

Os riscos psicossociais em trabalhadores de uma usina do setor sucroalcooleiro do Nordeste brasileiro

Arlindo da Costa Chaves

Mestrado em Psicologia Organizacional e do Trabalho
Instituição: Universidade Potiguar-UnP/Ânima Educação
Endereço: Rio Grande do Norte, Brasil
E-mail: arlindochaves@gmail.com

Rafael de Albuquerque Figueiró

Doutorado em Psicologia
Instituição: Universidade Potiguar-UnP/Ânima Educação
Endereço: Rio Grande do Norte, Brasil
E-mail: rafaelfigueiro103@gmail.com

Hilderline Câmara de Oliveira

Doutorado em Ciências Sociais
Instituição: Universidade Potiguar-UnP/Ânima Educação
Endereço: Rio Grande do Norte, Brasil
E-mail: hilderlinec@hotmail.com

Ana Izabel Oliveira Lima

Doutorado em Psicologia
Instituição: Universidade Potiguar-UnP/Ânima Educação
Endereço: Rio Grande do Norte, Brasil
E-mail: anaizabel.psi@gmail.com

Martha Emanuela Soares da Silva Figueiró

Doutorado em Psicologia
Instituição: Secretaria Municipal de Trabalho e Assistência Social (SEMTHAS)
Endereço: Rio Grande do Norte, Brasil
E-mail: marthaess@gmail.com

Daniele Bomfim Máximo

Mestrado em Psicologia Organizacional e do Trabalho
Instituição: Universidade Potiguar-UnP/Ânima Educação
Endereço: Ceará, Brasil
E-mail: danielebmaximo@hotmail.com

Gisele Belém Almeida

Mestrado em Psicologia Organizacional e do Trabalho
Instituição: Universidade Potiguar-UnP/Ânima Educação
Endereço: Ceará, Brasil
E-mail: giselebeleida@gmail.com

RESUMO

O termo risco psicossocial refere-se ao dano provocado à saúde física ou mental dos trabalhadores. Apesar de termos inúmeras pesquisas sobre o tema, em diversas categorias profissionais, poucos são os estudos que



focam nos trabalhadores do setor sucroalcooleiro. Assim, essa pesquisa tem por objetivo foi investigar os riscos psicossociais em trabalhadores de uma usina de fabricação de etanol, pertencente ao setor sucroalcooleiro brasileiro, situada no Rio Grande do Norte. Para isso, foi selecionada uma amostra composta por 167 trabalhadores. O instrumento utilizado foi o PROART (Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho), para identificar os riscos psicossociais. Os resultados apontam escores positivos na escala de organização do trabalho, com 51,93% e 50,45% entre os pontos 4 e 5 (“frequentemente” e “sempre”), referente aos fatores divisão de tarefas e divisão social do trabalho, respectivamente. Com relação ao estilo gestão, 39,58% dos respondentes assinalaram os pontos 4 e 5 do fator “estilo de gestão individualista” (“frequentemente” ou “sempre”). Já com relação aos fatores “falta de sentido no trabalho”, “esgotamento mental” e “falta de reconhecimento” o resultado se mostra positivo, com 8,72%, 9,59% e 9,59%, respectivamente, entre os pontos 4 e 5 (“frequentemente” e “sempre”). Por fim, com relação a escala de danos relacionados ao trabalho, os resultados também se mostram positivos em todos os itens, com percentuais muito baixos entre “frequentemente” e “sempre”: danos psicológicos (2,57), danos sociais (1,49%) e danos físicos (5,32%).

Palavras-chave: Risco Psicossocial. Trabalho. Setor Sucroalcooleiro.

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho na atualidade promove impactos expressivos na saúde física e mental dos trabalhadores. As muitas alterações provocadas pela globalização financeira, pelas inovações da tecnologia e pelas novas formas e estilos de gestão interferem diretamente no bem-estar dos trabalhadores e na forma como exercem seu trabalho (Silva; Bernardo; Souza, 2016).

