



Conselho Regional
de Serviço Social / RJ
www.cressrj.org.br

II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro

11 a 13 de maio de 2016



80
ANOS
SERVIÇO
SOCIAL
NO BRASIL

**EIXO III: SERVIÇO SOCIAL, FUNDAMENTOS, FORMAÇÃO E TRABALHO
PROFISSIONAL.**

TEMA: TRABALHO PROFISSIONAL.

RELATO DE EXPERIÊNCIA:

**“A ATUAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL JUNTO A REALOCAÇÃO/READAPTAÇÃO
PROFISSIONAL DE TRABALHADORES EM UMA EMPRESA PÚBLICA NO ESTADO DO
RIO DE JANEIRO”.**

23/3/2016

Universidade Federal Fluminense (UFF) / Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Autoras: Amanda Santos Alves – Estudante De Serviço Social da Universidade Federal Fluminense (UFF) / Telefone: (21) 96409-7164 / Email: amandasantos.26@hotmail.com

Aline Possa Silva Anjos – Assistente Social da empresa Casa da Moeda do Brasil / Mestre em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) CRESS: 15.917/7ª Região / Telefone: (21) 99654-4409 / Email: apossa@cmb.gov.br



Conselho Regional
de Serviço Social / RJ
www.cressrj.org.br

II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro

11 a 13 de maio de 2016



**“A ATUAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL JUNTO A REALOCAÇÃO/READAPTAÇÃO
PROFISSIONAL DE TRABALHADORES EM UMA EMPRESA PÚBLICA NO ESTADO DO
RIO DE JANEIRO”.**

Resumo

O referido relato de experiência tem por objetivo apresentar a atuação profissional junto aos trabalhadores de uma empresa pública do ramo gráfico e de segurança no estado do Rio de Janeiro, mais especificamente, a atuação dos Assistentes Sociais junto à saúde dos trabalhadores nos processos de realocação/readaptação profissional. Em termos metodológicos, adotaremos de método qualitativo a partir de levantamento documental da empresa, entrevistas realizadas pelo Serviço Social e pesquisa teórica e bibliográfica acerca do processo de saúde-doença dos trabalhadores e as atribuições do profissional em demandas desta natureza. A guisa de conclusão pode afirmar que nos aproximou dos processos de trabalho em uma empresa capitalista, bem como inseriu-nos em atividade multidisciplinar que nos facilitou a interação com outros profissionais neste espaço rico e contraditório de atuação.

Palavras Chave: Serviço Social; Saúde do Trabalhador; Exercício Profissional.

Abstract

That experience report aims to present the professional performance with workers of a public company in the graphic industry and security in the state of Rio de Janeiro , more specifically , the role of social workers with the health of workers in the relocation process / Vocational rehabilitation . In terms of methodology, we will adopt a qualitative method from documentary survey of the company, interviews conducted by the Social Services and theoretical and bibliographical research about the process of health and illness of workers and the duties of the professional demands of this nature. The conclusion guise can say that came in work processes in a capitalist enterprise, and inserted in a multidisciplinary activity that facilitated the interaction with other professionals in this rich area and contradictory actions.

Keywords: Social Work; Worker's health; Professional Practice.



II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro

11 a 13 de maio de 2016



Introdução

Iniciamos nosso estudo, situando como emerge a requisição por atendimentos junto aos processos de realocação/readaptação profissional de trabalhadores de uma empresa pública do ramo gráfico e de segurança, localizada no distrito industrial de Santa Cruz, Zona Oeste do Rio de Janeiro.

O Serviço Social na empresa atua na reprodução material das condições de vida e de trabalho do trabalhador, gerando com isso aumento de produtividade e melhorias nas condições de vida e trabalho. Atua nos limites postos entre a relação contraditória capital x trabalho, mediando conflitos e interesses antagônicos.

