



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO
TECNOLÓGICA
CENTRO DE FORMAÇÃO INTERDISCIPLINAR
PÓS-GRADUAÇÃO INTERDISCIPLINAR EM SOCIEDADE, AMBIENTE E
QUALIDADE DE VIDA**

CLEIDEANE MORAES CARVALHO

**O SETOR MADEIREIRO EM ITAITUBA, PARÁ:
SATISFAÇÃO DE EMPRESÁRIOS E BEM-ESTAR DE
TRABALHADORES**

**SANTARÉM – PA
2018**

CLEIDEANE MORAES CARVALHO

**O SETOR MADEIREIRO EM ITAITUBA, PARÁ:
SATISFAÇÃO DE EMPRESÁRIOS E BEM-ESTAR DE
TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Sociedade, Ambiente e Qualidade de Vida, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre, na Universidade Federal do Oeste do Pará, linha de pesquisa: Políticas Públicas, Diversidade e Desenvolvimento Amazônico, orientado pelo Prof. Dr. Thiago Almeida Vieira.

**SANTARÉM – PA
2018**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP) Sistema Integrado de Bibliotecas – SIGI/UFOPA

C331o Carvalho, Cleideane Moraes

O setor madeireiro em Itaituba, Pará: satisfação de empresários e bem-estar de trabalhadores/ Cleideane Moraes Carvalho. – Santarém, 2018.

114 fls.: il.

Inclui bibliografias.

Orientador: Thiago Almeida Vieira.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Oeste do Pará, Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação Tecnológica, Pós-Graduação Interdisciplinar em Sociedade, Ambiente e Qualidade de Vida. Santarém, 2018.

1. Madeireiras - Itaituba, Pará. 2. Realização profissional. 3. Bem-estar - trabalhadores. I. Vieira, Thiago Almeida, *orient.* II. Título.

CDD: 23 ed. 674.38115

Bibliotecário - Documentalista: Giselle Pinheiro – CRB/2 596

CLEIDEANE MORAES CARVALHO

**O SETOR MADEIREIRO EM ITAITUBA, PARÁ:
SATISFAÇÃO DE EMPRESÁRIOS E BEM-ESTAR DE
TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Sociedade, Ambiente e Qualidade de Vida, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre, na Universidade Federal do Oeste do Pará, linha de pesquisa: Políticas Públicas, Diversidade e Desenvolvimento Amazônico, orientado pelo Prof^o Dr. Thiago Almeida Vieira.

Data de Aprovação 13/08/2018

Prof^a. Dr^a. Edna Ferreira Coelho Galvão (Membro externo)
Universidade do Estado do Pará (UEPA/PPGESA)

Prof. Dr. Rommel Noce (Membro externo)
Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) –

Prof^a. Dr^a. Iani Dias Lauer Leite (Membro interno)
Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA/PPGSAQ)

Aos meus pais (Ana e Valdecy) e ao marido (Anderson Carvalho), amores da minha vida, que sempre tem me apoiado.

AGRADECIMENTOS

À Deus, por todas as conquistas que me permitiram chegar até aqui, e por mais esta realização em minha vida profissional.

A minha família, pelo apoio, torcida, carinho, especialmente meus pais (Ana e Valdecy) que sempre tem contribuído com minhas realizações profissionais.

Ao meu marido Anderson Carvalho, que desde o início do mestrado tem participado ativamente em todas as fases, ajudando com a coleta de dados, tabulações, formatações, enfim, meu amor está conquistam também é sua.

Ao professor Dr. Thiago Almeida Vieira, pela ajuda com a pesquisa, orientações preciosas que foram importantes para o resultado alcançado.

Aos empresários e trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba-PA, pela grande contribuição com a pesquisa, se disponibilizando a participar da pesquisa, muito obrigada.

Ao amigo Dr. Chistóforos Link, pela contribuição com a pesquisa, dicas, torcida e ajuda com as traduções.

Aos colegas do mestrado pelo apoio, ajuda em muitas ocasiões, muito feliz pela amizade que conquistamos no durante o curso.

À Universidade Federal do Oeste do Pará – UFOPA, pela autorização do afastamento para participar do programa de mestrado, imprescindível à realização deste trabalho.

Descobri que não há nada melhor para o
homem do que ser feliz e praticar o bem
enquan-to vive.
Eclesiastes 3:12

O SETOR MADEIREIRO EM ITAITUBA, PARA: SATISFACAO DE EMPRESARIOS E BEM-ESTAR DE TRABALHADORES.

RESUMO

A exploração econômica da madeira, quando praticada por meio do manejo sustentável, traz benefícios econômicos para a região com menor impacto ao meio ambiente, podendo ser muito benéfica a regiões que possuem abundância de matéria-prima, a exemplo de Itaituba-PA. Contudo, avaliar apenas fatores econômicos e geração de renda pode ser insuficiente para definir que determinado setor produtivo promova qualidade de vida à sociedade em que está inserido. Assim, objetivou-se estudar a satisfação dos empresários e o bem-estar subjetivo dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba, Pará. Para o estudo da satisfação dos empresários, utilizou-se o método qualitativo, sendo o instrumento para a coleta dos dados a entrevista semiestruturada. Após a transcrição, os discursos foram analisados por meio do método de análise Discurso do Sujeito Coletivo (DSC). Já a pesquisa com os trabalhadores foi realizada por meio do método quantitativo, utilizando como instrumento questionário com indicadores de bem-estar pessoal nas organizações, que medem o nível de satisfação dos pesquisados sobre aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, utilizando escala Likert de 5 pontos. Estes dados foram tabulados e analisados pela estatística descritiva, por meio dos programas Excel for Windows® e Statistical Analysis Software (PSPP), versão 1.0.1. Os resultados indicam que na perspectiva dos empresários que atuam no ramo, houve uma grande diminuição na produção madeireira legal nos últimos anos, principalmente pelo excesso de burocracia e omissão do Estado, permitindo a concorrência desleal com pessoas que atuam ilegalmente no mercado itaitubense. Apesar de um cenário adverso, há satisfação com o setor, prevalecendo a ideia de que gostam da atividade e pretendem continuar lutando para alcançar a realização profissional. Quanto ao bem-estar subjetivo dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba-PA, a média de notas atribuídas ao nível de bem-estar refletiu em um nível de 61%. O bem-estar dos trabalhadores foi fortemente influenciado por questões ligadas ao Suporte Ambiental (73,25%), e a Autonomia (42,25%) dimensão que merece maior atenção, visando melhorias no nível de bem-estar. Faz-se necessário uma atuação conjunta entre governo e empresas no município para melhorar aspectos negativos encontrados no presente estudo, aperfeiçoando o diálogo em todos os ambientes, possibilitado a atuação mais flexível, tanto por meio de políticas públicas, atuação dos servidores públicos envolvidos no setor, quanto no ambiente interno das empresas pesquisadas. O que poderia possibilitar melhoria na satisfação dos sujeitos sociais deste setor.

Palavras-Chave: Madeiras, satisfação, autonomia, realização profissional, Amazônia.

TIMBER SECTOR IN ITAITUBA, PARÁ: SATISFACTION OF ENTREPRENEURS AND WELLBEING OF WORKERS

ABSTRACT

The economic exploitation of timber, when practiced through sustainable management, brings economic benefits to the region with low impact on the environment, and can be very beneficial to regions that have an abundance of raw material, such as Itaituba-PA. Moreover, evaluating only economic factors and income generation may be insufficient to define that a given productive sector promotes quality of life for the society in which it is inserted. The purpose of this study was to study the satisfaction of entrepreneurs and the subjective well-being of workers in the timber sector in the municipality of Itaituba, Pará. The qualitative method was used to study the satisfaction of entrepreneurs, being the instrument for data collection the semi-structured interview. After the transcription, the interviews were analyzed using the Discourse of Collective Subject (DSC) method. Research with the workers was carried out using the quantitative method, using a questionnaire instrument with indicators of personal well-being in the organizations. measuring the level of satisfaction of the respondents in aspects related to the work environment (using a 5-point Likert scale). These data were tabulated and analyzed by descriptive statistics, using Excel for Windows® and Statistical Analysis Software (PSPP), version 1.0.1. The results indicate that from a business perspective, there has been a significant decrease in legal logging in recent years, mainly due to the excessive bureaucracy and negligence of the State, allowing unfair competition with people who act illegally in the Itaituban market. Despite an adverse scenario, there is satisfaction with the industry, prevailing the idea that they like the activity and intend to continue struggling to achieve professional achievement. Concerning the subjective well-being of workers in the timber sector in the municipality of Itaituba-PA, the average number of grades attributed to the level of well-being reflected a level of 61%. Workers' welfare was strongly influenced by issues related to Environmental Support (73.25%), and Autonomy (42.25%), which deserves greater attention, aiming to improve the level of well-being of workers. It is necessary a joint action between government and companies in the municipality to improve the negative aspects found in the present study, improving the dialogue in all environments, made possible the more flexible action, both through public policies, actions of public servants involved in the sector. Changes in the internal environment of the companies surveyed, could improve the satisfaction of the people in this sector.

