para se começar bem o dia de trabalho e o bem-estar de nossa família” (Q 53).

“Já utilizei várias vezes, torna mais fácil a vida da família” (Q 67).

“Está ajudando no dia a dia, na parte financeira e no bem-estar da família” (Q 68).

A segunda categoria identificada nesse item refere-se ao “bom emprego”, no qual sujeitos da pesquisa destacaram que os benefícios da empresa os auxiliam em âmbito profissional, ou seja, os benefícios ofertados colaboram para o desenvolvimento do colaborador na própria empresa, de forma motivacional.

A terceira categoria identificada com as respostas dos questionários enfatiza a segurança, a tranquilidade, o acesso, o custo benefício, mostrando que os benefícios auxiliam nas situações difíceis, pois os sujeitos da pesquisa afirmaram melhora na sua qualidade de vida, havendo mais segurança, acesso ao colaborador, segurança para a família, como é o caso do plano de saúde, estabilidade e tranquilidade em vários aspectos. Conforme apontado pelos próprios colaboradores, os benefícios são contribuições em suas vidas porque:

“Nos traz segurança por saber que muitas vezes no ajudará nos momentos mais difíceis” (Q 47).

“Oferecem recursos que garantem tranquilidade no momento em que precisamos de alguns benefícios” (Q 7).

“Dá um acesso melhor para o colaborador” (Q 22).

“Facilita a organização financeira, melhora o padrão de vida, amplia a satisfação pessoal e, como um todo, nos dá segurança” (Q 55).

“Principalmente o plano de saúde que a empresa disponibiliza traz segurança para minha família” (Q 56).

“Plano de saúde gera segurança, transporte e alimentação na empresa geram economia e praticidade” (Q 61).

“Pois nos garante uma estabilidade e até uma tranquilidade em vários aspectos” (Q 70).

A quarta categoria diz respeito ao acesso a bens e serviços que a empresa possibilita através da oferta desses benefícios. Essa categoria chama bastante atenção, pois os sujeitos da pesquisa destacam, entre os benefícios oferecidos, como se verá abaixo, aqueles serviços que estão relacionados com direitos sociais. Exemplo disso aparece nos formulários 1 e 52, onde relatam que com o plano de saúde oferecido pela empresa não precisam mais esperar pelo SUS. Nesses argumentos, percebe-se o reforço quando a problemática envolve a saúde pública. Quando se incentiva o acesso à saúde de forma particular, como é o caso dos planos de saúde, está se anulando o direito social previsto pela Constituição Federal. No entanto, a empresa vê nesse benefício uma forma de o colaborador utilizar os serviços de saúde com qualidade, pois infelizmente não se tem na prática um sistema de saúde pública adequado e eficaz. Porém, ainda reside um grande problema nesse item, pois utilizando-se de planos de saúde o trabalhador estará pagando duas vezes, primeiro através da contribuição com os impostos, segundo com a contribuição para o plano de saúde, descontada em sua própria folha de pagamento.

Existe também a valorização de práticas esportivas e de treinamentos, como citado pelo sujeito social no formulário 17, com destaque para a integração com os colegas de trabalho, a prática de atividade física e o crescimento profissional dentro da empresa. O condicionamento físico foi também bastante citado tendo em vista a academia da empresa ser um recurso que promove saúde e bem-estar. Também são citadas as bolsas de estudo que oportunizam ao colaborador a capacitação profissional e o crescimento dentro da empresa.

Abaixo, através da citação das respostas dos sujeitos da pesquisa, é possível perceber quão variados são os acessos que os benefícios proporcionam para os colaboradores.

“Porque por exemplo o plano de saúde quando se fica doente não precisa ficar esperando pelo SUS” (Q 1).

“O cartão Unimed é ótimo convênio, pois para nós tudo é mais fácil até mesmo no financeiro” (Q 3).

“Sim porque sem eles não teria acesso a tais benefícios da empresa” (Q 5).

“Oferecem recursos que garantem tranquilidade no momento em que precisamos de alguns benefícios” (Q 7).

“Nos dá oportunidade de fazer coisas que não poderíamos fazer fora daqui” (Q 8).

“Porque eu e minha família estamos sendo beneficiados, nós temos um ótimo resultado” (Q 9).

“É um subsídio que a empresa fornece que caso não existisse seria necessário conseguir de outra maneira” (Q 10).

“Todos os benefícios ajudam o colaborador e família a ter qualidade de vida” (Q 11).

“O plano de saúde é o melhor benefício, ajuda toda a minha família” (Q 13).

“Plano de saúde principalmente dá melhores condições de atendimentos ao funcionário e a família” (Q 15).

“Prática esportivas e treinamentos” (Q 16).

“Necessidade de dentista, centro de condicionamento físico e bolsa de estudo” (Q 20).

“O esporte que a empresa oferece e as oportunidades que a empresa oferece” (Q 21).

“Melhora o condicionamento físico e melhor qualidade de vida” (Q 24).

“São bom benefícios que ajudam bastante na saúde” (Q 26).

“Plano de saúde ajuda muito” (Q 27).

“Com a somatória de todos os benefícios oferecidos pela empresa” (Q 29).

“Através de treinamentos tem melhor qualificação e um retorno financeiro melhor, e saúde todos precisamos fazer exames, assim facilita nos orienta e tudo melhora” (Q 31).

“É possível através do plano de saúde e do centro de condicionamento físico, ter uma qualidade de vida adequada” (Q 33).

“Melhoram, pois são compensatórios, e todos os planos/benefícios são voltados ao bem-estar, auxiliando nas necessidades de vida e saúde” (Q 34).

“Pois ficamos a maior parte do dia na empresa, e os benefícios como a ginástica laboral por exemplo nos faz sentir melhor” (Q 35).

“Consultas médicas e odontológicas oneram menos ao funcionário” (Q 37).

Temos atendimento na saúde, boa alimentação, temos local para praticar exercidos esporte e lazer” (Q 38).

“Com certeza, a empresa cuida de mim e da minha saúde além de todos os benefícios cuida da minha família, nos ampara, nos dá ótima qualidade de vida” (Q 39).

“Benefícios sempre devem existir, devemos viver em um país de primeiro mundo, deveria existir mais benefícios” (Q 40).

“Facilita o acesso à saúde e com o custo subsidiado” (Q 41).

“Pois de alguma forma sempre acaba nos beneficiando” (Q 43).

