

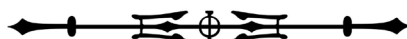
Paper do NAEA

Bem-estar de trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba, Pará

Cleideane Lima de Moraes¹

Thiago Almeida Vieira²

Iani Dias Lauer-Leite³



RESUMO

O objetivo deste trabalho foi avaliar o bem-estar dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba (PA). Participaram 52 trabalhadores, na faixa etária de 20 a 59 anos, em sua maioria com tempo médio de até 3 anos. Para averiguar o bem-estar foi utilizado o questionário de Indicadores de Bem-Estar Pessoal nas Organizações. O método utilizado foi quantitativo, através de questionário com indicadores de bem-estar pessoal nas organizações, que medem o nível de satisfação dos pesquisados sobre aspectos relacionados ao ambiente de trabalho. O bem-estar dos trabalhadores apresentou média geral de 61%. O Fator com maior nível de bem-estar foi o Suporte Ambiental (73,25%), já os fatores com níveis médios mais baixos foram os fatores Autonomia (42,25%), Salário (52,5%) e Relação com a Chefia (56,75%). A pesquisa é importante para conhecimentos iniciais acerca do bem-estar dos trabalhadores deste setor no município de Itaituba.

Palavras-chave: Bem-estar. Setor Madeireiro. Amazônia.

1 Administradora, Mestre em Sociedade, Ambiente e Qualidade de Vida. Universidade Federal do Oeste do Pará. E-mail: cleideanni@hotmail.com.

2 Doutor em Ciências Agrárias, Docente do Programa de Mestrado em Sociedade, Ambiente e Qualidade de Vida. Universidade Federal do Oeste do Pará. E-mail: thiago.vieira@ufopa.edu.br.

3 Doutora em Psicologia, Docente do Programa de Mestrado em Sociedade, Ambiente e Qualidade de Vida. Universidade Federal do Oeste do Pará. E-mail: ianilauer@gmail.com.

ABSTRACT

The objective of this study was to evaluate the wellbeing of workers in the timber sector in the municipality of Itaituba (PA). The method used was quantitative, (via a questionnaire with indicators of personal well-being in the organizations), To measure the level of satisfaction of the participants on aspects related to the working environment. the subjective well-being of workers in the timber sector in the municipality of Itaituba (PA), as a general average, presented a calculated level of 61%. the factor with the highest level of satisfaction on the questionnaire, was Environmental Support (73.25%), the factors identified with lower average levels were Autonomy (42.25%), Salary (52.5%) and Relationship with the Chief of Staff (56.75%). The research is not conclusive in the sense that the factors studied do not completely define the well-being of the workers in the companies, but it is important for our initial knowledge about the wellbeing of the workers of this sector in the municipality of Itaituba.

Keywords: Wellbeing of Workers. Timber sector. Amazon.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida pode ser mensurada baseada em critérios objetivos em relação ao atendimento das necessidades humanas, na percepção pessoal ou do grupo, e de seu bem-estar subjetivo (COSTANZA et al., 2007). Os autores afirmam ainda que os indivíduos avaliarão o atendimento das necessidades humanas de forma distinta, considerando o contexto sociocultural ao qual estão inseridos e que o bem-estar subjetivo é mensurado a partir de respostas a questões relacionadas à felicidade, satisfação com a vida, utilidade ou bem-estar.

A avaliação subjetiva dos indivíduos sobre a sua vida é definida por Diener e Chan (2011), como bem-estar subjetivo. Os autores dizem que esta avaliação é feita a partir da satisfação com a vida, bem como baseada em sentimentos e emoções, ao analisarem a presença de emoções positivas e ausência de emoções negativas. Concluindo que o bem-estar subjetivo pode ser avaliado incluindo várias categorias como otimismo, ausência de raiva e satisfação com o trabalho.

Não existe consenso na literatura sobre a definição dos termos qualidade de vida e bem-estar subjetivo relacionados ao mundo do trabalho. Quanto aos estudos relacionados ao bem-estar no trabalho, Essays (2013) afirma que a satisfação no trabalho é a forma mais estudada do bem-estar subjetivo. Para este autor, mesmo existindo muitos estudos sobre bem-estar no trabalho, estes ainda não conseguiram explicar totalmente o assunto, devido as pesquisas na área ainda serem incompletas.

Apesar da limitação citada, Essays (2013) afirma que é importante que estudos sobre bem-estar no trabalho sejam realizados. Para Ribeiro e Silva (2018), é necessário que a felicidade e o bem-estar sejam estudados no contexto organizacional, pois pode-se ter ambientes instáveis, ocasionados por mudanças existentes no contexto do trabalho, incluindo o desemprego, além de problemas existentes na sociedade que podem afetar negativamente os indivíduos.

Existem na literatura diversos instrumentos desenvolvidos para a mensuração do bem-estar nas organizações. Nesta pesquisa foi utilizado o Indicador de Bem-Estar Pessoal nas Organizações, validado por Dessen e Paz (2009). O instrumento é composto por dez fatores, que são: Reconhecimento, Salário, Relação com a Chefia, Relação com os Colegas de Trabalho, Relação com os Clientes, Identificação com a Organização, Oportunidades de Crescimento, Condições de Trabalho, Valorização do Trabalho e Realização.

Diante do exposto, este trabalho objetivou avaliar o bem-estar pessoal dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba, região oeste do estado do Pará.

METODOLOGIA

Quanto aos objetivos, esta pesquisa se caracteriza como descritiva, que segundo Prodanov e Freitas (2013) consiste na coleta, análise e organização dos dados sem manipulá-los, ou seja, sem que haja interferência do pesquisador. Em relação à forma de abordagem do problema, trata-se de um estudo quantitativo. O desenho da pesquisa foi do tipo transversal, que de acordo com Shaughnessy, Zechmeister e Zechmeister (2012) se caracteriza por retirar uma ou mais amostras da população em determinado momento.

A pesquisa foi realizada com trabalhadores do setor madeireiro do município de Itaituba, região oeste do estado do Pará, especificamente com empresas que trabalham de forma legalizada. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2016, havia 30 empresas legalizadas no município em questão, totalizando 330 trabalhadores.

Considerando as características geográficas do município, bem como o difícil acesso a algumas empresas (madeireiras, serrarias e movelarias), situadas em locais distantes, o foco da pesquisa se deu na sede do município e distritos distantes no máximo 30 km da sede. A amostra é representada por seis empresas, das quais participaram 90% dos trabalhadores que atuam nestas empresas, totalizando 58 trabalhadores.

