



FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FERNANDÓPOLIS
FACULDADES INTEGRADAS DE FERNANDÓPOLIS

MONIZE PEREIRA

**O COTIDIANO DAS MULHERES TRABALHADORAS DAS CLÍNICAS
ESCOLA DA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FERNANDÓPOLIS/SP**

FERNANDÓPOLIS

2018

MONIZE PEREIRA

**O COTIDIANO DAS MULHERES TRABALHADORAS DAS CLÍNICAS
ESCOLA DA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FERNANDÓPOLIS/SP**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado às
Faculdades Integradas de Fernandópolis, Fundação
Educativa de Fernandópolis, como requisito
parcial para a obtenção do título de Bacharel em
Serviço Social.

Orientadora: Profa. Ma. Fabiola Regina Falcoski

FERNANDÓPOLIS

2018

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada à fonte.

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FERNANDÓPOLIS
FACULDADES INTEGRADAS DE FERNANDÓPOLIS

Pereira, Monize

O cotidiano das mulheres trabalhadoras das clínicas escola da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP, Monize Pereira, Fernandópolis, 2018; orientadora: Profª. Ma. Fabiola Regina Falcoski. Fernandópolis, 2018, 57 p.

Monografia (Conclusão de Curso – Graduação em Serviço Social. Área de concentração: Ciências Sociais) – Faculdades Integradas de Fernandópolis.

1. Mercado de trabalho. 2. Cotidiano. 3. Mulher. 4. Assistente social.

FOLHA DE APROVAÇÃO

MONIZE PEREIRA

O COTIDIANO DAS MULHERES TRABALHADORAS DAS CLÍNICAS ESCOLA DA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FERNANDÓPOLIS/SP

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado às Faculdades Integradas de Fernandópolis, Fundação Educacional de Fernandópolis, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Aprovado em: ____/____/____

Examinadores:

Profa. Esp. Elaine Friozi G. Guimarães
Instituição: Faculdades Integradas de Fernandópolis
Curso: Serviço Social

Profa. Ms. Rosana Cardoso
Instituição: Faculdades Integradas de Fernandópolis
Curso: Serviço Social

Profa. Ma. Fabiola Regina Falcoski
Presidente da banca examinadora

A minha Filha Hellen e a toda minha família por ter tido muita paciência comigo durante toda a realização do meu trabalho de conclusão de curso, para que eu pudesse alcançar o meu objetivo com determinação.

Dedico também a um grande amigo meu, que sempre estava ao meu lado me dando forças nas horas mais difíceis da minha vida, e que sempre acreditava em meu sucesso, eterno Josué.

Agradeço primeiramente a Deus e a minha rainha MÃE, foi através dela que obtive forças para conseguir caminhar e podendo assim, chegarmos ao meu objetivo. Agradeço a minha orientadora pela paciência que teve sobre mim, e aos meus professores docentes que me passaram durante toda essa trajetória a sua sabedoria e conhecimento.

“Dificuldades preparam pessoas comuns para destinos extraordinários”.

Clive Staples Lewis

RESUMO

PEREIRA, M. **O cotidiano das mulheres trabalhadoras das clínicas escola da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP**. 2018. 57f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Faculdades Integradas de Fernandópolis, Fundação Educacional de Fernandópolis, Fernandópolis/SP, 2018.

O processo histórico da inclusão da mulher no mercado de trabalho vem sofrendo há anos uma forte discriminação social, o qual é marcado por muitas lutas e conquistas, despertando uma profunda curiosidade de aprofundar sobre a vida dessas mulheres no seu âmbito de trabalho. O objetivo deste trabalho foi analisar e compreender o cotidiano das mulheres trabalhadoras na clínica da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP. Para tanto, realizamos uma pesquisa bibliográfica, onde recorreremos as leituras e reflexões dos principais autores que discutem a temática da pesquisa. Optamos ainda pela pesquisa de campo, com a aplicação do questionário com questões de múltipla escolha para coleta dos dados, após apresentarmos os resultados, os mesmos foram discutidos e analisados qualitativamente, tendo como base, a literatura constante do referencial teórico. A partir dos dados coletados através da pesquisa de campo, optamos por realizar a análise por meio de categorias analíticas, tais como: O perfil das trabalhadoras nas Clínicas Escola Integrada da FEF/FIFE; Os desafios para a execução das tarefas e; A qualidade de vida das trabalhadoras. O presente trabalho foi dividido em três capítulos, no primeiro capítulo descreve-se sobre o contexto da mulher no mercado de trabalho. No segundo capítulo apresentarei as formas de trabalho e a qualidade de vida das mulheres. No terceiro capítulo trata-se de uma análise de dados obtidos na pesquisa em campo.

Palavras-chave: Mulheres. Cotidiano. Serviço Social.

ABSTRACT

PEREIRA, M. The daily life of the working women of the school clinics of the Educational Foundation of Fernandópolis/SP. 2018. 57f. Monograph (Undergraduate Social Work) – International College of Ferndale, the Ferndale Education Foundation of Fernandópolis, Fernandópolis/SP, 2018.

The historical process of the inclusion of women in the labor market has been suffering for years a strong social discrimination, which is marked by many struggles and achievements, arousing a deep curiosity to deepen on the life of these women in their scope of work. The objective of this study was to analyze and understand the daily life of working women in the clinic of the Educational Foundation of Fernandópolis/SP. For this, we carried out a bibliographical research, where we used the readings and reflections of the main authors that discuss the research theme. We also chose the field research, with the application of the questionnaire with multiple choice questions to collect the data, after presenting the results, they were discussed and analyzed qualitatively, based on the literature of the theoretical reference. From the data collected through field research, we opted to perform the analysis through analytical categories, such as: The profile of the female workers in the Integrated School Clinics of the FEF / FIFE; The challenges for the execution of tasks and; The quality of life of the workers. The present work was divided into three chapters, the first chapter describing the context of women in the labor market. In the second chapter I will present the ways of working and the quality of life of women. In the third chapter it is an analysis of data obtained in the field research.

Keywords: Women. Daily. Social Service.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Informações básicas das trabalhadoras	40
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Ambiente de trabalho agradável	41
Gráfico 2 – Carga horária	42
Gráfico 3 – Distribuição equilibrado do trabalho	42
Gráfico 4 – Equipamentos compatíveis com a atividade	43
Gráfico 5 – Capacitação e orientação para execução do trabalho	44
Gráfico 6 – Dificuldades para a realização das tarefas	44
Gráfico 7 – Reconhecimento profissional	45
Gráfico 8 – Problema de saúde	45
Gráfico 9 - Índice de afastamento	46

LISTA DE ABREVIATURAS

ABEPSS	Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social
CAP	Centro de Aperfeiçoamento e Pós-graduação
COAPES	Contrato Organizativo de Ação Pública Ensino-Saúde
EESIF	Estabelecimento de Ensino Superior Integrados de Fernandópolis
FEF	Fundação Educacional de Fernandópolis
FIFE	Faculdades Integradas de Fernandópolis
MEC	Ministério da Educação e Cultura
PDI	Plano de Desenvolvimento Individual
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1. A INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	18
1.1 A mulher na sociedade de classes	20
2. GÊNERO, TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA	23
2.1 Conceito de gênero	22
2.2 Trabalho e qualidade de vida	25
3. O SERVIÇO SOCIAL NAS EMPRESAS E SUAS ATRIBUIÇÕES COM A QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES	28
3.1 As atribuições do Serviço Social na Fundação Educacional de Fernandópolis	31
3.2 O Serviço Social nas Clínicas Escola Integrada da FEF/FIFE	32
4. METODOLOGIA DA PESQUISA	37
4.1 Procedimento da pesquisa	37
4.2 Análise dos dados	39
4.3 Resultados	40
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	50
ANEXOS A – TERMO DE CONSENTIMENTO	55
APÊNDICE	56

INTRODUÇÃO

O presente trabalho traz uma discussão sobre, a evolução da mulher no mercado de trabalho, podendo então demonstrar a sua procura por seus direitos na sociedade.

Ao longo de muitos anos surgiram vários desafios para quebrar uma cultura a qual, a mulher apenas satisfazia nas atividades domésticas. O fortalecimento do sistema capitalista e a incansável luta das mulheres pelo os seus direitos, foi um grande fator para as conquistas alcançadas no mercado de trabalho e na sociedade (HOBSBAWN, 2004).

O processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho vem se firmando a cada dia, e deixando de ser incerto para um fenômeno social contínuo. Essas mudanças as quais vem ocorrendo é através da extensiva participação das mulheres no mercado de trabalho (GARCIA; CONFORTO, 2012).

Alcançar um ambiente de trabalho onde possa conseguir se satisfazer e obter uma qualidade de vida, e seus direitos garantidos diante da sociedade a qual, até o momento era reprimida pela força masculina (HOBSBAWN, 2004).

O trabalho feminino passa a integrar crescentemente a estrutura econômica a sociedade capitalista, sempre sob a determinação mencionada, ou seja, submetida ao capital e a sua necessidade de valorização no entanto nas primeiras décadas do século passado era ainda muito superior a proporção do trabalho masculino em relação ao feminino na esfera produtiva. (TOITIO, 2008, p.67).

Ocorreram grandes mudanças relacionadas aos direitos adquiridos durante os anos de grandes lutas, onde houveram atributos que marcaram a atuação da mulher em busca de melhorias e condições de vida e trabalho. Surgiram também, as participações no âmbito político e a procura da igualdade entre os sexos (HOBSBAWN, 2004).

De acordo com Basltar, Leone (2008) é:

A partir do ano de 1980 visualizamos características distintas desde o ano de 1930 com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e economia tanto mundial quanto brasileira em conjunto com uma inflação alta e um processo de recessão econômica a população economicamente ativa aumentou de 39,6% para 43,3% somente no período de 1979 e 1989. Esse aumento foi influenciado significativamente pela continuidade da entrada de mulheres no mercado de trabalho após 1970. Tanto que, ao final do anos 80, mais de um terço da população economicamente ativa era composto por mulheres.

A partir do século XXI começaram a surgir as tecnologias no mercado capitalista, e a entrada da mulher no mercado de trabalho vem crescendo. Muitas dessas as mulheres tem um acúmulo de papeis, e, muitas dessas vezes conseguir estar em concordância na vida profissional e pessoal vem sendo um grande obstáculo para essas mulheres trabalhadoras.

As mulheres deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino. (D´ALONSO, 2012, p. 125).

É importante que a mulher através dessas grandes conquistas saibam separar os trabalhos de casa com o empresarial, podendo então, ter sua valorização na renda familiar. Pois, no Brasil o número de mulheres aumenta cada vez mais no mercado de trabalho, o qual, vem sendo perceptível essa influência na economia do Brasil (PROBST, 2007).

No mercado de trabalho brasileiro, o número de mulheres amplificou em um número bem significativo a partir da década de 70, comparado com outros grandes países o qual, tiveram um desenvolvimento significativo mundial.

De acordo com D´Alonso (2012):

O relatório sobre o Desenvolvimento Humano do PNDU (programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), de 1998, revelou que no Brasil as mulheres representam 44% da força de trabalho, proporção essa superior a de países como Chile (36,6%), Argentina (34,3%), Venezuela (42,1%) e México (38,4%), e até mesmo a de alguns países europeus, como Espanha (24,3%) e Grécia (26,5%).

Ao longo dos anos a mulher vem quebrando grandes barreiras no âmbito econômico e vem ocupando lugares que por muitos anos foi dominado pelo o sexo oposto. No Brasil, a mão de obra feminina vem crescendo e se valorizando cada vez mais, fazendo com que haja um grande crescimento econômico.

Tradicionalmente as mulheres tem se ocupando com o trabalho doméstico, atividades sem remuneração e produções pra o consumo próprio e familiar. Porém, alguns nichos femininos são continuamente inclui-se a Enfermagem e o Magistério. De outro lado, as mudanças apontam na direção de um polo oposto, no qual ocorre a expansão da ocupação feminina em profissões de nível superior de prestígio, como a Medicina e Arquitetura, o Direito e mesmo a Engenharia, áreas até há bem pouco tempo reservadas a profissionais do sexo masculino. O movimento de ingresso das mulheres nessas áreas científicas e artísticas tem-se dado na esteira dos movimentos

políticos e sociais deflagrados nas décadas de 60 e 70 do século XX. Aqui incluindo o movimento feminista e da mudança de valores culturais deles decorrentes, que se reflitam, entre outras coisas, na expansão da escolaridade das mulheres e, em consequência, em seu ingresso maciço no ensino do 3º grau em uma gama mais ampla de carreiras universitárias. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

O objetivo deste estudo é compreender o cotidiano das mulheres trabalhadoras das clínicas escola da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP.