“A empresa consegue associar o trabalho com lazer, esportes bolsas de estudo” (Q 44).

“Porque a empresa intensifica-se no desenvolvimento do funcionário na questão da saúde, alimentação e educação” (Q 47).

“Plano de saúde, pois através dele a família não padece em filas do SUS e tem um atendimento mais adequado” (Q 52).

“Além de estimular nos ajuda no dia a dia através dos exercícios diários para se começar bem o dia de trabalho e o bem-estar de nossa família” (Q 53).

“Principalmente o plano de saúde que a empresa disponibiliza traz segurança para minha família” (Q 56).

“Tenho acesso à saúde e à educação por um valor reduzido” (Q 57).

“Sim, porque os benefícios são muitos e muito bom” (Q 58).

“Plano de saúde gera segurança, transporte e alimentação na empresa geram economia e praticidade” (Q 61).

“Principalmente o plano de saúde que os atendimentos médicos e exames são no ato da solicitação” (Q 62).

“Muito, principalmente os direcionados à prevenção à saúde e o plano de saúde” (Q 64).

“Nos dias de hoje, onde sobrevivemos em vez de vivermos todo benefício que nos traga um pouco que seja de descontração ou lazer, é um ponto positivo” (Q 69).

“Pois os benefícios focam nos pontos principais para ter uma vida plena” (Q 71).

“Os benefícios oferecidos pela empresa ajudam a melhorar a qualidade de vida, ajudam a se desenvolver tanto pessoal, como profissionalmente, além de preservar a saúde” (Q 72).

“Com toda certeza, o esporte e lazer, esse é um dos maiores e melhores benefícios oferecidos pela empresa” (Q 73).

“Por causa do plano de saúde” (Q 76).

Três formulários chamam a atenção aqui, o 47, que confirma o empenho da empresa em intensificar questões relacionadas à saúde, à alimentação e à educação. A resposta do formulário 34 relata que os benefícios “melhoram, pois são compensatórios, e todos os planos/ benefícios são voltados ao bem-estar, auxiliando nas necessidades de vida e saúde”. Com essa declaração, o sujeito faz uma consideração importante, pois aponta o caráter compensatório dos benefícios como uma forma de bonificação ao salário oferecido pela empresa. Também, a que se notar a resposta do formulário 69 apontando que “nos dias de hoje, onde sobrevivemos em vez de vivermos, todo benefício que nos traga um pouco que seja de descontração ou lazer é um ponto positivo”. Enaltece-se a consciência crítica presente nessa afirmação, pois o sujeito da pesquisa deflagra a realidade cruel que está presente na sociedade, mantida pelos princípios e critérios capitalistas, em que o trabalhador não vive, mas somente sobrevive.

A quinta categoria identificada relaciona a melhoria da qualidade de vida com “bem-estar e saúde”. Os sujeitos sociais destacam que os benefícios dão acesso às condições de bem-estar, tal qual descrito no resposta do formulário 16. Já o sujeito social que respondeu ao formulário 26 alega que os benefícios ajudam na saúde. Complementando essa ideia, observa-se a resposta do questionário 41 quando expõe que “facilita o acesso à saúde e com o custo subsidiado”. Ainda, o formulário 77

complementa que “na utilização dos espaços que me proporcionam o bem-estar físico, aliviando as tensões do dia a dia”.

“Ampliam ou facilitam a promoção de acesso às condições de bem-estar” (Q 16).

“Porque os benefícios colaboram para o bem-estar emocional e a ajudam na questão na saúde” (Q 18).

“São bons benefícios que ajudam bastante na saúde” (Q 26).

“Através de treinamentos tem melhor qualificação e um retorno financeiro melhor, e saúde todos precisamos fazer exames, assim facilita nos orienta e tudo melhora” (Q 31).

“Melhoram, pois são compensatórios, e todos os planos/ benefícios são voltados ao bem-estar, auxiliando nas necessidades de vida e saúde” (Q 34).

“Com certeza, a empresa cuida de mim e da minha saúde além de todos os benefícios cuida da minha família nos ampara, nos dá ótima qualidade de vida” (Q 39).

“Facilita o acesso à saúde e com o custo subsidiado” (Q 41).

“Com certeza, pois além de fazer o bem para o meio físico e material, refletem diretamente no emocional, o qual será conseqüentemente levado para casa” (Q 46).

“Porque a empresa intensifica-se no desenvolvimento do funcionário na questão da saúde, alimentação e educação” (Q 47).

“Facilita a organização financeira, melhora o padrão de vida, amplia a satisfação pessoal e, como um todo, nos dá segurança” (Q 55).

“Muito, principalmente, os direcionados à prevenção, à saúde e o plano de saúde” (Q 64).

“Proporcionam bem-estar e facilitam o dia a dia” (Q 66).

“Está ajudando no dia a dia na parte financeira e no bem-estar da família” (Q 68).

“Os benefícios oferecidos pela empresa ajudam a melhorar a qualidade de vida, ajudam a se desenvolver tanto pessoal, como profissionalmente, além de preservar a saúde” (Q 72).

“Na utilização dos espaços que me proporcionam o bem-estar físico, aliviando as tensões do dia a dia” (Q 77).

Enfim, todos esses dados citados vão ao encontro do conceito de qualidade de vida vinculados à ideia do acesso à saúde com qualidade, pensando também no seu bem-estar e de sua família.

A sexta categoria é referente à “Qualidade de vida”, ou seja, os sujeitos da pesquisa indicam que qualidade de vida para eles está diretamente atrelada aos benefícios que recebem através da empresa Adami S/A. Estas declarações seguem:

“Todos os benefícios ajudam o colaborador e família a ter qualidade de vida” (Q 11).

“Porque alguns deles impactam positivamente, assim melhorando minha qualidade de vida, mas deixo claro que são alguns, não todos” (Q 12).

“Todos os benefícios oferecidos pela empresa colaboram com a qualidade de vida” (Q 14).

“Melhora o condicionamento físico e melhor qualidade de vida” (Q 24).

“É possível através do plano de saúde e do centro de condicionamento físico ter uma qualidade de vida adequada” (Q 33).

“Com certeza, a empresa cuida de mim e da minha saúde; além de todos os benefícios cuida da minha família, nos ampara, nos dá ótima qualidade de vida” (Q 39).

“Porque já temos à disposição aquilo que é necessário para melhorar nossa vida no dia a dia” (Q 42).

