

# A TERAPIA OCUPACIONAL NA EMPRESA, NUMA PROPOSTA MULTIDISCIPLINAR, E A SAÚDE DO TRABALHADOR

**Marisol Watanabe**

Terapeuta Ocupacional da SANASA - Campinas

**Fátima Aparecida Marin Stahl**

Assistente Social da SANASA - Campinas

## **Resumo:**

Este trabalho apresenta uma reflexão sobre a prática que a terapia ocupacional vem desenvolvendo na Sociedade de Abastecimento de Água e Saneamento S/A - SANASA nos mais diversos programas que visam a saúde do trabalhador, acompanhando o processo empresarial e a evolução profissional e humana. Enfatizando um trabalho multiprofissional e a relação que se estabelece entre saúde e o trabalho, o trabalhador e o seu processo de trabalho e, a doença e o trabalho.

**Palavras-chaves:** Terapia Ocupacional, Saúde do Trabalhador, Serviço Social, Multidisciplinaridade.

## **I. INTRODUÇÃO**

A cada momento que se passa, a terapia ocupacional vem sendo requisitada pelo mercado de trabalho, para desenvolver suas atividades nas mais diversas instituições, podendo interagir ou não com

outras disciplinas, em diferentes propostas de trabalho.

Como se sabe, a terapia ocupacional já vem desenvolvendo suas atividades em empresas nos mais diversos programas que visam a saúde do trabalhador, propiciando a melhoria da

produtividade, das condições de trabalho, do desempenho profissional por parte do funcionário, bem como, da qualidade de sua vida.

Entretanto, além dessa perspectiva, a terapia ocupacional vem elaborando e desenvolvendo os programas que visam a qualidade total, acompanhando o processo empresarial e a evolução profissional humana.

Sendo nestas perspectivas, o trabalho desenvolvido pela terapeuta ocupacional conjuntamente com os demais profissionais que integram a equipe multiprofissional da divisão Serviço Social da SANASA - Sociedade de Abastecimento de Água e Abastecimento S. A.

## II. HISTÓRICO

A cidade de Campinas, criada em 14 de julho de 1774, integrava o termo da Vila de Jundiá. Mais tarde, em 1797, a "freguesia de Nossa Senhora da Conceição das Campinas" foi elevada vila, com o nome de São Carlos.

Nesta época, eram péssimas as condições sanitárias da vila e a comunidade acabou sofrendo as mazelas mais comuns, desde a desinteria até as mais variadas febres (varíola).

Por isso tornou-se necessária a adoção de medidas em defesa da saúde pública, como: o saneamento de córregos, a retirada das cocheiras,

transferindo-as para pontos mais distantes; a coleta do lixo domiciliar e a limpeza dos bueiros e brejos, autorizadas pela Câmara; afinal em 5 de fevereiro de 1842 a Vila de São Carlos eleva-se a categoria de cidade com o nome de Campinas.

No entanto, fazia-se necessário o fim das "bicas" e a construção dos chafarizes e bebedouros, que começou a concretizar-se em 1873, "garantindo uma água abundante e de boa qualidade", segundo cronista da época. Tornando-se absolutamente necessária a instalação de um serviço regular de abastecimento e saneamento.

Cria-se, então, a Companhia Campineira de Águas e Esgotos, sendo a mesma fundamentada na lei municipal 51, de 22 de fevereiro de 1881, fundada em 1887 e inaugurada no dia 2 de janeiro de 1891.

Depois de muitos anos, a Cia. de Águas e Esgotos foi encampada pela Prefeitura, através de um decreto aprovado pela Câmara e promulgado pelo prefeito, surgindo a partir de janeiro de 1925 a Repartição de Águas e Esgotos (D.A.E.), que funcionou como autarquia até sua transformação, em 28 de agosto de 1974, em Empresa de economia mista com a denominação de Sociedade de Abastecimento de Água e Saneamento S. A. - SANASA.

Após a transformação da antiga D.A.E., a Empresa entrou numa nova fase, passando por um processo de permanentes e profundas mudanças, desde a captação no rio Atibaia e Capivari até a distribuição da água, através das quatro adutoras e suas estações de tratamento d'água que abastecem

quase a totalidade da população e o sistema de esgotos que serve a 85% dos habitantes da região; acompanhando o progresso da cidade de Campinas, que tem uma população superior a um milhão de pessoas (IBGE - 91), duas universidades, vários Institutos Científicos e grande centro industrial.

Acompanhando esse dinâmico processo de evolução econômica, política e cultural do município, a SANASA com suas quatro estações de tratamento, com o seu moderno sistema de esgotos sanitários, com os vários distritos de Operação e Manutenção (DOMASA), com qualidade da água que fornece população, rigorosamente dentro dos mais apurados padrões de potabilidade, tendo sido Campinas uma das primeiras cidades a adicionar fluor nas águas consumidas pela sua população, está, hoje, se integrando na era da tecnologia, informática e no grupo das empresas que buscam a qualidade total e se preocupam com a saúde do trabalhador.