Em fins de 2013, o Serviço Social que é composto por uma equipe de oito Assistentes Sociais do quadro próprio é requisitado pela Superintendência de Recursos Humanos - RH a atuar no cumprimento da Norma publicada naquele ano e que versava sobre os processos de Realocação/Readaptação Profissional na empresa e sua forma de aplicação¹. O Serviço Social fora requisitado institucionalmente com o objetivo meramente administrativo, tendo a incumbência de tramitar os processos e responsabilizar às áreas produtivas no “aceite” de seus trabalhadores.

Inicialmente, entendia-se que tal demanda não nos era de competência realizar, contudo, avaliamos ao longo do processo que tal requisição se trabalhada a partir da ótica de atendimento aos trabalhadores, educação em saúde, trabalho multidisciplinar e até assessoramentos às gerências, poderia tornar-se uma demanda de grande valia para intervenção profissional na empresa.

A experiência profissional com os trabalhadores em processo de Realocação/Readaptação Profissional.

¹ A Norma interna versa sobre atribuições e competências das áreas, no sentido de promoverem os processos de realocação na empresa. As áreas envolvidas são o RH, a Medicina do Trabalho e as áreas de origem, ou seja, local atual de trabalho dos trabalhadores em processo de Realocação. Geralmente, iniciam-se quando se tem restrições médicas apontadas por diversos especialistas credenciados a operadora privada de saúde e analisados internamente pelo(a)s Médico(a)s do Trabalho, que inauguram os processos e emitem parecer, apontando as restrições em determinado ambiente de trabalho devido à restrição em saúde.



II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro

11 a 13 de maio de 2016



Abordaremos que espaço institucional é este, o perfil destes trabalhadores, como se dá a atuação profissional, as requisições e as respostas dadas às demandas.

A Casa da Moeda do Brasil é uma empresa pública, considerada como uma das mais antigas do país, acumulando mais de 300 (trezentos) anos de existência. Seu parque industrial localiza-se no Distrito Industrial de Santa Cruz, Zona Oeste do Rio de Janeiro e está vinculada ao Ministério da Fazenda e detém a produção de cédulas, moedas e outros produtos gráficos e de segurança. Seu ramo de atividade é o desenvolvimento de projetos, fabricação, fornecimento e emissão de produtos gráficos e metalúrgicos, envolvendo um complexo sistema de segurança de alta qualidade, garantindo autenticidade e confiabilidade. Ainda prevê o monopólio de cédulas e moedas brasileiras, apesar de já competir no mercado com outros produtos².

O recurso humano da empresa é composto por trabalhadores próprios e terceiros. Hoje, possui aproximadamente 3000 (três mil) trabalhadores, sendo em torno de 2000 (dois mil) próprios e 1000 (um mil) terceirizados, além de estagiários e jovens aprendizes.

O perfil educacional de parte dos trabalhadores, sobretudo, ingressos nos últimos concursos, é de uma classe trabalhadora que muitas vezes já possui nível superior e técnico, apesar de ingressarem em atividades operacionais no âmbito fabril, além de uma faixa etária mais juvenil e adulta que convive com trabalhadores mais experientes em idade e profissionalmente, além dos reintegrados³ no Governo Lula.

Em relação ao perfil socioeconômico dos trabalhadores da Casa da Moeda podemos afirmar que devido aos últimos Planos de Cargos e Salários tivemos um aumento expressivo nos salários tanto dos profissionais de nível operacional quanto dos profissionais de nível superior, o que redesenhou o perfil de renda dos trabalhadores moedeiro (a)s, além dos ganhos em participação nos lucros da empresa nos últimos quatro anos⁴.

A profissão de Serviço Social na empresa data como área técnica desde a década de 70 e sempre atuou junto à análise e intervenção das condições de vida e nas relações

² Selos postais para os Correios e Telégrafos; Selos Fiscais para a Receita Federal; Notas Fiscais; Diplomas; Títulos de dívida pública; Títulos Cartoriais; Selos rastreados; Selos de controle de bebida; Carteira de Trabalho; Passaporte; Carteiras de Conselhos Profissionais; Bilhetes magnetizados para a rede de Metrô; e, Cartões telefônicos. Nos últimos anos, o que vem gerando maior lucratividade e produtividade à empresa têm sido as requisições na confecção de passaportes pela Polícia Federal e, principalmente, a produção de selos rastreáveis de bebidas e cigarros.