Após a coleta de dados foram excluídos da amostra os participantes que não preencheram o mínimo de 90% dos questionários (RAFALSKI; ANDRADE, 2017), restando um total de 52 participantes. Os trabalhadores presentes na amostra estão nas respectivas empresas há mais de três meses, tempo considerado mínimo para que o indivíduo conheça o seu local de trabalho, conforme sugere Dessen (2010).

Utilizou-se como instrumento para coleta de dados, questionário autoaplicável, desenvolvido e validado por Dessen e Paz (2010). O questionário que as autoras denominaram de Indicadores de Bem-Estar Pessoal nas Organizações, utiliza escala Likert de 5 pontos, e varia de 0 (nunca) a 4 (sempre).

Inicialmente o questionário possuía 61 itens (DESSEN; PAZ, 2010). Depois foi revalidado por Dessen (2010), passando a ser considerados apenas 49 itens subdivididos em 10 fatores, quais sejam: salário (6 itens, $\alpha=0,91$); relação com a chefia (6 itens, $\alpha=0,93$); relação com colegas (6 itens, $\alpha=0,87$); relação com clientes (3 itens, $\alpha=0,76$); autonomia (4 itens, $\alpha=0,80$); identificação com a organização (6 itens, $\alpha=0,90$); identificação com o trabalho (6 itens, $\alpha=0,87$); oportunidades de crescimento (4 itens, $\alpha=0,82$); suporte ambiental (4 itens, $\alpha=0,79$); valorização do trabalho (4 itens, $\alpha=0,75$).

Para a coleta de dados, entrou-se em contato pessoalmente com o representante de cada empresa, explicando os objetivos da pesquisa e solicitando acesso aos trabalhadores. Após autorização, foi feita a primeira abordagem ao participante para explicar os objetivos da pesquisa e obter o consentimento por escrito de cada um deles, assinando o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE). Diante do aceite individual, foram entregues questionários impressos aos participantes e recolhidos posteriormente. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Esperança de Ensino Superior (IESPES), vinculado à Plataforma Brasil, com Parecer de aprovação nº 2.374.851.

Os dados foram tabulados e analisados mediante estatística descritiva, por meio dos programas Excel for Windows® e Statistical Analysis Software (PSPP), versão 1.0.1. As médias foram calculadas por meio da estatística descritiva, posteriormente transformadas em porcentagem. Foi realizado o teste de confiabilidade, apresentando alpha de Cronbach de 0,89. De acordo com Field (2010), a partir de 0,8 tem-se valor considerado muito bom, de modo que podem ser aceitos valores a partir de 0,7.

PERFIL DOS TRABALHADORES DO SETOR MADEIREIRO DE ITAITUBA (PA)

Dos 52 participantes, 78,4% eram do sexo masculino e 21,6% do feminino. A idade variou de 20 a 59 anos e o salário de R\$ 902,00 a R\$ 3.000,00 (Tabela 1). O intervalo de idade mostra que os trabalhadores estão na fase de plena capacidade produtiva.

Tabela 1: Perfil dos trabalhadores do setor madeireiro participantes da pesquisa, Itaituba, Pará

Faixa Etária	Sexo (%)	
	Masculino	Feminino
20 a 29	31,4	9,8
30 a 39	33,3	9,8
40 a 49	7,8	2
50 a 59	5,9	0
Total	78,4	21,6
Salário		
Até R\$ 1.000,00	22,4	2,0
R\$ 1.001,00 a R\$ 1.500,00	24,5	4,1
R\$ 1.501,00 a R\$ 2.000,00	16,3	6,1
R\$ 2.001,00 a R\$ 2.500,00	6,1	6,1
R\$ 2.501,00 a R\$ 3.000,00	10,2	2,0
Total	79,6	20,4
Tempo de Serviço		
Até 1 ano	17,6	13,7
1,1 a 3 anos	43,1	5,9
3,1 a 5	9,8	2
5,1 a 7	5,9	0
7,1 a 10	2	0
Total	78,4	21,6

Fonte: Esta pesquisa, 2018.

Uma grande parte dos participantes está na faixa etária de 30 a 39 anos, com 43,1%, outros 41,2% são representados por jovens na faixa etária de 20 a 29 anos, e com base no Art. 1º, § 1º da Lei nº Lei nº 12.852/2013, podemos considerar que a quantidade de jovens é bastante representativa nas empresas estudadas. Já a faixa etária de 40 a 59 anos representa apenas 15,7% da amostra.

Quanto ao salário, os resultados mostram que 49,0% dos participantes recebem de R\$ 1.001,00 a R\$ 1.500,00, outros 34,7% recebem salários entre R\$ 1.501,00 a R\$ 2.500,00. Existindo ainda uma pequena parcela de trabalhadores que recebem salários entre R\$ 2.501,00 a R\$ 3.000,00.

Em relação ao tempo de serviço, a maioria dos trabalhadores (53,1%) está vinculada às empresas estudadas há menos de três anos. Já 24,5% dos trabalhadores estão no emprego em um intervalo de tempo de 7 a 10 anos. Para Dessen (2010) a autoavaliação do trabalhador quanto ao seu bem-estar no trabalho é mais precisa quando este exerce sua função há mais de três meses no seu emprego, pois é considerado tempo mínimo para que se conheça o local de trabalho.

Observou-se que os participantes com maiores salários estão na faixa etária de 20 a 40 anos. Já os trabalhadores que recebem os menores salários estão na faixa etária de 41 a 60 anos, conforme Tabela 2.

Tabela 2: Frequência (%) de salário por faixa etária dos trabalhadores de empresas madeireiras de Itaituba, Pará

Faixa de salários (em reais)	Faixa Etária (%)				Total
	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	
Até 1.000,00	13,46	9,62	5,77	3,85	32,69
1.001,00 a 1.500,00	19,23	21,15	3,85	3,85	48,08
1.501,00 a 2.000,00	3,85	7,69	0	0	11,54
2.001,00 a 2.500,00	1,92	3,85	0	0	5,77
2.501,00 a 3.000,00	1,92	0	0	0	1,92
Total	40,38	42,31	9,62	7,69	100

Fonte: Esta pesquisa, 2018.