### III. SANASA

A SANASA - Sociedade de Abastecimento de Água e Saneamento S. A., a Empresa responsável pelo tratamento e distribuição de água e coleta de esgotos da cidade de Campinas, é uma empresa de

economia mista, onde a maior acionista é a Prefeitura Municipal de Campinas, o que conseqüentemente leva a cada gestão de quatro anos a mudança da presidência e respectivos diretores das diversas áreas da Empresa.

Cinco diretorias, que, por sua vez, subdividem-se em departamentos, divisões e seções, onde estão lotados 1.952 funcionários, sendo a sua maioria do sexo masculino, 1.646 (84,59%), 282 do sexo feminino (14,48%) e 23 menores de 18 anos (0,92%).

Sendo que, os menores de 18 anos representam 1,17% dos funcionários nesta faixa etária; 243 (12,44%) representam aqueles entre 18 a 25 anos; 717, isto é, 36,73% representam os funcionários entre 26 a 35 anos; 574 (29,40%) são os funcionários entre 36 a 55 anos; 301, portanto 15,42%, os funcionários entre 56 a 60 anos e 20 funcionários (1,02%) aqueles que têm mais de 60 anos.

Dentre os funcionários, 291 (14,90%) têm curso técnico, 298 (15,26%) têm curso superior e os demais, 1.363 funcionários (69,84%) têm outros cursos, como por exemplo: curso primário e/ou curso secundário, ou são semi-analfabetos e analfabetos.

## ORGANOGRAMA DA SANASA



A Sociedade de Abastecimento de Água e Saneamento S. A. tem por objetivos:

- ter excelência em serviços de água e esgoto;
- obter satisfação do cliente, pela qualidade do atendimento;
- ser empresa eficiente, diminuir custo, modernização operacional, administrativa, técnica, financeira e comercial;
- ser empresa informatizada administrativa e operacionalmente;

- ter acesso a recursos financeiros para investimento na expansão e modernização;
- ter administração eficaz, ágil, integrada, participativa com controle efetivo;
- administrar por objetivos e metas, consistentes com expectativas da comunidade;
- defender interesse comunitário com a participação da Prefeitura, organização comunitária e consumidores;
- contribuir para a qualidade do meio ambiente e preservação dos recursos hídricos, promovendo a cooperação regional;

- obter resultados econômicos para remuneração do capital, expansão dos serviços e valorização dos funcionários;

- ter funcionários motivados e capacitados e em número compatível com a necessidade;

- promover a conservação no uso da água com baixos níveis de perdas e desperdício;

- deter e desenvolver a tecnologia "estado da arte".

- inserir, no processo produtivo, o funcionário que por questões adversas ao seu controle, estejam impossibilitados de desempenharem suas atividades na Empresa;

- minimizar a ansiedade das pessoas, nas diversas necessidades: físicas, básicas, segurança, social, auto estima e auto realização;

- sugerir e fazer cumprir os convênios, a fim de melhorar a qualidade de vida e o desempenho do funcionário.

Para alcançar todos os objetivos acima citados, o Serviço Social hoje conta com duas assistentes sociais, uma psicóloga, uma terapeuta ocupacional, uma analista de recursos humanos, duas estagiárias de serviço social e uma estagiária de psicologia.

A metodologia de trabalho existente é da equipe multiprofissional.

Todos os programas, projetos e outros serviços prestados pelo Serviço Social são elaborados, discutidos e desenvolvidos por esta equipe multiprofissional, que, hoje, se encontra dividida, isto é, a assistente social responsável pela divisão, a terapeuta ocupacional e a estagiária de psicologia encontram-se na sede da empresa, para desenvolver uma das metas da mesma e, os demais profissionais estão desenvolvendo as atividades da divisão na Estação de Tratamento I e II, onde encontra-se o Serviço Social propriamente dito.

#### IV. SERVIÇO SOCIAL

O Serviço Social é uma das divisões do Departamento de Recursos Humanos, pertencente a Diretoria Administrativa, que atende apenas os funcionários; pois há outro Serviço Social na Empresa que desenvolve um trabalho junto da comunidade.

E como divisão, o Serviço Social tem por objetivos:

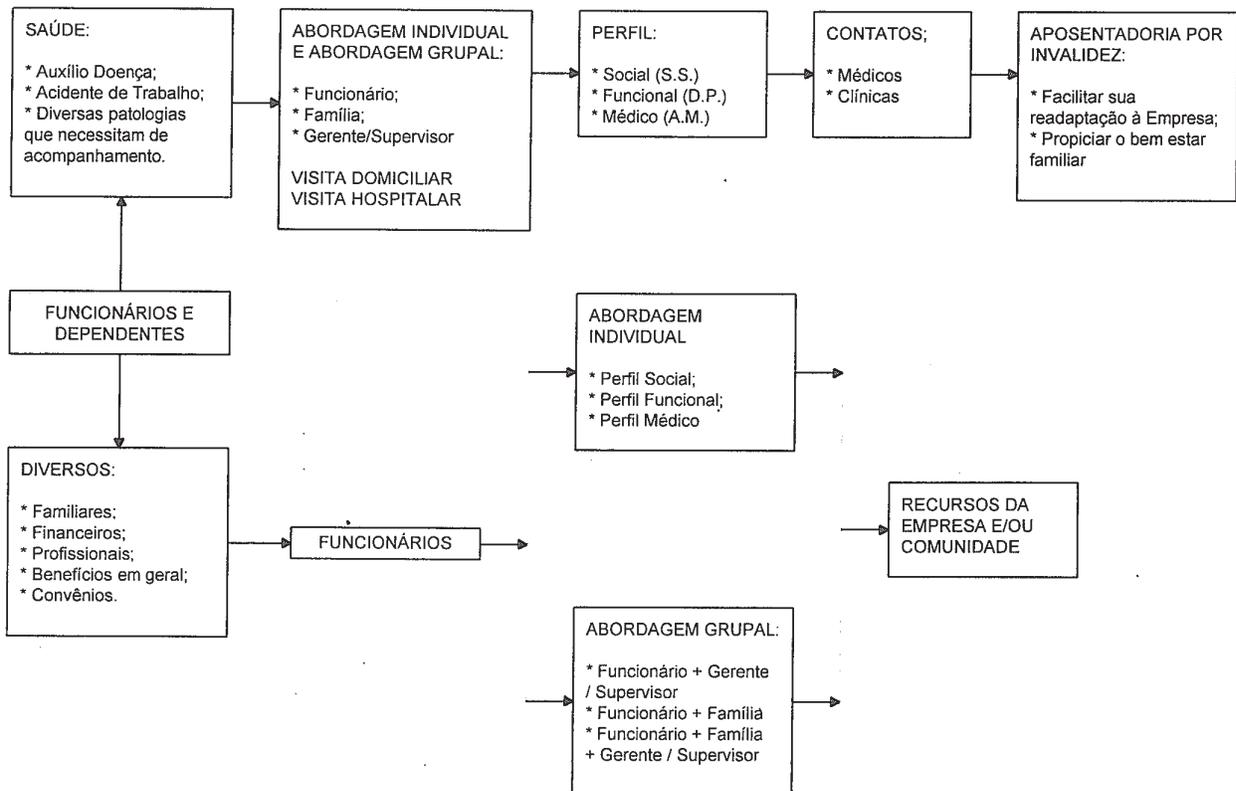
- discutir o processo produtivo, para que ele propicie prazer no desempenho profissional;

- incentivar os funcionários a aperfeiçoarem o processo de auto conhecimento, bem como, das pessoas que os cercam;

- desenvolver processos para que os funcionários sejam motivados a participarem de uma administração mais integrada;

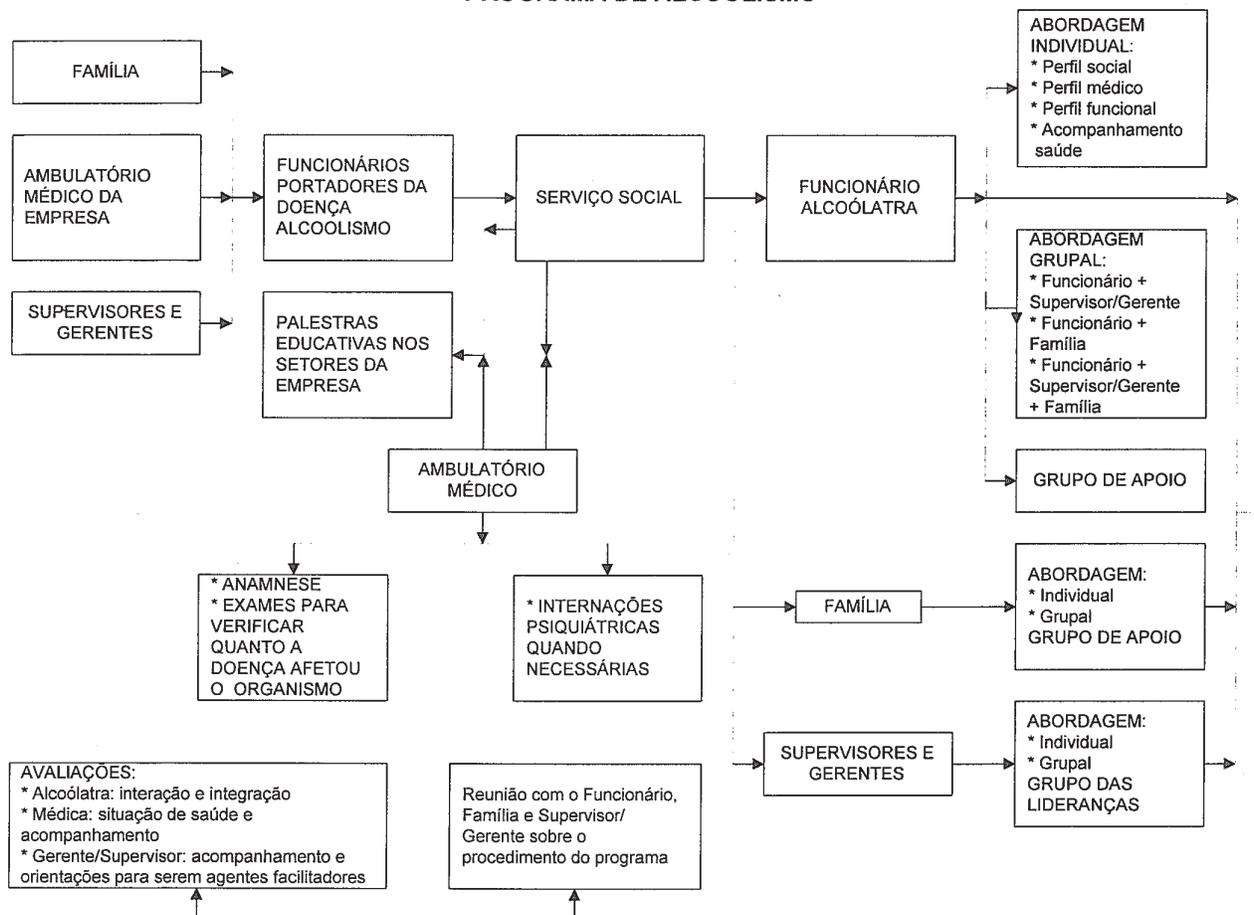
Os acompanhamentos de funcionários e/ou dependentes realizados pelo Serviço Social, ocorrem da seguinte maneira:

### ACOMPANHAMENTO DO SERVIÇO SOCIAL



Os cinco programas desenvolvidos pelo Serviço Social têm objetivos específicos a serem alcançados e, portanto, fluxogramas diferenciados:

## PROGRAMA DE ALCOOLISMO

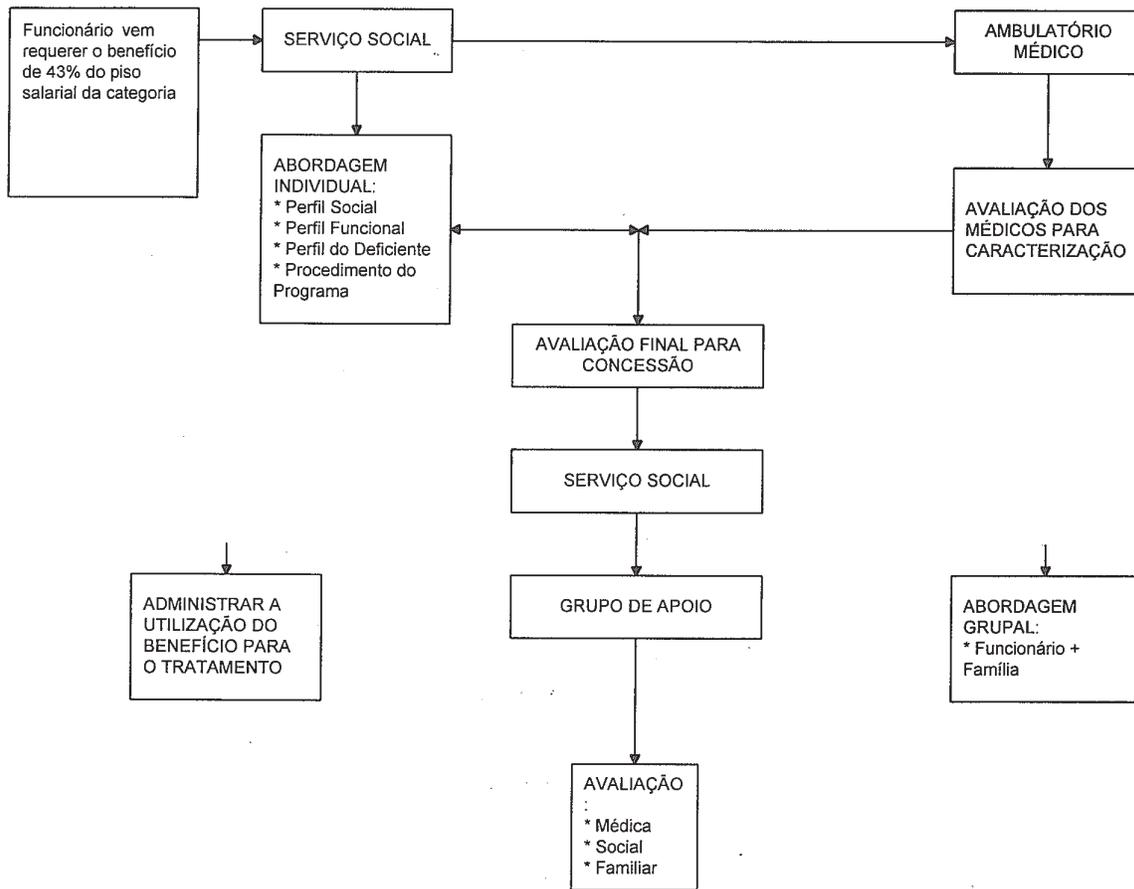


Os objetivos do programa de alcoolismo são:

- recuperar o funcionário portador da doença alcoolismo, devolvendo-o à sociedade, à empresa e à família como um ser capaz e completo;
- minimizar o absentéismo e conseqüentemente gerar maior produtividade;

- propiciar a empresa condições suficientes para analisar a continuidade ou não deste em seu quadro funcional.