³ Demissões ocorreram nos anos 90, mais especificamente, no Governo Collor.

⁴ Tais rendimentos podem ser explicados pela mais valia existente no processo produtivo, exigindo-se menos tempo e maior produtividade no exercício do trabalho.



II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro

11 a 13 de maio de 2016



de trabalho do(a) moedeiro(a), abrangendo não só os trabalhadores, mas, sobretudo, suas famílias e dependentes. Nossa atuação objetiva impactar diretamente as condições de vida dos trabalhadores, garantindo assim satisfação e a produtividade no trabalho.

A equipe de Assistentes Sociais compõe o quantitativo de 9 (nove) profissionais e uma estagiária de Serviço Social e estão subordinadas à Gestão de Pessoas da empresa. No ano de 2015, a empresa passou por mais uma reestruturação organizacional e produtiva, extinguindo a Seção de Serviço Social e integrando à equipe de Ambiente e Qualidade de Vida. Contudo, devido à especificidade da área e pelo quantitativo de atendimentos e ações realizadas ao longo dos últimos anos⁵, pleiteamos em instância superior retomar a seção, com sucesso no pleito em fins de 2015.

Ressalta-se que sempre fomos requisitados por trabalhadores e suas respectivas gerências, sobretudo, na mediação de eventuais conflitos ocorridos, sobretudo, no âmbito do trabalho ou nas respostas aos problemas sociais. Autores que abordam o Serviço Social em empresas afirmam que o Serviço Social na área do trabalho está para legitimar não só interesses dos trabalhadores no que tange ao acesso aos benefícios sociais e outros direitos sociais, mas, principalmente, para legitimarem as exigências institucionais postas à relação contraditória entre capital x trabalho, garantindo sua inserção nestes espaços sócio-ocupacionais.

Podemos, com isso, afirmar que a profissão de Serviço Social vem assumindo novas requisições e competências a partir da visibilidade tomada nos últimos anos, a partir de uma visão mais crítica, reflexiva e interventiva da realidade na empresa, bem como devido aos novos perfis exigidos para as Políticas de Recursos Humanos a partir dos anos 90 e 2000, com a reestruturação produtiva do capital, concentrando-se, de maneira geral a atuação dos assistentes sociais, no desenvolvimento de atividades educativas e de

⁵ Só em 2014, prestamos aproximadamente **4800** atendimentos a empregados e dependentes/familiares, representando mais que o dobro em anos anteriores. Também neste ano foram contabilizados mais de 12 (doze) reuniões ao ano, entre as reuniões técnicas da equipe de Assistente Sociais, com equipes multiprofissionais e com as gerências no assessoramento e também com o objetivo socioeducativo. Ao longo dos últimos dois anos, as ações do Serviço Social vêm integrando também as metas de gestão de Recursos Humanos, sendo requisitado institucionalmente respostas às demandas levantadas. Outra frente de trabalho da profissão na empresa tem sido as ações em parceria interinstitucional, sobretudo, com órgãos públicos e até privados desde que credenciados a empresa, no sentido, de promover ações de educação em saúde, assistência e cidadania, garantindo de igual modo acesso a direitos. Estas iniciativas têm se dado e sido recorridos, principalmente, devido à escassez de recursos ou por não estarem previstos nos normativos internos, justificados pela alta direção da empresa no atendimento aos trabalhadores.



Conselho Regional
de Serviço Social / RJ
www.cressrj.org.br

II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro

11 a 13 de maio de 2016



planejamento junto aos trabalhadores, assessorando igualmente gerências na resolução de conflitos.

Outra questão importante a ser destacada na sistematização de nosso trabalho está relacionada ao aumento de demandas dos trabalhadores no que tange à saúde, sendo em 2014, parte de 20% (vinte por cento) das demandas a profissão e o segundo maior percentual das demais demandas, como as orientações aos benefícios sociais que ainda se caracteriza por ser uma demanda tradicional ao Serviço Social na área do trabalho ⁶.