De acordo com Dejours (1992), o prazer e o sofrimento de trabalhadores guardam íntima relação com a organização do trabalho, como as atividades são divididas, com o conteúdo das tarefas, com o sistema hierárquico, às relações de poder, às questões envolvendo responsabilidade, e muitas outras. Desta forma, as pressões decorrentes da organização do trabalho são potencialmente prejudiciais à saúde mental dos trabalhadores.

No Brasil, segundo dados informados pelo Ministério do Trabalho e Previdência (Brasil, 2024), através do relatório de acompanhamento mensal do benefício auxílio-doença previdenciário e acidentário concedido segundo os códigos da CID-10, em 2024 os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de afastamento entre trabalhadores segurados.

As situações negativas da interação entre as características do trabalho e as características dos trabalhadores, emoldurada pelo contexto social, são chamadas de riscos psicossociais no trabalho e podem ocasionar diversos agravos à saúde física e mental dos trabalhadores, incluindo transtornos mentais e comportamentais, suicídio, acidentes de trabalho e abuso de álcool e outras drogas (Fischer, 2012; Kraemer et al., 2001; Zanelli; Kanan, 2018). Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984), o termo risco psicossocial refere-se ao dano provocado à intergridade física ou mental dos trabalhadores. Tais riscos são medidos por seus fatores de risco psicossociais, que antecedem e aumentam a probabilidade de

ocorrência de danos (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

A Organização Mundial da Saúde afirmou no ano 2000, em documento amplamente divulgado¹, que os transtornos mentais podem atingir até 40% dos trabalhadores, sendo entre 5% e 10% de nível grave e 30% considerados transtornos “menores” ou Transtornos Mentais Comuns (Silva; Bernardo; Souza, 2016).

O setor sucroalcooleiro, também conhecido como “setor sucroenergético”, segundo o Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA, 2022) é um ramo da agroindústria que se responsabiliza pela produção de açúcar, álcool, aguardente e de outros derivados da cana-de-açúcar, como o etanol e solventes e que, segundo o Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (Cepea), ao mesmo tempo em que gera cerca de oitocentos mil empregos diretos, divididos entre as 330 usinas em operação, também é foco prioritário das fiscalizações contra o trabalho escravo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), segundo a organização não governamental “Repórter Brasil”, no documento divulgado em 2014².

Diante da centralidade do trabalho na vida de tais trabalhadores, e das especificidades do processo de trabalho nesse setor, uma questão se impõe: existem riscos psicossociais no cotidiano laboral desses profissionais? Quais? A partir das questões levantadas, esta pesquisa tem como objetivo identificar a existência de riscos psicossociais nos trabalhadores de uma usina de produção de etanol na região metropolitana de Natal/RN.

2 MÉTODO

A pesquisa aconteceu em uma usina do setor sucroalcooleiro, localizada na região metropolitana de Natal-RN, que conta com 409 funcionários. Participaram do estudo 294 trabalhadores. Foram desconsiderados da população pesquisada 115 funcionários safristas (contrato temporários), por estarem trabalhando há menos de 90 dias na empresa.

No que se refere aos instrumentos utilizados para coleta dos dados referentes aos riscos psicossociais foi aplicado o questionário PROART (Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho), proposto por Facas (2021), que busca investigar quatro dimensões que envolvem a relação entre o trabalhador e a organização do trabalho, a saber: organização prescrita do trabalho; estilos de gestão; sofrimento no trabalho e danos relacionados ao trabalho.