## PROGRAMA DE AUXÍLIO AOS FUNCIONÁRIOS QUE TÊM FILHOS DEFICIENTES



Os objetivos deste programa são:

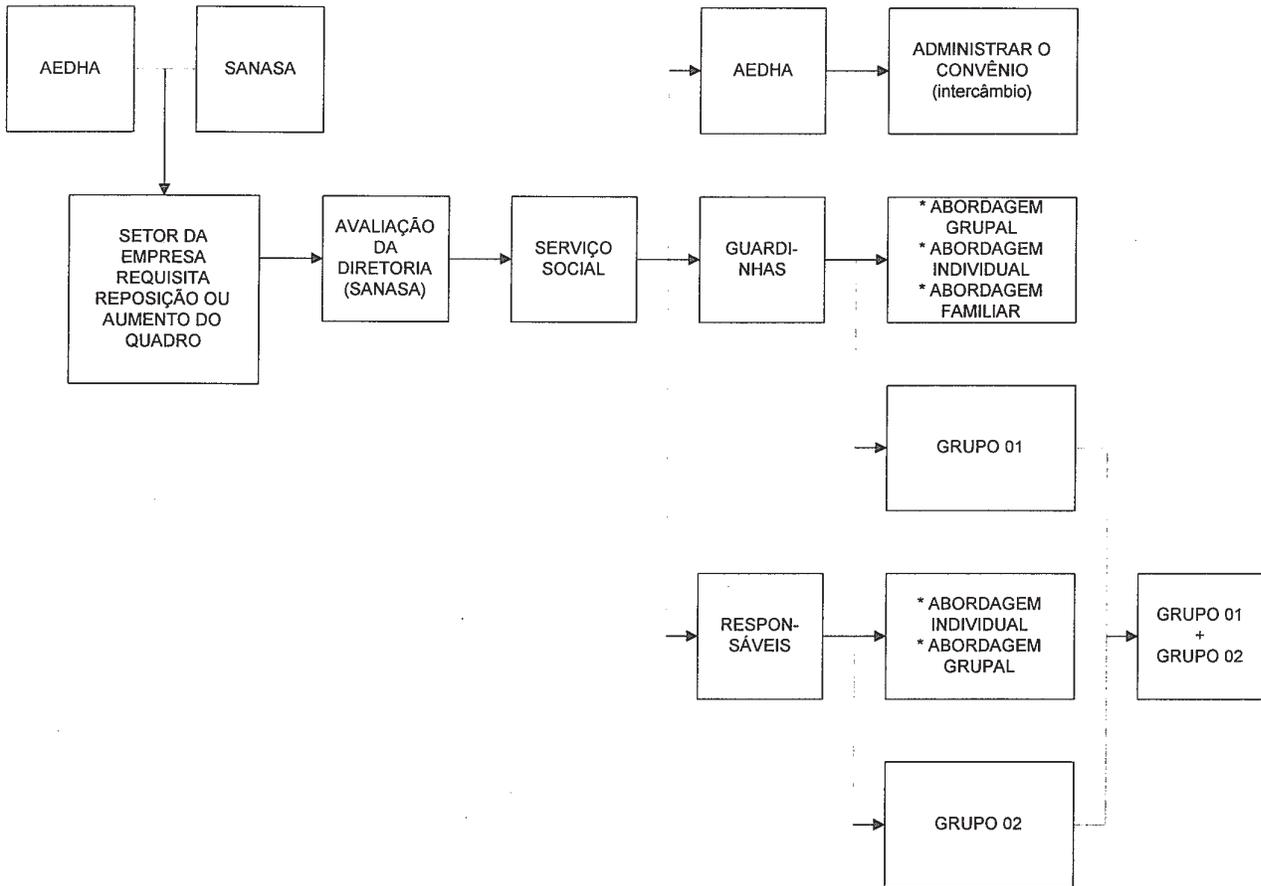
- minimizar a ansiedade e o preconceito dos funcionários que convivem com esta problemática;

- proporcionar a melhoria da qualidade de vida do deficiente como também do funcionário;

- propiciar a troca de experiência entre esses funcionários;

- orientar e esclarecer sobre a importância e a finalidade do benefício.