Outro importante indicador e que podemos assim informar, como fomos requisitadas a atuar junto aos processos de realocação/readaptação profissional são os índices de afastamento previdenciário, como bem registrado em 2014, que é uma das maiores demandas ao Serviço Social as orientações e o acompanhamento junto a Previdência Social. Prestamos orientações e acompanhamento a trabalhadores cuja licença por motivo de saúde ultrapassa 15 dias, ocorrendo encaminhamento a Previdência Social. Em dezembro de 2015, contabilizamos 69 (sessenta e nove) trabalhadores que permaneciam afastados por motivos de doenças e assistidos pelo Serviço Social.

Os índices mais incidentes de afastamento são os adoecimentos por motivos ortopédicos e os relacionados à Saúde Mental, não diferente do cenário de afastamentos concedidos pelo INSS em nível nacional e que também refletem na empresa, por ainda conviver com antigos processos de trabalho, relações de trabalho ainda hostis entre trabalhadores e gerências e entre os próprios trabalhadores, enclausuramento nos ambientes de trabalho devido à característica de ser uma empresa de segurança e a distância dos grandes centros urbanos, facilitando o afrouxamento dos vínculos familiares e comunitários, fazendo com que os trabalhadores passem boa parte de sua vida no e para o trabalho.

E é diante deste cenário, principalmente, no que tange aos aspectos da saúde dos trabalhadores, que trazemos a experiência junto aos processos de realocação/readaptação profissional⁷ que desde 2013 o Serviço Social vem intervindo e acompanhando os

⁶ Neste ano de 2014, temos contabilizado as orientações à Previdência Social, representando 13%, as orientações em saúde representando 20%, as orientações aos benefícios da empresa, totalizando 31%, as demais orientações sociais prestadas pelo Serviço Social, 17% e as orientações em relação com o trabalho e normas da empresa, representando 19%. Também ao longo de 2014, atendemos 79 situações pelo Fundo Assistencial, verba subsídio que vem do Sesi e que utilizamos para assistência em caráter emergencial, julgadas elegíveis do ponto de vista social, superando o número de 34 concessões em 2013. Estes atendimentos refletem em um empobrecimento e também superendividamento dos trabalhadores moedeiros, não distante da realidade da sociedade brasileira.

⁷ Tomando por base as reflexões de Iamamoto (2012) que faz uma análise do cenário político, econômico e social brasileiro, sobretudo, a partir da Reforma do Estado nos anos 90 e como vem impactando o exercício da profissão,



Conselho Regional
de Serviço Social / RJ
www.cressrj.org.br

II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro

11 a 13 de maio de 2016



80
ANOS
SERVIÇO
SOCIAL
NO BRASIL

trabalhadores nestas demandas, buscando uma atuação conjunta e multiprofissional, visto que envolve as condições e relações de trabalho que se estabelecem no seio da produção e reprodução capitalista que gera também adoecimentos aos trabalhadores.

A situação das realocações e readaptações, estas últimas certificadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ⁸, sempre fora algo discutido pelas equipes multiprofissionais na empresa, sendo tais discussões anteriores a 2013. Contudo, ainda não tinham sido legitimadas através de normativo ou outro que viesse a regulamentá-las no cotidiano do trabalho profissional. Estas questões eram somente tratadas pelo conjunto de médicos do trabalho que em contato com as gerências, solicitava a permanência ou não do trabalhador na área de origem, salvaguardadas as restrições médicas de permanência em algumas atividades de trabalho.

Devido às inúmeras dificuldades e informalidade neste processo, um novo grupo de trabalho no ano de 2013 se reuniu para pensar estratégias de formalizar e dar maior resolutividade a estas questões na empresa. Foi proposta uma norma que regulamentasse, resguardando o trabalhador e também o empregador de futuras causas judiciais. A aprovação sucedeu pela alta direção e corpo executivo da empresa, não contemplada na íntegra, conforme proposto pelo grupo de trabalho multiprofissional. Resumindo-se em um normativo insuficiente do ponto de vista da atuação dos diversos atores e equipe multiprofissional, atribuindo responsabilidades ainda às áreas produtivas em acolher os trabalhadores com restrições em saúde, muitas vezes, lesionados pelo próprio processo de trabalho.