Key words: Logging, satisfaction, autonomy, professional achievement, Amazonia.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Principais estados brasileiros exportadores de Celulose em 2016.....	17
Figura 2 - Principais estados brasileiros exportadores de Madeira Serrada em 2016.....	19
Figura 1 - Localização município de Itaituba, estado do Pará.....	33
Quadro 1 - Instrumento de Análise de Discurso - IAD 1.....	34
Quadro 2 - Expressões Chaves (ECH).....	35
Quadro 3 - Ideias Centrais (IC).....	35
Quadro 4 - Classificação das ideias centrais.....	35
Quadro 5 - Instrumento de Análise do Discurso - IAD 2 (L – Com os ilegais, não tem parceria - Ideia Central).....	36
Quadro 6 - Instrumento de Análise do Discurso - IAD 2 (L – Com os ilegais, não tem parceria - Ideia Central).....	36
Gráfico 1 - Cargos em Relação ao Valor dos Salários (%).....	79
Gráfico 2- Cargos de trabalhadores de empresas madeireiras de Itaituba (PA) por Tempo de Serviço (%).....	81
Gráfico 3 - Contribuição de cada fator no bem-estar de trabalhadores do setor madeireiro de Itaituba, Pará.....	82

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estimativa do volume de madeira total, para florestas nativas, em 2015.....	15
Tabela 1 - Síntese dos Indicadores de Bem-Estar Pessoal nas Organizações.....	26
Tabela 1: Síntese das Ideias Centrais.....	38
Tabela 2 - Síntese das Ideias Centrais.....	44
Tabela 3 - Síntese das Ideias Centrais.....	46
Tabela 4 - Síntese das Ideias Centrais.....	48
Tabela 5 - Síntese das Ideias Centrais.....	51
Tabela 6 - Síntese das Ideias Centrais.....	53
Tabela 7 - Síntese das Ideias Centrais.....	56
Tabela 8- Síntese das Ideias Centrais.....	62
Tabela 9 - Síntese das Ideias Centrais.....	66
Tabela 1 - Perfil dos trabalhadores do setor madeireiro participantes da pesquisa, Itaituba, Pará.....	77
Tabela 2 - Frequência (%) de salário por faixa etária dos trabalhadores de empresas madeireiras de Itaituba, Pará.....	78
Tabela 3: Frequência (%) de percepção de salário por tempo de serviço dos trabalhadores de empresas madeireiras de Itaituba, Pará.....	78

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

APL	Arranjo Produtivo Local
ONUBR	Organizações das Nações Unidas no Brasil
FAO	Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura
MAPA	Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento -
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MDIC	Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços
OBS	Oriented Strand Board
MDF	Medium Density Fiberboard
HDF	High Density Fiberboard
IBÁ	Indústria Brasileira de Árvores
MMA	Ministério do Meio Ambiente
IBAMA	Instituto Brasileiro de Meio Ambiente
Sinaflor	Sistema Nacional de Controle da Origem dos Produtos Florestais
ONGs	Organizações não Governamentais
DSC	Discurso do Sujeito Coletivo
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
PIB	Produto Interno Bruto
ECH	Expressões-chave
IC	Ideias Centrais
AC	Ancoragem
IAD	Instrumento de Análise de Discurso
SEMA	Secretaria de Meio Ambiente
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
PSPP	Statistical Analysis Software
CBO	Código brasileiro de Ocupações
NASF	Núcleo de Apoio a Saúde da Família
PRMS	Escala de Gestão Relacional Positiva
EGT	Escala de Engajamento no Trabalho
BET	Medidas de Bem-Estar no Trabalho
ECO A	Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo
EST	Escala de Satisfação no Trabalho
ECP	Escala de Capital Psicológico
WRCS	Workplace Relational Civility Scale

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO GERAL	15
2. REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 SETOR MADEIREIRO	17
2.1.1 Descrição do setor.....	17
2.1.2 Limites e possibilidades para o setor	20
2.2 BEM-ESTAR	23
2.2.1 Qualidade de Vida e Bem-Estar Subjetivo.....	24
2.2.2 Bem-Estar no Trabalho	25
2.2.3 Indicador de Bem-estar Pessoal nas Organizações	26
2.2.4 Comportamento Organizacional Positivo e o Trabalho como “Flow”.....	29
3. ARTIGO 1: “EU GOSTO DO RAMO, MAS AS PESSOAS NÃO VALORIZAM E O GOVERNO NÃO INCENTIVA”: PERCEPÇÕES DO EMPRESÁRIO SOBRE O SETOR MADEIREIRO EM ITAITUBA, PARÁ	31
3.1 Introdução.....	33
3.2 Metodologia.....	35
3.3 Resultados e Discussão	41
3.3.1 Perfil dos participantes	41
3.3.2 Identificação com o Setor	41
3.3.3 Relação com a Sociedade	48
3.3.5 Outros Empresários do Setor.....	50
3.3.6 Relação com os clientes	53
3.3.7 Relação com os Trabalhadores	56
3.3.8 Satisfação na Relação com os Órgãos Ambientais	58
3.3.9 Retorno Econômico da Atividade	63
3.3.10 Oportunidades de Crescimento.....	67
3.3.11 Realização Profissional	71
3.4 Conclusão	74
Referências	75
4. ARTIGO 2: BEM-ESTAR DE TRABALHADORES DO SETOR MADEIREIRO NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA, PARÁ	79
4.1 INTRODUÇÃO	81
4.2 METODOLOGIA.....	82
4.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	83
4.3.1 Caracterização dos Participantes.....	83
4.3.2 Bem-estar	89
4.4 CONCLUSÃO.....	95
REFERÊNCIAS	95

5. RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES	99
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	102
REFERÊNCIAS	103
APÊNDICES.....	107
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	108
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO TRABALHADORES.....	109
APÊNDICE C – Questões Utilizadas na Entrevista Semiestrurada com os Empresários..	110
ANEXOS	111
ANEXO A - Normas RAE – Revista de Administração de Empresas.....	112
ANEXO B - Normas para Submissão – Revista de Administração Contemporânea.....	113

1. INTRODUÇÃO GERAL

A Floresta Amazônica, rica em biodiversidade, há muito tempo vem sendo alvo de degradação, o que gera muitos conflitos envolvendo questões relacionadas ao ordenamento territorial, exploração dos recursos naturais e conservação da biodiversidade. Nestes conflitos, de um lado, geralmente tem-se o setor privado, atuando sob a lógica do capital, e do outro, os movimentos sociais, que em algumas ocasiões se apresentam com discursos ditos radicais, defendendo a preservação dos recursos na Região.

A exploração ilegal, segundo Marcovitch (2011), ainda está presente na Amazônia e representa a grande maioria da produção da madeira que é disponibilizada no mercado. Afirmando também que a eliminação total deste tipo de atividade predatória é um ideal a ser buscado na Região, tornando possível que as empresas que atuam com eficiência ecológica sejam competitivas, gerando empregos e atuando como obstáculos aos predadores.

O município de Itaituba (PA) despontava no início dos anos 2000 entre os municípios que possuíam maior número de Arranjos Produtivos Locais (APLs) no setor madeireiro no estado do Pará, tendo sido registrado entre 7 a 10, dentre eles, o da exploração florestal (SANTANA, 2004).

O setor enfrenta dificuldades com a exploração ilegal, mas também contribui para a economia local, gerando emprego e renda. Por isso, os problemas do setor não podem ser simplificados e combatidos sem um entendimento mais profundo da realidade local, de forma que o Estado em suas diferentes esferas de governo promova políticas públicas responsáveis e que beneficiem a sociedade de forma geral.

Neste cenário o Estado do Pará se apresenta como um dos maiores exportadores de madeira serrada do país. No entanto, esta atividade produtiva deve ser realizada em consonância com o objetivo oito do desenvolvimento sustentável da Organizações das Nações Unidas no Brasil (ONUBR), que trata do trabalho decente e crescimento econômico (ONU, 2018).