“Os benefícios oferecidos pela empresa ajudam a melhorar a qualidade de vida, ajudam a se desenvolver tanto pessoal, como profissionalmente, além de preservar a saúde” (Q 72).

Na sétima categoria identificada, os sujeitos da pesquisa reconhecem que os benefícios “auxiliam nas necessidades básicas”, ou seja, possuem utilidade imediata e básica para eles e suas famílias.

“Porque nos auxilia em nossas necessidades básicas” (Q 36).

“Devido sua utilidade” (Q 45).

“Porque atendem às necessidades básicas dos colaboradores e até mais do que isso” (Q 63).

Já na oitava categoria, os sujeitos da pesquisa destacam que o benefício da empresa “estimula o comprometimento com a empresa”, exemplo disso é apontado pelo sujeito que respondeu o formulário 54 “me permite estar feliz, gerando melhor produtividade, assim conseguindo atingir meus objetivos na empresa”. Essa consideração possui duas frentes, a primeira delas referente à satisfação do colaborador e a segunda referente à produtividade que a empresa requer, garantindo o cumprimento de metas e o lucro garantidos. Exemplos disso estão citados abaixo:

“Estimula o comprometimento com a empresa” (Q 23).

“Me permite estar feliz, gerando melhor produtividade assim conseguindo atingir meus objetivos na empresa” (Q 54).

“Estimulam o prazer em trabalhar, exercer as atividades” (Q 65).

A última categoria analisada demonstra que os benefícios impactam na qualidade de vida do colaborador da empresa Adami S/A por contribuírem

“financeiramente”. Isso é apontado, por exemplo, no formulário 28, o qual afirma que “diminui gastos que saíam do bolso da gente”. Já o formulário 60, considera que “são complementos importantes de renda, valorizando os colaboradores”. São exemplos disso, as seguintes afirmações:

“Alguns benefícios proporcionam uma certa tranquilidade, pois os mesmos são financeiramente mais acessíveis” (Q 25).

“Diminui gastos que saíam do bolso da gente” (Q 28).

“Consultas médicas e odontológicas oneram menos o funcionário” (Q 37).

“Com certeza, pois além de fazer o bem para o meio físico e material, refletem diretamente no emocional, o qual será conseqüentemente levado para casa” (Q 46).

“Evita alguns gastos, esse dinheiro pode ser destinado para outras coisas” (Q 48).

“Muitos convênios da empresa reduzem nossos gastos, podendo assim utilizamos para outros fins” (Q 49).

“Pelas vantagens econômicas” (Q 50).

“Facilita a organização financeira, melhora o padrão de vida, amplia a satisfação pessoal e, como um todo, nos dá segurança” (Q 55).

“Tenho acesso à saúde e à educação por um valor reduzido” (Q 57).

“Proporciona uma vida mais fácil com os recursos oferecidos” (Q 59).

“São complemento importante de renda, valorizando os colaboradores” (Q 60).

“Plano de saúde gera segurança, transporte e alimentação na empresa geram economia e praticidade” (Q 61).

“Está ajudando no dia a dia na parte financeira e no bem-estar da família” (Q 68).

“Contribui para o orçamento familiar” (Q 74).

Entre as indicações dessa categoria, nota-se a referência de que os benefícios oferecidos pela empresa possuem caráter compensatório, servindo de complemento ao salário. Ao se destacar isso, não se diminui a importância que esses benefícios significam para os colaboradores, pois ficou comprovado, nas diversas falas, que são importantes as aquisições em questão. Mas ao mesmo tempo em que o são para o trabalhador, também significam instrumentos que a empresa possui para manter-se enquanto estruturada de dominação e apropriação do trabalho, tendo em vista a produção e os lucros serem mantidos pela classe de trabalhadores.

Também se confirmou, nesse item da pesquisa, que os benefícios exercem influência para as famílias dos colaboradores, pois alguns possuem abrangência familiar e proporcionam condições e acesso aos dependentes que, muitas vezes, não

encontram o atendimento em locais públicos, como foi o exemplo da saúde, acessada pelas famílias através do plano de saúde do colaborador da empresa Adami S/A.

Através das reflexões estabelecidas até aqui, conclui-se que os benefícios oferecidos pela empresa Adami são impactantes para a vida dos seus colaboradores e conseqüentemente contribuem para a melhoria na qualidade de vida deles, bem como de suas famílias. Diante disso, constata-se que o serviço social na empresa consegue cumprir com êxito suas atribuições e seu papel, pois os benefícios ofertados pela empresa estão vinculados à política de Serviço Social.

5.3. SUGESTÕES DOS COLABORADORES QUANTO AOS BENEFÍCIOS OFERECIDOS PELA EMPRESA.

A quinta pergunta da pesquisa solicitou aos sujeitos participantes a indicação de um benefício dentre aqueles oferecidos pela empresa Adami S/A que eles gostariam de que melhorasse. Além disso, deveriam indicar qual melhoria poderia haver.

Com relação àqueles benefícios que os colaboradores apontaram, os resultados desta pesquisa dão conta de que as indicações mais incidentes foram com relação aos seguintes aspectos:

- Dentista na empresa;
- Transporte;
- Plano de saúde;
- Sede social;
- Cartão útil *card*;
- Atendimento no ambulatório;
- Brinde de Natal;
- Prêmio de produção;
- Participação nos resultados;
- Academia;
- Habitação;
- Prêmio assiduidade;
- Alimentação na empresa;
- Bolsa de estudo;
- Treinamentos direcionados;

Salário;

Homenagem por tempo de empresa;

Esporte e lazer;

Cartão farmácia;

Houve, também, sugestões referentes à necessidade de maior divulgação sobre os benefícios oferecidos pela empresa.

Alguns questionários relataram a satisfação que os colaboradores sentem com os benefícios, considerando desnecessária qualquer sugestão de mudança.

Para tornar essa pesquisa mais rica em detalhes, optou-se por elucidar cada um dos aspectos elencados pelos colaboradores a respeito das mudanças sugeridas, utilizando-se de seus próprios argumentos.

Com relação ao “dentista na empresa”, sugeriram-se melhorias na oferta do atendimento, pois os sujeitos da pesquisa alegam haver demora. Além disso, apontara a necessidade de os atendimentos serem mais frequentes, pois há uma grande distância de tempo entre os atendimentos prestados ao colaborador. Sugerem o aumento no número de atendimentos diários. Também sugeriram que o dentista na empresa realize tratamento odontológico completo. São exemplos desses argumentos as melhorias apontadas abaixo:

“Que não demore para o atendimento” (Q 1).