Neste normativo, a responsabilidade maior era direcionada a Superintendência de Recursos Humanos - RH da empresa, sendo apenas o Médico do Trabalho o profissional a instaurar os processos e emitir pareceres acerca do processo de adoecimento daquele trabalhador, sinalizadas por especialista, que informava apenas as restrições médicas. A

é importante destacar que a reestruturação produtiva brasileira convive com um fordismo incompleto e formas tradicionais e arcaicas de exploração da força de trabalho, com raízes na formação econômica e política da sociedade brasileira. Percebemos que o processo produtivo na CMB, apesar de vivenciar momentos de modernização em maquinários e em processos, convive igualmente com métodos de trabalhos próprios do padrão fordista de produção com ênfase na repetitividade dos movimentos, em um padrão de acumulação mais rígido, separando a gerência, a concepção, o controle e a execução. De um lado, em espaços de trabalho amplamente modernos e exigindo mais a capacidade intelectual do trabalhador, com pouca exigência de trabalho “pesado” e penoso, mas que ainda assim não deixa de ter a exploração da mais valia a partir da intensificação dos ritmos de trabalho dos trabalhadores; de outro, espaços com maquinários ainda arcaicos e obsoletos, com uso do trabalho manual e braçal, além de muita repetitividade nos movimentos. Analisando sob a ótica dos processos de realocação/readaptação profissional, muitos emergem fruto de um desgaste físico e mental dos trabalhadores já “lesionados” a partir da intensidade e ritmo de produção que exige uma capacidade produtiva estressante, desgastante e adoecedora.

⁸ São concedidas pelo Instituto quando o trabalhador se encontra ainda afastado pela Previdência Social.



II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro

11 a 13 de maio de 2016



Superintendência de RH, na ocasião, tendo vaga informação sobre o trabalho do Serviço Social junto aos trabalhadores afastados por motivos de doenças e a assistência prestada aos mesmos no âmbito do trabalho, requisita-nos atuar junto aos processos de realocação/readaptação profissional.

A princípio, tornou-se um desafio ao Serviço Social, que teve contato com mais de 50 (cinquenta) processos sem resolubilidade, instaurados em outras ocasiões. Tal requisição gerencial era para atendimento administrativo e burocrático, dando prosseguimento aos processos sem realizar muitas críticas e/ou aprofundar-se nas questões correlacionadas às condições e relações de trabalho que se estabeleciam no âmbito produtivo. O Serviço Social planejou utilizar-se de estratégias não só para responder a tais processos já inaugurados, mas atender de forma qualitativa tais situações dos trabalhadores.

As estratégias a serem pensadas para esta nova requisição foram sendo delineadas quando tomamos conhecimento dos processos e percebemos que a burocracia havia sido instaurada em grande parte dos que haviam sido inaugurados sem preocupações com condições e relações de trabalho envolvidas. De igual modo, muitos trabalhadores sequer haviam tido afastamento previdenciário, sendo tratados de forma paliativa e retomando as antigas atividades que o lesionaram. Também quase nenhum adoecimento era considerado pela Medicina do Trabalho⁹ como possíveis doenças ocupacionais.

A readaptação profissional caracterizava-se por ser um pouco mais simples, em nossa percepção, pois como o trabalhador encontrava-se em Reabilitação Profissional no INSS¹⁰, já vinha certificado e com as atribuições expostas e que amparavam a empresa no momento de readaptar o trabalhador.

Inicialmente, precisávamos ir até as áreas de trabalho com maior número de processos em aberto, reunir-se com as gerências e analisar em conjunto a própria equipe de médicos como dar resolubilidade às situações dos trabalhadores, preservando sua situação de saúde e buscando resgatar o potencial laborativo daqueles muitos jovens de

⁹ Assim analisamos a conduta da Medicina do Trabalho para as situações que envolvem a realocação profissional como uma conduta profissional tarefaira, acrítica e que reproduz os interesses institucionais.