Por tanto, pretendemos, como objetivos específicos: 1) identificar o contexto histórico da mulher no mercado de trabalho, e suas principais conquistas; 2) Discutir o cotidiano e a qualidade de vida das trabalhadoras na perspectiva de gênero; 3) Conhecer o trabalho e o cotidiano das trabalhadoras das Clínicas Escola Integrada.

Destacamos que este trabalho foi constituído por meio de pesquisa bibliográfica, com levantamento de artigos e tese sobre a temática, realizamos também, uma pesquisa em campo, com uma abordagem qualitativa a partir da técnica de entrevista com as mulheres funcionárias da clínica escola na Fundação Educacional de Fernandópolis/SP.

A realização de uma pesquisa é de suma importância, pois proporciona um diálogo para produzir novos conhecimentos, ou seja, a uma troca de conhecimento com o meio de comunicação, é preciso pesquisar para não reproduzir o que dizem ou o que escuta (DEMO, 2006).

Segundo Guerra (2009. p. 17):

Se o conhecimento crítico é um dos caminhos para a liberdade, autonomia, competência e compromisso, não se compreende os novos cenários, não se enfrenta a barbárie social, não se combate a ofensa neoliberal, não se alcança novas legitimidades profissionais, não se efetiva os princípios e valores do projeto profissional, não se forma profissionais críticos e competentes, sem a pesquisa científica. Assim, há que se colocar um imperativo para a profissão: Ousar saber para ousar transformar).

O processo investigativo se dá através da construção de pesquisa bibliográfica, ou seja, a partir do momento que surge o interesse em um assunto, é necessário uma revisão bibliográfica do tema escolhido (MINAYO, 1992).

Este trabalho está baseado nas correntes de pensamento marxista que tem por seu processo de investigação a abordagem dialética que em seu modo teórico a proposta de analisar o contexto histórico.

Portanto, a teoria marxista dará subsídio para que haja um entendimento sobre o objetivo proposto neste trabalho, contando que:

A relação dialética entre teoria e realidade empírica se expressa no fato de que a realidade informa a teoria que por sua vez a antecede, permite percebê-la, formulá-la, dar conta dela, fazendo-a distinta, num processo sem fim de distanciamento e aproximação. A teoria dominada a construção do conhecimento através de conceitos gerais proveniente do momento anterior. Seu aprofundamento, de forma crítica, permite desvendar dimensões não pensadas a respeito da realidade que não é evidente e que não se dá: ela se revela a partir de interrogações elaboradas no processo de construção teórica. (MINAYO, 2004, p.92).

O Serviço Social tem uma importância na atuação deste fenômeno abordado, pois é através deste profissional que pode se ter um contato com as manifestações da questão social. Sendo assim, o profissional em Serviço Social é capacitado para intervir na realidade concreta que está escondida diante das complexidades, e assim contribuir nas estratégias de intervenção (RODRIGUES, 1999).

O presente trabalho foi dividido em três capítulos, no primeiro capítulo descreve-se sobre o contexto da mulher no mercado de trabalho. No segundo capítulo apresentarei as formas de trabalho e a qualidade de vida das mulheres. No terceiro capítulo trata-se de uma análise de dados obtidos na pesquisa em campo.

1 A INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil o processo histórico das conquistas alcançadas pelas mulheres vem fornecendo novas relações sociais, a qual, vem demonstrando um grande aumento no âmbito econômico até os dias de hoje.

A inserção da mulher no mercado de trabalho, começou a crescer a partir do surgimento das guerras, os homens tiveram que ir para os combates, e com isso as mulheres passaram a assumir as responsabilidades familiares (BALTAR, 2008).

A partir do ano de 1980 visualizamos características distintas desde o ano de 1930 com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e economia tanto mundial quanto brasileira em conjunto com uma inflação alta e um processo de recessão econômica a população economicamente ativa aumentou de 39,6% para 43,3%, somente no período de 1979 a 1989. Esse aumento foi influenciado significativamente pela comunidade da entrada de mulheres no mercado de trabalho após 1970. Tanto que, ao final dos anos 80, mais de um terço da população economicamente ativa era composto por mulheres. (BALTAR, 2008, p.34).

No decorrer das últimas décadas a economia vivenciou grandes mudanças, marcadas por acontecimentos políticos, como a queda do regime militar e a tomada do poder a esquerda, até por grandes variações econômicas mundiais, como a queda das bolsas asiáticas no final da década de 90 e a crise dos sub prime desencadeada em 2008 (CARNEIRO, 2007).

A partir da década de 1940, a mulher passou ter um espaço maior no âmbito do processo de industrialização, pois, foi durante esta década que houve um aumento nas empresas de especialidades siderúrgicas, petrolíferas, químicas e automobilísticas (SCHLICKMANN; PIZARRO, 2003).

A bandeira levantada pelas mulheres, cada vez mais presente no mercado de trabalho, reflete a organização crescente destas que, ao longo da história, têm procurado novas formas de estarem inseridas na sociedade. (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2004, p.5).

Recentemente o mercado de trabalho brasileiro percorreu por algumas fases distintas, apontadas como um intervalo de baixa aceleração e menor incidência de vínculos formais após a crise econômica mundial de 1997; recuperação a partir de 2002 até meados de 2004 e de maior crescimento a partir de 2004 até 2008 (CARNEIRO, 2007).

As argumentações a respeito do papel da mulher atualmente, relativo ao do homem não se limita à esfera do mercado de trabalho. As mulheres por muitos anos não obtiveram

espaço no sistema de produção, elas por muito tempo apenas auxiliam na estabilidade familiar. Esta relação que ao longo dos anos foi sendo conquistada através de muita luta com a classe trabalhadora do sexo oposto (SAFFIOTI, 1979).

(...) A divisão sexual do trabalho tem por características a designação prioritária dos homens na esfera produtiva e das mulheres a esfera reprodutiva como também, simultaneamente a captação pelos homens das funções com forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares) etc. (SANTOS, 1996, p.68).

Movimentos feministas começaram a surgir a partir de meados do século XIX, através da independência das mulheres pela inserção no mundo industrializado como cidadãs iguais aos homens (TEIXEIRA, 2005).

De tal maneira tanto homens quanto mulheres estão sujeitos a diferentes expectativas impostas socialmente, às quais, se resignam e que ajudam a moldar determinadas e diferentes aptidões, práticas e crenças, das quais a causa para o comportamento socialmente tipificado parece ser a divisão do trabalho entre os sexos (TEIXEIRA, 2005).

A sociedade brasileira em seus últimos anos teve um crescimento significativo no número de mulheres no mercado de trabalho, mas, é incipiente¹ a articulação entre a formação profissional e as políticas públicas de educação e emprego (TEIXEIRA, 2005).

Após o crescimento da mulher no mercado de trabalho, muitas delas passaram a ser responsáveis pelo sustento familiar, obrigação que, faz muitas delas aceitarem jornada de trabalho exaltantes e salários inferiores ao gênero masculino (OLIVEIRA, 1992).

[...] ao dar origem a uma mão de obra feminina, a Revolução Industrial introduz uma primeira ruptura no paradigma da diferenciação de mundos, na medida em que separa a casa do lugar de trabalho e confronta homens e mulheres as mesmas máquinas, ritmos e exigências da produção fabril. (OLIVEIRA, 1992, p. 43).

Losekann (2009, p. 89) apresenta as dificuldades da inclusão da mulher no mercado de trabalho:

A maior dificuldade de inserção da mulher no mercado de trabalho pode ter como uma de suas implicações o fato de que os domicílios chefiados por mulheres tem um nível de renda inferior aos chefiados por homens. Quando a mulher é responsável pelo domicílio, ela não apenas tem que arcar com as atividades domésticas como ainda necessita buscar trabalho para gerar a

¹ **Incipiente:** que inicia, que está no começo; inicial, iniciante, principiante.

renda familiar. Essa situação explica a maior vulnerabilidade das famílias chefiadas por mulheres. Fatos este que se intensifica no caso das famílias de baixa renda.

As mulheres apresentam um nível superior do que os homens em sua qualificação profissional, elas procuram cada vez mais se especializarem fazendo com que, o mercado de trabalho cada vez mais necessite de sua mão qualificada.

As mulheres brasileiras já engravidam menos na adolescência, estudam mais do que os homens e tiveram um aumento maior de renda média mensal, mostram as Estatísticas de Gênero do IBGE, um recorte inédito de dados do Censo de 2010. Segundo a pesquisa, entre os anos de 2000 e 2010, as mulheres brasileiras tiveram um aumento de 12,8% na renda média mensal, contra 3,6% de aumento de renda dos homens, o que na visão dos especialistas mostra um avanço rumo a equiparação salarial. As mulheres engravidam mais tarde, estudam cada vez mais e ocupam um número maior de postos no mercado de trabalho. Então em todas as profissões, inclusive aquelas consideradas masculinas, como engenharia civil, mecânica, automação, condução de veículos pesados, taxistas, entre outras, afirmou a ministra, em entrevista à BBC Brasil.

Entretanto, muitas dessas mulheres sofrem preconceito no mercado de trabalho, embora tenham uma qualificação adequada ao emprego, muitas das vezes essa diferença atrapalha em sua promoção (LOSEKANN, 2009).

1.1 A mulher na sociedade de classes

A chegada da mulher na sociedade de classes é de suma importância e, faz com que os fatores das necessidades sociais haja uma mudança a partir de sua grande conquista no mercado de trabalho. Sendo assim, é indispensável que a mulher deixe de lutar pelos seus ideais, direitos e desigualdade social de gênero que a sociedade capitalista impôs (VIANNA, 2005).

Os grandes avanços conquistados pelas mulheres, começaram a surgir a partir do século XXI, conquistas que foram de suma importância para o gênero feminino. Foi no decorrer do século XIX que as mulheres começaram a ocupar cargos importantes, o quais eram apenas ocupados por homens (VIANNA, 2005).

Lamentavelmente, as medidas tomadas para diminuir a discriminação em relação ao gênero ainda são bastante focadas na prevenção da violência doméstica e no planejamento familiar consciente. Embora sejam assuntos importantes, seu tratamento prioritário faz com que a questão midiática,

nessa perspectiva, assemelhe-se a um luxo, ou a assunto praticamente inútil. Porém, a deformação da imagem feminina deve ser tratada não só como assunto de saúde pública, por envolver o desenvolvimento mental feminino adequado, mas também como uma forma de discriminação, já que há tratamento completamente desigual sobre a estética feminina, privilegiando apenas alguns tipos físicos, e, no caso de criança e adolescente, criando um grande obstáculo ao seu desenvolvimento físico e mental. (VIANNA, 2005, p.4).

Foram diversas lutas realizadas pelo Movimento Feminista no decorrer dos séculos XX e XXI, o qual, foram grandes conquistas alcançadas em, defesa dos direitos das mulheres tais como:

Convenção sobre os direitos políticos da mulher;
 Declaração sobre a proteção da Mulher e da Criança no Estado de Emergência e de Conflito Armado;
 Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres;
 Protocolo de emergência da Convenção para a repressão do tráfico de mulheres e criança (concluída em Genebra, em 30 de setembro de 1921);
 Convenção para a repressão do tráfico de mulheres maiores (concluída em Genebra, em 11 de outubro de 1933);
 Convenção sobre a nacionalidade da mulher casada;
 Convenção relativa ao Amparo a Maternidade;
 Convenção interamericana sobre a concessão dos Direitos Civis da Mulher;
 Convenção interamericana sobre a concessão dos Direitos Políticos a Mulher;
 Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. (ALMEIDA; MESQUITA, 2016, p.181).

Foi através da Constituição Federal 1988, que as mulheres tiveram mais garantia aos seus direitos. Com a união das mulheres, elas puderam ter mais forças para conseguirem alcançar o seu objetivo de ter uma nata igualdade nos direitos e qualidade de vida.

O movimento feminista, hoje em dia, pouco faz caminhadas, distribuições de panfletos, ou toma atitudes como queimar sutiãs em praça pública. (PINTO, 2010, p.4).