A Tabela 3 mostra o salário dos participantes em função do tempo de serviço na empresa. Observa-se que, grande parte dos trabalhadores está há menos de três anos nas empresas pesquisadas e recebem até R\$ 1.500,00. Os maiores salários pertencem aos trabalhadores com vínculo empregatício há menos de cinco anos de trabalho.

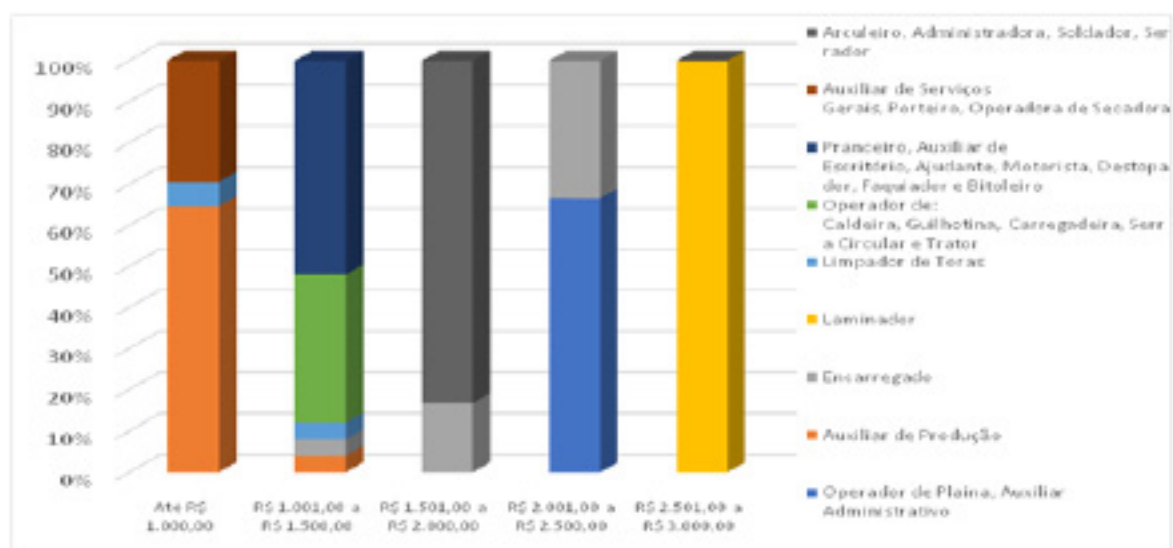
Tabela 3: Frequência (%) de percepção de salário por tempo de serviço dos trabalhadores de empresas madeireiras de Itaituba, Pará

Faixa de salários (em reais)	Tempo de Serviço (em anos)					Total
	Até 1	1,1 a 3	3,1 a 5	5,1 a 7	7,1 a 10	
Até 1.000,00	10%	6%	6%	6%	4%	32%
1.001,00 a 1.500,00	6%	16%	14%	6%	6%	48%
1.501,00 a 2.000,00	4%	4%	2%	0%	2%	12%
2.001,00 a 2.500,00	2%	2%	2%	0%	0%	6%
2.501,00 a 3.000,00	2%	0%	0%	0%	0%	2%
Total	24%	28%	24%	12%	12%	100%

Fonte: Esta pesquisa, 2018.

Foram analisados ainda as funções existentes nas empresas pesquisadas em relação ao salário recebido pelos trabalhadores. O Gráfico 1 mostra que foram identificados 25 cargos/ funções distintos dentro das empresas pesquisadas. O cargo que possui maior retribuição é o de Laminador, seguido por Auxiliar Administrativo, Encarregado e Operador de Plaina, com valores acima de R\$ 2.000,00. Já os cargos com retribuição menores são os de Auxiliar de Produção, Auxiliar de Serviços Gerais, Limpador de Toras, Operador de Secadora e Porteiro, com valores até R\$ 1.000,00.

Gráfico 1: Cargos no setor madeireiro e classes de salário, Itaituba, Pará



Fonte: Esta pesquisa, 2018.

Ao analisar esses dados em função do tempo em que os trabalhadores estão alocados neles, foi possível observar que os cargos em que os trabalhadores permaneceram por mais tempo são os de Encarregado, Faquiador, Limpador de Toras, Operador de Carregadeira e Operador de Secadora.

A literatura relacionada ao comportamento organizacional costuma apresentar como uma das explicações possíveis sobre a conduta relacionada à permanência no emprego, mesmo que estes não sejam muito atrativos, de acordo com a idade, diferenciando os grupos em geração Baby Boomers, X e Y. Segundo Comazzetto et al. (2016), o primeiro grupo é caracterizado por pessoas nascidas até 1964, o segundo por aqueles nascidos entre 1965 a 1977, já os últimos são os nascidos de 1978 em diante. Chudzikowski (2012) afirma que os trabalhadores mais jovens tendem a buscar ambientes mais desafiadores e almejam desenvolvimento na carreira, indo em busca de novos cenários organizacionais.

Os resultados encontrados neste trabalho contrariam os achados por Chudzikowski (2012), uma vez que o perfil dos trabalhadores que está há mais tempo no emprego não é homogêneo quanto à faixa etária, variando entre 29 a 56 anos, estando em seus respectivos empregos de 7 a 10 anos. Inclusive para um dos cargos não houve diferença salarial entre trabalhadores com menos de um ano nas empresas, o que leva a crer que não houve promoção no cargo. Pode ainda ser o fator explicativo para trabalhadores que possuem 42 e 56 anos.