“Inclusão de calendário com agendamento prévio com inclusão de todos os funcionários” (Q 4).

“Odontológico: ter mais atendimento” (Q 6).

“Atender mais colaboradores e mais rápidos” (Q 12).

“Deveria ter mais consultas diárias” (Q 16).

“Que o plano fosse mais completo” (Q 26).

“Aumentar o número de atendimento e reduzir o tempo de espera” (Q 49).

“Atendimentos mais constantes (Q 51).

“Aumentar a quantidade de dias e horas do dentista na empresa, tempo de espera muito grande” (Q 54).

Nesse sentido, para deixar o plano mais completo, deve-se pensar para agilizar o atendimento aos colaboradores, pois a demora para a consulta pode prejudicar o colaborador e a demora no atendimento pode atrasar a produção da empresa, pois o colaborador fica muito tempo fora.

Identificou-se que alguns sujeitos da pesquisa sugerem melhorias no “transporte”, indicando o aumento das rotas e locais onde o ônibus da empresa percorre, recolhendo os passageiros, para melhorar o uso do tempo, ou seja, a fim de que os colaboradores não precisem se locomover tanto para ir até o ponto onde o transporte passa. Também, solicitaram o aumento no número de ônibus, pois existem colaboradores que, não encontrando assentos, ficam em pé. São exemplos desse argumento:

“Ter mais disponibilidade de ônibus, mais locais para não precisar se locomover tão longe” (Q 2).

“Maior abrangência de bairros para que o funcionário acorde um pouco mais tarde” (Q 41).

“Ônibus cheio, funcionário de pé” (Q 42).

“Mais ônibus e reorganizar a rota, pois a gente leva uma hora entre o tempo que sai de casa até a empresa” (Q 59).

A terceira indicação apontada refere-se ao “plano de saúde”, sobre o qual os sujeitos da pesquisa pedem melhorias.

“Plano estadual” (Q 19).

“Plano estadual ou nacional” (Q 33).

“Estender a mais familiares” (Q 38).

“Maior cobertura e mais consultas médicas ao ano” (Q 41).

“Maior número de consultas por dependentes” (Q 45).

“Ampliar para poder utilizar a UNIMED em outras cidades do estado” (Q 50).

“Mais consultas por ano” (Q 73).

“No caso de quem não é casado, poderia estender a mais pessoas da família, pois melhoraria a qualidade de vida dos colaboradores” (Q 81).

Entre as solicitações está a de que o plano de saúde tenha abrangência estadual e/ou nacional, porém isso elevaria o custo para a empresa e para o próprio colaborador. No entanto, do modo como está disponível na atualidade, o plano de saúde da empresa, mesmo não tendo abrangência nacional, prevê autorização, quando necessário, para que sejam realizadas consulta e exames fora da abrangência municipal, ou seja, não deixa o colaborador sem cobertura.

Já o formulário 38 deseja que o plano venha a se “estender a mais familiares”. Essa sugestão é importante, pois atualmente o plano de saúde é extensivo somente

a esposa (a) e filhos (as). Porém na sociedade em que vivemos, a família modificou-se, sendo composta das mais diversas formas, para além do pai, da mãe e dos filhos. São famílias formadas por filhos, enteados, sobrinhos e avós. Nesse sentido, seria importante a empresa repensar essa dinâmica do plano de saúde para atender a família como um todo, não deixando familiares de fora. Também chama a atenção o formulário 81, que pede um olhar especial para os não são casados, mas que possuem família formada por mãe, pai, irmãos, etc.

O sujeito da pesquisa do formulário 73 sugere que sejam disponibilizadas mais consultas por ano, pois a orientação atual é de quatro consultas por usuário/ano. No entanto, isso não é uma regra, pois todos aqueles usuários que necessitarem e já utilizaram suas quatro consultas anuais poderão entrar em contato com o setor do serviço social da empresa para solicitar autorização de mais consulta.

Outras sugestões referem-se à “sede social”, sendo solicitadas melhorias na estrutura e reformas, bem como sugestão de melhorias no acesso até a sede que hoje não é pavimentada. Destaca-se que a sede social é disponibilizada para os colaboradores com o objetivo do lazer e da convivência familiar e social, não gerando nenhum custo para os colaboradores que podem usufruir desde que agendem horários.

“Deveria investir na reforma de acesso até a sede” (Q 11).

“Sede social Adami: Estrutura” (Q 76).

“Reforma das instalações” (Q 77).

O “cartão útil card” também recebeu sugestões. A exemplo do formulário 5 que sugere “melhorar o valor”, que atualmente é R\$200,00 por parcela e o formulário 74, que sugeriu “liberar o uso em mais estabelecimentos”. Essas mudanças devem ser pensadas, pois devem levar em conta que os valores gastos serão descontados da própria folha de pagamento, não sendo aconselhável que ocorra o endividamento do colaborador.

Houve uma única sugestão de melhoria no “atendimento ocupacional (ambulatório)”, solicitando que a equipe do ambulatório esteja presente nos setores. A sugestão menciona que “o atendimento deve ser mais presente nos setores não somente registrando exames de rotina” (Q 8). Considera-se de suma importância essa

sugestão, pois há necessidade de prevenção à saúde dos colaboradores, para isso fazendo-se necessário o contato mais direto com os mesmos.

Com relação ao “brinde de Natal”, o sujeito social que respondeu ao formulário 13 sugere que se “acrescentem mais itens”.

Sugeriu-se, ainda, o “prêmio de produção e participação nos resultados” onde os colaboradores solicitam como prêmio de produção, que na atualidade é uma cesta básica; sugerem, ainda, a participação nos lucros da empresa. Exemplo disso é a indicação “como prêmio de produção deveria se implantar o programa de participação nos resultados” (Q 17).

Apresentaram-se sugestões sobre a habitação, sendo essa uma única indicação de “melhorar a estrutura e aplicar como locação” (Q 37). Essa indicação, do ponto de vista da pesquisadora, é errônea, pois a política de habitação da empresa Adami é destinada justamente àqueles colaboradores que não possuem casa própria. O benefício baseia-se na oferta de casas para os colaboradores com mais de um ano de empresa para que morem por dois anos sem custo nenhum. A ideia é incentivar que o funcionário se organize financeiramente e, conseqüentemente, venha a adquirir sua casa própria. A sugestão apresentada pelo sujeito da pesquisa não beneficiará colaboradores e suas famílias, pois sugere a locação.