¹⁰ Questionávamos até que ponto era realizado a Reabilitação Profissional pelo INSS, que segundo relatos dos trabalhadores, não passavam de entrevistas com o Serviço Social daquele Instituto, que definia as novas atividades que aquele trabalhador poderia desempenhar, sendo raríssimos os casos que, de fato, passavam por um treinamento/capacitação para desempenho de novas atribuições em seu espaço de trabalho. Sendo pouco ou quase nunca interagido com a empresa sobre as atividades e as condições de trabalho daquele trabalhador.



Conselho Regional
de Serviço Social / RJ
www.cressrj.org.br

II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro

11 a 13 de maio de 2016



idade e de empresa que já apresentavam doenças crônicas e pode-se dizer até possíveis doenças ocupacionais, como percebido nos relatos dos atendimentos junto ao Serviço Social.

Utilizamos-nos de alguns importantes instrumentos de trabalho, a exemplo, das reuniões gerenciais, das entrevistas com os trabalhadores, esclarecendo-lhes todo o fluxo de atendimento, dos contatos com as áreas produtivas, dos contatos com a equipe de médicos e, em alguns casos, solicitando também parecer e apoio de outras equipes multiprofissionais (áreas de Recrutamento e Seleção, Treinamento institucional, Ambulatório Médico da empresa que conta com especialidades como Psiquiatria, Psicologia e outros). Enfim, buscamos trabalhar com as parcerias institucionais e até realizando visitas a outras empresas para conhecimento de trabalhos semelhantes, visitas ao INSS para articulação e tentativas de se conhecer a Reabilitação Profissional daquele Instituto.

Quando iniciamos nossa atuação tínhamos mais de 60 (sessenta) processos abertos, sendo que, hoje, temos 41 (quarenta e um) finalizados realocados, ou seja, tendo passado por todas as etapas de acompanhamento e assistência. E 24 (vinte e quatro) novos processos abertos, incluídos outros que ainda não encontramos resolução por motivos os mais diversos, tais como, acompanhamentos previdenciários recorrentes, em Saúde Mental, o que se torna ainda um grande desafio às áreas produtivas na questão da aceitação, entre outras questões postas ao adoecimento mental em nossa sociedade. Temos 31 (trinta e um) em acompanhamento, quando já encontra a possibilidade de realocação e inicia-se o acompanhamento pelo Serviço Social que pode levar três meses ou mais a depender das questões envolvidas, necessidades de treinamento e outros. Neste acompanhamento com o Serviço Social, aplicamos um questionário para conhecer este trabalhador, seu novo espaço de trabalho, as novas funções, as relações com equipe e chefia contexto de vida e familiar, assim como registramos as providências a serem adotadas, tais como, visita à área, contato com chefia, necessidade de treinamento, entre outras.

Durante as reuniões gerenciais, buscamos não só apresentar o fluxo de atendimentos a partir do momento de criação da Norma e do desafio, mas buscávamos apresentar o Serviço Social, suas atribuições, seus atendimentos com indicadores, informando sobre a Política Nacional de Saúde do Trabalhador (a), buscando refletir sobre as condições e relações no trabalho.



II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro

11 a 13 de maio de 2016



Nestas reuniões, também convocávamos a presença dos médicos do trabalho, provocando a discussão de um trabalho mais qualificado e em equipe multiprofissional, apostando não somente em um trabalhador adoecido e que se caracterizava como “improdutivo”, mas que podiam ser resgatados os seus potenciais laborativos.

Com esta experiência conseguimos alguns avanços na percepção de algumas áreas produtivas e no respeito àqueles trabalhadores, mas com a equipe de médicos do trabalho, talvez, poucos avanços, na perspectiva político-pedagógica que tentamos com as reuniões. Por conseguinte, viemos avançando um pouco mais, a partir de algumas solicitações e provocações nos processos de visitação às áreas, de escuta aos trabalhadores, encontrando algum trabalho em equipe e efetividade no andamento dos processos.