Apesar de nos dias atuais não haver manifestos nas ruas, o movimento feminista ainda é vivo, através das denúncias contra violência a mulher. Em 2006 houve uma grande conquista com a criação da Lei nº 11.340 de 07 de agosto de 2006, lei “Maria da Penha”. O art. nº 1 discorre sobre a defesa da mulher vítima de agressões físicas e de ameaças:

Essa lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do §8 do art. 226 da Constituição

Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher e dos outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos juzizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção as mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

De acordo com Almeida; Mesquita (2016, p.182-183):

Atualmente ainda existem grandes movimentos feministas que vem ganhando espaço e buscando o direito igualitário para as mulheres. O movimento “Marcha das Vadias”, iniciou em Toronto, Canadá, em 2011, tendo como principal finalidade denunciar atos de estupro que cresce diariamente, sendo que a sociedade machista considera este número tão elevado de estupro, é ocasionado em razão das formas das vestimentas das mulheres (...). Outro movimento bastante significativo que representa as mulheres do campo é a “Marcha das Margaridas”, o mesmo atuam na efetivação dos direitos da classe, busca em sua reivindicação o respeito ao acesso das mulheres trabalhadoras rurais nos espaços públicos, privados religiosos, políticos e econômicos (...). E por fim, existe aqui no Brasil o movimento “Marcha Mundial das Mulheres”, segundo o blog Marcha Mundial das Mulheres, este movimento vem sendo pautados por 20 estados do Brasil, No estados do Tocantins este movimento é composto por mulheres militantes do movimento estudantil, sendo um deles o Núcleo Olga Benário (...).

Um dos grandes desafios das mulheres é a participação na política, porém, vem alcançando devagar o seu espaço.

Porém, mesmo que ainda tímida, a presença cada vez maior de candidatas é algo fundamental para o fortalecimento da democracia, afinal, a representatividade feminina é extremamente necessária quando pensamos nas lutas pelos direitos das mulheres em um contexto o qual, como se sabe, ainda há muito preconceito, exclusão e violência contra elas. Ao apontarmos que dentro dos eleitores no Brasil as mulheres são maioria (pouco mais de 51,7% do total, segundo o governo federal), certamente este é um aspecto explorado pelos candidatos (ou candidatas) na tentativa de arregimentar esse voto feminino. Mais do que isso, é um indicio de que há a necessidade de atenção para essa parcela considerável da população, ainda mais em se tratando de uma sociedade que busca fortalecer enquanto democracia. Esta, por sua vez, já há algum tempo vem se consolidando, e uma participação maior das mulheres vai ao encontro disso. (RIBEIRO, 2016, p.5).

Entretanto, apesar de todas as diferenças que a sociedade capitalista impões sobre os gêneros, a mulher vem conquistando cada vez mais seu lugar no mercado de trabalho e, rompendo a divisão sexual do trabalho.

2 GÊNERO, TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

2.1 Conceito de gênero

O conceito de gênero é constituído sobre os sexos a partir da desigualdade histórica entre homens e mulheres. É por meio das diversidades de gêneros, que são atribuído os diversos costumes e, maneiras de se organizar (ALVES; PITANGUR, 1985).

Este termo surgiu a partir do movimento feminista norte-americanos no ano de 1970, onde, as diferenças culturais estabelecidas pela sociedade passa a ser compreendida através das divergências históricas. Foi a partir da visão estabelecida pelos movimentos, que a mulher foi ganhando seu espaço nos lugares onde somente existia o sexo masculino (SCOTT, 1995).

Nas primeiras articulações feministas, a noção de gênero como uma construção social teve como objetivo analisar a relação de mulheres e homens em termos de desigualdade e poder. A ideia foi que gênero aplicava-se a todos, que era um sistema de organização social, que não havia ninguém fora disso. Gênero era sobre mulheres e homens, sobre como os traços atribuídos para cada sexo justificavam os diferentes tratamentos que cada um recebia, como eles naturalizavam o que era fato social, econômico e desigualdades políticas, como eles condensavam variedades da feminilidade e masculinidade em um sistema binário, hierarquicamente arranjado. (SCOTT, 1995, p. 333).

Silveira (sd, p.4) aponta que “a partir dos anos de 1960-1970, os estudos de gênero se constituíram em um dos maiores campos de estudo de universidades de todo o mundo”. De acordo com Melo (2011, p.5) o termo gênero:

Utilizado para designar as relações sociais entre os sexos, (...) rejeita explicitamente as explicações biológicas (a fragilidade física, a função da maternidade) para as várias formas de subordinação das mulheres. As diferenças sexuais têm sido usualmente utilizadas para legitimar relações e fenômenos sociais. Dessa forma, as diferenças são transformadas em desigualdades e o argumento do determinismo biológico revitalizado na tentativa de explicá-las – através da biologia se explicaria o cultural.

O gênero pode ser modificado de acordo com o tempo e o histórico-cultural-social, para Grossi (1998, p. 6-7), “os papéis atribuídos a cada sexo mudam de cultura para cultura, podendo também mudar dentro de uma mesma cultura”.

O gênero é algo que está permanentemente em mudança, e todos os nossos atos ajudam a reconfigurar localmente as representações sociais de feminino

e de masculino. Na verdade, em todas as sociedades do planeta, o gênero está sendo, todo o tempo, ressignificado pelas interações concretas entre indivíduos do sexo masculino e feminino. Por isso, diz que o gênero é mutável. [...] Mas, além de mudarem de uma cultura para outra, os papéis associados a machos e a fêmeas também mudam no interior de uma mesma cultura. (GROSSI, 1998, p. 6-7).

Através de estudos sobre gênero, o conceito de estudar somente as mulheres passa a ser rejeitado e, começa ser compreendido que, não há como entender a mulher ou o homem sem fazer um estudo duplo. De acordo com Aguiar (2009, p. 10),

Os estudos de gênero continuaram a privilegiar as análises sobre as mulheres, mas passaram a se referir de maneira explícita também aos homens, não mais como contraponto, mas admitindo o caráter social da construção tanto do masculino quanto do feminino.

O gênero é utilizado como categoria de análise de estudos sobre a diferenciação social e hierárquica entre os sexos. Essa diferenciação não diz respeito somente ao sexo biológico, mas às atribuições historicamente delegadas a cada um e a valorização de umas em prejuízo de outras. A palavra gênero surgiu através das desigualdades nas atribuições sociais entre os sexos, pois está só adquire sentido devido ao desequilíbrio entre eles (SCOTT, 1995).

Mesmo sem voltar à biologização das diferenças que marca tanto os discursos sobre a divisão sexual do trabalho quanto aqueles sobre as práticas políticas ou práticas científicas de homens e mulheres, as imagens do masculino e feminino não só consolidam diferenças como contêm hierarquias: são imagens de poder. Por isso mesmo os estudos sobre relações de gênero remetem a hierarquias, formas institucionais e mudanças nas práticas das sociedades e, nessa medida, estão questionando também as configurações de poder nas sociedades. (LOBO, 1991, p.189).

Segundo Suárez (2000), o comportamento entre homens e mulheres é definido a partir do momento em que eles passam a ter decisões e interesses diferentes entre os sexos.

Sendo assim, a mulher é vista pela sociedade como um sexo frágil, enquanto para os homens, são retribuídos as qualidades de um ser forte e valente. Por tanto, o ponto de partida do sexo feminino não parti das desigualdades apontadas pessoas (SUÁREZ, 2000).

A mulher desde sua infância é conduzida a estabelecer o papel doméstico, desenvolvido através de suas brincadeiras como: boneca e casinha. Sendo assim, a desigualdade entre os sexos partem desde os brinquedos infantis (CABRAL; DIAZ, 1999).

Entretanto, podemos dizer que, o gênero não existe somente na relação entre dois sexo, mas sim, nas diferente atitudes expressadas de cada indivíduo. Essas atitudes variam de

cada contexto histórico, através das conquistas destinada aos papéis sociais (SAFFIOTI, 1992).

2.2 Trabalho e qualidade de vida

A qualidade de vida é um elemento muito importante para o cotidiano do trabalhador, onde, é através dela que ele reproduz todo o seu esforço físico para que possa alcançar uma satisfação nas atividades exercidas. Segundo Castelli (2002, p.61), “é a plena satisfação pessoal e profissional”.

Já para Minayo *et al* (2000, p.2) a qualidade de vida é uma concepção altamente humana:

Que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar.

A qualidade de vida no ambiente de trabalho, é de suma importância pois, é através deste fator que podemos gerar novas competições (FERNANDES, 1996).

Podemos entender através de Fernandes (1996) que QVT tem como objetivo satisfazer o trabalhador no seu local de trabalho, para que ele possa realizar suas atividades com uma plena satisfação, tendo que, a pessoa produz mais quando está satisfeita com seu próprio trabalho.

De acordo com as autoras Seidl; Zannon (2004, p.581) a “qualidade de vida é a extensão em que prazer e satisfação têm sido alcançados”, elas trazem uma definição bem clássica datada desde o ano de 1974. Nos anos 80 passa a envolver vários fatores relacionados a qualidade de vida.

É a partir dos anos 90, que o conceito a respeito da qualidade de vida tem seu contexto de visão mudado, passa então, a considerar que o indivíduo é quem avalia a sua situação pessoal relacionada a qualidade de vida. Pode-se dizer então que, a qualidade de vida passa a ser avaliada pelo próprio indivíduo, ao contrário das décadas passadas, que o mesmo era avaliado por um observador (SEIDL; ZANNON, 2004).

Nos dias de hoje, muitos empreendedores visam a qualidade de vida no trabalho como o principal objetivo para um lucro maior empresarial. Pois, o trabalhador tendo uma satisfação em seu trabalho, o seu desempenho aumenta cada vez mais (CONTE, 2003).

Para Conte (2003, p.32):

A importância da qualidade de vida no trabalho reside simplesmente no fato de que passamos no ambiente de trabalho oito horas por dia ou mais, durante pelo menos 30 anos de nossas vidas, ou seja, grande parte de nossa vida estamos trabalhando e boas condições de trabalho contribuem para garantir a saúde e bem estar do colaborador e conseqüentemente melhorar a produtividade.

O desempenho na produção de cada trabalhador está relacionada a cultura interna da empresa, é através dela que o funcionário passa a fazer parte de sua cultura organizacional.

Cada organização tem a sua cultura organizacional ou cultura corporativa. Para se conhecer uma organização, o primeiro passo é conhecer sua cultura. Fazer parte de uma organização significa assimilar sua cultura. Viver em uma organização, trabalhar nela, atuar em suas atividades, desenvolver carreira nela é participar intimamente de sua cultura organizacional. (CHIAVENATO, 2004, p.76).

Para Davis; Newstrom (1992, p. 28), “o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação, que combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade humana”.

De acordo com Chianevanto (2010) para que o produto final de uma produção possa satisfazer o público alvo de determinada empresa, o funcionário primeiramente deve estar satisfeito com as suas necessidades humanas proporcionadas pela empresa. Necessidades apontada pelas características:

Individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistema de recompensas, políticas internas), mas sim pela atuação sistêmica dessas características. (CHIAVENATO, 2010, p.450).

O termo qualidade de vida está relacionado a saúde, onde é interligado as enfermidades e intervenções realizadas no âmbito da saúde. A qualidade de vida é um aspecto fundamental para uma boa saúde.

Em uma tentativa de análise da qualidade de vida de forma mais ampla, saindo principalmente do reducionismo biomédico, MINAYO, HARTZ e BUSS (2000) abordam qualidade de vida como uma representação social criada a partir de parâmetros subjetivos (bem-estar, felicidade, amor, prazer, realização pessoal) e também objetivos, cujas referências são a satisfação das necessidades básicas e das necessidades criadas pelo grau de

desenvolvimento econômico e social de determinada sociedade. (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012, p.3).

Podemos então dizer que, a qualidade de vida não é apenas um fator relacionado a saúde, mas também, com os elementos relativos a vida de cada pessoa tais como: trabalho, família, amigos e cotidiano (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

Ha diversos fatores relacionados a qualidade de vida, o ambiente de trabalho é o que mais repercute na vida das pessoas. Para os trabalhadores, o trabalho não é apenas uma geração de renda mas também, uma questão de satisfação de realizações pessoais (VILARTA; GUTIERREZ; MONTEIRO, 2010).