Com relação ao trabalho decente Csikszentmihalyi (1992) defende que a natureza do trabalho determinará quase sempre se ele trará satisfação ou não, vez que ao ser realizado de forma flexível e desafiadora terá grandes possibilidades do indivíduo experimentar contentamento ao exercê-lo, diferentemente quando realizado sob coerção, pesada carga e repetitivo, quando é potencialmente destrutivo para o trabalhador, reafirmando apenas a sua incompetência todos os dias.

Quando nos referimos a bem-estar e satisfação no trabalho geralmente relacionamos as atividades exercidas pelos empregados, ignorando o fato que o empregador também exercer uma atividade no contexto de seu empreendimento, e que tais atividades podem interferir em seu bem-estar físico e psicológico.

No entanto, entendemos que o estudo de uma organização deveria ser feito a partir de uma análise mais ampla do contexto ao qual está inserido, bem como entender os diversos pontos de vistas dos atores sociais envolvidos, inclusive relacionados ao ambiente de trabalho, de forma a se obter informações mais precisas para tomadas de decisões.

Corroborando com Csikszentmihalyi (1992), entendemos que o trabalho pode ser fonte de prazer ou de dor, portanto devemos buscar os caminhos que nos levam a melhoria do contexto do trabalho para que exerçamos as atividades laborais de formam mais prazerosa e que contribua positivamente para a saúde dos indivíduos.

Neste contexto os estudos do bem-estar nas organizações têm sido essenciais para que a sociedade passe a enxergar no trabalho uma fonte de felicidade e não de dor, bem como desenvolver meios para atingir este objetivo. Para Csikszentmihalyi (1992), se encontrarmos prazer na relação com outras pessoas e no trabalho estaremos no caminho certo para obtermos qualidade em todas as dimensões da vida.

Muitas pesquisas vêm sendo desenvolvidas com objetivo de entender como melhorar o contexto do trabalho e trazer bem-estar ao trabalhador. Dentre elas encontram-se estudos voltados à investigação de indicadores de bem-estar no trabalho, os quais representam fatores que influenciam positivamente no alcance do bem-estar no ambiente laboral (Dessen, 2010).

Dessa forma, este estudo teve como objetivo verificar a satisfação dos empresários e o bem-estar subjetivo dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba, Pará.

Quanto à organização deste trabalho, além desta da Introdução Geral, tem-se uma sessão de Referencial Teórico. A seguir, são apresentados dois artigos, os quais refletem os resultados da pesquisa. O primeiro contém o estudo relacionado à perspectiva dos empresários em relação ao setor madeireiro no município de Itaituba-PA, bem como a satisfação deles em relação aos vários aspectos de sua atuação profissional; o segundo, trata do estudo realizado com os trabalhadores para verificar o bem-estar pessoal deles no contexto do trabalho. Logo após, faz-se uma relação entre satisfação dos empresários e bem-estar dos trabalhadores. E, por fim, são tecidas algumas Considerações Finais, que mostram os principais achados desta pesquisa, assim como possíveis novos caminhos de investigação.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste estudo contempla informações sobre o cenário atual do setor madeireiro, enfocando no cenário econômico e questões ambientais. Abriga também informações acerca do bem-estar, tanto a nível geral, quanto organizacional, dando ênfase aos benefícios gerados pelo bem-estar no trabalho tanto aos indivíduos, quanto às organizações.

2.1 SETOR MADEIREIRO

A madeira, segundo Nascimento (2009), foi essencial para o desenvolvimento de quase todas as sociedades. Fornecendo a matéria prima necessária para a produção do fogo, proporcionou o desenvolvimento de tecnologias capazes de revolucionar os modos de produção e abrigar os seres humanos. Tornando a vida mais fácil e alguns lugares do planeta mais habitáveis.

A floresta faz parte da vida da população mundial e como setor econômico fornece energia ou matéria-prima para a indústria da construção naval, civil, moveleira e de transformação. Quanto ao estoque de madeira, a Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO) estima que o volume total no mundo seja de 531 bilhões de m³ e que 1.187 milhões de hectares de floresta estavam sendo utilizadas para produção em 2014 (FAO, 2015).

Nesse contexto, o Brasil se destaca entre os principais países detentores de recursos florestais, devido a sua extensa área de florestas nativas ou plantadas. O serviço Florestal Brasileiro estima que o volume total de madeira presentes nos seis biomas brasileiros em 2015 era 94.639 milhões de m³, dos quais 89,4% estava presente na Amazônia (SFB, 2016).

2.1.1 Descrição do setor

Em relação a estrutura e porte das empresas do setor madeireiro no Brasil, o Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento - MAPA (2007) apresenta um cenário heterogêneo, uma vez que, os setores de celulose, papel, lamina de madeira, chapa de fibras e madeira aglomerada é representado por empresas de grande porte e em menor quantidade, as quais atuam ainda com a verticalização da produção. Já nos segmentos de madeira serrada, compensados e móveis, predominam empresas de pequeno porte.

A cadeia produtiva da madeira no Brasil é bastante complexa, porém alguns fatores são determinantes, entre eles a disponibilidade de matéria-prima oriunda de florestas nativas; a inovação tecnológica, tanto em termos de equipamentos e projetos voltados para o setor, quanto ao bom desempenho das florestas de pinus e eucalipto, por meio do investimento realizado; e também devido a importância da indústria papelreira no mercado mundial (MAPA, 2007).

De acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2015) e Indústria Brasileira de Árvores - IBÁ (2015), o investimento em inovação tecnológica neste setor, mais especificamente na indústria de celulose, vem rendendo bons frutos ao Brasil. Destacando-se no cenário mundial em termos de rendimento florestal, uma vez que uma árvore de eucalipto está pronta para corte aos sete anos. Segundo a FAO (2016), este alto rendimento florestal possibilitou o aumento de 4% na produção de 2014 a 2015, levando o Brasil em 2014 a ultrapassar o Canadá pela primeira vez e se posicionar como o quarto maior produtor de fibras no mundo.

Dados do Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços - MDIC (2017), mostram que em 2016 o Brasil exportou um total de 13.519.553 milhões de toneladas de celulose, rendendo ao país mais de US\$ 5,5 bilhões. O país exportou em 2016 para 46 países distintos, os principais destinos foram: China (39%), Estados Unidos (16%), Holanda (14%), Itália (10%), França (3,2%), Bélgica (2,4%), Coreia do Sul (2,2%), Japão (2%), Espanha (1,6%) e Taiwan (1,4%).

O segmento de carvão vegetal foi responsável pela produção de 52 milhões de toneladas em 2015, segundo dados da FAO (2015), tendo sido observado um aumento de 7% no período avaliado. O bom desempenho do setor está relacionado à dificuldade em substituí-lo, existindo poucas alternativas economicamente viáveis segundo o MAPA (2007), para a FAO (2016) este produto é amplamente aceito por ser uma fonte de combustível procedente de fontes renováveis.

Em 2015, o Brasil produziu 796.996 toneladas de carvão vegetal, tendo sido observado uma redução de 21,9% quando comparado ao ano anterior, o Estado com a maior participação na produção nacional é o Maranhão, com um total de 229.318 toneladas (IBGE, 2015).

Os painéis de madeira se dividem basicamente entre laminados, reconstituídos ou uma combinação destes. Destacando-se atualmente o MDF/HDF (*Medium Density Fiberboard* /HDF - *High Density Fiberboard*) dentre as diversas categorias de painéis produzidos pelo

Brasil e comercializados internacionalmente. Tanto considerando volume quanto valor (FAO, 2016).

Segundo o Ipea (2016), as empresas que atuam no setor de madeira processada (aglomerados e MDF) vem manifestando preocupações relacionadas à sustentabilidade dos produtos. Tais preocupações resultaram na utilização exclusiva de madeiras oriundas de florestas plantadas, que são certificadas ambientalmente.

Em 2016, o Brasil exportou 586.606,20 toneladas de painéis de fibras comprimidas de madeira (MDIC, 2017), arrecadando um total de US\$ 196,87 milhões, 281.537 toneladas de painéis de partículas, a comercialização deste produto gerou ao país US\$ 81,08 milhões e 962.752,90 toneladas de madeira compensada ou contraplacada, movimentando um total de US\$ 478,21 milhões com a comercialização deste produto.