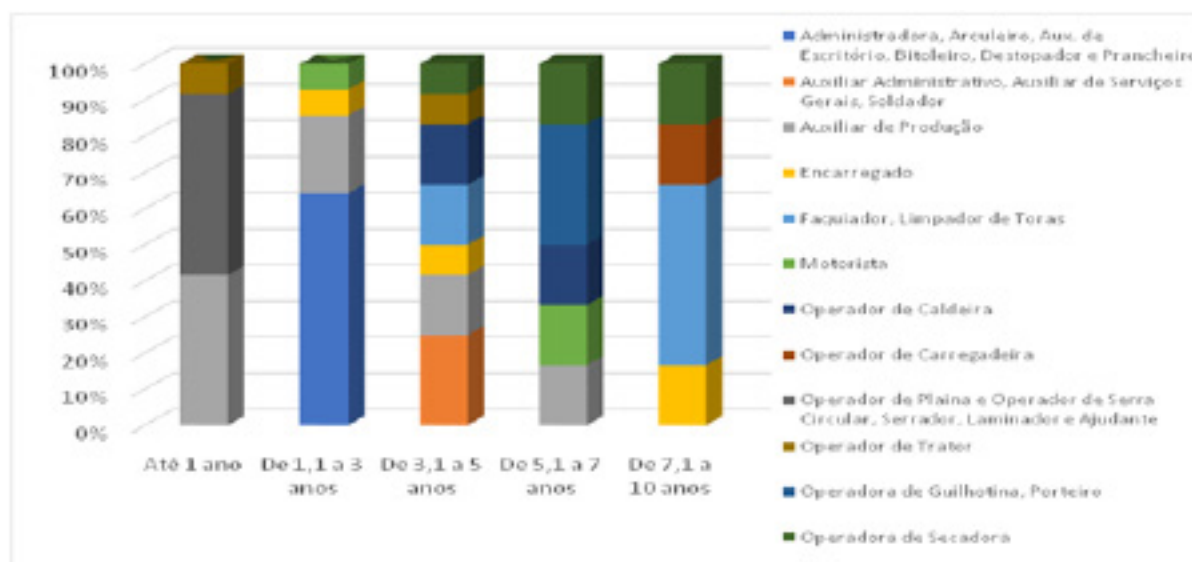
Outra explicação possível é a falta de alternativas em relação à disponibilidade de empregos na região, e/ou a visão dos trabalhadores de que as vagas existentes no mercado não são melhores que as suas condições atuais. Guimarães (2012) fez um estudo comparativo entre as dificuldades encontradas por jovens brasileiros e japoneses para encontrar empregos: para os brasileiros as principais dificuldades apontadas foram falta de experiência e treinamento adequados, além da concorrência pela vaga; já para os jovens em Tóquio, as principais dificuldades apontadas foram a idade e condições de trabalho e salário inaceitáveis.

Já os cargos de Ajudante, Auxiliar de Produção, Limpador, Operador de Plaina, Operador de Serra Circular, Operador de Trator e Serrador são ocupados por trabalhadores que estão há menos tempo nas empresas. Quanto ao tipo de rotatividade não é possível inferir pelos resultados se são controladas pela empresa ou pelo mercado, no entanto Santana, Santos e Oliveira (2008) informam que as indústrias madeireiras no Pará sofreram baixas na produção com a crise econômica mundial em 2007, conseqüentemente reduzindo a oferta de empregos.

Apenas as questões econômicas não explicam a alta rotatividade especificamente nos cargos acima. Lira (2015) desenvolveu uma pesquisa com uma empresa madeireira no município de Santarém-PA, e observou que a alta rotatividade advinha das funções de ajudante de produção e servente, funções ligadas a maiores incidências de acidentes de trabalho, podendo gerar insatisfação aos trabalhadores. Um estudo realizado por Mota e Salvi (2015), procurando ouvir os responsáveis pelos colaboradores de 16 empresas localizadas no Oeste do Paraná, identificou que nas perspectivas destes as principais razões pela dificuldade em manter o pessoal era a falta de interesse dos colaboradores, seguidos pela falta de mão-de-obra no mercado e média salarial.

A partir das informações contidas nas Tabelas 3 e 4, e nos Gráficos 1 e 2 é possível observar que não existe uma diferença expressiva em relação ao tempo de serviço na empresa em função dos salários recebidos, quando observamos os maiores salários disponíveis. No entanto, quando analisamos os cargos com retribuições menores e o tempo em que estão ocupados, uma explicação possível é que as empresas adotam sistemas de promoções, ainda que estes não sejam formalizados e rigorosamente seguidos.

Gráfico 2: Frequência de Cargos de trabalhadores de empresas madeireiras de Itaituba (PA) por tempo de serviço



Fonte: Esta pesquisa, 2018.

Em relação à composição salarial adotada, a partir dos dados obtidos, pode-se inferir que a especialização e conhecimentos técnicos internos sejam levados em consideração para a decisão do valor das remunerações e que existam cargos considerados mais importantes dentro das empresas estudadas, que possivelmente sejam essenciais para o negócio. Isto

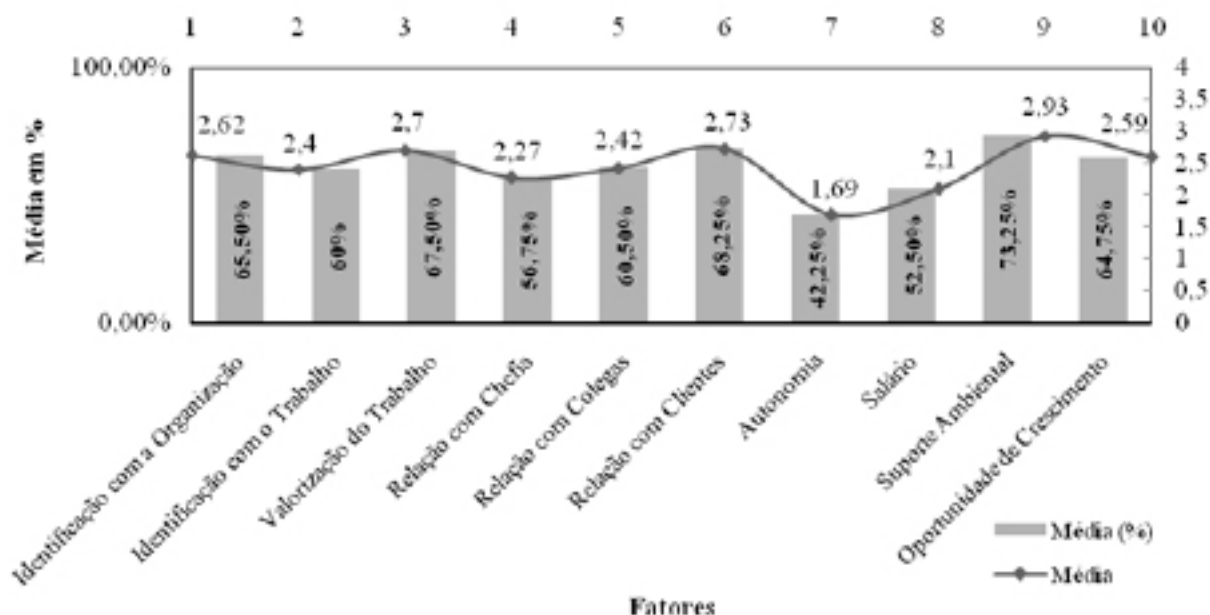
foi possível constatar ao se observar que o trabalhador com cargo de Laminador recebe maior salário encontrado, estando ocupado há menos de um ano na empresa. De acordo com o Código Brasileiro de Ocupações (CBO), a exigência para a ocupação do cargo é Ensino Fundamental, não necessitando de qualificações específicas, apenas experiência de no mínimo de um a dois anos.

