

**ENTREVISTA COM MARIA CARMEN MARTINEZ  
– SAÚDE DO TRABALHADOR: ASPECTOS  
PSICOSSOCIAIS E RESPONSABILIDADES  
DOS PROFISSIONAIS ENVOLVIDOS**

**INTERVIEW WITH MARIA CARMEN MARTINEZ  
– WORKER'S HEALTH: PSYCHOSOCIAL  
ASPECTS AND RESPONSIBILITIES  
OF PROFESSIONALS INVOLVED**

**ENTREVISTADORA**

Lara Cruvinel Barbosa

Aluna de graduação em Psicologia na UNESP, FCL de Assis. Atuou como voluntária no Projeto de Extensão Universidade Aberta à Terceira Idade (UNATI). Realiza atendimentos clínicos no Centro de Pesquisa e Psicologia Aplicada Dr<sup>a</sup>. Betti Katzenstein (CPPA); da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, como atividade de desenvolvimento do estágio Psicologia e Saúde: Processos Clínicos e Preventivos. Também realiza atividades de Psicologia Organizacional e do trabalho, no estágio Diagnóstico e Intervenção Organizacional: Aprofundando Práticas de Gestão de Pessoal.

**ENTREVISTADA**

Maria Carmen Martinez

Graduada em Enfermagem pela Faculdade de Enfermagem São José (1983), possui Mestrado pelo Depto. de Saúde Ambiental da Faculdade de Saúde Pública da USP (2002), Doutorado pelo Depto. de Epidemiologia da Faculdade de Saúde Pública da USP (2006) e Pós-doutorado pelo Depto. de Saúde Ambiental da Faculdade de Saúde Pública da USP (2014). Com formação e experiência em epidemiologia, bioestatística e estatística em saúde, pesquisa e ensino, ensino, saúde do trabalhador, saúde coletiva, gestão em sistemas e serviços de saúde e sistemas de informação em saúde. Consultora em Epidemiologia e Saúde do Trabalhador.

BARBOSA. L. C.; MARTINEZ, M. C. *Saúde do Trabalhador: Aspectos Psicossociais e Responsabilidades dos Profissionais Envolvidos*. R. Laborativa, v. 7, n. 1, p. 88-95, abr./2018. )

**Resumo:** Nesta entrevista, a aluna de graduação em Psicologia Lara Cruvinel Barbosa, entrevista, Maria Carmen Martinez. No conteúdo abordado, a entrevistada discorre sobre sua trajetória no campo da saúde do trabalhador, bem como emite suas opiniões e considerações acerca de aspectos psicossociais no trabalho. Aponta também estratégias da sociedade para intervir e amenizar os riscos psicossociais no trabalho, bem como sua opinião sobre o papel do SUS em intervenções, e possíveis meios de atuação de psicólogos frente ao tema.

**Palavras Chave:** Saúde do Trabalhador; Fatores Psicossociais no Trabalho, Ambiente Psicossocial do Trabalho; Estressores do Trabalho.

**Abstract:** In the following interview, the undergraduated student from the Psychology major, Lara Cruvinel Barbosa, interviews Maria de Carmen Martinez. The content regards her trajectory within the worker's health field, as well as her opinions and considerations regarding the overall psychosocial aspects within the work environment. She also points out social strategies to intervene and soften these psychosocial risks, as well as her opinion about SUS's role among interventions and possible means psychologists could act in such matter.

**Keywords:** Worker's Health; Psychosocial Risks; Society.

**Resumen:** En la siguiente entrevista, la alumna de grado de Psicología, Lara Cruvinel Barbosa, entrevista a la María del Carmen Martínez. En ella tratan temas como su trayectoria en el campo de la salud, así como sus opiniones acerca de los aspectos psico-sociales dentro del ambiente de trabajo. También menciona las estrategias sociales para intervenir y disminuir riesgos, así como su opinión sobre el papel de SUS en las intervenciones y posibles formas en que los psicólogos podrían actuar en tal tema.

**Palabras clave:** Salud del Trabajador, Psico-Sociales; Sociedad.

## ENTREVISTA

**Entrevistadora:** Dr<sup>a</sup> Maria Carmen, como passou a se dedicar ao campo da Saúde do Trabalhador? Pode nos contar um pouco sobre sua trajetória profissional nesta área?