O Protocolo é composto por quatro escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOT); Escala de Estilos de Gestão (EEG); Escala de Índice de Sofrimento no Trabalho (EIST); e Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT), tendo como escalas aos conceitos discutidos pela teoria psicodinâmica do trabalho. As escalas apresenta graduação de resultados (risco baixo/risco médio/risco alto). As quatro escalas do PROART contabilizam 91 afirmativas, cuja possibilidade de resposta segue a escala de

¹ https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42346/WHO_MSD_MPS_00.2.pdf?sequence=12&isAllowed=

² https://escravonempensar.org.br/wp-content/uploads/2014/10/Fasciculo_Sucroalcooleiro_web_baixa.pdf



frequência Likert, variando entre os pontos 1 que significa <nunca> e 5 que significa <sempre>.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Todos os participantes são do sexo masculino, tendo em sua maioria cursado até o ensino médio (89,8%). Com idades variando de 21 a 67 anos, onde as faixas etárias se distribuem da seguinte forma: entre 31-40 anos (41,32%), seguida por 21-30 anos (24,55%), 41-50 (21,56%), 51-60 (11,38%) e 61-67 (1,20%).

Todos os participantes trabalham na modalidade CLT e tem tempo de serviço variando entre 0 e 22 anos (M=5,90; DP=5,21), distribuídos da seguinte maneira: (55,09%) dos participantes dentro da faixa de 1 a 5 anos, seguidos por (19,16%) de 6 a 10 anos, (19,16%) de 11 a 20 anos, (5,99%) com menos de 1 anos e (0,60%) de 21 a 22 anos. Os participantes, em sua maioria, são casados ou estão em união estável (74,3%), seguidos por solteiros (21%), divorciados (4,2%) e viúvos (0,60%). Os setores consultados foram: campo com (40,72%) de participantes, usina com (40,72%), administração com (11,38%) e frota com (7,19%).

No intuito de apresentar os resultados de forma mais clara e objetiva, esta sessão está dividida em tópicos, relacionados ao mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho.

3.2 RISCOS PSICOSSOCIAIS

Os riscos psicossociais foram medidos pelo PROART, onde os dados quantitativos descritivos foram apresentados com base nas frequências. A seguir serão apresentados os resultados obtidos em cada uma das escalas que compõem esse instrumento.

3.3 ESCALA DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (EOT)

A organização prescrita do trabalho refere-se à forma como as tarefas são estruturadas, distribuídas e controladas. Organização do Trabalho é preditora do estilo de gestão, das vivências de prazer-sofrimento, das estratégias de mediação do sofrimento no trabalho e dos danos psicossociais, deste modo, esta escala trata de uma dimensão fundamental e obrigatória nas investigações acerca da relação sujeito - trabalho – saúde (Facas, 2021).

A Escala da Organização do Trabalho é avaliada a partir de uma escala likert de frequência, composta por 5 pontos: 1 = Nunca, 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre.

Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator serão os seguintes: a) valores entre 1,00 a 2,29 representam altos riscos psicossociais, demonstrando um resultado negativo para organização o que demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las; b) valores entre 2,30 e 3,69 representa um resultado mediano, gerando um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho, demanda intervenções a curto e

médio prazo; c) valores entre 3,70 e 5,00 representam baixos riscos psicossociais, ou seja, aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na organização do trabalho (Facas; Mendes, 2018).

Abaixo podemos ver em percentual os resultados obtidos referentes ao primeiro fator dessa escala que trata da divisão das tarefas, seguido pelo segundo fator, que trata da divisão social do trabalho.

Tabela 1. Escala de Organização do Trabalho (EOT) - Fator: Divisão de Tarefas

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às Vezes	Frequentemente	Sempre
7,86%	9,67%	30,54%	18,48%	33,45%

Fonte: Autores

Essa escala busca avaliar o ritmo, prazos e condições oferecidos pela organização para a execução das tarefas. As tarefas significativas são mais favoráveis à saúde mental do trabalhador, ou seja, aquelas percebidas como importantes e necessárias trazem mais benefícios e conseqüentemente menor risco de adoecimento (Mendes, 2008).