Para Silvério (2017), existem funções que são essenciais para uma organização, alguns chamados de talentos estratégicos, que desempenham funções-chave para a vantagem competitiva do negócio. Segundo Bryant e Allen (2013), quando questionam os seus clientes sobre o motivo pelo qual as pessoas trocam de emprego, o salário geralmente é a primeira ou segunda resposta, no entanto os autores afirmam que as causas da intenção de troca de emprego devem ser investigadas, pois geralmente estão relacionadas a insatisfação com o trabalho e falta de comprometimento organizacional.

BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES DO SETOR MADEIREIRO DE ITAITUBA (PA)

O Gráfico 3 mostra os fatores analisados nesta pesquisa, que influenciam no bem-estar pessoal nas organizações. Ressaltamos que os valores não correspondem a porcentagem de trabalhadores satisfeitos nas organizações estudadas e sim a média de resposta em relação a cada fator expresso em porcentagem.

Gráfico 3: Contribuição de cada fator no bem-estar de trabalhadores do setor madeireiro de Itaituba, Pará



As variáveis pertencentes ao Fator 1 - Identificação com a Organização, agrupam ideias relacionadas à confiança na organização e admiração em relação ao trabalho desenvolvido

pela organização, bem como a sensação de pertencimento e ao orgulho por fazer parte desta. Os resultados encontrados na pesquisa apresentaram como média das respostas níveis de satisfação de 65,5%.

Um estudo realizado por Cavazotte, Araújo e Abreu (2017), para avaliar as correlações entre a identidade organizacional, o alinhamento dos valores e a intenção de saída voluntariamente por parte de funcionários públicos de duas instituições federais na área da cultura, demonstrou que existe alta correlação entre os aspectos identidade organizacional e alinhamento de valores, bem como entre identidade organizacional e intenções de sair. Os autores explicam ainda que quando os trabalhadores se identificam com os valores organizacionais a identidade organizacional é fortalecida, diminuindo a intenção de saída voluntária do trabalhador.

Oliveira e Sacilotti (2013) afirmam que as organizações devem desenvolver qualidades que gerem nos colaboradores sentimento de respeito e empatia. Algumas variáveis presentes na Dimensão Identificação Organizacional proposta pelos autores, tais como significado da tarefa, identidade da tarefa e variedade da habilidade, estão presentes no modelo proposto por Dessen e Paz (2010) como Identificação com o Trabalho. Estas últimas autoras incluem ainda aspectos “relacionados a gostar do que faz”, em que os trabalhadores apresentaram níveis médios de satisfação de 60% em relação a este fator, Gráfico 3.

Ao realizar pesquisa com profissionais do Núcleo de Apoio a Saúde da Família (NASF), Leite, Nascimento e Oliveira (2014) demonstraram que mesmo em meio a dificuldades encontradas para a realização das atividades, quando os profissionais realizam atividades que gostam, isso traz satisfação no trabalho. Os autores, ao entrevistarem um dos profissionais, reportam que este definiu sua qualidade de vida como de média a boa, afirmando que tinha dificuldades, mas gostava muito do trabalho, que apesar dos empecilhos fazia algo que o deixava feliz.

Outro aspecto avaliado no trabalho foi o Fator 3 - Valorização do Trabalho, relacionado à percepção de importância das atividades desenvolvidas, bem como os impactos dos resultados pessoais nos resultados organizacionais. As respostas dos trabalhadores sobre a valorização do seu trabalho levaram a média geral de 67,5% de satisfação.

Para Macareno (2006), as teorias modernas de Gestão de Pessoas defendem a valorização do trabalho como requisito essencial para retenção de talentos, valorização esta entendida pela importância das atividades desenvolvidas pelos profissionais para o alcance dos objetivos organizacionais. No entanto, para que ocorra esta valorização, segundo o autor, é necessário que haja o processo de comunicação, sendo indispensável o feedback por parte dos gestores.

Os fatores relacionados à satisfação dos trabalhadores com as questões relacionais em seu ambiente de trabalho foram divididos em três, que são: Fator 4 – Relação com a chefia, Fator 5 – Relação com os colegas e Fator 6 – Relação com os clientes. Destes, o fator que apresentou média de satisfação mais alta foi relação com os clientes (68,25%), seguido pelo fator relação com os colegas (60,5%) que apresentou níveis de satisfação mais baixos na relação com a chefia (56,75%).

Di Fabio et al. (2016) realizaram estudo para avaliar as propriedades psicométricas da Escala de Gestão Relacional Positiva (PRMS), com trabalhadores italianos, e mostraram correlações positivas entre Workplace Relational Civility Scale (WRCS) e Bem-Estar, demonstrando que as boas relações no ambiente de trabalho influenciam positivamente no bem-estar dos trabalhadores.

Os dados apresentaram níveis moderados principalmente na relação com a chefia, mostrando que os trabalhadores tenderam à média, demonstrando indiferença, não estando satisfeitos ou insatisfeitos. Outra forma de interpretar é que podem existir situações ou momentos em que ocorra maior nível de satisfação, já que as opções a serem marcadas eram (nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre), e a média das respostas se aproximou do meio da escala, ou seja, as vezes podem estar satisfeitos, em outras situações insatisfeitos.

Os resultados corroboram com achados de Almeida et al. (2016), em estudo similar com policiais militares do Rio Grande do Sul, quando mostraram que, em geral, a satisfação daqueles trabalhadores na relação com o chefe tendeu ao ponto médio da escala. Considerando a importância deste fator para melhorar o bem-estar dos trabalhadores, as empresas ora estudadas devem trabalhar para melhorar o relacionamento entre os gestores e trabalhadores.

Dentre os resultados encontrados nesta pesquisa o mais crítico foi em relação ao Fator 8 - Autonomia, que apresentou níveis de 42,3%, como média de satisfação dos trabalhadores. Os resultados desta pesquisa, para o indicador Autonomia, corroboram com o resultado encontrado por Dessen (2010), ao aplicar o questionário com policiais militares, sendo que seus resultados mostraram que no fator Autonomia esteve abaixo de 2 (1,90). Ao realizar pesquisa com trabalhadores de empresas privadas, Carneiro (2013) mostrou correlação entre o fator Autonomia e o Crescimento.