Um outro produto de destaque, nesse lucrativo setor, é a madeira serrada, que resulta da transformação de toras de madeiras em diversos produtos, tais como: tábuas, pranchas, pontaletes, sarrafos, ripas, caibros, dormentes, perfis e vigas. A maior parte do segmento de madeira serrada é formada por pequenas serrarias que abastecem o mercado local, já as grandes empresas geralmente são filiais de estrangeiras que atuam na Região Amazônica, principalmente no estado do Pará (MAPA, 2007).

Para Perez e Bacha (2006), a indústria de madeira serrada, em termos sociais, por exemplo, se caracteriza como atividade que vem contribuindo para a fixação do homem no interior, ou seja, tem amenizado um grande problema social que é a migração para os grandes centros urbanos. Além disso, tem sido uma grande geradora de empregos, caracterizada como um dos segmentos da economia brasileira que traz significativa contribuição socioeconômica para o país.

De acordo com dados do MDIC (2017), o Brasil exportou 1.149.400 toneladas de madeira serrada em 2015, movimentando um total de US\$ 537,19 milhões. Os principais consumidores são: Estados Unidos (30%), México (14%) e China (13%). Já os Estados brasileiros que se destacaram nas exportações em 2016 foram: Santa Catarina (30,9%), Paraná (28,3%), Mato Grosso (9,58%), Pará (8,21%), Rio Grande do Sul (7,78%) e Rondônia (7,038%).

Em 2015, a produção de madeira em tora oriunda de florestas nativas reduziu 3,2%, produzindo um total de 12.308.702 m³, o estado que mais produziu foi o Pará com 33,7%, com destaque para o município de Portel (PA), com uma produção total de 980.000 m³ (IBGE, 2015).

Santana, Santos e Oliveira (2010) dizem que a crise financeira prejudicou o mercado internacional de madeira em tora, observados a partir de 2004, tendo o impacto sido intensificado com a crise financeira de 2007, que levou a uma redução de 64,6% nas exportações paraenses no período de 2007 a 2009.

Em 2016, o Brasil exportou 212.787 toneladas de madeira em bruto, principalmente para Índia, essa exportação gerou uma arrecadação de US\$ 40,78 milhões para o país. Os Estados brasileiros que mais exportaram o produto foram: Mato Grosso (65,2%), Rondônia (11,9%), Rio Grande do Sul (6,58%), Santa Catarina (6,57%), Paraná (5%), Pará (2,93%).

Quanto à origem do produto, a cadeia produtiva da madeira no Brasil pode ser subdividida em madeira proveniente de florestas nativas ou plantadas. A primeira é praticada predominantemente na Amazônia, já a segunda se refere à madeira oriunda de reflorestamentos, que apesar de existentes na Amazônia, a maior parte da produção brasileira está localizada nas Regiões Sul e Sudeste do país (MAPA, 2007).

2.1.2 Limites e possibilidades para o setor

Existe um processo de reestruturação produtiva em curso no setor florestal mundial, que inclui diversas dinâmicas entre os países produtores e consumidores de madeira tropical, destacando-se nesse cenário a Amazônia, em vista dos vários esforços no combate a destruição da floresta. Diante disso e da grande visibilidade do mercado e das ações dos grupos de interesse, os atuais contratos de concessão florestal, à luz da Lei nº 11.284/2006, incluem mais concretamente as dimensões econômica e ambiental da sustentabilidade (SANTANA et al., 2012).

Ainda, de acordo com os autores, várias inovações tecnológicas no processo de produção de madeira em tora (manejo florestal sustentável e reflorestamento), no desdobramento e beneficiamento da madeira (serrada, laminada, compensada) e na indústria de móveis e artefatos estão sendo incorporadas nas empresas sobreviventes da crise econômica internacional, tais como a implementação de novos designs, aproveitamento de resíduos (briquetes, pallets, pedaços de madeira) e diferenciação dos produtos finais. Isso tudo tem produzido uma reestruturação produtiva na indústria madeireira brasileira e, principalmente, do estado do Pará, que é o maior produtor e exportador de madeira tropical do Brasil.

Para a FAO (2015), embora a taxa de desflorestamento continue a crescer, têm sido observadas mudanças positivas na forma de gestão das florestas nos últimos 25 anos,

demonstrando a ocorrência de uma importante melhoria. A Organização afirma ainda que tanto as florestas nativas, quanto as florestas plantadas são importantes, uma vez que a primeira contribui para a manutenção da biodiversidade, já a segunda geralmente é constituída para fins de produção e/ou proteção do solo e água.

De acordo com Pan et al. (2011), as áreas e os volumes florestais têm aumentado, fenômeno mais intensamente observado nos países das zonas temperadas, exceto o Canadá, informando ainda que vem ocorrendo graças ao investimento em reflorestamento, existindo à época uma área de 290 milhões de hectares de florestas plantadas no mundo. Para Sohngen e Tian (2016), em certa medida as mudanças climáticas têm efeitos positivos na preocupação com a manutenção e o aumento das áreas florestais, inclusive com atuação do mercado, devido pressões externas ao transmitirem dados sobre o desflorestamento e solicitarem a proteção das mesmas.

A silvicultura colabora tanto para a economia, quanto para o bem-estar ambiental e social (FAO, 2015). Os benefícios sociais são gerados por meio dos postos de empregos que surgem em áreas florestadas. Ainda, segundo a Organização, em 2010 existiam cerca de 12,7 milhões de pessoas empregadas na silvicultura.

Segundo IBA (2015), dados da FAO preveem que em decorrência do aumento populacional a demanda por madeira nos próximos 35 anos será de 5,2 bilhões de m³ por ano, aumento de 40% no período. Diante disso, as empresas brasileiras vêm se preparando para suportar a demanda, as estratégias mais utilizadas estão relacionadas ao investimento em tecnologias com objetivo de melhorar a produtividade.

No Brasil as florestas plantadas começaram a ser constituídas a partir de 1934 por meio de incentivos fiscais e apoio do governo (MAPA, 2007) e possivelmente pela sanção do 1º Código Florestal do Brasil. Segundo IBGE, em dezembro de 2015, o país possuía 9.935.353 hectares de florestas plantadas. A maior parte das áreas reflorestadas no país é de pinus e eucaliptos e estão concentradas nas regiões Sul (3 780 010 hectares) e Sudeste (3 301 310 hectares) do Brasil. A Região Norte está em último no *ranking*, com uma área de 618 885 hectares (IBGE, 2015).

De acordo com o MAPA (2007), a floresta Amazônica abriga o maior estoque de madeira do mundo, representando um terço das florestas tropicais, com 60 bilhões de m³ de madeira, possui um potencial madeireiro riquíssimo em biodiversidade e diferenciação de produtos. No entanto, elenca também uma série de fatores que dificultam sua exploração, entre eles: dificuldade de logística para armazenamento dos produtos e escoamento da produção (se intensificando devido à dimensão das toras). Ressaltando que caso houvesse

conhecimento adequado das características dos produtos (estrutura e propriedade da madeira) acarretaria em grandes diferenciações dos produtos.

Para este Ministério, o Brasil vive um paradoxo em termos de exploração florestal, uma vez que ao mesmo tempo em que possui avanços na política florestal (com respeito ao meio ambiente e altos investimentos em reflorestamento, inclusive com áreas certificadas), ainda possui também áreas em que a retirada da madeira é realizada ilegalmente e esta situação prejudica a imagem do país internacionalmente (MAPA, 2007).

De acordo com Instituto Brasileiro de Meio Ambiente - IBAMA (2017), o Sistema Nacional de Controle da Origem dos Produtos Florestais (Sinaflor) irá reduzir o desmatamento e contribuir com a comercialização de produtos explorados de forma legal no país. Dentre outras ferramentas, o sistema possibilita o controle dos produtos, sendo possível identificar a origem da madeira e acompanhar a exploração desde o corte até o produto final.

O desmatamento na Amazônia provoca prejuízos ambientais, considerando sua função ecológica e os benefícios gerados, possuindo grande valor social, econômico e ambiental. Quando algumas atividades econômicas e/ou agrícolas provocam o desmatamento e causam prejuízos ambientais, estes são chamados de externalidades negativas. A externalidade negativa se apresentará sempre que uma atividade provocar a diminuição involuntária no bem-estar da outra parte, sem a devida compensação do dano sofrido (DALY e FARIELY, 2004).

A extração ilegal de madeira é apontada pelo Ministério do Meio Ambiente (MMA) e Organizações não Governamentais - ONGs como sendo uma das principais causas da degradação florestal, exploração predatória e inviabilidade de alternativas para produção sustentável na Amazônia (MMA, 2017; WWF, 2013). Além da degradação ambiental, a exploração ilegal de madeira prejudica o Manejo Florestal Sustentável ao disponibilizar produtos no mercado com preços mais atrativos, tornando a concorrência desleal e inviável (ANGELO et al., 2014).