Conforme apresentado na tabela o percentual de maior relevância se concentrou entre os pontos 3 e 5 da escala likert, o que significa que prevaleceu o resultado positivo para a organização. Vale salientar que o fato de termos 30,54% de respondentes que marcaram a opção “às vezes” pode sinalizar para problemas na gestão de divisão de tarefas, prazos e condições disponíveis para a consecução das atividades. Estudos apontam que a rigidez na prescrição de tarefas, associada à escassez de recursos e prazos apertados, contribui para o aumento do estresse ocupacional e da fadiga mental (Mendes; Araújo, 2010). Além disso, a falta de flexibilidade pode comprometer o engajamento e o sentimento de utilidade do trabalhador, gerando sentimentos de alienação e desvalorização (idem).

Tabela 2. Escala de Organização do Trabalho (EOT) - Fator: Divisão Social do trabalho

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às Vezes	Frequentemente	Sempre
9,23%	9,58%	30,74%	19,21%	31,24%

Fonte: Autores

Como foi demonstrado os percentuais obtidos também se concentraram entre os pontos 3 e 5, desta forma, apresentando novamente um resultados positivos para a organização, ou seja, considerando as formulações teóricas já descritas, podemos concluir que o trabalho nessa empresa, do ponto de vista da Organização Prescrita do Trabalho, auxilia na construção da identidade do sujeito, assim como o ambiente permite o desenvolvimento das relações sociais a partir da divisão das tarefas e da divisão social do trabalho (Pacheco; Silva, 2018).

Vale salientar que o fato de termos boa parte dos respondentes (30,54% para o fator divisão de tarefas e 30,74% para o fator divisão social do trabalho) que marcaram a opção “às vezes” pode sinalizar para



problemas na gestão de divisão de tarefas, prazos e condições disponíveis para a consecução das atividades. Estudos apontam que a rigidez na prescrição de tarefas, associada à escassez de recursos e prazos apertados, contribui para o aumento do estresse ocupacional e da fadiga mental (Mendes; Araújo, 2010). Além disso, a falta de flexibilidade pode comprometer o engajamento e o sentimento de utilidade do trabalhador, gerando sentimentos de alienação e desvalorização (Mendes; Araújo, 2010; Pacheco; Silva, 2018).

Facas (2021) afirma que as organizações marcadas por uma excessiva divisão de tarefas, demasiado controle e normas, com pouco espaço para negociação de ritmos e tempos para realização do trabalho, caracterizadas por modelos de gestão rígidos, tendem a ser geradoras de risco psicossocial. Tais modelos de gestão são apoiados nos princípios da racionalidade econômica e constituem um grande desafio para a prevenção do adoecimento ocupacional, uma vez que são os seus princípios os responsáveis pelos riscos ocupacionais.

3.4 ESCALA DE ESTILO DE GESTÃO (EEG)

O estilo de gestão é preditor dos riscos de sofrimento patogênico e riscos de danos psicossociais. Uma vez que os padrões de comportamento nas organizações definem o modo como as relações sociais de trabalho se dão, as possibilidades que o trabalhador tem em seu trabalho e as relações simbólicas estabelecidas entre ele e a organização da qual faz parte (Facas, 2021).

A Escala de Estilos de Gestão é avaliada a partir de uma escala likert de frequência, composta por 5 pontos: 1 = Nunca, 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre. Por se tratar de uma escala de 5 pontos, com variação de 1 a 5, o ponto médio a ser considerado é 3,00. Médias próximas ao ponto médio da escala significam uma presença moderada de determinado estilo, enquanto acima de 3,50 o padrão é predominante, abaixo de 2,50 é considerado pouco característico (Facas; Mendes, 2018).