Em muitas entrevistas, percebemos que os trabalhadores, não são bem acolhidos pelas gerências, passam por relações de conflitos com seus próprios colegas de equipe de trabalho¹¹, por considerarem como beneficiado, por não participar de todo processo penoso do trabalho na área fabril, sendo hostilizado ou até caracterizado por trabalhador “armador”, “que se esconde atrás da restrição médica”, entre outros assédios institucionais vivenciados devido à redefinição de tarefas consideradas multifuncionais. Por isso, faz-se necessário a atuação multidisciplinar, sobretudo, das equipes de Recursos Humanos, no sentido de se trabalhar tais questões com o conjunto de trabalhadores.

Muitos desafios ainda estão postos a esta atuação na Casa da moeda, sobretudo, junto à própria Gerência de Recursos Humanos - RH que ainda não vê esta atuação como relevante do ponto de vista da gestão de pessoas, bem como junto às equipes de saúde da empresa, sobretudo, Medicina e Segurança do Trabalho e representantes dos trabalhadores (Comissão interna de Prevenção de Acidentes -CIPA, Sindicato da categoria). Sendo também papel dos representantes dos trabalhadores a reflexão coletiva acerca de aspectos que envolvem as condições e relações de trabalho estabelecidas.

E para finalizarmos, sinalizamos de igual modo como desafio a intervenção do Serviço Social na empresa, a atuação nas estratégias coletivas junto aos trabalhadores, buscando aproximar-se ainda mais de suas demandas não somente imediatas, mas conhecer seus processos de trabalho, propondo novas possibilidades de intervenção

¹¹ São perceptíveis na realidade dos atendimentos sociais, os conflitos existentes não somente entre chefias e trabalhadores, mas entre os próprios trabalhadores de uma equipe, a fim de cumprir as exigências do capital no cumprimento de metas de produtividade, do estímulo ao trabalho em equipe, mas, que na verdade acaba reforçando a individualidade de capacidades e, portanto, a competitividade e o individualismo.



II Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro

11 a 13 de maio de 2016



profissional. Como ressalta Vasconcelos (1997), o papel do assistente social neste processo, revela-nos:

“(...) a necessidade de uma formação teórica, ética, política e técnica, que nos dê condições de ocupação dos espaços profissionais a partir de projetos, eliminando o assistencialismo e a burocracia. Somente a formação universitária não assegura condições de caminhar nesta direção. Uma prática dessa natureza demanda reciclagem e exercício contínuos, no sentido de realizar uma ação pensada, refletida, analisada, avaliada permanentemente, que nos aponte até que ponto estamos caminhando na direção dos objetivos propostos.” (p. 162).

Referência Bibliográfica

- **ALMEIDA**, Ney Luiz Teixeira de. “Retomando a temática da ‘Sistematização da Prática’ em Serviço Social”. In: Serviço Social e Saúde: Formação e Trabalho Profissional, Rio de Janeiro, pp. 1-10. (versão em cópia).
- **ANTUNES**, R. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 8ª ed. – São Paulo: Cortez; Campinas, SP, 2002.
- **IAMAMOTO**, M. V. “Projeto profissional, espaços ocupacionais e trabalho do assistente social na atualidade”. In: Atribuições Privativas do (a) assistente social em questão. Publicação do CFESS, Brasília, 1º edição ampliada, 2012.
- **MOTA**, Ana Elizabete (org.). *A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao Serviço Social*, 2ªed., São Paulo: Cortez, 1998.
- **NETTO**, J.P. Transformações societárias e Serviço Social – notas para uma análise prospectiva da profissão no Brasil. In: Revista Serviço Social e Sociedade, nº 50. São Paulo: Cortez, abr/1996. Pp. 87-132.
- Política Nacional de Saúde do (a) Trabalhador (a). Publicação de 2012. [http://http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html).
- Relatórios e documentos estatísticos da Seção de Assistência e Promoção Social (SEAS), anos de 2014 e 2015.