A heterogeneidade nas empresas que atuam na Amazônia em relação à forma de extração dos produtos madeireiros - existindo aquelas que praticam o Manejo Florestal Sustentável e outras que optam por desconsiderar as práticas sustentáveis atuando de forma ilegal -, provoca uma rejeição da sociedade em relação ao setor como um todo. Dessa forma, passam a percebê-lo como potencial destruidor da floresta, principalmente pelas notícias veiculadas na mídia, onde não se observa uma distinção entre empresas (MAPA, 2007).

Segundo Santana (2008), as empresas que atuam na cadeia produtiva da madeira no município são diferenciadas em termos de segmentação de mercado, havendo aquelas que

exploram os recursos e os comercializam em estado bruto, ou seja, negociam toras de madeira exportando para outras regiões do país e até internacionalmente. Há outras que beneficiam a madeira realizando processos de secagem e fracionam os produtos de acordo com a demanda e finalidade de utilização posterior. Existem ainda produtores que participam de todos os processos da cadeia produtiva sendo os proprietários das áreas exploradas e das movelarias. O autor afirma ainda que o município de Itaituba possui empresas do setor moveleiro que estão operando há mais de três décadas. Existindo poucas empresas que se preocupam em ofertar produtos com alto padrão de qualidade e design moderno. Além disso, boa parte da matéria-prima advém de exploração ilegal.

Segundo Santana et al. (2012), a partir de 2004 houve uma intensificação na fiscalização de empresas do setor madeireiro, com objetivo de coibir a exploração ilegal dos recursos, paralelo à atuação do governo brasileiro, o mercado internacional passou a adotar medidas mais rigorosas para a importação de produtos oriundos da Amazônia. Segundo estes autores, estas medidas provocaram a falência de muitas empresas, bem como mudanças internas para as que se mantiveram no mercado dentre as mudanças observadas foram; adoção do manejo florestal sustentável, beneficiamento da madeira, incorporação de *designs* e diferenciação dos produtos finais.

Considerando o cenário apresentado pelos autores, devem ser feitos estudos não apenas para entender a dinâmica do mercado e os impactos econômicos da atividade, mas também como tal contexto interfere na vida das pessoas que atuam diretamente no setor, principalmente no bem-estar dos indivíduos que dependem deste ramo de atividade para o sustento pessoal e de suas famílias. Sobre essa temática, a seguir é mostrado um breve estudo a respeito do bem-estar.

2.2 BEM-ESTAR

Segundo Pacico e Bastianello (2014), os Estados Unidos e a Europa são os berços da psicologia humanista, tendo iniciado oficialmente em 1950. Ainda segundo as autoras, o termo psicologia positiva foi utilizado pela primeira vez no livro “*Motivation and Personality*” (Motivação e Personalidade), escrito por Maslow em 1954.

No entanto, Diener (1984) afirma que estudos envolvendo psicologia positiva já vinham sendo realizados há anos, retomando escritos de Aristóteles para argumentar as análises feitas em relação a visão do filósofo ao aferir felicidade como uma virtude, para justificar que o bem-estar era avaliado a partir de critérios objetivos.

As abordagens acerca do bem-estar são diversas, Giacomoni (2004), afirma que historicamente estas diferentes abordagens vêm sendo classificadas em dois grupos distintos, *bottom-up* e *top-down*, a primeira considera que a felicidade dos indivíduos é afetada por fatores externos, por exemplo, satisfação das necessidades, ao serem satisfeitas estas viabilizam a felicidade. Já a segunda, afirma que existem uma predisposição para a interpretação das situações da vida, sob um aspecto negativo ou positivo, com isso, afeta a interpretação dos critérios objetivos, a partir de uma análise individual subjetiva.

Existem outras classificações presentes na literatura que dividem a forma como é analisado o bem-estar. Fazendo uma correlação, a abordagem *bottom-up* seria equivalente ao que Ryan e Deci (2001), classificaram como hedônica, onde a avaliação do bem-estar é realizada a partir de critérios objetivos dependentes de fatores externos. Já as teorias *top-down*, seriam equivalentes as abordagens eudaimônicas. Em seus estudos, os autores mostram que as abordagens eudaimônicas estariam representadas da melhor maneira pelo bem-estar psicológico, no qual o bem-estar dependeria muito mais de realização pessoal e sentido de vida, do que de influências externas.

De acordo com Diener (1984), quando a ciência se debruçou sobre as questões relacionadas à avaliação da vida dos indivíduos, sob a ótica do bem-estar, iniciaram, os estudos sobre qualidade de vida, sendo considerado também como sinônimo de satisfação. Em seu trabalho o autor relaciona vários instrumentos para medição do bem-estar-subjetivo, entre eles está a avaliação considerando a satisfação com a vida.

2.2.1 Qualidade de Vida e Bem-Estar Subjetivo

Desde que as pesquisas sobre psicologia positiva surgiram muitos conceitos e olhares diferentes, mas complementares, foram dados à qualidade de vida. Ao propor um conceito a partir de uma visão integrativa dos estudos, Constanza et al., (2007) define qualidade de vida como a satisfação das necessidades humanas individuais a partir da percepção do próprio indivíduo.

Dessa forma, os autores supracitados trabalham um conceito guarda-chuva que congrega tanto uma avaliação objetiva, com base na satisfação de necessidades humanas, como por exemplo, subsistência, afeto, reprodução, segurança, bem como uma avaliação subjetiva através da percepção individual sobre a satisfação dessas necessidades. Afirmam

ainda que esta percepção é afetada por fatores ambientais e características individuais, como capacidade mental, educação, contexto cultural, entre outros.

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.

Para Seligman e Csikszentmihalyi (2000), o bem-estar subjetivo é a definição científica para o que as pessoas costumam chamar de felicidade e que a psicologia positiva estuda as experiências subjetivas dos indivíduos. Nessa perspectiva eles dividem os sentimentos em três momentos distintos: passado, presente e futuro. O primeiro diz respeito ao bem-estar, contentamento e satisfação, o segundo está relacionado ao fluxo e felicidade e o terceiro se refere à esperança e otimismo.

Segundo Tonon (2015), o nível de satisfação com a vida deve ser avaliado a partir do desmembramento deste em domínios de satisfação de acordo com cada área de sua vida. Assegura que a pessoa avaliada é a mais indicada para determinar a importância de cada domínio e o quanto o mesmo é apreciado. O grau de satisfação com a vida seria, portanto, o julgamento do indivíduo em relação às diferentes áreas de sua vida.

A psicologia positiva defende que, para melhorar a condição humana não é suficiente desenvolver estudos para aqueles que já desenvolveram problemas, pois as pessoas ditas “normais” também precisam de conselho para melhorar suas vidas (Seligman e Csikszentmihalyi, 2000).

Apesar das muitas abordagens acerca do assunto, este trabalho irá se ater em focalizar uma abordagem acerca do bem-estar subjetivo, entendendo como um dos campos de estudo da psicologia positiva, avaliado a partir dos domínios de satisfação com a vida, mais especificamente em relação à satisfação com o trabalho.

2.2.2 Bem-Estar no Trabalho

Quanto as várias perspectivas em relação ao bem-estar e o trabalho, Csikszentmihalyi (1994), faz referência à Bíblia para apresentar suas conclusões a respeito do efeito do trabalho sobre o bem-estar do indivíduo. Considerando que a Bíblia faz menção ao trabalho como castigo, o autor afirma que é inquestionável o fato do trabalho requerer um esforço maior do

que o ócio, no entanto não quer dizer que as atividades relacionadas ao trabalho não podem ser desempenhadas de forma prazerosa e produzir satisfação ao indivíduo, inclusive há comprovação de que pode com frequência chegar a ser o domínio mais satisfatório de sua vida.

Sob a perspectiva das organizações como sistemas abertos, Paz (2004), sugere que o objetivo da satisfação no trabalho pode ser alcançado através das relações de reciprocidade entre indivíduos e organizações, onde os indivíduos desenvolvem bem o seu trabalho possibilitando o alcance das metas organizacionais e estas oferecem aos trabalhadores ambientes que favorecem o exercício do trabalho, não prejudiciais à saúde e que beneficiem o desenvolvimento de relações positivas no trabalho.