Tabela 3. Escala de Estilo de Gestão (EEG) - Fator: Estilo de gestão individualista

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
20,90%	10,96%	28,56%	14,73%	24,85%

Fonte: Autores

Analisando os dados encontrados podemos perceber que o maior percentual (28,56%) encontra-se no ponto médio da escala likert (às vezes), ou seja, o resultado encontrado estabelece uma presença moderada do estilo de gestão individualista, porém os dois outros pontos (Frequentemente e Sempre) situados entre os 4 e 5 da escala, juntos formam uma percentual de 38,59%, demonstrando que há uma forte predisposição para que esse estilo se torne predominante na organização, o que configura um resultado preocupante, uma vez que, na atualidade esse estilo de gestão não é desejado, conforme esclarecem Facas e Mendes (2018), quando afirmam que esse estilo pode ser formado por pessoas com dificuldade de



reconhecimento do outro, além de não considerar os limites de realidade. As organizações onde esse padrão predomina são geralmente carismáticas, imbuídas de crenças coletivas de concentração de poder. Os comportamentos de seus membros são voltados para a preocupação com o próprio bem-estar (Facas, 2021).

Tabela 4. Escala de Estilo de Gestão (EEG) - Fator: Estilo de gestão coletivista

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às Vezes	Frequentemente	Sempre
11,11%	14,17%	29,01%	13,51%	32,20%

Fonte: Autores

O percentual que mais se destaca (32,20%) encontra-se no ponto 5 da escala likert, o que nos leva a afirmar que esse estilo de gestão é o que predomina nessa organização, o que vem a ser um aspecto positivo pois, segundo Facas e Mendes (2018), auxilia a interação profissional e a promoção de um bem-estar maior das pessoas no ambiente de trabalho. Porém, há de se observar que existe uma linha ascendente para que o estilo coletivista vá do predominante para o moderado (às vezes), corroborando com o resultado do fator/estilo de gestão anterior, que faz o caminho oposto, ou seja, neste ponto podemos vislumbrar que os estilos de gestão podem facilmente tomar o lugar um do outro.

Nesse sentido, a empresa precisa intervir com ações que fortaleçam o estilo desejado. Em se tratando do estilo de gestão coletivista, é possível afirmar que existe um engajamento das pessoas no cotidiano laboral, tendo em vista que os grupos/coletivos tendem a ser valorizados e reconhecidos (Paz; Mendes, 2008).

No estilo de gestão coletivista, a organização é vista como um grupo perfeito, refletindo orgulho, confiança e autoestima organizacional. A imagem da organização é uma divindade para a qual os membros fazem oferta como se tivesse uma missão importante e especial a ser cumprida. Os trabalhadores apresentam forte sentimento lealdade, dependência e pertencimento à organização. Diretamente ou indiretamente são estimulados os grandes esforços pessoais e os membros agem em favor organizacional, mesmo que o retorno recebido seja insignificante. A predominância deste estilo caracteriza um modo de gestão que preza pela idealização, coesão e união (Facas, 2021).

De acordo com Facas (2021), as situações que aproximam os trabalhadores dos processos de gestão são importantes na criação de acordos, regras e normas, o que é fundamental para o enfrentamento dos riscos psicossociais. Para isso, é necessário que haja uma abertura dos gestores e supervisores, ou seja, o estilo de gestão precisa estar alinhado com a organização do trabalho.

Apesar dos dados supracitados, vale a menção aos pontos “nunca” e “raramente”, que juntos somam 25,28%, sinalizando para a possibilidade da presença de estilos de gestão individualista, que tendem a desencadear ambientes de medo e silêncio organizacional, enquanto estilos mais participativos favorecem apoio social e bem-estar no trabalho (Limongi-França, 2011).



3.5 ESCALA DE ÍNDICE DE SOFRIMENTO NO TRABALHO (EIST)

O sofrimento no trabalho é compreendido como resultado da tensão entre as exigências da organização e as capacidades ou valores do sujeito. A Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho se refere às vivências dos trabalhadores em relação ao seu trabalho atual. Os itens estão relacionados às formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização.