Com relação à “Academia”, os sujeitos da pesquisa solicitam um espaço maior, com mais equipamentos e modalidades de atividades, além da extensão de horário de atendimento e inclusão de dependentes. Destacam-se as seguintes sugestões:

“Espaço maior” (Q 20).

“Ter mais equipamentos bons” (Q 28).

“Mais modalidades e convênios com academias para usufruir por exemplo de natação, yoga, pilates e zumba” (Q 48).

“Incluir dependentes” (Q 51).

“Centro de condicionamento físico: extensão do horário de atendimento” (Q 61).

Algumas dessas melhorias são inviáveis, como, por exemplo, a inclusão de dependentes o que aumentaria muito o custo, que representa hoje este benefício. Além disso, a academia não tem espaço para essa inclusão no momento. Sobre a extensão no horário de atendimento, na atualidade, os horários estão organizados de forma a que todos os turnos de trabalhadores possam usufruir.

Com relação à “bolsa de estudo” sugerem-se melhorias na concessão de bolsa de estudo pela empresa. A solicitação é de que haja maior abrangência de cursos oferecidos.

“Poderia ter mais opções de ensino e matérias” (Q 22).

“Uma maior abrangência com questão de cursos oferecidos, mais opções de cursos com um maior tempo para a solicitação de mesmo” (Q 27).

“Extensivo aos filhos até a conclusão do ensino médio” (Q 40).

“Estender para os dependentes do colaborador” (Q 65).

Observa-se que o formulário 40 assim como o 65 indicam a extensão de bolsa para os dependentes, porém, entende-se que isso fugiria do objetivo da empresa que é qualificar o seu colaborador.

O “Prêmio Assiduidade” também recebeu sugestões. Os sujeitos da pesquisa, em sua totalidade, solicitam o aumento no valor oferecido que é de R\$ 102,00. Para justificar esse aumento, o sujeito da pesquisa do formulário 64 relata: “valor maior para que os colaboradores conseguissem comprar mais produtos no mercado”; e o formulário 84 diz que deve “melhorar o valor porque o custo de vida é muito alto”. As indicações nesse item são as seguintes:

“Aumentar o valor” (Q 24).

“Valor maior para que os colaboradores conseguissem comprar mais produtos no mercado” (Q 64).

“Valor deveria ser maior, pois os produtos sofreram aumento, o mínimo R\$ 150,00” (Q 71).

“Melhorar o valor porque o custo de vida é muito alto” (Q 84).

Também recebeu sugestões a “alimentação na empresa”, sendo que os sujeitos da pesquisa solicitam melhorias na alimentação servida, como, por exemplo, na questão da higiene e limpeza dos utensílios e a melhoria na qualidade do alimento oferecido.

“Higiene e limpeza dos utensílios para alimentação tais como: talheres, pratos e mesas” (Q 52).

“A limpeza nos pratos, talheres e etc.” (Q 53).

“Mais higienização nos talheres, pratos e bandejas” (Q 56).

“Melhorar a qualidade da comida oferecida” (Q 57).

Sugestões essas que são de suma importância, pois higiene e qualidade de alimentos é uma questão de saúde.

Já o “cartão farmácia” recebeu a sugestão de que as farmácias deveriam conceder maior desconto na hora da compra, limite maior para despesas (Q 67). Além disso, acrescentar o subsídio na compra, que hoje não existe (Q 72). Atualmente, o limite tem um valor inicial de R\$ 100,00. A sugestão de aumento precisa ser considerada desde que não venha prejudicar a folha de pagamento dos colaboradores.

Ocorreram outras sugestões com menor incidência com relação aos “treinamentos direcionados”, solicitando “melhores instrutores” conforme indicação do formulário 34. A “homenagem por tempo de empresa” que recebeu sugestão de iniciar a partir de cinco anos de empresa (Q 66).

Também, indicou-se a melhora na divulgação dos benefícios (Q 68). E alguns sujeitos da pesquisa não apresentaram nenhuma indicação, somente declararam estar satisfeitos com os benefícios concedidos até então.

5.3.1. Sugestão dos Colaboradores para Novos Benefícios na Empresa

A sexta e última pergunta desta pesquisa indagou sobre os novos benefícios que os colaboradores gostariam que a empresa implantasse. A pergunta foi: “Qual benefício você gostaria que fosse implantado pela empresa Adami S/A para contribuir na melhoria da sua qualidade de vida?”.

As respostas obtidas foram diversas, no entanto houve uma que se destacou pelo número de indicações, recebendo 31 apontamentos. Trata-se da categoria “Programa de Participação nos lucros e resultados”.

O Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é uma forma de remuneração variável, utilizada pelas empresas para cumprimento das estratégias das organizações. Ele visa o alinhamento das estratégias organizacionais com as atitudes dos funcionários dentro do ambiente de trabalho, pois só ocorre a distribuição dos lucros quando algumas metas pré-estabelecidas são cumpridas. Há uma diferença entre a Participação nos Lucros e a Participação nos Resultados. A Participação nos Lucros refere-se ao direito dos funcionários a parte do resultado econômico da atividade fim da empresa, ou seja, após deduzir os custos e despesas operacionais, sejam elas fixas ou variáveis, das receitas. Já a Participação nos Resultados refere-se ao direito dos funcionários a parte do resultado econômico caso sejam atingidas metas organizacionais, tais como metas de vendas, redução do número de devoluções de mercadorias, entre outros. A periodicidade para

apuração do valor a ser distribuído a título de PLR é normalmente semestral ou anual (WIKIPEDIA, 2016).

A empresa Adami S/A não possui esse benefício implantado e diante das diversas indicações que recebeu, seria importante que tal benefício fosse inserido, pois auxiliará na renda dos colaboradores, sendo importante para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias. Algumas das indicações sobre esse item versam sobre,

“Participação nos lucros ou previdência complementar” (Q 52).

“Programa de Participação nos lucros” (Q 6).

“Participação nos Lucros e Resultados” (Q 4).

“Prêmio de cumprimento de metas” (Q 10).

“Participação nos lucros e melhores ajustes ao salário” (Q 70).

Foram diversas as indicações com relação à participação nos lucros. Isso aponta para a importância que o assunto tem para os colaboradores. Ainda são poucas as empresas que aplicam esse programa, pois vive-se em um País capitalista onde a divisão dos resultados e dos lucros com os trabalhadores é um desafio.