**Entrevistada:** Logo que eu me formei em Enfermagem, fiz a habilitação e a especialização em Saúde Pública e, nestes cursos, tomei conhecimento da área de Saúde do Trabalhador (ST). Logo em seguida fiz a especialização em Enfermagem do Trabalho, quando tive a oportunidade de realizar diversos estágios e reconhecer a relevância e o fascínio desta área de atuação. A partir de 1989 foquei minhas atividades na ST em uma grande empresa dos ramos metalúrgico e siderúrgico, onde permaneci por 10 anos. Depois atuei 09 anos em uma autogestão em Saúde, voltada aos trabalhadores eletricitários. Na sequência, fui para uma instituição hospitalar, onde atuei durante 10 anos como epidemiologista direcionada para a gestão da qualidade e segurança assistencial e de negócios, bem como apoio à pesquisa. Paralelamente, atuei como docente e também pude concluir o mestrado, doutorado e pós-doutorado. Na formação *strictu sensu* eu realizei minhas pesquisas nos temas da satisfação no trabalho, fatores psicossociais do trabalho, organização do trabalho e, principalmente, capacidade para o trabalho e envelhecimento funcional no trabalho. É nestes temas que tenho a maior parte das minhas publicações, e onde pude contar com excelentes orientadoras. Estou aposentada pelo INSS e continuo atuando como profissional autônoma na prestação de assessoria e serviços em Saúde do Trabalhador e Epidemiologia. Nestes 30 anos na ST eu tive o privilégio de desenvolver trabalhos em diversas frentes: prestação direta de assistência de enfermagem aos trabalhadores; educação em saúde para trabalhadores, familiares, lideranças e gestores; liderança de equipes; avaliação, controle e melhoria de condições e ambiente de trabalho; planejamento, desenvolvimento e avaliação de programas de saúde; gestão de serviços e de sistemas de saúde; epidemiologia; ensino e orientação em cursos de nível médio e superior e pesquisa. Também tive o privilégio de ter a direção e o apoio de chefias e orientadores com profundo conhecimento em suas áreas de atuação, bem como muito comprometidos com as questões da **ST**. Além disso, foi fundamental a possibilidade de trabalhar em conjunto com equipes multiprofissionais integradas, qualificadas e motivadas.

**Entrevistadora:** Comente sobre os principais resultados de sua pesquisa intitulada: As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador.

**Entrevistada:** No final da década de 1990 iniciei o mestrado direcionando para a questão da satisfação no trabalho – ST vinculada aos Fatores Psicossociais do Trabalho – FPST e Saúde. A literatura considerava a ST como um fator importante para a Saúde, mas não haviam muitos estudos que investigassem especificamente essas relações. Inicialmente fiz uma abordagem qualitativa (entrevista estruturada) para identificar se as percepções dos trabalhadores quanto às questões da ST eram compatíveis com o referencial teórico que estava adotando (existem diversas teorias sobre ST), o que efetivamente ocorreu. Pude observar no discurso dos trabalhadores um grande peso dos FPST influenciando na qualidade de vida e de saúde daqueles trabalhadores, e não apenas fatores do trabalho, mas também fatores familiares e sociais externos. Fiz a análise ergonômica das atividades e, entre outros achados, ficaram evidentes a organização do trabalho e as cargas mentais que caracterizavam aquela população, resultados estes alinhados aos das entrevistas. Em seguida foi feita a análise quantitativa investigando as associações entre ST com FPST e a saúde. Nesta análise verificamos que a ST não esteve associada a nenhuma das dimensões físicas da saúde que foram avaliadas, mas esteve associada a todas as dimensões da saúde mental, independente de outras características individuais ou ocupacionais. Ou seja, quanto maior a satisfação no trabalho, melhor a condição da saúde mental dos trabalhadores. Esses resultados apontaram que as formas como as condições e a organização do trabalho estão estruturadas podem constituir FPST deletérios ou protetores para a saúde. Naquela população específica, essas características favoreceram elevadas cargas mentais, o que se traduziu em uma associação com as dimensões da saúde mental. Isso não significa que a ST não afete a saúde física. Em populações com cargas físicas mais intensas, a saúde física tende a estar comprometida de forma mais intensa. Mesmo considerando as limitações que o estudo teve, creio que sua principal contribuição foi apontar algumas possíveis diretrizes para ações de promoção e proteção da saúde do trabalhador.

**Entrevistadora:** Na sua opinião qual o papel do SUS no campo da saúde do trabalhador?

**Entrevistada:** Tomando como base a Política Nacional de Saúde do Trabalhador, entendo que o principal papel do SUS deveria ser a integração e fortalecimento de ações voltadas à atenção primária em Saúde, à vigilância em Saúde do Trabalhador, à promoção de ambientes e condições de trabalho saudáveis e à atenção integral à Saúde do Trabalhador. Desta forma, a Saúde do Trabalhador estaria contemplada de forma ampla, desde a promoção de ambientes saudáveis, o diagnóstico precoce de situações deletérias (individuais e coletivas), e a intervenção precoce e adequada por meio de assistência integral. Obviamente muitos

desafios ainda precisam ser superados para que estas propostas se tornem realidade concreta e de acesso ao conjunto dos trabalhadores.