É avaliada a partir de uma escala likert de frequência, composta por 5 pontos. Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator serão os seguintes: a) valores entre 3,70 e 5,00 - Risco Alto: Resultado Negativo; b) valores entre 2,30 e 3,69 - Risco Médio: Resultado mediano; c) valores entre 1,00 a 2,29 - Risco Baixo: Resultado positivo (Facas; Mendes, 2018).

Tabela 5. Escala de Índice de Sofrimento no Trabalho (EIST) - Fator: Falta de Sentido no Trabalho

1	2	3	4	5
Nunca 68,00%	Raramente 8,18%	Às Vezes 15,10%	Frequentemente 3,06%	Sempre 5,66%

Fonte: Autores

Os percentuais obtidos demonstram que 68% das respostas se concentraram no ponto 1, portanto, concluímos que há um risco baixo de predominância desse fator, o que determina um resultado positivo para a organização, uma vez que, segundo Oliveira (2003), quando a tarefa apresenta um conteúdo significativo para o trabalhados, ele tende a se motivar e se torna menos propenso ao adoecimento, além de ser mais produtivo para a organização, assim esta organização precisa observar os pontos que geram esses resultados, afim de mantê-los e fortalece-los.

Tabela 6. Escala de Índice de Sofrimento no Trabalho (EIST) - Fator: Esgotamento Mental

1	2	3	4	5
Nunca 54,57%	Raramente 11,15%	Às Vezes 24,70%	Frequentemente 4,87%	Sempre 4,72%

Fonte: Autores

Conforme podemos observar, 54,57% dos resultados estão no ponto 1 da escala likert, ou seja, o fator esgotamento mental não representa um risco psicossocial considerável para a organização, sendo um dado bastante positivo, uma vez que a síndrome de Burnout tem como principal característica este fator, que muitas vezes é ocasionado pela pressão excessiva no trabalho (OMS, 2022) e por metas estabelecidas, por vezes quase inatingíveis (Mendes, 2008).

Tabela 7. Escala de Índice de Sofrimento no Trabalho (EIST) - Fator: Falta de Reconhecimento

1	2	3	4	5
Nunca 54,57%	Raramente 11,15%	Às Vezes 24,70%	Frequentemente 4,87%	Sempre 4,72%

Fonte: autores

Mais uma vez os resultados obtidos se fixaram no ponto 1 da escala, confirmando que a falta de reconhecimento também não é um fator preocupante para a organização. A questão do reconhecimento no trabalho aumenta de importância nas organizações devido ao crescimento da economia globalizada. Estudos mostram que a falta de reconhecimento é um componente crítico da EIST, com impacto significativo sobre o sofrimento e a saúde mental dos trabalhadores (Marinho et al., 2025).

3.6 ESCALA DE DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO (EDT)

A quarta e última é a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho refere-se às disfunções físicas, psicológicas e sociais provocadas pelo embate do colaborador com determinada organização do trabalho e seus estilos de gestão predominantes, além de vivências de sofrimento. É formada por três fatores: Danos Psicológicos, Danos Sociais e Danos Físicos.

Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator serão os seguintes: a) valores entre 3,70 e 5,00 - Risco Alto: Resultado Negativo; b) valores entre 2,30 e 3,69 - Risco Médio: Resultado mediano; c) valores entre 1,00 a 2,29 - Risco Baixo: Resultado positivo (Facas; Mendes, 2018).

Tabela 8. Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT) - Fator: Danos Psicológicos

1	2	3	4	5
Nunca 57,40%	Raramente 8,81%	Às Vezes 31,22%	Frequentemente 2,05%	Sempre 0,52%

Fonte: Autores

Analisando os percentuais encontrados, verificamos um resultado positivo para a organização, uma vez que apresenta baixo risco de danos, tendo em vista que 57,40% das respostas se concentraram no ponto 1 (nunca). O dano psicológico é uma disfunção, um transtorno que afeta a esfera da vontade, limitando consideravelmente a capacidade do trabalhador, afetando o seu bem-estar mental, interferindo na vida pessoal, profissional e social (Guedes, 2008). Para que haja a sua caracterização é necessário mencionar o fator que causa o dano, o sujeito que sofre esse dano e o nexos causal que une os dois (Guedes, 2008).