Patrício (1999, p. 46-47) citado por Vilarta; Gutierrez; Monteiro (2010) diz que:

Temos que “pensar fazer o mundo” com os novos paradigmas que possibilitam outras formas para “repensar nossos conceitos de qualidade de vida, de processo de viver saudável, e de perceber a saúde como processo e produto dessa qualidade de vida”.

Pode-se dizer que, as mudanças ocorridas no âmbito do trabalho não estão somente desrespeito a forma de organização mas, através de uma perspectiva de reflexão de um trabalho mais humanizado. Sendo assim, havendo mais reconhecimento das necessidades dos trabalhadores, e conseqüentemente um aumento no potencial da criatividade, trazendo o aumento da sua produtividade.

É de extrema importância a QVT nas empresas que almejam um crescimento em seus lucros, trazendo para o crescimento externo, a satisfação do cliente.

A inserção da mulher no mercado de trabalho, tem um papel importante para a qualidade de vida pessoal e familiar, a qual, muitas delas nos dias atuais tem uma dupla jornada de trabalho. É através da mão de obra qualificada oferecida por elas que, o mercado de trabalho vem tendo enorme benefícios em seus lucros (PROSBST, 2007).

As mulheres sofrem mais que os homens com o estresse de uma carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram. As mulheres dedicam-se tanto no trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Embora alguns homens ajudem em casa, não chegam nem perto da energia que a mulher tende a dar. (PROSBST, 2007, p.4).

3 O SERVIÇO SOCIAL NAS EMPRESAS E SUAS ATRIBUIÇÕES COM A QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES

Em 1940, já existiam algumas empresas que tinham a atuação do profissional em Serviço Social, mas, foi somente em 1970 com o início dos anos 80 que ocorreu um crescimento significativo desses profissionais nas empresas. Neste período a conjuntura brasileira favorece a ampliação do mercado de trabalho no campo assistencialista (COSAC; LIMA, 2005).

O Serviço Social nesta década, é marcado pela negação do conservadorismo profissional e pelo esclarecimento das dimensões políticas profissional do assistente social. A ruptura do Serviço Social passa em sua categoria ter um pensamento crítico, de modo inteiramente articulado as necessidades da classes subalternas, pautado em bases teórico-metodológicas, éticas e prático-operativas assentadas na teoria social de Marx, capazes de compreender a realidade na trama das relações sociais contraditórias, determinada por condições históricas objetivas (IAMAMOTO, 1998).

Este crescimento significativo deu-se por conta das tendências teórico-metodológicas do Serviço Social do Trabalho, desenvolvida por um grupo de profissionais na década de 1970. Essas tendências teve como colaboração o cenário sócio-econômico-político brasileiro (COSAC; LIMA, 2005).

De acordo com Cosac; Lima (2005), o ano de 1980 foi marcado por um período de avanços no mercado de trabalho do Serviço Social nas empresas. No Rio Grande do Sul, ocorreu a implantação do assistente social em vários setores empresariais, já na cidade de Franca/SP setor marcado pelas fábricas de calçados, houve em seu quadro de funcionários 21 assistentes sociais, o qual, mantinham trabalhos significativos para a atuação dos seus trabalhadores.

Mota (1985, p.16) aborda as determinações do Serviço Social na empresa, de forma que:

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

A intervenção do assistente social, passa a ser voltada nesta década para a força de trabalho e a mediação dos conflitos que surgem entre as relações do capital/trabalho (IAMAMOTO, 1998).

Neste período também ocorreram reivindicações dos trabalhadores, os quais, exigiam melhorias nas condições de vida e trabalho. Ao mesmo tempo as empresas passam a buscar melhorias na produtividade, havendo então, grande mudanças tecnológicas e organizacionais (IAMAMOTO, 1998).

No decorrer dos anos de 1990 e 2000, passa a ter profundas transformação no mercado produtivo brasileiro, onde as empresas se reestruturaram e passaram a exigir mais de seus funcionários. Este período foi marcado pelas alterações na pratica dos assistentes sociais nas empresas, onde ocorreu um grande quadro de desemprego e uma redução do espaço para a atuação do Serviço Social no universo empresarial (COSAC; LIMA, 2005).

Nesta mesma década a sociedade brasileira passa por imensas mudanças no cenário da política e da economia, onde as relações sociais no trabalho são afetadas grandemente. Neste período, ocorre uma mudança significativa na indústria em relação a tecnologia, onde ela passa a requerer níveis maiores de qualificações profissionais (COSAC; LIMA, 2005).

A nova forma de produção adquirida pelas empresas, pode trazer diversos danos irremediáveis ao trabalhador, o qual, apenas necessita de um local de trabalho amenizado a gravidade de problemas (CAVALLI, 2008).

Para Cavalli (2008) a empresa tem que se preocupar com o bem-estar de seus funcionários e não somente nos lucros, pois, é através dessa qualidade de vida que ocorre o aumento de sua produtividade.

O trabalhador se dispõe a exercer múltiplas atividades, ter flexibilidade, fazendo com que sua força de trabalho se adeque a diversas transformações. Sendo assim, o assistente social em sua função de trabalhador é submetido na atuação entre os interesses da empresa e do trabalhador (IAMAMOTO, 1998).

[...] a atuação do assistente social nas empresas capitalistas também é objeto de novas exigências e qualificações [...] A complexificação da sociedade, as mudanças no mundo do trabalho, no papel do empresariado e protagonismo dos organismos internacionais na definição das estratégias de “desenvolvimento” para os países periféricos, são alguns determinantes que conduzem a ação profissional caracterizadas por rupturas e continuidades [...]. (AMARAL; CESAR, 2009, p. 416).

Os assistentes sociais passam a ter mais exigências em suas intervenções em relação a produtividade dos funcionários e a qualidade de vida deles. As empresas passam a buscar mais qualidade na produção e redução de seus gastos (COSAC; LIMA, 2005).

O assistente social, pelo reconhecimento de seu trabalho integrativo, é requisitado para atuar na área de RH para satisfazer 'necessidades humanas', contribuindo para a formação da sociabilidade do trabalhador de modo a colaborar na formação de um comportamento produtivo compatível com as atuais exigências das empresas. Essas exigências sugerem que o Serviço Social é considerado, pelas empresas, como instrumento promotor da adesão do trabalhador às novas necessidades destas. Para tanto, refuncionalizam suas demandas profissionais sob o 'manto' da inovação e da modernidade. (CESAR, 1998, p.126).

De acordo com Dourado (2010), o Serviço Social é uma profissão que tem como eficiência construir uma visão ampla acerca do processo de trabalho.

Segundo Borralho *et al* (2011), o assistente social é capaz de compreender as diversas formas do cotidiano da vida dos trabalhadores. Sendo assim, passam a desempenhar ações relacionadas a qualidade de vida no trabalho.

É neste sentido que o assistente social, para assegurar sua utilidade na organização, é obrigado a requalificar-se, adequando-se a um perfil sócio técnico mais difuso, polivalente e sintonizado com as práticas e saberes dos demais profissionais da área gerencial e de recursos humanos. Esta 'relocalização' do profissional no conjunto das atividades de acompanhamento ao trabalhador exige não apenas a adoção de novos paradigmas de eficácia e eficiência como, também, modifica o escopo das suas qualificações para o exercício das funções sociais e técnicas que lhe são exigidas. (CESAR, 1998, p.140).

A Lei de Regulamentação da Profissão, Lei nº8.662/1993, em seu Art. 4º prevê as competências do assistente social nas empresas:

Elaborar, implementar, executar e avaliar políticas sociais junto a órgãos da administração pública, direta ou indireta, empresas, entidades e organizações populares;
Elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos que sejam do âmbito de atuação do Serviço Social com participação da sociedade civil;
Encaminhar providências, e prestar orientação social a indivíduos, grupos e à população;
Orientar indivíduos e grupos de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos;
Planejar, organizar e administrar benefícios e Serviços Sociais;

Planejar, executar e avaliar pesquisas que possam contribuir para a análise da realidade social e para subsidiar ações profissionais;
Prestar assessoria e consultoria a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades;
Prestar assessoria e apoio aos movimentos sociais em matéria relacionada às políticas sociais, no exercício e na defesa dos direitos civis, políticos e sociais da coletividade;
Planejamento, organização e administração de Serviços Sociais e de Unidade de Serviço Social;
Realizar estudos socioeconômicos com os usuários para fins de benefícios e serviços sociais junto a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades.

O assistente social dentro da organização, deve atuar embasado nos direitos sociais, além de buscar sempre o fortalecimento de vínculos entre funcionários da empresa, família e comunidade (CAVALLI, 2008).

Sendo assim, o momento histórico na sociedade brasileira, passa a requerer que os assistentes sociais nas empresas passam a buscar uma qualificação em sintonia com um mundo cada vez mais globalizado. Nesta visão, é fundamental que o profissional permaneça sempre em constante ligação aos processos de mudanças e evoluções relacionadas entre o capital e trabalho que, se modificam constantemente.

3.1 As atribuições do Serviço Social na Fundação Educacional de Fernandópolis

O curso de Serviço Social na Fundação Educacional de Fernandópolis surgiu em Fevereiro de 2005, com a seguinte concepção pedagógica, de que são os responsáveis pelo pensar e o fazer pedagógico do curso de Serviço Social da FEF, elaboram, atualizam e implementam, este projeto, sendo esse um curso que sempre propicie condições ao graduando de atuar com competência teórica, metodológica, ética, política e técnica operacional em seu espaço sócio profissional. Mas para que isto seja possível, dispomos de um engajamento político, democrático e participativo que contribui com o processo amplo da formação profissional (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

O Serviço Social das FIFE é pautada numa perspectiva social crítica que possibilita a articulação dos conteúdos estudados com vivência na prática cotidiana do graduando, resultando constantemente a unidade teoria-prática, propiciando o exercício da *práxis*. O curso tem como concepção a *práxis* social desenvolvida no processo da formação profissional, em sua totalidade (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

O curso de Serviço Social da Fundação se baseia na seguinte concepção de formação profissional, seguindo sempre de acordo com as Diretrizes Curriculares ABEPSS, 1996, sendo assim são essas:

O Serviço Social se particulariza nas relações sociais de produção e reprodução da vida social como uma profissão interventiva no âmbito da questão social, expressa pelas contradições do desenvolvimento do capitalismo monopolista;

A relação do Serviço Social com a questão social - fundamento básico de sua existência - é mediatizada por um conjunto de processos sócio históricos e teórico-metodológicos constitutivos de seu processo de trabalho;

O agravamento da questão social em face das particularidades do processo de reestruturação produtiva no Brasil, nos marcos da ideologia neoliberal, determina uma inflexão no campo profissional do Serviço Social. Esta inflexão é resultante de novas requisições postas pelo reordenamento do capital e do trabalho, pela reforma do Estado e pelo movimento de organização das classes trabalhadoras, com amplas repercussões no mercado profissional de trabalho;

O processo de trabalho do Serviço Social é determinado pelas configurações estruturais e conjunturais da questão social e pelas formas históricas de seu enfrentamento, permeadas pela ação dos trabalhadores, do capital e do Estado, através das políticas e lutas sociais. (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013, P. 22).