Também houve indicações para que seja implantado na empresa o 14º salário, tendo recebido quatro apontamentos, referentes aos questionários 41, 44, 70 e 85.

Outras indicações com menor incidência foram:

“Cartão de mercado” (Q 1).

“Uma sala de recreação no setor 15 para os funcionários” (Q 14).

“Ter creche na empresa” (Q 15).

“Poder colocar enteados no registro para adquirir os mesmos benefícios que os filhos recebem” (Q 21).

“Unimed para enteados” (Q 19).

Sobre a sala de recreação, destaca-se que o setor 15 localiza-se em setor em que não possui sala de recreação e os colaboradores tem de se deslocar até o setor 11, onde fica a unidade de embalagens para usufruir da sala de recreação.

A empresa também não possui creche para os filhos dos colaboradores, mas possui convênio com a creche municipal, com vagas destinadas para os filhos destes. Foram duas indicações nesse item.

Sobre a participação dos enteados e pais nos benefícios da empresa, observa-se que esse benefício se faz importante, pois foi citado em dois momentos da pesquisa e por inúmeros sujeitos.

Também receberam indicação, mesmo que com menor incidência, a sugestão de “uniforme” (Q 5), pois atualmente o setor do escritório não possui uniforme disponibilizado pela empresa. Outra sugestão é “ajuda de custo para dependentes”, sendo citado pelo sujeito social no formulário 51 que indica uma bolsa de estudos para filhos da pré-escola até o ensino fundamental.

A “Previdência Complementar” foi sugerida pelo responsável pelo formulário 53, ou seja, além do INSS que é descontado na folha de pagamento para a previdência, a empresa poderia implantar uma previdência complementar para assim garantir um futuro melhor, com mais qualidade de vida. Assim, o colaborador pagaria uma porcentagem e a empresa outra. Indicou-se também o “atendimento ocupacional”, de acordo com o formulário 49 “[...] médico não apenas para exame periódico”. Para isso, seria preciso que a empresa contratasse profissional médico para um período a mais de trabalho.

Por fim, houve indicações de que os benefícios atuais já atingem todos os pontos esperados pelos colaboradores”, portanto, o que é importante, na opinião desses, é manter o que já está implantado. Exemplo disso está presente nas afirmações dos sujeitos da pesquisa elencadas abaixo.

“Manter o já existente” (Q 35).

“Todos os atuais benefícios atingem todos os pontos esperados pelos colaboradores” (Q 36)

“Os já existentes já atendem minhas necessidades” (Q 63).

“Somente manter os que já tem” (Q 75).

Estes foram os resultados da pesquisa de campo desenvolvida neste TCC, com seus respectivos resultados. Os mesmos foram significativos e apontam como positivos os benefícios oferecidos pela empresa.

6. CONCLUSÃO

Após a apresentação dos dados elencados na pesquisa, que buscou analisar os impactos dos benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, tendo analisado as afirmações e as sugestões dos colaboradores, ora denominados sujeitos da pesquisa, chega-se ao resultado final, à totalidade da pesquisa. A conclusão obtida confirma que a empresa Adami S/A, através da política de Serviço Social, com a oferta de benefícios, consegue oferecer determinada qualidade de vida para seus trabalhadores. Os benefícios ofertados influenciam positivamente na vida de seus colaboradores e impactam na qualidade de vida dos mesmos.

O anseio por esta pesquisa surgiu através do estágio supervisionado obrigatório de Serviço Social, realizado na organização, no setor de serviço social, onde ocorreu o contato direto junto à assistente social da empresa e, conseqüentemente, com os benefícios oferecidos pela empresa. É o serviço social, juntamente com o setor de recursos humanos, que gerencia e executa os benefícios disponibilizados para aproximadamente 2.008 colaboradores.

Ao longo do estágio, notou-se que a empresa oferecia um grande e significativo número de benefícios e, junto a isso, existia uma grande demanda de atendimento e orientação aos colaboradores por conta de tais vantagens.

Previamente, percebeu-se a importância que os benefícios representavam para a vida desses trabalhadores, porém não havia nenhuma pesquisa que ilustrasse tal hipótese, nem elucidasse de que forma isso ocorria e quais eram os ganhos que causavam maior impacto, ou melhor, os mais importantes.

Em conversa com a equipe de serviço social da empresa, apresentou-se a proposta para a realização desta pesquisa, a qual foi aceita. A intenção do estudo, para além do objetivo de identificar se os benefícios eram importantes para os colaboradores, buscou também indagar o que precisava ser melhorado, modificado, quais os benefícios mais importantes para os colaboradores, e até mesmo identificar quais a empresa não tem e que fariam diferença e melhorariam a qualidade de vida dos trabalhadores. Isso tudo através do olhar, da perspectiva do próprio colaborador.

A partir disso, realizou-se a pesquisa com 10 % dos colaboradores da unidade de papel e embalagens, correspondente a 85 indivíduos. Esse público, participou da

pesquisa respondendo a um questionário com seis perguntas, sendo duas de múltipla escolha e quatro descritivas. Desses questionários, realizaram-se as sínteses da pesquisa, que ora foram analisadas e apresentaram resultados importantes e significativos para o setor de serviço social.

Inicialmente, estabeleceu-se uma pergunta “chave” que buscou identificar o conceito de qualidade de vida presente no ideário dos colaboradores. Isso foi necessário porque o termo é amplo e pode representar diferentes sentidos e significados para os indivíduos. Portanto, saber o que compreendiam por qualidade de vida era um imperativo para dar sequência à pesquisa. Justamente nessa questão, identificou-se uma variedade de conceitos. Para conseguir analisar os dados, optou-se pela elaboração de categorias que serviram para o agrupamento de ideias, semelhanças e distinções.

Nesse sentido, definindo “qualidade de vida”, a categoria que obteve mais respostas foi a saúde, bem-estar e vida social. Os sujeitos da pesquisa destacaram que qualidade de vida é ter acesso à saúde, ao bem-estar pessoal e familiar e a uma vida social com amigos e colegas. Já outros colaboradores indicaram que qualidade de vida é ter acesso aos seus direitos, as suas necessidades básicas, outros relataram que era uma vida financeira estável e valorização profissional e, até mesmo, o bom relacionamento familiar. Essas categorias apontam que os conceitos de qualidade de vida distinguem-se de acordo com os sujeitos da pesquisa.