## PROGRAMA DE GUARDINHAS



Já os objetivos do Programa de Guardinhas são:

- Objetivos gerais: Propiciar ao guardinha condições para que possa ingressar no mundo do trabalho como profissional consciente, capaz de buscar novas alternativas de auto sustentação e de transformação nas relações, alcançando um desenvolvimento pleno; pois assim, será fonte de

iniciativa liberdade e compromisso nos planos social e pessoal;

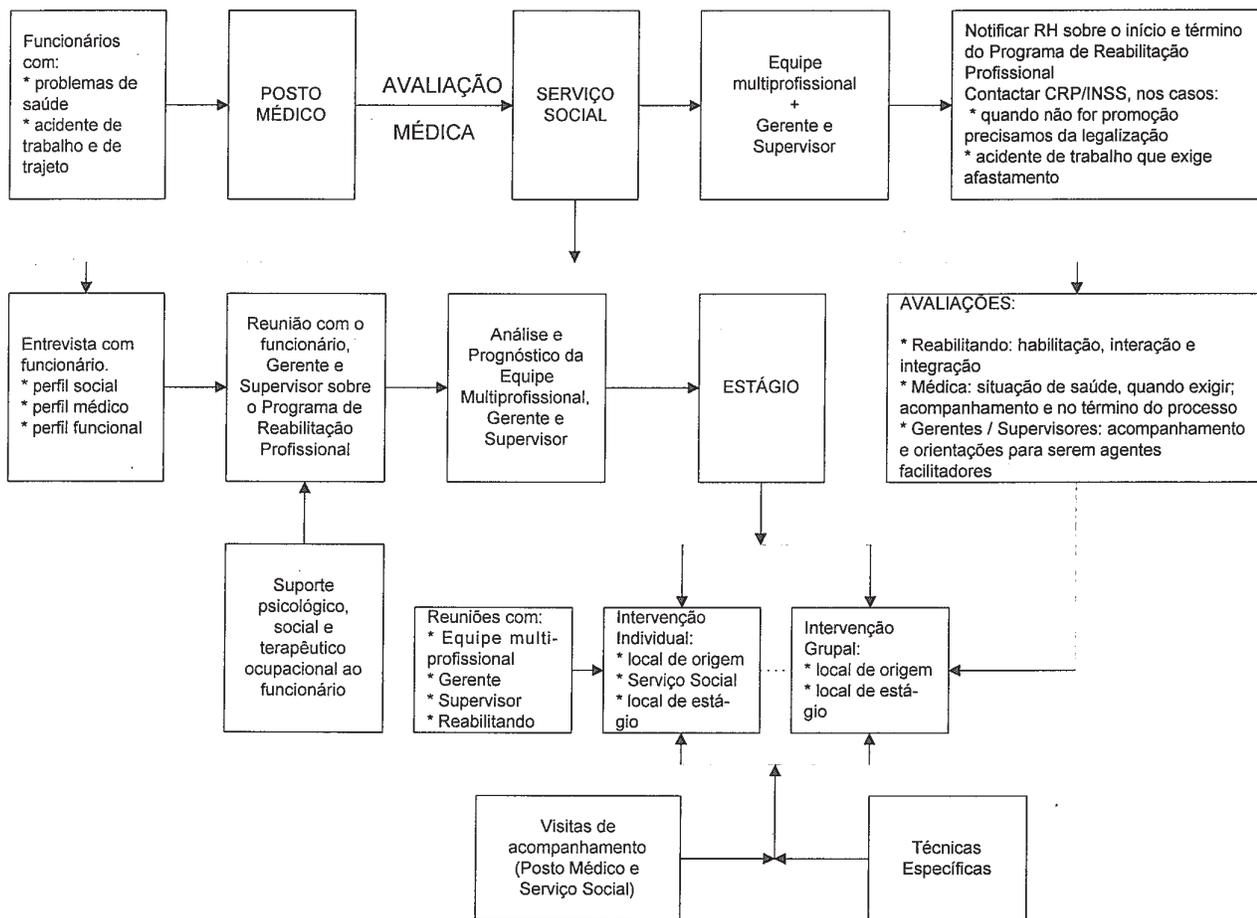
- Estabelecer um trabalho junto dos responsáveis dos guardinhas, para que os mesmos sejam agentes facilitadores do processo educativo;

- Objetivos específicos: Desencadear uma ação preventiva, oferecendo condições dignas e seguras de aprendizado de forma que ele ingresse no mercado de trabalho com capacidade crítica;

- Facilitar o entendimento sobre o estágio de aprendizagem, rompendo com o mito do automatismo estágio-emprego (expectativa de contratação);

- Propiciar a participação dos responsáveis, sensibilizando-os sobre a importância desse processo educativo.