Nessa perspectiva Warr (2002), afirma que tradicionalmente os estudos que vem sendo realizado no ambiente de trabalho diz respeito a satisfação dos empregados. Tanto a nível geral, quanto por meio de facetas em que são analisados aspectos do trabalho, como por exemplo, satisfação com o salário, colegas, supervisores, condições de trabalho, segurança, oportunidades de crescimento, entre outros.

2.2.3 Indicador de Bem-estar Pessoal nas Organizações

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), tendo sido considerado as concepções da teoria eudaimonica sobre o bem-estar para a elaboração dos fatores, levando em consideração aspectos cognitivos e afetivos. Tal instrumento é composto por dez fatores e foi elaborado com base nas pesquisas realizadas por Paz (2004); Warr (2007); Van Horn et al. (2004) e Paschoal (2008) (Tabela 1).

Tabela 1: Síntese dos Indicadores de Bem-Estar Pessoal nas Organizações

Indicador	Autores
Autonomia	Paz e Dessen (2010)
Salário	Paz (2004) Warr (2007)
Relação com a Chefia	Paz (2004) Warr (2007)

	Van Horn et al. (2004)
	Paz (2004)
Relação com os Colegas de Trabalho	Warr (2007)
	Van Horn et al. (2004)
	Paz (2004)
Relação com os Clientes	Warr (2007)
	Van Horn et al. (2004)
	Paz (2004)
Identificação com a Organização	Warr (2007)
	Van Horn et al. (2004)
	Paz (2004)
Oportunidades de Crescimento	Warr (2007)
	Paz (2004)
Condições de Trabalho	Warr (2007)
	Van Horn et al. (2004)
	Paz (2004)
Valorização do Trabalho	Warr (2007)
	Paschoal (2008)
Realização	Warr (2007)
	Van Horn et al. (2004)

Fonte: Adaptado de Diessen e Paz (2008).

O primeiro fator, Autonomia, diz respeito a percepção do trabalhador em relação a liberdade para emitir opiniões e desenvolver atividades com mais liberdade. Rify (1989), afirma que este fator funciona como um libertador de convicções, possibilitando ao indivíduo a capacidade de se expressar no ambiente de trabalho sem medo da reação do grupo, dando ao indivíduo uma sensação de liberdade.

O segundo trata de questões relacionadas ao suprimento das necessidades através do salário recebido, analisando ainda se o considera justo em relação ao que é ofertado pelo mercado. Walton (1973), afirma que a percepção de que a remuneração recebida pelo trabalho é importante e a determinação de um pagamento justo vai depender de padrões existentes no contexto do trabalho, geralmente é avaliado levando em consideração a complexidade da tarefa e a formação do trabalhador.

Os três fatores seguintes retratam as relações interpessoais no ambiente de trabalho, considerando que a literatura reafirma que estes fatores influenciam diretamente no bem-estar dos trabalhadores, sendo materializado por meio de amizades, apoio e relação de confiança. Walton (1973) discute a importância das relações sociais no ambiente de trabalho avaliando as questões de aceitação, não discriminação e apoio recíproco entre os indivíduos.

Identificação com a Organização é o indicador que reflete o conteúdo descrito pela literatura para o que chamam de justiça organizacional e responsabilidade social, trazendo questões relacionadas a admiração pela organização e o orgulho em fazer parte da mesma. Walton (1973) assegura que fatores como equidade na remuneração dos trabalhadores, respeito a privacidade, tolerância e imparcialidade são características positivas que favorecem a identificação dos trabalhadores com a organização em que estão vinculados e, conseqüentemente, influencia positivamente no bem-estar dos trabalhadores.

O indicador Oportunidade de Crescimento traz conceitos relacionados a oferta de treinamentos e capacitações, bem como o conhecimento dos critérios utilizados para promoções. Rify (1989), diz que este fator está relacionado ao crescimento contínuo e busca de novos desafios no ambiente de trabalho, estando relacionado a outros fatores como autorrealização e autonomia, afirma ainda que este fator é o que mais se aproxima do conceito aristotélico de eudaimonia, sendo um dos componentes-chave do bem-estar subjetivo.

Já o indicador Condições de Trabalho é bastante abrangente, se referindo à aspectos relacionados à segurança no trabalho, infraestrutura, jornada de trabalho, bem como autonomia para realização das tarefas. Walton (1973), em seu trabalho desenvolvido há mais de quatro décadas, defendia que futuramente seria limitado a exposição de trabalhadores a ambientes insalubres e perigosos, considerando o potencial deste fator para a redução do bem-estar dos indivíduos no contexto de trabalho.

Outro indicador, a Valorização, considera que o bem-estar no indivíduo também é influenciado pelo conhecimento do resultado do seu trabalho, considerando-o importante tanto para o alcance dos objetivos organizacionais quanto para a sociedade. Hackman e Oldham (1976), trabalham este fator sob dois aspectos diferentes: identidade da tarefa e significância da tarefa, o primeiro se refere ao conhecimento de todo o processo que envolve o seu trabalho e o segundo, aos impactos do trabalho realizado, se estes resultados impactam positivamente na vida de outros indivíduos e/ou é importante para a sociedade, o seu trabalho se tornará mais significativo.

O último indicador é a Realização, que avalia critério referentes a percepção do trabalhador sobre as tarefas que desenvolve e se ele gosta das mesmas e se essas possibilitam

o desenvolvimento de novas habilidades e utilização de seu potencial. Hackman e Oldham (1976), conceituam este fator como variedade de habilidades e afirma que quando o indivíduo realiza uma atividade desafiadora que amplia o desenvolvimento de novas habilidades, quase sempre esta tarefa é entendida como significativa.

Apesar dos fatores acima citados serem considerados importantes para o estudo do bem-estar nas organizações, Warr (2011), chama a atenção para a necessidade da consideração de características pessoais de cada indivíduo, uma vez que as pessoas não apresentam níveis de satisfação semelhantes, ainda que o ambiente de trabalho seja igual, explicando que a satisfação é influenciada por algo interno, manifestando-se de forma distinta em cada indivíduo.

2.2.4 Comportamento Organizacional Positivo e o Trabalho como “Flow”

Para Spector (2010), a satisfação no trabalho produz efeitos positivos sobre vários aspectos, por exemplo, os trabalhadores satisfeitos apresentarão melhor desempenho no trabalho, estarão mais propensos a permanecerem nos empregos, além de apresentarem índices de absenteísmo mais baixos, sendo importante ainda para a saúde e bem-estar geral dos trabalhadores, já que a satisfação no trabalho é uma das dimensões dos estudos relacionados com a satisfação da vida como um todo.

Segundo Descals (2008), o comportamento organizacional positivo caracteriza organizações que possuem funcionamento ótimo, tanto a nível de gestão, quanto ao desempenho dos indivíduos dentro das organizações. De forma geral, a conduta destas pessoas é chamada de positiva. E para o autor as pessoas positivas possuem algumas características comuns. As primeiras, estão no campo das emoções positivas, tais como: alegria, amor, prazer e felicidade. As demais, dizem respeito ao estado afetivo positivo, destacando as seguintes: afetividade positiva, otimismo, resistência e elevação.

O autor supracitado afirma ainda que a satisfação no trabalho faz com que os indivíduos experimentem o que Csikszentmihalyi (2000) chama de estado de “Flow”, estado este que faz com que as pessoas sintam prazer ao exercer suas atividades, realizando-as com mais concentração, envolvimento, dedicação e entusiasmo.

Indivíduos que alcançam níveis máximos de satisfação no trabalho ao ponto de exercer suas atividades com prazer são caracterizados como trabalhadores autotélicos por Csikszentmihalyi (2000). Para o autor o trabalho pode ser brutal e aborrecido ou satisfatório e excitante, dependendo do nível de liberdade e desafios que os trabalhadores terão para exercê-

lo. Assegura ainda que os trabalhadores que exercem funções mais complexas e desafiadoras serão mais propensos a experimentar o “Flow” em seus trabalhos.

O autor defende que os conflitos no trabalho podem ser minimizados, pois geralmente estão relacionados a fatores objetivos como relacionamento com o chefe, pressão, cargas de trabalho excessiva e fatores ambientais. Lamentando ainda o fato de que apesar de o trabalho ser uma fonte importante de satisfação para os indivíduos, este assunto ainda ocupa posições muito inferiores tanto nos discursos de empresários quanto de sindicalistas, os primeiros geralmente estão preocupados com produtividade e os segundos dão atenção a questões ligadas a segurança, estabilidade e remuneração.