Tabela 9. Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT) - Fator: Danos Sociais

1	2	3	4	5
Nunca 74,85%	Raramente 13,94%	Às Vezes 9,75%	Frequentemente 0,94%	Sempre 0,52%

Fonte: Autores

Segundo Gonçalves (2014), os danos sociais são aqueles que causam um déficit no nível de vida da coletividade e que decorrem de condutas socialmente negativas. Na tabela acima podemos verificar que a organização apresenta baixo risco psicossocial relacionado a danos sociais, pois 74,85% do total está

concentrado no ponto 1 da escala likert.

Tabela 10. Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT) - Fator: Danos Físicos

1	2	3	4	5
Nunca 58,03%	Raramente 16,07%	Às Vezes 20,58%	Frequentemente 2,39%	Sempre 2,93%

Fonte: Autores

A Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT), permite identificar sinais precoces de adoecimento psíquico, destacando a importância do monitoramento contínuo e da implementação de políticas organizacionais de promoção da saúde. Segundo dados encontrados, os Danos Físicos (58,03% sinalizados como “nunca”) corroboram com os resultados dos fatores anteriores no que se refere a um resultado positivo para a organização.

É necessário observar que, apesar do resultado positivo nos três fatores, os percentuais dos danos psicológicos e físicos predominantes foram seguidos pelo ponto 3 (31,22% e 20,58%, respectivamente, sinalizados como “às vezes”), ou seja, existem trabalhadores que apresentam um risco moderado. Desta forma, podemos vislumbrar que, caso a organização não invista em atitudes para manter o nível de risco predominante (risco baixo), ela pode sofrer uma mudança negativa ao longo do tempo, produzindo danos psicossociais. Danos psicossociais são consequências físicas, emocionais ou sociais decorrentes da exposição prolongada a contextos laborais adversos. Entre os principais danos identificados estão: distúrbios do sono, irritabilidade, depressão, dores musculares, uso de psicofármacos e isolamento social (Andrade et al., 2024).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo investigar os riscos psicossociais em trabalhadores de uma usina do setor sucroalcooleiro, através da aplicação do PROART (Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho).

Conforme resultados obtidos, concluímos que em todas as escalas propostas pelo instrumento, a empresa pesquisada apresentou um resultado positivo no que se refere aos percentuais gerais encontrados: A Escala de Organização do Trabalho (EOT), tanto a divisão de tarefas quando a divisão social do trabalho apresentaram riscos psicossociais baixos; A Escala de Estilo de Gestão (EEG) demonstrou um estilo de gestão mais voltado para o Estilo Coletivista, apesar dos resultados também apresentarem dados que mostram certa fragilidade desse modelo de gestão, abrindo espaço para o estilo individualista, caso a organização não programe ações de manutenção do estilo desejado; A Escala de Índice de Sofrimento no Trabalho (EIST) apresentou um resultado positivo (com a maioria dos fatores situados entre “nunca” e “raramente”); e, por fim, a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT), também se apresentou um



resultado positivo para a organização, demonstrando baixo risco para presença de danos psicológicos, sociais e físicos.

No que se refere aos resultados positivos desse estudo, que por vezes contrariam a literatura existente sobre o tema, uma possível explicação deve-se ao fato de que em 2016 a organização optou por uma significativa mudança de gestão, além da implantação de vários projetos relacionados à qualidade de vida no trabalho (QVT) e ações de endomarketing, o que ocasionou uma forte mudança na cultura organizacional e, conseqüentemente, melhoria do clima organizacional.