O Curso de Serviço Social da Fundação Educacional de Fernandópolis, traz que a ação profissional, exige a consideração das condições e relações sociais historicamente construídas, que condiciona o trabalho do Assistente Social, desta forma, a competência teórico-metodológica, técnico-operativa e ético-política são condições fundamentais que permitem que o profissional coloque-se diante das situações com as quais se deparam, vislumbrando com clareza os projetos societários, seus vínculos de classe e seu próprio processo de trabalho (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

3.2 O Serviço Social nas Clínicas Escola Integrada da FEF/FIFE

De acordo com o Projeto Pedagógico do de Serviço Social da Fundação Educacional de Fernandópolis - FEF, a organização institui-se como pessoa jurídica de direito privado, com sede e foro na cidade de Fernandópolis/SP, foi criada pela Lei Municipal nº 462, de 25/11/76. A partir da anexação de terreno e prédios doados pela Prefeitura Municipal em 1986, a Fundação Educacional de Fernandópolis teve seu endereço alterado para Avenida Teotônio Vilela S/N, Campus Universitário, e colocou em marcha o projeto de criação e instalação do curso superior de Enfermagem e Obstetrícia, sob a denominação de Faculdade

de Enfermagem e Obstetrícia de Fernandópolis (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

Em 1989, é criada e instalada a Faculdade de Ciências e Letras de Fernandópolis com os cursos de Letras, História e Geografia, unidade que amplia a estrutura e aumenta as possibilidades de crescimento da Instituição (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

Entre os anos de 1984 e 1992, a Fundação Educacional atravessou períodos de extrema dificuldade, nos setores administrativos e também no setor pedagógico. Com apenas quatro cursos superiores e uma escola técnica, sua sobrevivência era cada vez mais conturbada pela falta de recursos financeiros. Contudo, um ano depois, a Fundação não só apaga essa imagem, como multiplica seus projetos (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

De um lado, organiza-se administrativamente e, de outro, começa a dar ênfase ao campo da cultura, propondo ao Conselho Estadual de Educação a criação de novos cursos: Ciências Econômicas, Pedagogia e Farmácia - Habilitação Farmacêutico-Bioquímico. E além disso, por proposta da Presidência da Fundação, foi criado o Centro de Aperfeiçoamento e Pós-Graduação, CAP-FEF, e implementado com a proposta, um conjunto de iniciativas para melhorar a infraestrutura disponível (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

No ano de 1994, frente à aprovação das propostas que resultariam na instalação de novos cursos, a unificação das duas Faculdades já em funcionamento configurou-se oportuna e necessária, onde resultando na criação dos Estabelecimentos de Ensino Superior Integrados de Fernandópolis - EESIF, mantidos pela Fundação Educacional de Fernandópolis. A unificação das duas Faculdades aconteceu mediante Ato Administrativo baixado pela ex-presidente da Fundação Dra. Brígida do Amaral Botelho Prudêncio, Portaria FEF nº 76/96, prevista no Artigo 4º da Lei nº 1984, de 20/12/1994, sendo o referido ato homologado pelo Conselho de Curadores em reunião de 04 de dezembro de 1996 (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

Entre os anos de 1996 a 2003 a Fundação Educacional de Fernandópolis, passou por diversas transformações, e em 2003 o Ministério da Educação e Cultura (MEC) atende as solicitações da instituição e deliberou atos para a autorização de funcionamento de novos cursos (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

A partir da implantação dos novos cursos, as Faculdades Integradas de Fernandópolis - FIFE experimentam momentos de crescimento e evolução com desempenho muito positivos,

que lhes conferem a condição de Instituição estável em Fernandópolis e na região e que a credenciam para pleitear um novo modelo de organização acadêmica, tornando-se mais compatível com o atual estágio de desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

Atualmente, a Fundação Educacional de Fernandópolis- FEF além de um projeto educativo bem sucedido, não tem descuidado de prover a infraestrutura necessária ao desenvolvimento acadêmico e à ampliação de sua relação com a comunidade (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

De acordo com o Projeto Pedagógico FEF (2012) as Faculdades Integradas dispõem de uma área física construída que ultrapassa os 20.000m², composta por edificações estruturadas e dotadas de todas as facilidades materiais para proporcionar ensino de excelência aos graduandos da instituição (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

A Fundação Educacional de Fernandópolis - FEF e as Faculdades Integradas de Fernandópolis - FIFE apresentam ao Ministério da Educação uma proposta para a transformação da instituição em Centro Universitário e, para tanto, apresentam o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI do Centro Universitário de Fernandópolis - período 2012-2016, em continuidade à política expansionista do ensino superior da Instituição na região em que se localiza. (PROJETO PEDAGOGICO FEF- SERVIÇO SOCIAL, 2013).

De acordo com o site da FEF, as Clínicas Escolas Integradas tem um destaque cada vez maior em nossa cidade e na região, através dos serviços que a mesma oferece a população (CLINICAS ESCOLA INTEGRADAS /FEF, 2018).

O estágio realizado nas Clínicas Escolas Integradas da FEF, constitui-se para a formação profissional e prática, e visa a ampla integração de serviços destinados a população da cidade de Fernandópolis e Região, que chegam até nós por meios de encaminhamento ou de procura espontânea da pessoa com intuito de levar a prestação de serviços com qualidade e gratuito para aqueles que necessitam, assim como contribuir para uma boa formação de qualidade dos alunos (CLINICAS ESCOLA INTEGRADAS /FEF, 2018).

As Clínicas Escolas Integradas da FEF/FIF (2018), tem como objetivo a análise, diagnóstico, acompanhamentos e contribuição de diversos serviços relacionadas amplamente a área da saúde, de origem privada, todos seus recursos financeiros e o funcionamento são

administradas pela própria Faculdade com parcerias diretas com o SUS, pelo COAPES² que foi uma conquista juntamente com o Serviço Social.

O Serviço Social nas clínicas, foi implantado em Agosto de 2006, desenvolve o atendimento social aos pacientes, familiares atendidos e trabalhadores da FEF pelas Clínicas Escola da FIFE, numa perspectiva de orientação social a todos os sujeitos (CLINICAS ESCOLA INTEGRADAS /FEF, 2018).

A implantação do trabalho do Serviço social nas Clínicas Escola Integradas da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP está de acordo com o Projeto pedagógico do curso de Serviço Social, e também está dentro das Diretrizes Curriculares da ABEPSS (CLINICAS ESCOLA INTEGRADAS /FEF, 2018).

O objetivo deste espaço de Formação Profissional em Serviço Social nas Clínicas Integradas da FEF, articulando os saberes e conhecimentos que já existem na mesma, através das áreas clínicas de Fisioterapia, Fonoaudiologia, Psicologia, Nutrição, Estética é propiciar um trabalho integrado, articulado e interdisciplinar, no qual a formação profissional na contemporaneidade exige (CLINICAS ESCOLA INTEGRADAS /FEF, 2018).

Sendo o Serviço Social uma profissão inserida na divisão social e técnica do trabalho especializado constata-se que a área da saúde é o espaço onde o Serviço Social pode contribuir e intervir nas questões psicossociais que permeiam a situação de saúde-doença considerando acima de tudo o trabalho multiprofissional (CLINICAS ESCOLA INTEGRADAS /FEF, 2018).

O Serviço Social em atuação na saúde vem para contribuir com a efetivação das propostas do SUS, principalmente no que se refere a prática educativa voltada para a consecução da saúde na política pública no Brasil (CLINICAS ESCOLA INTEGRADAS /FEF, 2018).

Na Clínicas Escola Integradas o Serviço Social e os demais projetos, denominados subprojetos, tem condições de desenvolver um trabalho no âmbito do projeto ético-político profissional, configurando o processo saúde-doença dos usuários e trabalhadores, além das manifestações da questão social (CLINICAS ESCOLA INTEGRADAS /FEF, 2018).

O Serviço Social tem como principais objetivos nas Clínicas Integradas da FEF: Assegurar ao usuário da clínica um espaço para ser recebido e ouvido; Possibilitar um momento de encontro entre usuário e o Assistente Social permitindo ao profissional conhecer

² O **COAPES** é o Contrato Organizativo de Ação Pública de Ensino-Saúde e suas diretrizes foram publicadas pelos Ministérios da Saúde e da Educação por meio da Portaria Interministerial no 1.127 de 06 de agosto de 2015.

o usuário e sua realidade; Identificar a necessidade dos usuários encaminhando-os para recursos externos e/ou recursos internos; Contribuir para a elevação dos níveis de saúde da população atuando nas variações sociais que diretamente ou indiretamente se relacionam com o processo saúde-doença; Oferecer qualidade de atendimento à população usuária; Elaborar estudos, programas e projetos a serem desenvolvidos de forma a contribuir com a melhoria dos serviços prestados ao usuário (CLINICAS ESCOLA INTEGRADAS /FEF, 2018).

É a partir da elaboração de estudos e projetos que o Serviço Social da Clínica Escola da Fundação Educacional de Fernandópolis elaborou o Projeto de Humanização, onde teve por objetivos capacitar os funcionários da Instituição, visando uma melhor qualidade de vida para essas pessoas no seu local de trabalho; conciliar os interesses dos trabalhadores com a instituição que o emprega, ou seja, ao melhorar a sua satisfação melhora também sua produtividade no ambiente de trabalho (CLINICAS ESCOLA INTEGRADAS /FEF, 2018).

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

4.1 Procedimento da pesquisa

O processo metodológico que é de importância vital para o desenvolvimento da pesquisa, deve abranger as concepções teóricas de abordagem, ou seja, o conjunto de técnicas que possibilitam compreender a realidade e a contribuição do potencial criativo do pesquisador, e assim, podendo chegar aos resultados desejados. É o caminho do pensamento e a prática exercida no processo de apreensão da realidade (SEABRA, 2001).

Para Gil (1999, p.42), a pesquisa tem um caráter eficaz, que tem um "processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos".

Segundo José Filho (2006, p. 64) “o ato de pesquisar traz em si a necessidade do diálogo com a realidade a qual se pretende investigar e com o diferente, um diálogo dotado de crítica, canalizador de momentos criativos”. A forma de conhecer algum fenômeno constituído da realidade, busca uma aproximação de uma complexidade e dinamicidade dialética.

A realidade é interpretada a partir de um embasamento teórico, sem a pretensão de desvendar integralmente o real e possui um caminho metodológico a percorrer com instrumentos cientificamente apropriados. (José Filho, 2006, p.65).

A presente pesquisa traz como objeto de estudo compreender o cotidiano das mulheres trabalhadoras das Clínicas Escola Integrada da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP. Dessa forma, visa entender as atribuições e as formas de intervenção do assistente social na instituição.

Com base em tais objetivos, optou-se por uma pesquisa qualitativa que possibilita a leitura da realidade, pois, segundo Chizzotti (1995, p.79),

A abordagem qualitativa parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa; o sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado. O objeto não é um dado inerte e neutro, está

possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações.

Esta pesquisa estabelece uma fase exploratória, que apresenta uma definição da questão abordada. Ela não busca uma resolução imediata do problema, mas sim, através de uma aproximação do objeto pesquisado.

Para Gil (1999, p.43) “as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”.

O desenvolvimento de uma pesquisa com esta abordagem é imprevisível, pois tem a aprendizagem do pesquisador como parcial e limitado. O objetivo desta amostra tem como produzir informações aprofundadas e ilustradas, tendo como importância que estas informações sejam capazes de produzirem novas informações. (DESLAURIERS; KÉRISIT, 1991, p. 58).

Desta forma, esta pesquisa envolveu um levantamento bibliográfico que trouxe toda a elaboração deste trabalho, com o propósito de compreender para explicar a realidade estudada. Nesse sentido, foram utilizados diversos autores que abrangem a temática abordada e específicos do Serviço Social, na busca de conhecer as conquistas alcançadas pelas mulheres no mercado de trabalho, seus paradigmas atuais e o legado histórico da profissão do Serviço Social, sob o signo da alienação.

A pesquisa de campo foi realizada na Clinicas Escola Integrada da FEF/FIF, no município de Fernandópolis/SP.

Segundo Gonsalves (2001, p.67):

A pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Ela exige do pesquisador um encontro mais direto. Nesse caso, o pesquisador precisa ir ao espaço onde o fenômeno ocorre, ou ocorreu e reunir um conjunto de informações a serem documentadas [...].

A realização das entrevistas contou com a aplicação de um formulário semiestruturado, com perguntas fechadas. Teve a finalidade de obter o máximo de informações ligadas ao objeto de estudo. Para Barros e Lehfel (2000, p. 90):

O formulário é um instrumento mais usado para o levantamento de informações. Não está restrito a uma determinada quantidade de questões [...] e pode possuir perguntas fechadas e abertas e ainda a combinação dos dois tipos.

Para Triviños (1987, p. 146) “a entrevista semiestruturada tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa”. Os questionamentos trazem novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos entrevistados, sendo que, o foco principal é exposto pelo investigador/entrevistador. O autor complementa afirmando que, a entrevista semiestruturada “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]” além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações (TRIVIÑOS, 1987, p. 152).

É de suma importância que o pesquisador investigue e examine a partir de técnicas, etapas e procedimentos apropriados para que possa organizar as informações que serão categorizadas e analisadas para que assim, finalmente poder elaborar as sínteses quanto às informações extraídas.