3. ARTIGO 1: “EU GOSTO DO RAMO, MAS AS PESSOAS NÃO VALORIZAM E O GOVERNO NÃO INCENTIVA”: PERCEPÇÕES DO EMPRESÁRIO SOBRE O SETOR MADEIREIRO EM ITAITUBA, PARÁ.

"I Like The Branch, But The People Do Not Value, And The Government Does Not Encourage": Entrepreneurs 'Perceptions About The Wood Industry In Itaituba, Pará.

Este Artigo será submetido à Revista de Administração Contemporânea (Quallis B1 – interdisciplinar; normas em anexo)

**“Eu gosto do ramo, mas as pessoas não valorizam e o Governo não incentiva”:
Percepções do empresário sobre o Setor Madeireiro em Itaituba, Pará.**

*“I like the branch, but people do not value it and the government does not encourage ”:
Perceptions of the entrepreneur about the Timber Industry in Itaituba, Pará.*

Resumo

O objetivo deste trabalho foi estudar o cenário atual do setor madeireiro no município de Itaituba-PA, na perspectiva de seus empresários, bem como analisar a satisfação destes em relação aos fatores que envolvem sua atuação profissional. Para a coleta dos dados foi utilizada entrevista semiestruturada. Os discursos foram analisados por meio do método de análise Discurso do Sujeito Coletivo (DSC). Foram identificadas 43 ideias centrais. Tomados conjuntamente, os resultados indicam que na perspectiva dos empresários que atuam no ramo, houve uma grande diminuição na produção madeireira legal nos últimos anos, principalmente pelo excesso de burocracia e omissão do Estado, permitindo a concorrência desleal com pessoas que atuam ilegalmente no mercado itaitubense. Apesar de um cenário adverso, alguns estão bastante satisfeitos com o setor, prevalecendo a ideia de que gostam da atividade e pretendem continuar lutando para alcançar a realização profissional.

Palavras-chave: madeira, madeireiros, realização profissional, Amazônia.

Abstract

The objective of this work was to study the current scenario of the timber sector in the municipality of Itaituba-PA, from the perspective of its entrepreneurs, as well as to analyze the satisfaction of these in relation to the factors that involve their professional performance. For the data collection, a semi-structured interview was used. The discourses were analyzed using the Collective Subject Discourse (DSC) method. 43 central ideas were identified. Taken together, the results indicate that from a business perspective, there has been a large decrease in legal timber production in recent years, mainly due to the excessive bureaucracy and omission of the State, allowing unfair competition with people who act illegally in the Itaituba market. Despite an adverse scenario, some are quite satisfied with the sector, prevailing the idea that they like the activity and intend to continue fighting to achieve professional achievement.

Key words: timber, timber, professional realization, Amazon.

3.1 Introdução

Na região Oeste do Pará, o município de Itaituba possui localização estratégica para a exploração sustentável de madeira, dada a oferta de matéria-prima, caracterizando-se pela existência de aglomeração industrial deste setor. Se colocado em prática a legislação, possibilita-se às empresas receberem apoio de diversos órgãos governamentais que atuam na área como: órgãos ambientais, universidades e prefeitura municipal.

O município de Itaituba despontava no início dos anos 2000 entre os municípios que possuíam maior número de Arranjos Produtivos Locais (APLs) no estado do Pará, tendo sido registrado entre 7 a 10, dentre eles, o da exploração florestal (Santana, 2004).

Segundo Santana et al. (2008), as empresas que atuam na cadeia produtiva da madeira no município são diferenciadas em termos de segmentação de mercado, havendo aquelas que exploram os recursos e os comercializam em estado bruto, ou seja, negociam toras de madeira, exportando para outras regiões do país e até internacionalmente. De acordo com este autor, há ainda outras que beneficiam a madeira, realizando processos de secagem e fracionando os produtos de acordo com a demanda e finalidade de utilização posterior. Existem ainda produtores que participam de todos os processos da cadeia produtiva sendo os proprietários das áreas exploradas e das movelarias. O autor afirma ainda que o município de Itaituba possui empresas do setor moveleiro que estão operando há mais de três décadas, no entanto, os equipamentos de produção estão defasados em termos tecnológicos. Existindo poucas empresas que se preocupam em ofertar produtos com alto padrão de qualidade e design moderno. Além disso, boa parte da matéria-prima advém de exploração ilegal.

A atuação coletiva em empresas moveleiras tem sido analisada em outras regiões do Brasil e vem demonstrando sucesso, a exemplo do *cluster* de móveis de Itatiba, “cidade localizada a 80 km da capital do Estado de São Paulo, possui uma população estimada de 96.382 habitantes (dados de 2007), o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) dessa cidade

é elevado (0,825).” (Amato Neto, 2009, p.142).

No município de Itaituba-PA, a atuação coletiva vem sofrendo resistência por parte dos atores sociais envolvidos. Isto pode ser justificado por aspectos culturais, uma vez que no município, independente da área de atuação, é comum observar que pessoas enfrentem dificuldades de se organizar em prol de um objetivo comum, demonstrando falta de informações, desconfiança e incredulidade de resultados positivos (Santana, 2008).

Para o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2017), a cooperação tem sido defendida como uma estratégia capaz de solucionar problemas de uma sociedade mais complexa, apontada também como uma boa alternativa para alavancar os negócios a partir da união de esforços de empresas em determinado espaço geográfico, que geralmente são efetivados por meio de Arranjos Produtivos Locais.

A importância do setor florestal para o município, quando analisada sob a ótica do desenvolvimento sustentável, está relacionada não apenas à aptidão natural dos empreendedores, mas também na possibilidade de atuação sustentável das empresas, uma vez que a floresta tropical é provedora de importante recurso natural renovável, se manejada adequadamente.

Segundo Santana, Santos, Santana & Yared (2012), a partir de 2004 houve uma intensificação na fiscalização de empresas do setor madeireiro, com objetivo de coibir a exploração ilegal dos recursos, paralelo à atuação do governo brasileiro, o mercado internacional passou a adotar medidas mais rigorosas para a importação de produtos oriundos da Amazônia. Estas medidas provocaram a falência de muitas empresas, bem como mudanças internas para as que se mantiveram no mercado, e dentre as principais mudanças, observaram-se a adoção do manejo florestal sustentável, o beneficiamento da madeira, a incorporação de *designs* e a diferenciação dos produtos finais.

Em meio a grande disponibilidade de matéria-prima e as possibilidades do crescimento

para o setor madeireiro, observa-se também constantes conflitos entre as empresas do setor madeireiro e órgãos governamentais, gerando tensões e estresse. Este cenário possui grandes chances de proporcionar a diminuição da qualidade de vida dos trabalhadores e empresários deste setor.

Além dos conflitos prejudicarem a atuação das empresas, reduzindo a produtividade e os postos de trabalho, a atuação dos órgãos governamentais se torna ineficiente a medida que o diálogo entre os dois setores é prejudicado. Dessa forma, é importante que haja aproximação entre o governo e o setor privado de forma que se busquem soluções pacíficas, em que ambos sejam beneficiados, sobretudo dando condições de trabalho para os profissionais de ambas organizações.

Assim, o objetivo deste trabalho foi estudar o cenário atual do setor madeireiro no município de Itaituba-PA, na perspectiva dos empresários, bem como analisar a satisfação destes em relação a fatores que envolvem sua atuação profissional.

3.2 Metodologia

A pesquisa foi realizada no município de Itaituba, localizado na região oeste do Pará (Figura 1). Possui uma área territorial de 62.042,472 km², população estimada de 98.523 pessoas e R\$ 15.981,15 de Produto Interno Bruto - PIB *per capita* ao ano (IBGE, 2017).



Figura 1: Localização município de Itaituba, estado do Pará.
Fonte: adaptado de IBGE, 2018

Em relação aos objetivos, a pesquisa teve caráter exploratório, que de acordo com Reis (2012) esta técnica é empregada quando o objeto estudado é pouco utilizado, sendo necessária a realização de pesquisas bibliográficas, entrevistas, entre outros instrumentos que auxiliaram no levantamento de dados e posterior interpretação do fenômeno.

A abordagem utilizada para a análise e interpretação dos dados foi quali-quantitativa, que mescla características da abordagem qualitativa e quantitativa. A primeira, segundo Reis (2012) é ideal para explicação de fenômenos sociais ligados ao comportamento dos indivíduos. Já na segunda, de acordo com o autor, os dados são apresentados utilizando métodos e técnicas estatísticas. “A pesquisa quali-quantitativa, como o próprio nome indica, representa a combinação das duas modalidades. Requer, portanto, o uso de recursos e de técnicas estatísticas, porém não abdica da interpretação dos fenômenos e da atribuição de significados aos dados.” (Fillos, Zen, Nadal & Burak, 2012, p. 5).