Para Fischborn e Cadoná (2018) a autonomia no ambiente de trabalho envolve tanto a flexibilidade para exercer as atividades, quanto a possibilidade de participação no processo decisório. Nesse sentido, Leite, Nascimento e Oliveira (2014), ao realizarem pesquisa com profissionais do NASF, definiram que possuem qualidade de vida justamente pela liberdade que tem para planejar e executar suas atividades.

Já Tamayo (2007) afirma que é comum encontrar na literatura trabalhos que apresentam níveis baixos de satisfação relacionados ao fator autonomia, mas nem sempre significam que tais fatores interferem no bem-estar dos trabalhadores. No caso de Itaituba, observou-se que o fator Autonomia não é valorizado pela organização, não significando, portanto, que seja relevante para os trabalhadores ao ponto de impactar negativamente o seu bem-estar.

O autor retromencionado realizou ainda uma pesquisa com bancários brasileiros, com o objetivo de verificar a correlação entre alguns valores organizacionais e o estresse no trabalho, e os resultados identificaram altas correlações entre autonomia e estresse. Seus resultados mostram que quanto maior o nível de autonomia que a empresa concede aos funcionários, menor será o estresse no trabalho.

Avaliando a autonomia por outro ângulo, dentro das organizações, Job (2003) demonstra que esta é muito importante para os trabalhadores, no entanto, deve estar acompanhada de apoio por parte da chefia e colegas de trabalho, bem como demonstração de confiança. Já que em meio ao processo de tomada de decisão podem ocorrer situações desagradáveis, tendo sido relatados em seu estudo como causa de sofrimento para aqueles trabalhadores que não obtiveram apoio no momento que necessitaram.

Corroborando com a ideia que o fator Autonomia pode ser observado sob pontos de vistas diferentes, Cecílio (1999) ao realizar estudo com profissionais da saúde, observou que para aqueles trabalhadores a autonomia concedida no ambiente de trabalho era vista como instrumento de controle, causando ainda disputa por poder, sendo gerador de conflitos dentro da organização.

Dessa forma, os resultados deste trabalho dão indicativos de que o fator Autonomia pode impactar fortemente o bem-estar geral dos trabalhadores nas empresas estudadas. Partindo dos resultados encontrados por Job (2003), caso a autonomia seja importante para o bem-estar dos trabalhadores estudados, os gestores devem atuar em busca de melhores resultados para os fatores relação com os colegas e relação com a chefia. Principalmente este último que também apresentou resultados baixos, já que promover autonomia no ambiente de trabalho geralmente implica em responsabilidades mais elevadas para os trabalhadores.

Foram encontrados também níveis moderados de satisfação com o Fator 8 – Salário, apresentando média de 52,5%. Os resultados corroboram com os encontrados por Baggio, Lima e Kovaleski (2006), ao realizarem estudo em uma empresa do ramo madeireiro em Ponta Grossa (PR), que verificaram que os fatores que promovem a satisfação profissional, observando que para aqueles trabalhadores o salário foi apresentado como um dos maiores itens de insatisfação, mesmo que apenas 17% deles tenham admitido que trabalhavam exclusivamente pelo salário.

A questão do salário é avaliada também como fator de satisfação no trabalho por servidores públicos federais do poder judiciário, de acordo com pesquisas feitas por Fogaça e Coelho-Junior (2015), de modo que os servidores atribuem inclusive a satisfação com a remuneração como fator influenciador no bom desempenho no trabalho.

O salário é importante no contexto de satisfação com o trabalho, porque viabiliza o suprimento de necessidades básicas. Gouveia (2003) realizou um estudo sobre valores humanos, classificando-os em tipos, dentre eles está o da sobrevivência, o qual em contexto de escassez funciona como princípio-guia para as pessoas. No contexto organizacional estes valores foram incluídos na categoria de valores motivadores do tipo materialista (GOUVEIA et al., 2009).

O Fator 9 – Suporte Ambiental apresentou o melhor resultado quanto aos níveis de satisfação dos trabalhadores (73,25%); nesta pesquisa relaciona a garantia da saúde e segurança dos trabalhadores por meio de ambiente seguro e oferta de equipamentos adequados para realização das atividades, bem como a disponibilização de materiais suficientes para a execução das tarefas.

Um estudo de correlações feito por Souza, Siqueira e Martins (2015) com trabalhadores que atuavam em organizações públicas e privadas, para identificar a interdependência de algumas variáveis de comportamento organizacional, dentre elas a influência do suporte organizacional no bem-estar daqueles trabalhadores, estes se mostraram positivos no referido estudo de correlação, demonstrando que o suporte organizacional influencia positivamente no bem-estar daqueles trabalhadores. Silva, Souza e Minetti (2002) identificou em seus resultados que 97,6% dos trabalhadores de marcenarias de Viçosa-MG não consideravam seus trabalhos perigosos, embora já tenham se acidentado

O Fator 10 – Oportunidade de crescimento apresentou nível acima de moderado de satisfação de 64,75%, para os trabalhadores pesquisados. Quando observamos os Gráficos 1 e 2, juntamente com as Tabelas 3 e 4, é possível inferir que alguns cargos tenham sido ocupados como forma de promoção, já que cargos de auxiliar e ajudante são os que estão ocupados por um menor período de tempo e recebem salários maiores. Outros, devido à necessidade de especializações, o recrutamento pode ser externo, explicando salários mais altos, estando ocupado por períodos menores. Tal inferência corrobora com resultados encontrados por Silva, Souza e Minetti (2002), que relatam que os pesquisados que trabalham

em marcenarias em Viçosa (MG), afirmaram que nunca tiveram treinamentos externos, aprenderam a profissão dentro da própria marcenaria.

Os resultados mostram que embora nem todos os trabalhadores tenham sido promovidos nas empresas estudadas, os participantes manifestaram satisfação moderada com as capacitações recebidas e com o sistema de promoção adotados pelas empresas. Watson et al. (2018) identificaram que a maioria das pesquisas relacionadas ao efeito do aprendizado no bem-estar são voltadas para o desenvolvimento de competências pessoais, tais como: resolução de problemas, flexibilidade psicológica, treinamento do sono, terapia cognitivo-comportamental, entre outras. Quanto ao método utilizado nos treinamentos, aqueles que demonstraram impactos mais significativos no bem-estar foram realizados de forma presencial, com a possibilidade de interação, ainda que houvesse recursos on-line para aprendizagem autodirigida.