Realizamos a entrevista com a participação das 3 (três) funcionárias atendentes na Clínicas Escola Integrada da FEF/FIFE nos dias 06, 11 e 12 de junho de 2018 no período da manhã e da tarde.

No primeiro momento apresentamos o objetivo e as técnicas de elaboração da pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso, garantindo a preservação da identidade das trabalhadoras entrevistadas.

4.2 Análise dos dados

Foi utilizado questionário de perguntas fechadas, estruturado e composto por 9 (nove) questões com a opção de escolha de apenas uma delas, cujo modelo encontra-se em apêndice. Neste questionário, foram analisados aspectos como ambiente de trabalho, carga horária, distribuição de trabalho, ferramentas de trabalho, métodos e processos, reconhecimento pessoal e profissional, estresse ocupacional e a qualidade de vida dessas mulheres trabalhadoras das Clínicas Escola da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP.

A partir dos dados coletados através da pesquisa de campo, optamos por realizar a análise por meio de categorias analíticas, uma vez que as categorias agregam “elementos ou aspectos com características comuns ou que se relacionam entre si” (MINAYO, 2007, p. 70). Assim, as categorias são:

- 1) O Perfil das trabalhadoras nas Clínicas Escola Integrada da FEF/FIF
- 2) Os desafios para a execução das tarefas

3) A qualidade de vida das trabalhadoras

A análise dessas categorias nos proporcionou subsídios para o conhecimento da realidade vivenciada pelo sujeito da pesquisa, o que foi possível a partir da ênfase de suas respostas.

4.3 Resultados

De acordo com os dados coletados na pesquisa de campo, pode-se investigar que nas Clínicas Escola Integradas da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP, encontra-se um índice de 100% nos funcionários do sexo feminino, com a idade acima de 44 anos. Vejamos na Tabela 1 – Informações básicas das trabalhadoras.

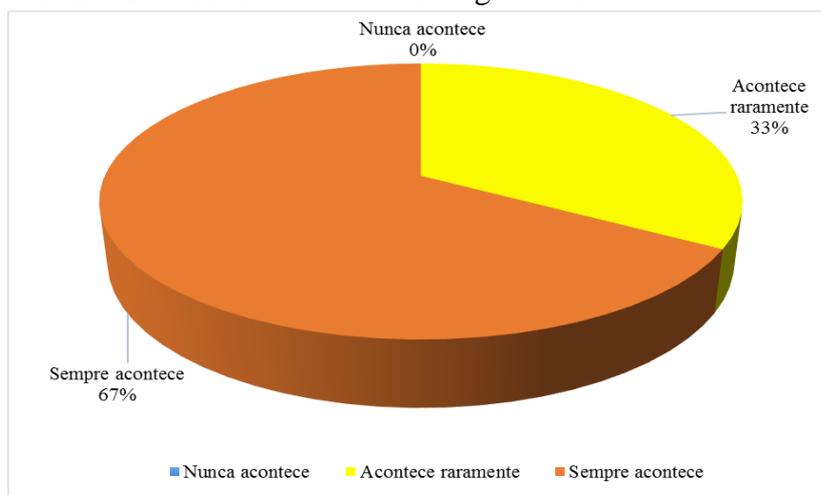
Tabela 1: Informações básicas das trabalhadoras

	Sexo	Idade	Função
Entrevistada 1	Feminino	Acima de 44 anos	Atendente
Entrevistada 2	Feminino	Acima de 44 anos	Atendente
Entrevistada 3	Feminino	Acima de 44 anos	Atendente

Fonte: Pesquisa exploratória ano 2018.

Os resultados apresentados a seguir, estão diretamente relacionados ao objetivo da pesquisa, o qual é, identificar quais os fatores na rotina de trabalho das trabalhadoras das Clínicas Escolas da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP que tem comprometido a qualidade de vida no trabalho.

Desta forma, procuramos saber das trabalhadoras, se o ambiente de trabalho é agradável. Tendo como objetivo desta questão, identificar de forma geral a percepção das funcionárias em relação as condições do ambiente em que trabalham, podemos analisar estes dados no Gráfico 1 – Ambiente de trabalho agradável.

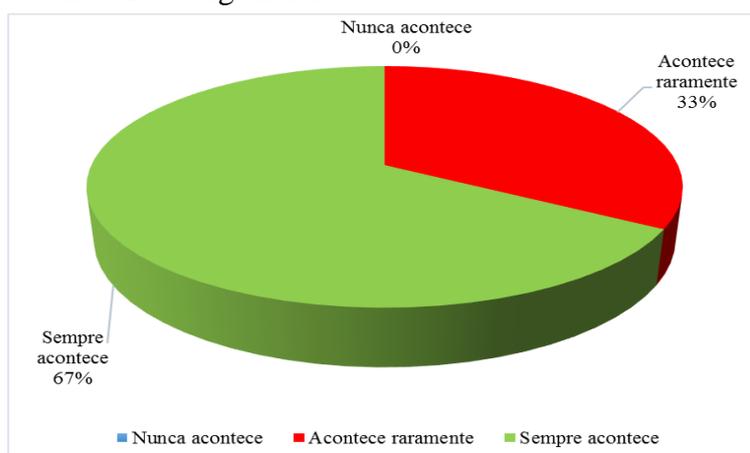
Gráfico 1 – Ambiente de trabalho agradável

Fonte: Pesquisa exploratória ano 2018.

O gráfico mostra que 67% das funcionárias consideram o ambiente de trabalho em que exercem suas atividades é sempre agradável, enquanto 33% afirmam que essa situação só acontece raramente. É importante salientar que, para o ambiente de trabalho ser agradável, diversos fatores são de extrema importância como: higiene, segurança, afetividade, entre outros.

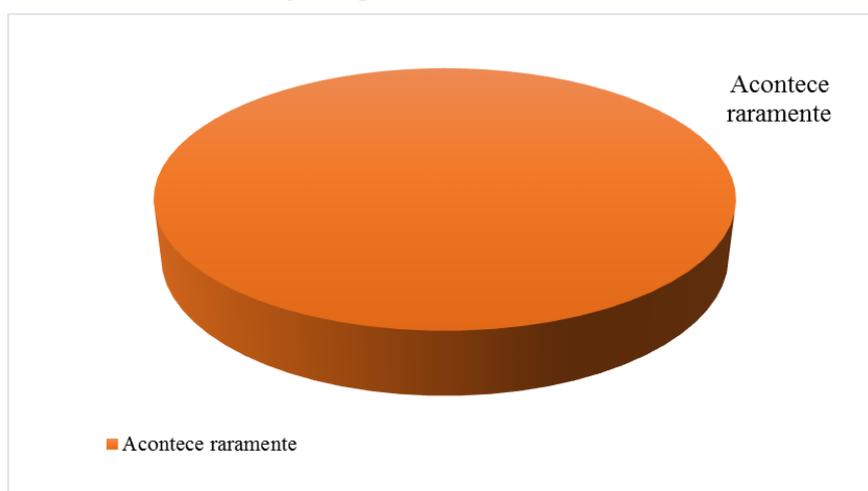
Entretanto, mesmo considerando a percepção positivas das trabalhadoras em relação a este aspecto, é importante considerar ainda, as condições sociais e psicológicas que também fazem parte do ambiente de trabalho. O equilíbrio entre esses fatores gera a qualidade e produtividade dos funcionários.

No Gráfico 2 podemos identificar se a carga horária é bem distribuída, pode-se visualizar que 67% das funcionárias percebem essa boa distribuição de carga horária. No entanto, 33% afirmam que essa situação raramente acontece. Podemos perceber que há uma satisfação da carga horária, tendo que, tomar cuidado para evitar uma sobrecarga de trabalho, a forma como as tarefas são gerenciadas podendo gerar impactos na carga horária dessas trabalhadoras, desencadeando diferentes sentimentos e emoções das mesmas.

Gráfico 2 – Carga horaria

Fonte: Pesquisa exploratória ano 2018.

Como complemento da carga horaria, o Gráfico 3 procurou saber das trabalhadoras das Clínicas Escola se o trabalho é distribuído de forma equilibrado. Os resultados foram o seguinte:

Gráfico 3 – Distribuição equilibrado do trabalho

Fonte: Pesquisa exploratória ano 2018.

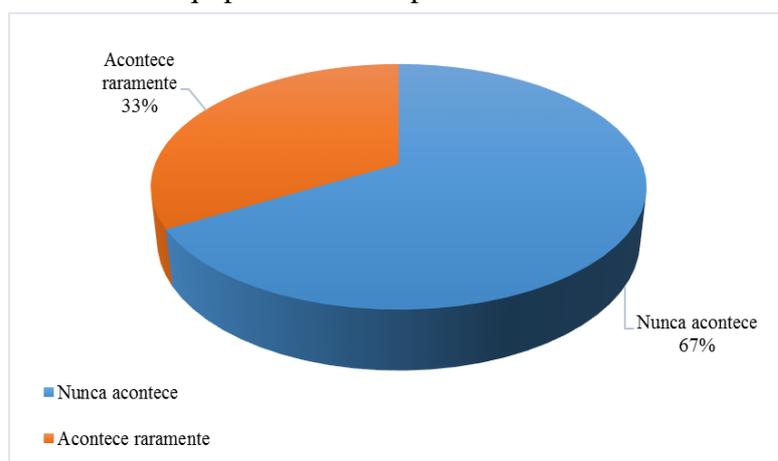
Constata-se no gráfico que 100 % das trabalhadoras investigadas afirmam que o trabalho acontece raramente de forma equilibrada.

Portanto, o conceito de qualidade de vida no trabalho das trabalhadoras na Clínicas Escola Integrada da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP, deve-se considerar os aspectos como segurança, conforto, lazer, novas estruturas e distribuições de tarefas, melhor remuneração e garantia no desenvolvimento no aprimoramento de conhecimentos. O análise

desses aspectos, será de extrema importância pois, contribuirá para uma melhor distribuição na carga horária.

Avaliando os aspectos do ambiente de trabalho, procuramos saber se os equipamentos utilizados no dia a dia dessas trabalhadoras são compatíveis com o bom andamento das atividades realizadas. Podemos observar os dados no Gráfico 4 – Equipamentos compatíveis com a atividade.

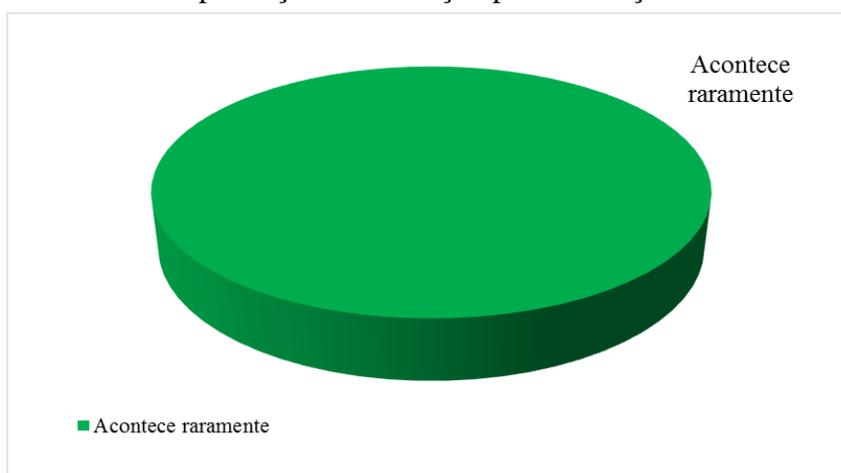
Gráfico 4 - Equipamentos compatíveis com a atividade



Fonte: Pesquisa exploratória ano 2018.

Os equipamentos compatíveis com as atividades desenvolvidas é uma situação com 67% das opiniões afirmam que nunca acontece, e 33% relatam que essa situação acontece raramente. Através dos dados coletados nesta pesquisa podemos afirmar que, a Instituição tem que suprir a necessidade de equipamentos compatíveis para a execução do trabalho, tem uma relação direta com a produtividade do indivíduo, pois, o nível de produção não é somente determinado pela capacidade física do trabalhador, mas também, depende dos investimentos em tecnologias e ferramentas adequadas ao desempenho das tarefas.