Dentre as possíveis lacunas do estudo, é importante destacar que foram excluídos os trabalhadores temporários, o que, pela importância do grupo em questão, indica a necessidade de incluí-los em futuras pesquisas. Por fim, entendemos que esta pesquisa possibilitou reflexões acerca da temática no setor sucroalcooleiro, setor esse que é pouco pesquisado e de fundamental importância para a economia do país. Os resultados deste estudo poderão fornecer subsídios para a criação de modelos e práticas de intervenção, ligados a identificação, avaliação e gestão dos riscos psicossociais, com foco na prevenção e promoção da saúde mental dos trabalhadores.



REFERÊNCIAS

ANDRADE, Marcela Alves; ANDREWS, David; SATO, Tatiana de Oliveira. Psychosocial work aspects, work ability, mental health and SARS-CoV-2 infection rates of on-site and remote Brazilian workers during the COVID-19 pandemic – a longitudinal study. *BMC Public Health*, 24, p. 2767-2782, 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social: Boletim estatístico mensal de benefícios por incapacidade, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/dezembro/mps-lanca-boletim-estatistico-mensal-de-beneficios-por-incapacidade>

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Ed. Cortez, 1992.

FACAS, Emilio Peres. *PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho*. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

FACAS, Emilio Peres; MENDES, Ana Magnólia. *Estrutura fatorial do protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho. Núcleo Trabalho, psicanálise e Crítica social*, 2018.

FISCHER, Frida Marina. Relevance of psychosocial factors at work for workers' health. *Revista de Saúde Pública*, 46, p. 401-406, 2012.

GOLDBERG, David Paul.; HUXLEY, Peter. *Common mental disorders: a bio-social model*. Reno: Tavistock/Routledge, 1992.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

KRAEMER, Helena Chmura et al. How do risk factors work together? Mediators, moderators, and independent, overlapping, and proxy risk factors. *American journal of psychiatry*, 158, (6), p. 848-856, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAPA – Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. *Informações sobre a política de crédito rural no Brasil*. Disponível em: <http://www.agricultura.gov.br/politicaagricola/credito-rural>. Acesso em: 12 nov. 2022.

MARINHO, Alessandro Simões; OLIVEIRA, Valéria Marques; SILVA, Edneusa Lima; BRITO, Hérica Landi. Aplicação da Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho e a percepção de fatores de riscos psicossociais por técnicos em Segurança do Trabalho. *Research Society and Development*, 14(4), p. 144-157, Doi: <https://doi.org/10.33448/rsd-v14i4.48470>

MENDES, Ana Magnólia. *A organização do trabalho como produto da cultura e a prevenção do estresse ocupacional: o olhar da psicodinâmica do trabalho*. Estresse e Cultura Organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. Violência e sofrimento ético: contribuições da psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica*. São Paulo: Ed. Mackenzie, p. 91-106, 2010.



OLIVEIRA, Nildete Terezinha de. Somatização e sofrimento no trabalho. *Textos & Contextos* (Porto Alegre), 2, (1), p. 1-14, 2003.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, 1984. Disponível em: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO). Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMSorganiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 15 nov. 2022.

PACHECO, Taís Poncio; SILVA, Rosalia Maria. Risco Psicossocial para servidores da universidade pública na região norte do Brasil. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, 18 (1), p. 335-344, 2018.

PAZ, Maria das Graças Torres; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Estilos de funcionamento organizacional. In. SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, p. 162-178, 2008.

RODRIGUES, Carlos Manoel; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psic.: Teor. e Pesq.*, 36, (e36nspe19) =, p. 1-9, 2020.

SILVA, Mariana Pereira da; BERNARDO, Marcia Hespagnol; SOUZA, Heloísa Aparecida. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41, p. 202-234, 2016.

ZANELLI, José Carlos; KANAN, Lilia A. *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam*. Lages: Editora Uniplac, 2018.