Ao realizar uma pesquisa para analisar a relação entre o bem-estar dos colaboradores e a percepção de oportunidade de desenvolvimento, utilizando um questionário voltado a essas temáticas e, posteriormente, feito análise de correlação entre os fatores, Clemente (2017) demonstrou que a percepção de oportunidade de desenvolvimento tem relação moderada com o bem-estar, influenciando-os mutuamente de forma positiva.

Quanto à média geral de satisfação dos trabalhadores pesquisados, ela foi de 61%, considerando todos os fatores conjuntamente. Ao ponderar sobre o fato de o ambiente de trabalho dos participantes da pesquisa ser considerado muitas vezes perigoso e cansativo, sendo inclusive uma das limitações para o aumento do tamanho da amostra, podemos considerar positivo este resultado.

Mesmo sendo positivo, outras pesquisas apresentaram níveis de satisfação melhores. Silva, Souza e Minetti (2002), mostraram que nos ambientes de trabalho de marcenarias localizadas no município de Viçosa (MG), 80,9% dos marceneiros estavam satisfeitos com o trabalho e não gostariam de mudar de profissão. No entanto, 19,1%, afirmaram que apesar de gostar das atividades, trabalhariam com algo menos cansativo.

Para analisar as relações entre engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico, com trabalhadores da área de gestão de pessoas, Cavalcante (2013) utilizou cinco instrumentos, Escala de Engajamento no Trabalho (EGT), Medidas de Bem-Estar no Trabalho (BET), Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECO), Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e Escala de Capital Psicológico (ECP). O estudo apresentou que o maior índice de correlação foi entre o bem-estar no trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Já o capital psicológico apresentou índices de correlações positivas fortes tanto com satisfação no trabalho quanto com comprometimento organizacional afetivo.

Em pesquisa similar, feita com 56 trabalhadores de uma empresa inserida no ramo da comunicação social, utilizando escalas de bem-estar e capital psicológico, Nunes (2015) encontrou correlações fortes e positivas entre a satisfação dos trabalhadores nas organizações com sentimentos positivos referentes à esperança e otimismo.

Baseado nos trabalhos acima, é possível dimensionar a importância do bem-estar pessoal nas organizações, uma vez que contribui tanto para manter a organização saudável facilitando o alcance de seus objetivos, quanto para evitar o adoecimento dos trabalhadores por fatores negativos relacionados ao ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

Os participantes da pesquisa estão em grande parte na faixa etária de 20 a 39 anos, vinculados às empresas estudadas há menos de três anos. Grande parte recebe até pouco mais de um salário mínimo e meio. As funções ocupadas há mais tempo nas empresas são as de Faqueador, Encarregado, Limpador de Toras, Operador de Carregadeira e Operador de Secadora, não possuindo relação direta com os salários, e o tempo de serviço não é fator considerado isoladamente para promoções.

O bem-estar dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba (PA) apresentou um nível médio de 61%. O Fator com maior nível de satisfação foi com relação ao Suporte Ambiental, e a Autonomia foi a dimensão que menos contribuiu com o bem-estar dos trabalhadores.

A pesquisa mostrou-se importante para conhecimentos iniciais acerca do bem-estar dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba (PA). Ademais, considerando ainda que a Relação com a Chefia também apresentou níveis baixos de satisfação, é prudente que quaisquer medidas a serem tomadas sejam dialogadas e adotadas conjuntamente com aspectos ligados à Autonomia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, D. M.; LOPES, L. F. D.; COSTA, V. M. F.; SANTOS, R. C. T.; CORRÊA, J. S. Satisfação no Trabalho dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: um Estudo Quantitativo. *Psicol. cienc. prof.*, v.36 n.4, 801-815, 2016.
- BRYANT, P. C.; ALLEN, D. G. Compensation, Benefits and Employee Turnover: HR Strategies for Retaining Top Talent. *Compensation & Benefits Review*, v. 45, p. 171-175, 2013.
- CARNEIRO, L. L. *Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do locus de controle no trabalho* (dissertação de mestrado). UFBA, Salvador, BA, 118p., 2013.
- CAVALCANTE, M. M. *Engajamento no Trabalho, Bem-Estar no Trabalho e Capital Psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas* (dissertação de mestrado). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, SP, 60p. 2013.
- CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; ARAUJO, F. F. de; ABREU, A. L. de. Identificação organizacional entre funcionários públicos brasileiros: um estudo no setor cultural. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 19, n. 64, p. 289-306, 2017.
- CECÍLIO, L. C. de O. Autonomia versus controle dos trabalhadores: a gestão do poder no hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, v.4, n.2, 315-329, 1999.
- CHUDZIKOWSKI, K.; OGLIASTRI, E.; BRISCOE, J. P., ITUMA, A.; REICHEL, A., MAYRHOFER, W.; KHAPOVA, S. Culture and Context: Understanding Their Influence. In: *Careers Around the World: A Global Perspective*, Eds. Jon P. Briscoe and Douglas (Tim) Hall and Wolfgang Mayrhofer. London: Routledge, pp. 147-165, 2012.
- LIRA, J. de A. *Modelo de Gestão Para Uma Empresa Madeireira da Cidade de Santarém- Pará: Prevenção de Acidentes e Doenças Ocupacionais* (dissertação de mestrado). Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa, 105p., 2015.
- CLEMENTE, A. R. P. *Impacto do Work Engagement na Relação Entre o Bem-Estar e a Percepção de Oportunidades de Desenvolvimento Pessoal*. Lisboa: UCP, 97p., 2016.
- COMAZZETTO, L. R.; VASCONCELLOS, S. J. L.; PERRONE, C. M.; GONÇALVES, J. A Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v.36, n.1, p.145-157, 2016.
- COSTANZA, R.; FISHERA, B., ALIB, S.; BEERC, C.; BONDD, L.; BOUMANSA, R.; DANIGELISE, N. L.; DICKINSON, J.; ELLIOTT, C.; FARLEYA, J.; GAYERG, D. E.; GLENNH, L. M.; HUDSPETH, T.; MAHONEY, D.; MCCA HILL, L.; MCINTOSH, B.; REED, B.; RIZVIM, S. A. T.; RIZZON, D. M.; SIMPATICO, T.; SNAPP, B R. Quality of life: An approach integrating opportunities, human needs, and subjective well-being. *Ecological Economics*. n.61, p. 267 – 276, 2007.
- DESCALS, F. J. P. *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, 2008.
- DESSEN, M. C.; PAZ, M. das G. T. da. Validação de um instrumento de perfil pessoal nas organizações. *Avaliação Psicológica*, n.3, v.8, 347-357, 2009.
- DESSEN, M. C. *Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações: o Impacto da Percepção da Cultura, do Perfil Pessoal e de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho e de Qualidade de Vida do Trabalhador* (tese). UNB, Brasília, DF, 245p., 2010.