Essa primeira absorção, sobre os conceitos vinculados ao tema, foi de suma importância para o desenvolvimento da pesquisa, pois para se ter a resposta de que os benefícios oferecidos pela empresa impactavam na qualidade de vida dos colaboradores era preciso saber o que isso significava para cada um dos indivíduos.

Durante a pesquisa, questionou-se aos sujeitos da pesquisa sobre qual dos benefícios oferecidos pela empresa Adami S/A causa impacto positivo a ele e, na sequência, fez-se essa mesma pergunta, porém considerando a sua família. Ambas as perguntas indicaram, com percentual significativo, que o plano de saúde oferecido pela empresa é o benefício de maior impacto. Isso ocorre positivamente, pois tanto o funcionário quanto sua família são contemplados. No entanto, esse dado da realidade dos colaboradores da empresa Adami S/A apontou para as lacunas que existem na saúde pública. O Brasil oferece um sistema único de saúde, porém o atendimento está deficitário. Esse problema social ocasiona prejuízos ao trabalhador, pois ele acaba pagando duas vezes para ter acesso à saúde. Primeiro através dos impostos e depois

através do plano de saúde, que mesmo sendo oferecido pela empresa, exige sua contrapartida. Podemos perceber que a saúde é muito importante para o colaborador e que a mesma impacta em sua qualidade de vida.

A pergunta quatro indagou os colaboradores se benefícios oferecidos pela empresa apresentavam melhorias na qualidade de vida dos deles. Nesse momento, 100 % das respostas indicaram que sim, os benefícios contribuíam para a qualidade de vida. Após, ocorreram as justificativas para demonstrar de que forma essa melhoria ocorre. Os sujeitos da pesquisa indicaram que os benefícios impactam positivamente porque os mesmos lhe trazem tranquilidade, acesso à saúde, ao bem-estar, influência na sua vida financeira com um custo benefício, auxiliando nas situações difíceis e imprevistas da vida, pois não somente os colaboradores, mas também suas famílias são beneficiadas. Além de contribuir com a qualidade de vida, os benefícios significam estímulo para o comprometimento do colaborador junto à empresa. Observou-se que os argumentos apresentados para justificar de que forma os benefícios oferecidos pela empresa significam qualidade de vida para o trabalhador são os mesmos apontados pelos sujeitos da pesquisa, na pergunta 1, na qual foram estimulados a conceituar a qualidade de vida.

Com relação aos benefícios em que o colaborador gostaria de melhorias, novamente o plano de saúde foi o mais indicado. Nesse momento, os sujeitos da pesquisa solicitaram que tal plano fosse destinado para seus enteados, além dos filhos. Isso demonstra as mudanças características da sociedade atual, pois vivemos em uma sociedade em que as famílias são reconstruídas e, na mesma família se encontram filhos, enteados, entre outros parentes. Já não sendo comum as famílias formadas somente por pai, mãe e filhos. Nesse sentido, seria importante essa abertura, pois incluiria a família como um todo nos benefícios da empresa e não somente no plano de saúde.

Seguiu-se com o item “dentista na empresa”, que recebeu solicitação de mais atendimentos por dia e com maior frequência, pois o colaborador diz esperar até três meses para ser atendido, por isso solicita mais atendimentos diários. Como se trata de um benefício que obteve significativa incidência de indicações, poderia haver o aumento na carga horária do profissional dentista para se ter um melhor atendimento, acontecendo com mais agilidade, não esperando por tanto tempo pelo colaborador. Os colaboradores também solicitaram um aumento no prêmio assiduidade, a conhecida cesta básica, para que esse seja concedido com maior valor monetário.

Alguns sujeitos da pesquisa, ainda, justificaram esse pedido, pois observa-se o constante aumento nos preços de alimentos.

A pergunta seis solicitava que o colaborador sugerisse sobre novos benefícios a serem implantados na empresa Adami S/A, os quais viriam a contribuir na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e suas famílias. Nessa questão, a maior indicação versou sobre “o programa de participação nos lucros e resultados”. Foram 32 indicações, um número considerável que significa 37,6 % do total de colaboradores que participaram desta pesquisa, o que torna essa solicitação bem significativa.

A implantação da divisão dos lucros e resultados pela empresa em questão seria um grande avanço no cenário econômico e empresarial, considerando que são poucas empresas que possuem essa política. No entanto, isso representa reconhecimento do trabalhador, pois os lucros obtidos são parte do seu trabalho produtivo.

Após, a análise dos dados e a apresentação deste trabalho acadêmico, culminando no TCC para o curso de Serviço Social, os resultados da pesquisa serão apresentados à empresa Adami S/A para o setor de serviço social que poderá basear-se nos dados para futuras ações e quiçá realizar mudança a partir da própria sugestão dos colaboradores.

Esta pesquisa foi de suma importância para o processo acadêmico, pois demonstrou que o serviço social no setor empresarial passou por grandes avanços, considerando seu surgimento, enquanto instrumento do capital para manipular os trabalhadores, acalmando suas reivindicações e anseios, pois esses estavam organizados e realizavam greves e lutas sindicais. No entanto, a partir da reestruturação produtiva, o serviço social amplia sua atuação na empresa, pois o setor privado precisará assumir ações de reponsabilidade social, a garantia dos certificados, como é o caso da Isso. Dessa forma, acompanhando as demandas da empresa, o serviço social amplia suas demandas junto ao trabalhador.

Mesmo sabendo que os benefícios oferecidos pela empresa são um complemento salarial, de caráter compensatório, inclusive, considera-se, a partir desta pesquisa, que eles são indispensáveis em uma empresa, pois oferecem melhores condições de acesso a bens e a serviços, favorecendo a qualidade de vida, auxiliando em vários aspectos os colaboradores e suas famílias.

A partir da experiência vivenciada junto ao serviço social da empresa Adami S/A é possível afirmar que o profissional assistente social é de suma importância para

o setor empresarial, pois é ele quem executa os benefícios da empresa, que realiza desde a elaboração até a execução do mesmo, além de atuar na realização de atendimentos, na orientação e na resolução de demandas trazidas pelos colaboradores, pensando nas suas relações sociais, no seu bem-estar e na qualidade de vida. Esse é um trabalho que com toda a certeza faz a diferença e impacta positivamente na vida dos trabalhadores de uma empresa.