### FLUXOGRAMA DO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

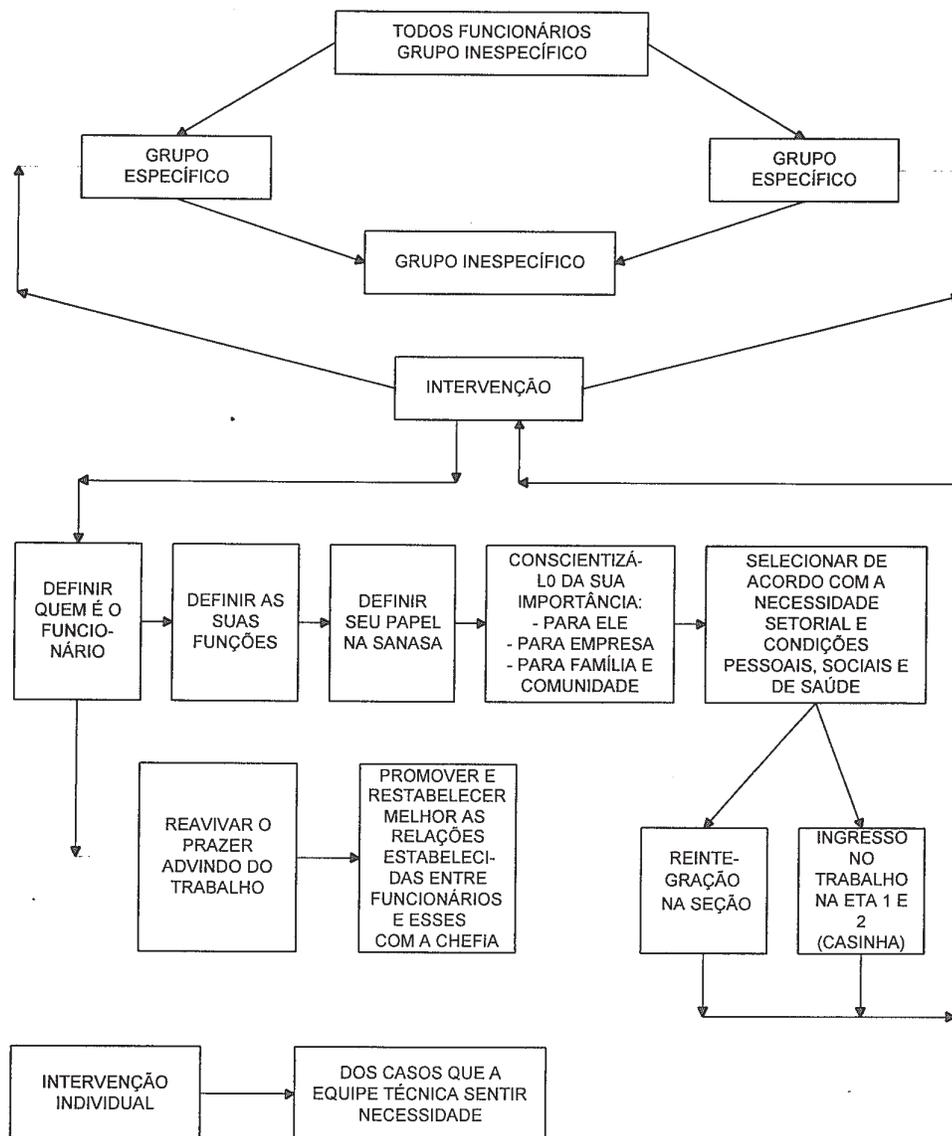


Objetivos:

- evitar a ociosidade dentro de um setor em consequência de seqüelas de doenças adquiridas ou não no trabalho, ou de um acidente de trabalho;

- evitar a marginalização do funcionário;
- manter o nível de produtividade do setor.

### PROGRAMA DE REESTRUTURAÇÃO PROFISSIONAL



Objetivos:

- evitar a ociosidade dentro da empresa;
- propiciar melhor adequação da mão de obra disponível;
- propiciar um quadro funcional que realmente atenda as necessidades da empresa e/ou comunidade;
- evitar a marginalização do funcionário;
- melhorar a qualidade de vida do funcionário e família, à medida que é respeitado enquanto ser em sua totalidade.

O Programa de Reestruturação Profissional foi encampado pela empresa, como uma meta do planejamento estratégico que ela vem desenvolvendo.

O Programa de Pré-Aposentadoria, a ser implantado na empresa tem por:

Objetivos gerais:

- conscientizar a empresa da importância da preparação do funcionário para a aposentadoria, para que não se torne improdutivo, depressivo, afetando o seu bem estar físico e/ou mental;
- preparar a empresa para o plano de desligamento gradativo do funcionário;
- incentivar o funcionário para que adquira um projeto de vida;
- conscientizar o funcionário de sua importância para ele próprio, empresa, comunidade e família;

- preparar o funcionário, para que gradativamente se desligue da empresa e propiciar um quadro funcional que realmente atenda a necessidade da empresa.

Objetivos específicos:

- evitar a ociosidade do funcionário;
- evitar afastamento constante;
- evitar a discriminação dos colegas de trabalho;
- preparar o funcionário para o regresso ao lar como ser produtivo;
- beneficiar a empresa com o funcionário mais experiente, aprendendo e obtendo um instrutor para novos funcionários;
- melhorar a qualidade de vida do funcionário/família.