DI FABIO, A.; GIANNINI, M.; LOSCALZO, Y.; PALAZZESCHI, L.; BUCCI, O.; GUAZZINI, A.; GORI, A. The Challenge of Fostering Healthy Organizations: An Empirical Study on the Role of Workplace Relational Civility in Acceptance of Change and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, v.7, p.17-48, 2016.

ESSAYS, UK. *Subjective well-being at the workplace and organizations*. Disponível em: <<https://www.ukessays.com/essays/psychology/subjective-well-being-at-the-workplace-and-organizations-psychology-essay.php?vref=1>>. Acesso em: 30 ago 2018.

FARSEN, T. C.; BOEHS, S. de T. M.; RIBEIRO, A. D. S.; BIAVATI, V. de P.; SILVA N. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, v.22, n.1, p.31-41, 2018.

FIELD, A. *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FISCHBORN, A. F.; CADONÁ, Marco André. Trabalho e autonomia dos trabalhadores em saúde: considerações sobre pressupostos teórico e metodológicos de análise do trabalho em saúde. *Saúde Soc.*, v.27, n.1, p.227-237, 2018.

FOGAÇA, N.; JUNIOR, F. A. C. A hipótese "trabalhador feliz, produtivo": o que pensam os servidores públicos federais. *Cad. EBAPE*, v.13, n.4, p. 759-775, 2015.

GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, v.8, n.3, 431-443, 2003.

GOUVEIA, V. V.; MILFONT, T. L.; FISCHER, R.; COELHO, J. A. P. de M. Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: Aplicações para Organizações. *RAM*, v.10, n.3, 2009.

GUIMARÃES, N. A. A procura de trabalho: uma boa janela para mirarmos as transformações recentes no mercado de trabalho? *Estudos Cebrap*, 93, pp. 123 143, 2012.

HELLIWELL, J. F; WANG, S. Weekends and Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, v.116, n.2, pp 389-407, 2014.

JOB, Fernando Pretel Pereira. *Os Sentidos do Trabalho e a Importância da Resiliência nas Organizações* (tese). São Paulo: EAESP/FGV, 242p., 2003.

LEITE, D. F.; NASCIMENTO, D. D. G. do; OLIVEIRA, M. A. de C. Qualidade de vida no trabalho de profissionais do NASF no município de São Paulo. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, v.24, n.2, , 507-525, 2014.

LIRA, J. de A. *Modelo de Gestão Para Uma Empresa Madeireira da Cidade de Santarém- Pará: Prevenção de Acidentes e Doenças Ocupacionais* (dissertação de mestrado). Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 105p., 2015.

MOTA, L.; SALVI, A. Estudo da aplicabilidade de indicadores de recursos humanos nas indústrias moveleiras do oeste de Santa Catarina. *Unoesc & Ciência - ACSA Joaçaba*, v. 6, n. 2, p. 207-216, 2015.

MACARENCO, I. *Gestão com pessoas, gestão, comunicação e pessoas: comunicação como competência de apoio para alcançar resultados humanos* (tese). USP, São Paulo, SP, 248p., 2006.

NUNES, C. A. P. P. da S. *A Relação Entre Capital Psicológico e Bem-Estar no Trabalho* (dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, Lisboa, 69p., 2015.

- OLIVEIRA, J. L. de; SACILOTTI, A. C. Proposta de Avaliação Para Qualidade de Vida no Trabalho nas Micros e Pequenas Empresas. *Journal of Engineering and Technology Innovation*, v. 1, n. 1, p. 3-23, 2013.
- PAZ, M. G. T da. *Poder e saúde organizacional*. Em A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed, 2004.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. *Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. Novo Hamburgo: 2 ed., Feevale, 2013.
- RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. de. Desenvolvimento da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA) e Correlatos Psicossociais. *Psico-USF*, v. 22, n. 1, 2017, p. 49-62.
- RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N. Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Psicología desde el Caribe*, v.35, n.1, 2018, 60-80.
- SANTANA, A. C.; SANTOS, M. A. S.; OLIVEIRA, C. M. *Preço da madeira em pé, valor econômico e mercado de madeira nos contratos de transição do estado do Pará*. Belém: UFRA; IDEFLOR; FUNPEA, 2010. (Relatório de pesquisa).
- SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology. *American Psychologist*. v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.
- SHAUGHNESSY, J. J.; ZECHMEISTER, E. B.; ZECHMEISTER, J. S. *Metodologia de pesquisa em psicologia (recurso eletrônico)*. Porto Alegre: AMGH, 9 ed., 2012.
- SILVA, K. R.; SOUZA, A. P. de; MINETTI L. J. Avaliação do Perfil de Trabalhadores e das Condições de Trabalho em Marcenarias no Município de Viçosa-MG. *Árvore*, v.26, n.6, 2002, p.769-775.
- SILVÉRIO, Z. M. de M. F. *Gestão e Retenção de Talentos: Uma Análise com Abordagem em Capacidades Dinâmicas* (dissertação de mestrado). Instituto Superior de Gestão, Lisboa, 95p., 2017.
- SOUZA, W. da S.; SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. do C. F. Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho. *RAD*, v.17, n.2, 2015, p.151-184.
- TAMAYO, A. Impacto dos Valores da Organização sobre o Estresse Ocupacional o sobre o Estresse Ocupacional. *RAC-Eletrônica*, v. 1, n. 2, art. 2, 2007, p. 20-33.
- BAGGIO, Letícia; LIMA, Isaura Alberton de; KOVALESKI, João Luiz. A satisfação do trabalhador na área industrial: o caso da indústria madeireira “PP”. In: XXVI ENEGEP, Fortaleza, out, 2006.
- WATSON, D.; TREGASKIS, O.; GEDIKLI, Cigdem; VAUGHN, Oluwafunmilayo; SEMKINA, Antonina. Well-being through learning: A systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, n. 27, v. 2, 2018, pp. 247-268