**Entrevistadora:** Quais os principais problemas de saúde encontrados entre profissionais que atuam em ambiente hospitalar. Porque?

**Entrevistada:** O trabalho em ambiente hospitalar é caracterizado por intensas cargas físicas e mentais, atingindo diferenciadamente os trabalhadores, dependendo das atividades que executam e da posição que ocupam na hierarquia da instituição. Cabe lembrar que, além dos trabalhadores de saúde que prestam assistência direta ao paciente, existe uma grande quantidade de cargos e funções relacionadas à atividades de apoio operacionais, técnicas, administrativas ou gerenciais.

O perfil de saúde desses trabalhadores é fortemente determinado pelo seu trabalho. De uma maneira geral, atualmente os principais problemas (prevalência e /ou gravidade) são as doenças e lesões musculoesqueléticas e os transtornos mentais e comportamentais. Também são relevantes as doenças e agravos que afetam a população geral, tais como doenças cardiovasculares, respiratórias, neoplasias, obesidade e causas externas.

**Entrevistadora:** Na sua opinião quais mudanças necessitam ser realizadas para melhorar a organização do trabalho nos serviços públicos?

**Entrevistada:** Essa é uma pergunta difícil, porque não há soluções fáceis. Inicialmente há a necessidade de políticas públicas efetivas, de vontade política e de comprometimento dos gestores com as causas da saúde, bem-estar e segurança no trabalho. Há necessidade de provisão de orçamentos suficientes, bem como de adequação de serviços de vigilância e atenção à saúde e redimensionamento de quadros de pessoal. Também há necessidade de melhor qualificação dos profissionais ligados às áreas de Saúde e Segurança no Trabalho e de gestão de pessoas nos sistemas e serviços públicos. Além disso, também há toda uma área de atuação abrangendo os aspectos de melhoria de processos, aumento de produtividade, qualidade de produtos e serviços e racionalização econômica que envolvem um grande conjunto de especialidades. Essas ações são bastante complexas e seu desenvolvimento deve ser integrado e contínuo. Tudo isso representa um grande desafio para aqueles que estão preocupados com as questões de organização do trabalho e da saúde dos trabalhadores.

**Entrevistadora:** Como a atenção primária em saúde pode contribuir para o fortalecimento das políticas públicas em Saúde do Trabalhador?

**Entrevistada:** A Atenção Primária à Saúde – APS, fundamentada em princípios da territorialização, no perfil epidemiológico populacional e de grupos específicos, na participação social, na vigilância em saúde e na atenção básica à saúde favorece um melhor conhecimento da realidade local, da inserção das pessoas nos sistemas produtivos e de trabalho, das possibilidades/ acesso de consumo e do perfil saúde-doença. Esse conhecimento pode direcionar linhas de cuidado voltadas a agravos/grupos específicos e considerando riscos e vulnerabilidades, focando tanto o coletivo como sujeitos individualmente. Fornece subsídios bem fundamentados para a estruturação de políticas e ações preventivas e de intervenção que sejam concretas e adequadas às realidades e necessidades de cada grupo populacional. Essa forma de atuação favorece uma melhor integração dos recursos e melhor atuação da rede de atenção à saúde, com maior qualidade, segurança e efetividade. Em outras palavras, quando as ações da APS estão contextualizadas do perfil laboral e de inserção no trabalho de seus integrantes os resultados esperados são mais efetivos e adequados ao perfil populacional e, portanto, fortalecendo a inserção de políticas em Saúde do Trabalhador no sistema de saúde.

**Entrevistadora:** Quais são os principais riscos psicossociais no trabalho?

**Entrevistada:** Existem diferentes formas de definir e classificar os riscos psicossociais no trabalho, bem como uma grande quantidade de riscos identificados. Resumidamente podemos considerar os fatores vinculados ao ambiente e à organização do trabalho: cargas físicas do trabalho, conteúdo do trabalho (volume, repetitividade, controle, prazos, complexidade), organização temporal (trabalho em turnos e noturno, jornadas e períodos de lazer e descanso), papel do indivíduo na instituição (responsabilidades, conflito e indefinição de papéis), possibilidades de carreira e valorização (remuneração, benefícios, reconhecimento, possibilidade promoções, cursos e treinamentos, instabilidade no emprego), relacionamentos interpessoais (com lideranças e pares – apoio e suporte, competitividade, estilo de liderança, estilos de personalidades), estrutura e cultura organizacional (autonomia, participação na tomada de decisão, respeito, equidade, valores e objetivos institucionais, hierarquia). Também devem ser considerados fatores extra-organizacionais, tais como aspectos culturais e sociais, estrutura familiar, qualificação e experiência e aspectos individuais, como características demográficas (idade, sexo,

etnia), condição de saúde, hábitos de saúde e características de personalidade.