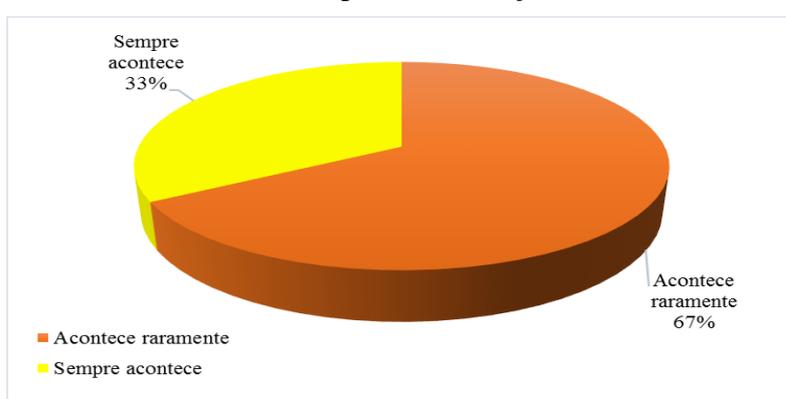
Ainda sobre o bom desempenho das atividades, no Gráfico 5 – Capacitação e orientação para execução do trabalho, pode-se analisar que a execução deste trabalho é percebida de forma não muito positiva, com 100% afirmam que essa situação acontece raramente.

Gráfico 5 - Capacitação e orientação para execução do trabalho

Fonte: Pesquisa exploratória ano 2018.

Investir em programas contínuos de treinamento, é uma forma de atender as expectativas profissionais do trabalhador, principalmente quando a capacitação e orientação atendem as necessidades individuais das funcionárias. Portanto, ter uma boa qualidade de vida no trabalho requer investimentos em processos de aperfeiçoamento que geram um maior desempenho profissional, conforme ressalta Guimarães (1999) quando diz que a motivação e a capacidade do trabalhador são pré-requisitos para uma maior produtividade.

No Gráfico 6 será possível visualizar a frequência com que ocorrem as dificuldades para a realização das tarefas. Neste aspecto os resultados alcançados na pesquisa foram os seguintes:

Gráfico 6 – Dificuldades para a realização das tarefas

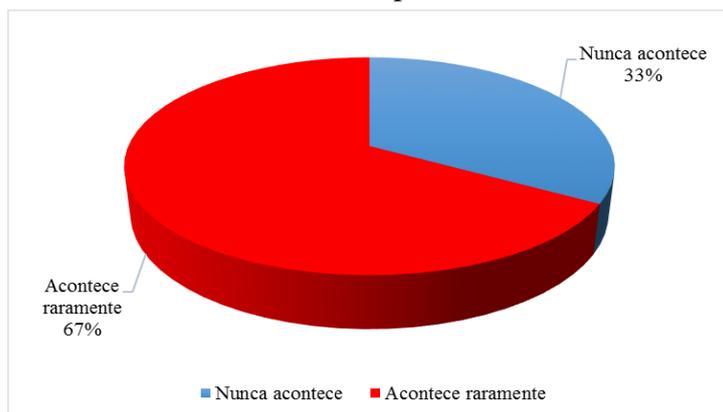
Fonte: Pesquisa exploratória ano 2018.

A pesquisa relatou que 67% das trabalhadoras encontram raramente algum tipo de dificuldade para a realização das tarefas, por outro lado, 33% afirmam que sempre acontece

alguma dificuldade. Cabe então, a necessidade de investir em programas de treinamento, pois, a dificuldade em realizar alguma tarefa está diretamente relacionada a baixa capacitação.

Segundo o estudo realizado, pode-se analisar que o reconhecimento profissional é uma situação que raramente acontece com 67% na opinião das trabalhadoras, contradizendo 33% que nunca acontece. Vejamos no Gráfico 7 – Reconhecimento profissional.

Gráfico 7 – Reconhecimento profissional

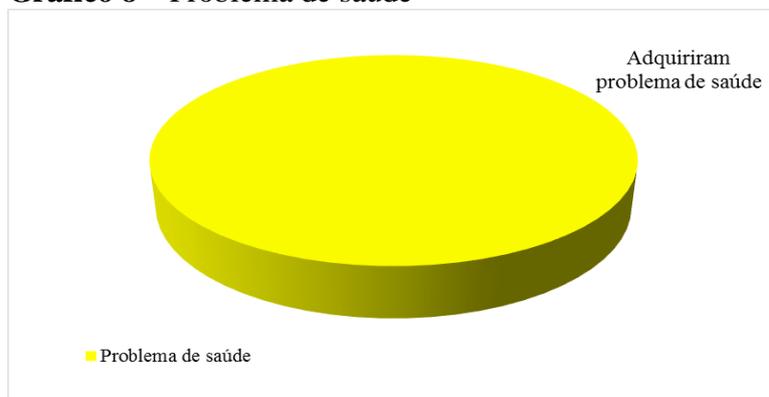


Fonte: Pesquisa exploratória ano 2018.

A qualidade de vida no ambiente de trabalho, é relacionada a diversas estratégias que possa gerar competitividade, bom relacionamento entre as funcionárias e a qualidade nos serviços prestados. O reconhecimento profissional, portanto, gera satisfação ao trabalhador com seu trabalho, e a satisfação do funcionário é um dos principais elementos para o conceito da qualidade de vida no trabalho.

Os dados apresentados no Gráfico 8, apontam que atualmente todas as funcionárias adquiriram algum problema de saúde no decorrer da realização de suas atividades no local de trabalho. Vejamos no Gráfico 8 – Problema de saúde.

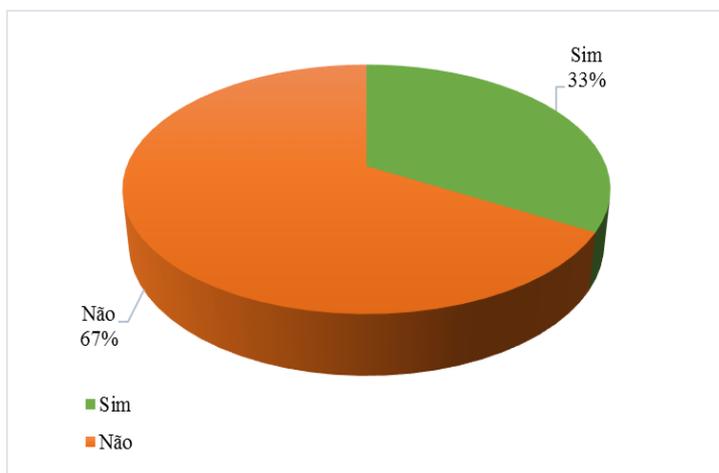
Gráfico 8 – Problema de saúde



Fonte: Pesquisa exploratória ano 2018.

De acordo com o Gráfico 9, quase não há afastamento do local de trabalho, por conta de algum tipo de doença obtida pelas atividades realizadas, esta realidade está apresentada com 67% de casos que não ocorreram o afastamento do funcionário de seu local de trabalho.

Gráfico 9 – Índice de afastamento



Fonte: Pesquisa exploratória ano 2018.

De acordo com os dados adquiridos através da pesquisa de campo, podemos ressaltar que, os programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho gera maior satisfação interna, com maior produtividade. Essas atividades de bem estar devem focar as condições físicas e mentais dos funcionários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No âmbito da pesquisa bibliográfica, constatou-se que o conceito de qualidade de vida no trabalho, tem sido um tema amplamente discutido nos diversos cenários onde o indivíduo exerce alguma atividade relacionada ao âmbito de trabalho.

Com o objetivo de compreender o cotidiano das mulheres trabalhadoras das Clínicas Escola Integrada da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP, percorremos um caminho visando identificar o contexto histórico da mulher no mercado de trabalho, e suas principais conquistas, procuramos também, conhecer as formas de trabalho e o cotidiano dessas trabalhadoras.

As políticas de melhoria na qualidade de vida no trabalho, quando efetivamente adotadas, configuram-se como um diferencial nas organizações, no sentido de que QVT mantém uma estreita relação a vida pessoal dos indivíduos.

No que diz respeito ao fato de que a qualidade de vida no trabalho contribui no sentido de manter um bom nível de motivação dos colaboradores. É importante considerar que qualidade de vida no trabalho, não desrespeito apenas a saúde enquanto ausência de doença, pois a saúde é um conjunto de fatores sociais, econômicos, políticos, culturais, coletivos e individuais, que combinam em circunstâncias específicas, resultando em comunidades mais ou menos saudáveis.

Em uma breve contextualização na história da inserção da mulher no mercado de trabalho, é modelada e readaptada não apenas por sistemas culturais, mas por sistemas econômicos e políticos, isso significa que análise das reconfigurações de gênero não pode ser desassociado dos sistemas mais amplos de organização social, tal como o modo de produção capitalista.

Segundo os dados encontrados, as mulheres trabalhadoras possuem uma carga horária bem distribuída, entretanto, tendo que tomar cuidado para evitar uma sobrecarga de trabalho, a forma como as tarefas são gerenciadas podendo gerar impactos na carga horária dessas trabalhadoras, desencadeando diferentes sentimentos e emoções das mesmas.

Uma forma encontrada de melhoria é através do reconhecimento profissional, onde através dos dados obtidos pela pesquisa podemos perceber que raramente acontece esta iniciativa na instituição. É através do reconhecimento profissional que o trabalhador tem um bom relacionamento entre os seus colegas de trabalho e uma boa qualidade aos seus serviços prestados, portanto, o reconhecimento profissional gera uma satisfação ao trabalhador com

seu trabalho, e a satisfação é um dos principais elementos para uma boa qualidade de vida no trabalho.

Um ponto negativo apontado neste trabalho, é a falta de equipamentos compatíveis com as atividades desenvolvidas, é uma situação com 67% das opiniões afirmam que nunca acontece, e 33% relatam que essa situação acontece raramente. Através dos dados coletados nesta pesquisa podemos afirmar que, a Instituição tem que suprir a necessidade de equipamentos compatíveis para a execução do trabalho, tem uma relação direta com a produtividade do indivíduo, pois, o nível de produção não é somente determinado pela capacidade física do trabalhador, mas também, depende dos investimentos em tecnologias e ferramentas adequadas ao desempenho das tarefas.

É por conta de uma má distribuição de forma equilibrada no trabalho que todas as trabalhadoras nas Clínicas Escola da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP obtiveram algum tipo de doença por conta das atividades exercidas.

Ressaltamos ainda que o Serviço Social nas Clínicas Escola Integrada da Fundação educacional de Fernandópolis/SP vem contribuir como efetivação das propostas do SUS, principalmente no que se refere a prática educativa voltada para a consecução da saúde na política no Brasil.

Os conhecimentos adquiridos com a temática abordada nos levam a refletir que a política do desenvolvimento de qualidade de vida no trabalho está distante de nossa realidade, pois, não há um investimentos adequados em equipamentos para a execução das atividade e nem o reconhecimento profissional nas instituições. Não se trata apenas de reconhecer o trabalhador em seu ambiente de trabalho, mas sim, de gerar a satisfação do funcionário com o seu trabalho realizado no dia a dia.

A hipótese levantada no início deste estudo apontava que as mulheres em seu âmbito de trabalho não tinham um reconhecimento profissional, podendo assim gerar consequências na sua qualidade de vida profissional e pessoal. Porém, a partir da pesquisa de campo efetivada nas Clínicas Escolas Integrada da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP, podemos afirmar que esta hipótese pode-se confirmar, pois, a diferença entre os gêneros ainda predominam uma sociedade que é vista como capitalista, o que acaba contribuindo para uma qualidade de vida inferior gerando uma insatisfação do funcionário ao seu trabalho.

Contudo, através da elaboração deste trabalho de suporte para compreendermos de uma forma mais crítica um pouco sobre o contexto histórico da mulher no mercado de trabalho, pois são sujeitos de direito. Sendo que, a realidade vista pelo crescimento do espaço feminino deverá ser percebida pela participação das mulheres em diferentes áreas da

sociedade que lhe conferem direitos sociais, políticos e econômicos da mesma forma que os demais indivíduos do sexo oposto.