Com a conclusão deste TCC e a partir dos resultados da pesquisa realizada junto aos trabalhadores da empresa Adami S/A, afirma-se que os benefícios oferecidos em questão impactam positivamente na qualidade de vida dos colaboradores. E é o setor de serviço social que merece os créditos por essa conquista, pois os resultados são frutos do trabalho do profissional dessa área. Essa convicção poderia ser comprovada com uma nova pesquisa, realizada em outras empresas, até mesmo em empresas que não possuem o assistente social em seu quadro de funcionários. Nesse sentido, ficará a indicação.

7. REFERÊNCIAS

- ABREO, Ana Carolina Santini; RIBEIRO, Renata Mendes. **O Fazer Profissional do Assistente Social de Empresa em Londrina**. Universidade Estadual de Londrina. Londrina, 2016.
- ABREO, Ana Carolina; FÁVARO, Cláudia Renata. **Demandas de Serviço Social no Setor Empresarial**. Revista Científica. Londrina, 2016.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** :ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7 ed. São Paulo: Cortez, 2000.
- ARRUDA, José Jolson de Andrade. **A revolução industrial**. São Paulo: Ática S.A, 1988.
- BENEFÍCIOS: Quais são obrigatórios. In: SALÁRIO BR. Disponível em: <<https://salariobr.com/Artigos/Beneficios-quais-sao-obrigatorios/2639>>. Acesso em: 27 out.2016.
- BORRALHO, Ângela Célia Tavares; SOUSA, Iolanda Pereira; OLIVEIRA, Fábio dos Anjos. **O Assistente Social Atuando na Área de Recursos Humanos para Melhoria do Clima Organizacional**. Revista Científica do ITPAC. V4., Araguaína, 2011.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- CLÃS. In: SIGNIFICADOS: Disponível em: <<http://www.significados.com.br/clas/>>. Acesso em: 30 ago. 2016.
- CONVENÇÕES COLETIVAS. In: GUIA DE DIREITOS. Disponível em: <http://www.guiadedireitos.org/index.php?option=com_content&view=article&id=373%3Aconvencoes-coletivas&catid=21%3Adireitos-do-trabalhador&Itemid=46>. Acesso em: 27 out. 2016.
- DALLAGO, Cleonilda S.T. **Relações de Trabalho e Modo de Produção Capitalista**: Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca. Franca: Seilo, 2016.
- DITADURA MILITAR. In: SÓ HISTÓRIA. Disponível em: <<http://www.sohistoria.com.br/ef2/ditadura/>>. Acesso em: 27 out.2016.
- ESCRAVISMO CLÁSSICO. In: BLOGSPOT. Disponível em: <<http://portalpsicovida.blogspot.com.br/2012/04/escravismo-classico.html>>. Acesso em: 30 ago. 2016.
- FERREIRA, Tiago da Silva. **Alta idade média**. Infoescola. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/historia/alta-idade-media/>>. Acesso em: 30 ago. 2016.

FRANCISCO, Wagner de Cerqueira E. **Taylorismo e Fordismo**. In: BRASIL ESCOLA. Disponível em: <brasilescola.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm>. Acesso em: 8 ago. 2016.

GUIMARÃES, Alessandra Cerqueira. **A Relação do Serviço Social com o Trabalhador nos Programas de Responsabilidade Social**. Universidade Federal do Maranhão, 2007.

HOMEM VERSOS NATUREZA. In: PORTAL DA EDUCAÇÃO. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/biologia/artigos/19309/relacao-do-homem-x-natureza>>. Acesso em: 30 ago. 2016.

IAMAMOTO, Marilda Vilela et al CARVALHO, Raul de. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológico**. São Paulo: Cortez, 1982.

MACHADO, Juliana. **Fordismo**. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/economia/fordismo/>>. Acesso em: 10 set.2016.

MANFRED, A.Z. **Do feudalismo ao capitalismo**. 3.ed. São Paulo: Global, 1987.

MARTINELLI, Maria Lucia. **Serviço Social: identidade e alienação**. 8. Ed. São Paulo: Cortez, 2003.

MARTINIANO, Luzilene de Almeida. **Dimensões e Limites da Supervisão Acadêmica de Estágio em Serviço Social**. Franca: Universidade Estadual Paulista “Júlio De Mesquita Filho”, 2011.

MONTANÕ, Carlos. **A natureza do Serviço Social: um ensaio sobre a sua gênese “a especificidade” e sua reprodução**. 2ed. São Paulo: Cortez, 2009.

MOTA, Ana Elisabete da. **O Feitiço da Ajuda: as determinações do Serviço Social na empresa**. São Paulo: Cortez, 1985.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo monopolista e serviço social**. 5.ed. São Paulo: Cortez, 2006.

NÔMADES. In: KLICK EDUCAÇÃO Disponível em: <<http://www.klickeducacao.com.br/bcoresp/bcorespmostra/0,5991,POR-5057-h,00.html>>. Acesso em: 30 ago. 2016.

PAIVA, Simara Andréia Costa; ALMEIDA, Andréia Critina da Silva. **A Importância da Intervenção do Assistente Social na Proteção Social do Trabalhador: Caminhos e Possibilidades na Reabilitação**. Revista Científica: Faculdade Integradas Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, 2016.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. In: WIKIPEDIA. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Programa_de_Participa%C3%A7%C3%A3o_nos_Lucros_e_Resultados>. Acesso em: 27 out. 2016.

POLÍTICA DE SERVIÇO SOCIAL. In. DOCUMENTO DA EMPRESA ADAMI S/A. Acesso. 20 set.2016.

RAUCH, Henrique. Artigo: **Escravidão Clássico versus Escravidão Colonial: As várias faces do Senhor Poder**. Novembro, 2015. Disponível em: <<http://aquarelaestudantil.blogspot.com.br/2015/11/artigo-escravismo-classico-x-escravismo.html?view=sidebar>>. Acesso em: 30 ago. 2016.

RICO, Elizabeth de Melo. **Teoria do Serviço Social de empresa: objeto e objetivos**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1985.

SALVIA, Bath. **Escravidão por guerras**.in: BLOGSPOT. Disponível em: <<http://sohumanas.blogspot.com.br/2011/02/modo-de-producao-escravista-grecia.html>>. Acesso em: 30 ago. 2016.

SILVA, Kleylenda Linhares: **Reestruturação do Capital, Mudanças no Mundo do Trabalho e os Rebatimentos para o Serviço Social**. Universidade Federal do Rio Grande do Norte- UFRN, 2016.

ANEXOS