## V. TERAPIA OCUPACIONAL E A SAÚDE DO TRABALHADOR

"A forma como os indivíduos manifestam a sua vida reflete muito exatamente aquilo que são. O que são coincide portanto com a sua produção, isto é, tanto com aquilo que produzem como com a forma como produzem" (Marx & Engels, 1975, p.19).

A partir dessa consideração, salienta-se a importância de se refletir a relação saúde e trabalho; afinal, é no processo de produção que se determina a relação de saúde e doença o que, por sua vez, determina quem está ou não apto a permanecer inserido no mercado de trabalho. Vale ressaltar ainda, "que, o que o capitalismo compra não é uma quantidade contratada de trabalho, mas a força para trabalhar por um período contratado de tempo" (Braverman, 1981, p.55).

Sabe-se também que hoje, do trabalhador, não lhe é somente exigido a execução do processo de trabalho propriamente dito, mas a elaboração deste processo, participando das administrações das empresas. Tais mudanças são decorrentes da percepção de que o processo de trabalho anterior levava a desqualificação crescente do trabalhador, onde se deslocava o seu conhecimento e a sua iniciativa para a máquina, eliminando, assim, a intervenção de sua subjetividade, criatividade, impedindo a sua evolução.

Neste processo o trabalhador é levado ao stress, à alienação, à insatisfação nos papéis produtivos, ao tédio e ao conformismo, que produzem, conseqüentemente, a rotatividade de trabalhadores, os baixos níveis de produtividade, o preço mais alto do produto, entre outros.

Tais constatações contribuíram para que as empresas implantassem os Programas de Qualidade Total ou Reengenharia, visando o aumento da competitividade no mercado, a concorrência com os produtos importados (de melhor qualidade e com

preço mais baixo), além da certeza de que, quanto melhor o trabalhador estiver (saúde, ambiente de trabalho, material e ferramentas adequadas, etc) melhor produtividade da empresa.

A proposta central destes programas visa a mudança na relação que o trabalhador estabelece com seu trabalho, com outros trabalhadores, e desses com a empresa, almejando uma maior produtividade com qualidade total e uma melhoria na qualidade de ambiente de trabalho e de vida dos mesmos.

A partir dessas considerações o objeto de atenção da terapeuta ocupacional, nos diversos programas elaborados e desenvolvidos no Serviço Social da Sanasa, é a transformação do "homem, que além de sua natureza biológica nasce em contexto social determinado e convive com outros homens dentro de uma cultura específica" em cidadãos autores e atores da história, do próprio trabalho produtivo e da vida (Pinto, 1990, p.71).

Propiciando a consciência dos seus direitos e deveres como cidadão; "a reconstrução subjetiva, como produtividade social, como meio para a reconstrução de uma identidade em relação a uma capacidade de troca" (Nicacio, 1989, p.102); a consciência da parte (do seu trabalho) integrando o todo (os trabalhos desenvolvidos por todos os funcionários da empresa, até o produto final). Sendo que o trabalho produtivo deve ser transformado e, assim, construído coletivamente.

Para tanto, a terapia ocupacional toma como conceito de saúde a "produção da vida" - "uma questão coletiva e que sua aquisição ou manutenção

ultrapassa o indivíduo" (Pinto, 1990, p.79). "Trata-se de produzir materialmente a vida de forma a se ter saúde, a não se ficar doente", já que a doença é produzida socialmente (Nicacio, 1989, p.107).

O trabalho desenvolvido é de caráter pedagógico-terapêutico tratando de questões coletivas. Para tal, é necessário que o terapeuta ocupacional assuma uma postura de crítica à organização social, não bastando atuar com o indivíduo como se ele fosse singular no mundo. O programa a ser desenvolvido com os trabalhadores da Sanasa pode ser tanto grupal quanto individual, apesar de se priorizar o grupal.

As atividades elaboradas são analisadas diante deste prisma, (que se pode dizer materialista-histórico), utilizando-se dos recursos da empresa e do material de sucata característico e específico do serviço, disponível na mesma.

Todos os programas acima descritos são desenvolvidos, diretamente ou indiretamente, pela terapeuta ocupacional dentro desta perspectiva junto aos demais profissionais. Vale ressaltar que, integrar uma equipe multiprofissional, podendo contar com esta proposta de trabalho é muito enriquecedor e produtivo.

## VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista - a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar. 1981.
- MARX, K. & ENGELS, F. **A ideologia alemã**. 3.ed. Lisboa: Presença. 1975.
- NICACIO, M. F. (1989). Da instituição negada a instituição inventada. In: **Saúde em Debate**. São Paulo, 28:91-108, 1989. (Série Saúde e Loucura, n.1).
- PINTO, J. M. (1990). **As correntes metodológicas em Terapia Ocupacional no Estado de São Paulo (1970-1985)**. São Carlos, UFSCar. 1990. p.71-80.