Com isso, cabe ao profissional em Serviço Social atuarem de forma a reforçar seu compromisso político, no qual os sujeitos devem se tornar protagonistas da própria história, de forma a descobrirem possibilidades e contornarem limitações na busca pela transformação da realidade

REFERÊNCIAS

- ABESS/CEDEPSS. **Caderno Especial: Formação Profissional: trajetórias e desafios.** Caderno ABESS n.º 07. Cortez, São Paulo: 1996.
- AGUIAR, L. **Gênero e masculinidades.** Follow-up de uma intervenção com homens autores de violência conjugal. 2009.
- ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo.** 5º ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.
- AMARAL, A. S.; CESAR, M. J. **O trabalho do assistente social nas empresas capitalistas.** In: CFESS /ABEPSS. (Org.). **Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais.** 1º ed. Brasília: CEFESS/ABEPSS, 2009, v. 1.
- BALTAR, P.; LEONE, E. T. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro.** Revista brasileira de Estudos Populacionais, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez. 2008.
- BARROS, A. J. P; LEFHELD, N. A. S. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas.** Ed nº 11. Petrópolis: Vozes, 2000.
- BORRALHO, A. C. T.; SOUSA, I. P.; OLIVEIRA, F. A. **O assistente social atuando na área de recursos humanos para a melhoria do clima organizacional.** Revista Científica do ITPAC, Araguaína, v. 4, Pub. 3, Out. 2011.
- BRASIL. **Lei nº 8662/93,** de 07 de junho de 1993. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências. Diário oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF.
- _____. **Lei nº 11.340/06,** de 07 de agosto de 2006. Dispõe sobre a discriminação e violência contra a mulher. Diário oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF.
- BRUSCHINI, Cristina, LOMBARDI, Maria R. **A dupla face do emprego feminino no Brasil: o emprego doméstico e as novas ocupações.** Informe PED Mulher, PED-RMPA; DIEESE; SEADE; FEE; FGTAS, Ano 9, mar.2000.
- CABRAL, F.; DIAZ, M. **Relações de gênero. Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar.** Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte. Fundação Odebrecht. Belo Horizonte: Gráfica Editora Rona Ltda, 1999. p. 142-150.
- CARNEIRO, R. **Dinâmica de crescimento da economia brasileira: uma visão de longo prazo.** Texto para Discussão. IE/UNICAMP - n. 130, ago. 2007.
- CASTELLI, Geraldo. **Excelência em hotelaria: uma abordagem prática.** Rio de Janeiro: Qalytimark, 2002.
- CAVALLI; Michelle. **O Serviço Social no setor empresarial: Possibilidades de enfrentamento da questão social;** Vol4; Nº 4; 2008. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1830/1738>> (Acesso em: 23. Maio. 2018)

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Ed nº 3. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 579.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 8.ed., 2004.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. 2ª Edição. São Paulo: Cortez, 1995.

CLINICAS ESCOLAS INTEGRADAS. **Clinicas Integradas Fundação Educacional de Fernandópolis/Faculdades Integradas de Fernandópolis (FEF/FIFE)**. Disponível em: <<http://www.fef.br/clinicas-integradas>> (Acesso em: 30. Maio. 2018)

CLINICAS ESCOLAS INTEGRADAS. **Plano de trabalho do Serviço Social**. Fundação Educacional de Fernandópolis/Faculdades Integradas de Fernandópolis(FEF/FIFE), 2018.

CONTE, Antônio Lázaro. **Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais, 2003**. Revista Faebusiness, n.7, p. 32 - 34, nov. 2003.

COSAC, Claudia Maria Daher; LIMA, Maria Jose de Oliveira. **Serviço Social na empresa**. Katálysis v.8 n.2 jul/dez. 2005 Florianópolis/SC. P. 235-24.

DESLAURIERS, Jean-Pierre; KÉRISIT, Michele. **O delineamento de pesquisa qualitativa**. In: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 1991.

D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias**. Psicol Am Lat. México. N ° 15, dez. 2012. Disponível em < <http://www.inesc.org.br>> (Acessado em: 21. Abril. 2018)

DOURADO. E. O. **Reestruturação nos bancos e a ação do Serviço Social**. In: MOTA, A. E. (org.) **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 2010. p. 149 - 165.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho; como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FERNANDÓPOLIS/ FACULDADES INTEGRADAS DE FERNANDÓPOLIS (FEF/FIFE). **Projeto pedagógico de curso: graduação em Serviço Social 2012/2013**. Fernandópolis, Jul. de 2013.

GARCIA, Lucia dos Santos; CONFORTO, Ecléia. **A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda familiar**. Disponível em <<http://www.fee.tche.br/sitefee/download/jornadas/2/h7-03.pdf>> (Acesso em: 21. Abril. 2018)

- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GONSALVES, E. P. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. Campinas, SP: Alínea, 2001.
- GROSSI, M. **Identidade de gênero e sexualidade**. 1998.
- GUERRA, Yolanda. **A dimensão investigativa no exercício profissional**. In: **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais**. CFESS/ABEPSS. Brasília, 2009.
- HOBBSAWM, E. J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. 18 ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2004.
- IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O Serviço Social na contemporaneidade**. São Paulo: Cortez, 1998.
- JOSÉ FILHO, Mario. **Pesquisa: contornos no processo educativo**. In: JOSÉ FILHO, Mario; GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2006.
- LOBO, Elisabeth Souza. **A Classe Operária Tem Dois Sexos: Trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.
- LOSEKANN, Raquel G. Caldeira Brant. **Auto retratos: relatos sobre o trabalho e identidade das mulheres chefes de família de renda baixa**. 2009.
- MELO, D. **Gênero, violência e saúde da mulher: desafios à prática profissional**. 2011.
- MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento - pesquisa qualitativa em Saúde**. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 1992.
- MINAYO, M. C. S; HARTZ, Z. M. A; BUSS, P. M. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciênc. Saúde Coletiva, 5(1):7-18, 2000.
- _____. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2004.
- _____. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Ed nº 25. Petrópolis: Vozes, 2007.
- MOTA, Ana Elisabete. **O feitiço da ajuda: as determinações do serviço social na empresa**. São Paulo: Cortez, 1985.
- OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Revista E M**. Florianópolis: Bangraf, 2004, 70 p. ISSN 1678 - 152 x.
- Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br/download/emrevista5.pdf>> (Acesso em: 22. Abril. 2018)
- OLIVEIRA, Rosiska D. **Elogio da Diferença: o feminismo emergente**. São Paulo: Brasiliense, 1992.

PEREIRA, Erico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos.. **Qualidade de Vida: Abordagens, conceito e avaliação**; Revista Brasileira Educação Física, Esporte; Edição nº 2, Mês/Ano abr/jun/ 2012; Páginas 241-50. Disponível em: <<http://www.revista.usp.br/rbefe/article/view/45895/0>> (Acesso em: 10. Maio. 2018)

PINTO, Célia Regina Jardim. **Feminismo, História e Poder**. Rev. Social. Polít., Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.Pdf>> (Acesso em: 10. Maio. 2018)

PROBST, Elisiana Renata. **Evolução da Mulher no mercado de trabalho**. 2007 Dissertações (Pós Graduação em Gestão Estratégica de Recursos humanos) – Instituto Catarinense de Pós Graduação, Santa Catarina, 2007. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>> (Acesso em: 21. Abril. 2018)

RIBEIRO, Paulo Silvino. **Participação da Mulher na vida política**. Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/participacao-mulher-na-vida-politica.htm>>. (Acesso em: 17 de Maio de 2018)

RODRIGUES, Maria Lúcia (Org.). **Ações e interlocuções: estudos sobre a prática profissional do assistente social**. 2. ed. São Paulo: Veras, 1999.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. **A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade**. Petrópolis: Vozes, 1979.

_____. **Rearticulando gênero e classe social**. In: COSTA, A.O.; BRUSCHINI, C. (Orgs.) **Uma Questão de gênero**. São Paulo, Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

SANTOS, Andréa Paula. **Ponto de Vida. Cidadania de Mulheres Faveladas**. São Paulo: Loyola, 1996.

SCHLICKMANN, Eugênia, PIZARRO, Daniella. **A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança**. Revista Borges, Faculdade Borges de Mendonça, Florianópolis/ SC, vol. 3, nº. 1, p. 70-89, jul, 2003.

SCOTT, Joan Wallach. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p.71-99, jul. 1995.

SEABRA, Giovanni de F. **Pesquisa científica: o método em questão**. Brasília: UnB, 2001.

SEILD, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Célia Maria Lanna da Costa. **Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos**. Caderno de Saúde Pública. Rio de Janeiro, v 20, nº 02, p. 580 – 588, Mar/Abril, 2004.

SILVEIRA, R. **Diversidade de gênero – mulheres**. Sd.

SUÁREZ, M. **Gênero: uma palavra para desconstruir idéias e um conceito empírico e analítico**. In: **I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil**. Gênero no mundo do trabalho. Brasília: [s.n.], 2000.

TEIXEIRA. Z.A. **As mulheres e o mercado de trabalho**. Universia. 2005.

TOITIO, R. D. **O trabalho feminino frente ao domínio do capital.** In: III Simpósio Lutas Sociais na América Latina, 2008, Londrina. Anais do III Simpósio, 2008.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

VIANNA, H. M. **Fundamentos de um programa de avaliação educacional.** Brasília: Liber Livro, 2005.

VILARTA, Roberto; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MONTEIRO, **Maria Inês. Qualidade de Vida: Evolução dos Conceitos e Práticas no Século XXI;** Edição nº 1, 2010. Disponível em: http://www.fae.br/2009/mestrado/down/precesso_2012-1/006q_de_vida_ev_dos_conc_e_praticas.pdf.> (Acesso em: 30. Maio. 2018)

ANEXO A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____ aceito participar da pesquisa “**O cotidiano das mulheres trabalhadoras da Clínicas Escola da Fundação Educacional de Fernandópolis/SP**”, da pesquisadora **Monize Pereira**, graduada do curso de Serviço Social da Fundação Educacional de Fernandópolis, sob orientação da **Profª Ms. Fabiola Regina Falcoski**.

Minha participação é voluntária, o que significa que posso desistir a qualquer momento, retirando o consentimento, sem prejuízos ou penalidades pessoais e profissionais. Fui esclarecido que meu nome não será divulgado, preservando minha identidade, e, que as informações concedidas serão por meio de questionário com opções de múltipla escolha em cada questão, e utilizaremos somente para fins desta pesquisa, cujo resultados serão a mim socializados.

Essa pesquisa tem como **objetivo** analisar o processo de qualidade de vida dos trabalhadores da instituição e de como se dá este processo para o mesmo.

Os **sujeitos** da pesquisa serão os profissionais da Instituição Fundação Educacional de Fernandópolis, onde serão analisados as suas facilidades e dificuldades do seu dia a dia.

Assim, firmo o presente termo, ficando com uma cópia do mesmo.

Assinatura do Pesquisador (a)

Assinatura do Entrevistado (a)

Fernandópolis, ____/____/____

APÊNDICE**QUESTIONÁRIO**

Data da aplicação: ____/____/____

Idade:

- de 18 a 30 anos
 de 31 a 43 anos
 Acima de 44 anos

Sexo: Feminino MasculinoEstado Civil: Solteira (o) Casada (o) Divorciada (o)Tem filhos? Sim Não

Escolaridade:

- Primeiro Grau
 Ensino Médio
 Nível Superior
 Pós-graduação

Função exercida: _____

- Renda média mensal: 1 a 3 salários mínimos
 3 a 5 salários mínimos
 5 a 10 salários mínimos
 acima de 10 salários mínimos

1. O ambiente de trabalho é agradável?

- Nunca acontece
 Acontece raramente
 Sempre acontece

2. Carga horaria bem distribuída?

- Nunca acontece
 Acontece raramente
 Sempre acontece

3. O trabalho é distribuído entre os servidores de forma equilibrada?
- Nunca acontece
 - Acontece raramente
 - Sempre acontece
4. Os equipamentos utilizados no seu dia a dia são compatíveis para o bom andamento das atividades?
- Nunca acontece
 - Acontece raramente
 - Sempre acontece
5. Há capacitação devida ou orientação para a execução do trabalho?
- Nunca acontece
 - Acontece raramente
 - Sempre acontece
6. Há dificuldade para a realização de suas tarefas?
- Nunca acontece
 - Acontece raramente
 - Sempre acontece
7. Sente-se reconhecido profissionalmente no trabalho?
- Nunca acontece
 - Acontece raramente
 - Sempre acontece
8. Você obteve algum problema de saúde por conta do trabalho?
- Sim
 - Não
9. Se a resposta for SIM na pergunta anterior. Você já teve que ser afastada do seu local de trabalho por conta dessa doença?
- Sim
 - Não