**Entrevistadora:** Quais as principais estratégias do coletivo para intervir e amenizar os riscos psicossociais no trabalho?

**Entrevistada:** Inicialmente é importante que as ações sejam adequadas às características das condições e da organização do trabalho e ao perfil epidemiológico de cada grupo laboral. Para isso é extremamente importante um diagnóstico prévio de situação, que pode ser feito utilizando diversas estratégias (de acordo com os recursos disponíveis) tais como: entrevistas ou grupos focais, demandas de trabalhadores e gestores, análises ergonômicas do trabalho, informações originadas dos exames periódicos e de outros atendimentos assistenciais e/ou ocupacionais, avaliações de ambientes de trabalho (PPRA), dados sociodemográficos e de absenteísmo, pesquisas com populações de trabalhadores utilizando instrumentos validados (atualmente os mais utilizados são os questionários baseados nos modelos Demanda-Control e Esforço-Recompensa, mas existem outros bons instrumentos).

Com base nesse diagnóstico (e também no conhecimento de práticas baseadas em evidências) é possível direcionar ações mais efetivas de intervenção. É muito comum ver instituições desenvolvendo ações com base em modismos, e que não são fundamentadas em necessidades reais ou que não tem evidências científicas de efetividade.

Aqui vou tomar a liberdade de enumerar alguns exemplos resumidos de intervenção utilizando o "copiar e colar" de uma aula que dou sobre esse tema:

Políticas de Saúde e Segurança no Trabalho (públicas ou institucionais): ações integrais e integradas; ações articuladas entre os diferentes agentes envolvidos; regulamentação das relações e condições de trabalho; articulação com a APS;

a) Organização e condições do trabalho: clareza na comunicação institucional, clareza na descrição do trabalho; melhorias nas condições do ambiente físico do trabalho; fortalecimento de formas de reconhecimento e valorização; estratégias pra atrair e reter o corpo de trabalhadores; implementação da autonomia e controle dos trabalhadores sobre seu trabalho; enriquecimento do conteúdo do trabalho; melhoria no suporte social; protocolos para lidar com a violência no trabalho; adequação de quadros de pessoal; adequação de processos de trabalho; adequação de horários e de jornadas de trabalho; adequação de sistemas de remuneração e benefícios.

b) Assistência individualizada ao trabalhador: ações de educação em saúde; gestão das aptidões; diagnóstico precoce e tratamento adequado de agravos à saúde; ações de "relaxamento", gerenciamento do tempo, assertividade e exercícios.

**Entrevistadora:** Por fim, com a sua experiência pessoal, qual seria o papel de um psicólogo ao se deparar com riscos psicossociais em um ambiente de trabalho?

**Entrevistada:** Eu não sou psicóloga (sou enfermeira) e, portanto, não tenho pleno conhecimento das atribuições desta categoria profissional para opinar acertadamente, mas, com base na literatura e na experiência que tenho, vou tentar formular minha opinião.

Entendo que o psicólogo teria dois grandes “braços” de atuação. O primeiro seria relacionado às atribuições específicas desta categoria profissional, em especial no que diz respeito ao atendimento clínico individualizado, ao diagnóstico de situações organizacionais coletivas e a intervenções coletivas específicas da categoria. O segundo seria como integrante de uma equipe multidisciplinar em Saúde do Trabalhador. As intervenções em Saúde do Trabalhador mais efetivas são aquelas de caráter multidisciplinar, contínuas, integrais e integradas. Estas intervenções (ou Programas ou Projetos, ou seja, qual for o nome que tiverem) não deveriam ser centralizadas em um profissional (psicólogo, médico, enfermeiro ou qualquer outro) ou ser lideradas por pessoas escolhidas com base na categoria profissional ou no cargo hierárquico. Esse tipo de abordagem demonstrou não ser efetivo. As intervenções devem ser planejadas, desenvolvidas e avaliadas por equipe multiprofissional e, preferencialmente, lideradas pelo(s) profissional(is) com maior qualificação/competência sobre o tema, contando com a participação de trabalhadores e recebendo apoio da alta direção da instituição/organização.

Entrevista apresentado em: 13/11/2017  
Aprovado em: 28/02/2018  
Versão final apresentada em: 10/04/2018