Neste estudo realizado em Itaituba participaram seis empresários do setor madeireiro que atuam no município. Quanto à localização das empresas estudadas, quatro estão situadas na área urbana do município, uma no distrito de Miritituba e uma no distrito do Campo Verde (há 30 km da sede do município).

As empresas são classificadas como pertencentes ao ramo de atividade da madeira e móveis. Em relação ao segmento de mercado, três atuam na revenda de madeira, uma como movelaria e duas enquadradas como madeireiras. Estas últimas se caracterizam por comercializar seus produtos no mercado internacional, sendo que uma delas informou que atualmente trabalha exclusivamente com o mercado externo.

Para a coleta de dados foi utilizada entrevista semiestruturada, contendo as seguintes questões: Como Você Avalia sua Satisfação na Relação com os Órgãos Ambientais?; Como você avalia sua satisfação em relação ao retorno econômico da atividade?; Como você avalia sua satisfação ao identificar-se com o setor madeireiro?; Como você avalia sua satisfação em

relação a oportunidade de crescimento na atividade?; Como você avalia sua satisfação na relação com os clientes?; Como você avalia sua satisfação na relação com os trabalhadores?; Como você avalia sua satisfação na relação com a sociedade?; Como você avalia sua satisfação em relação a sua realização profissional?

Os discursos foram analisados por meio do método de análise do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) (Lefèvre & Lefèvre, 2005). Segundo os autores, o DSC é uma forma de fazer com que a coletividade se expresse diretamente, por meio da reconstrução de partes dos discursos individuais, como em um quebra cabeça, a partir de discursos sínteses, almejando a elaboração da representação social de determinado fenômeno.

Para a obtenção do DSC é necessário seguir alguns passos e encontrar previamente algumas informações nas respostas dos participantes, que Lefèvre & Lefèvre (2005) chamam de figuras metodológicas, são eles: expressões-chave (ECH), ideias centrais (IC) e ancoragem (AC). Corroborando com os autores, a primeira representa a essência dos depoimentos e será preservado em sua literalidade, a segunda representa sinteticamente de forma precisa o sentido dos discursos analisados, já a terceira representa crenças ou ideologias que os autores dos discursos professam.

Após a transcrição das entrevistas, cada uma das perguntas foi analisada seguindo duas etapas: a primeira etapa foi realizada por meio de 6 (seis) passos, conforme orientado por Lefèvre & Lefèvre (2005). A seguir será demonstrado o passo-a-passo como o método foi utilizado. O primeiro passo foi a utilização do Instrumento de Análise do Discurso (IAD) para análise individual de cada pergunta (Quadro 1). Para manter a confidencialidade sobre a identidade dos empresários, para referenciá-los nessa pesquisa utilizamos a nomenclatura Emp. seguida de uma numeração.

Quadro 1

Instrumento de Análise de Discurso - IAD 1

Respostas Questão 3: Como você avalia a sua satisfação na relação com outros empresários do setor.		
EXPRESSÕES-CHAVES	IC	AC
Emp. 1 – “Sempre que um precisa do outro a gente tá se ajudando, mas de conhecimento que tem bem mais (...).”		
Emp. 2 – “A relação é boa porque ambos estão no mesmo campo, embora um pra cada lado (...).”		

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018.

O segundo passo consistiu em destacar no texto as Expressões Chaves (ECH) em cada uma das respostas. O recurso utilizado para destacar as ECH das ideias centrais foi aplicando o itálico no texto, conforme demonstrado no Quadro 2. Nesta pesquisa não identificamos a presença de ancoragem.

Quadro 2

Expressões Chaves (ECH)

Respostas Questão 3: Como você avalia a sua satisfação na relação com outros empresários do setor.		
EXPRESSÕES-CHAVES	IC	AC
Emp 1. “Na verdade, <i>a gente tem poucos contatos, no meu caso dois ou três que a gente tem uma ligação boa, a gente é parceiro, sempre que um precisa do outro a gente tá se ajudando (...).</i> ”		

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018.

O terceiro passo da análise do DSC consistiu em identificar as ECH das ideias centrais e se houvessem AC presentes nos discursos, incluiríamos nas células correspondentes, como no presente trabalho não foram identificadas AC a célula correspondente foi excluída das demais análises, conforme demonstrado no Quadro 3.

Quadro 3

Ideias Centrais (IC)

EXPRESSÕES-CHAVES	IC
Emp. 1. “(...) a gente tem uma ligação boa, a gente é parceiro, sempre que um precisa do outro a gente tá se ajudando, (...) muitos trabalham de maneira informal, que acaba sendo uma concorrência desleal pra gente, então cria-se um certo distanciamento, de ambas as partes.”	IC 1: A gente é parceiro IC 2: Cria-se um certo distanciamento

Emp 2. “A relação é boa porque ambos estão no mesmo campo, (...) Desde quando iniciamos a empresa tiveram muitos que abandonaram (...)”	IC 1: A relação é boa IC 2: Muitas já fecharam
---	---

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018.

O quarto passo consistiu em realizar a classificação das IC, e “etiquetá-las” utilizando as letras do alfabeto, de forma a agrupar aquelas que apresentavam o mesmo sentido, bem como distinguir das que apresentavam sentidos diferentes (Quadro 4).

Quadro 4

Classificação das ideias centrais

Respostas Questão 3: Como você avalia a sua satisfação na relação com outros empresários do setor.	
EXPRESSÕES-CHAVES	IC
“(…) a gente tem uma ligação boa, a gente é parceiro, sempre que um precisa do outro a gente tá se ajudando, (...) muitos trabalham de madeira informal, que acaba sendo uma concorrência desleal pra gente, então cria-se um certo distanciamento, de ambas as partes”	IC 1: A gente é parceiro J IC 2: Cria-se um certo distanciamento K
“A relação é boa porque ambos estão no mesmo campo, embora um pra cada lado, (...) Desde quando iniciamos a empresa tiveram muitos que abandonaram e hoje são poucos aqui na região. (...)”	IC 1: A relação é boa J IC 2: Muitas já fecharam L

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018.

O quinto passo consistiu em verificar uma ideia central que apresentaria um sentido comum para as ideias centrais classificadas com “etiquetas” similares, objetivando uma representação única de todas as ideias centrais de mesmo sentido. Por exemplo, a IC J - Relação de parceria com os legalizados, representa a junção das IC: a gente é parceiro; a relação é boa; quem trabalha certinho, a gente até tem parceria.

Após a construção das ideias centrais representativas, contendo os discursos que possuíam sentidos comuns, o sexto passo foi a construção dos DSC. Para isso é necessária a elaboração do Instrumento de Análise do Discurso - IAD 2, contendo as ECH destacadas no IAD 1 (Quadro 5).

Quadro 5

Instrumento de Análise do Discurso - IAD 2 (L – Com os ilegais, não tem parceria - Ideia Central)

EXPRESSÕES-CHAVES	DSC
Emp 1: A gente é parceiro, sempre que um precisa do outro a gente tá se ajudando.	
Emp 2. A relação é boa porque ambos estão no mesmo campo, embora um pra cada lado(...).	
Emp 3. Na verdade, eu sempre tive o consentimento de quem trabalha no mesmo ramo (...).	
Emp 4. A gente até tem parceria, as vezes eu faço uma venda e não tenho madeira aqui, daí eu pego neles e a gente troca, sabe? (...)	
Emp 5. (...), então nós temos uma relação de parceria com elas.	
Emp 6. (...) ‘Nós não somos ilhas, nós dependemos uns dos outros’ você não é autossuficiente, (...). Então, qual o problema em ser ameno com o outro. (...)	

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018.

Na segunda etapa foi construído os DSC com base nas ECH organizadas conforme exemplo demonstrado no passo 6, da primeira etapa. Para este trabalho foram preservadas todas as ideias centrais, inclusive aquelas que expressavam ideias de um único sujeito. A tabela 6 mostra um exemplo de como foi construído os DSC deste trabalho.

Quadro 6

Instrumento de Análise do Discurso - IAD 2 (L – Com os ilegais, não tem parceria - Ideia Central)

EXPRESSÕES-CHAVES	DSC
Emp 1: A gente é parceiro, sempre que um precisa do outro a gente tá se ajudando.	‘Nós não somos ilhas, nós dependemos uns dos outros’, mesmo que você tenha mil empresas, você nunca será autossuficiente. as madeiras aqui da cidade que trabalham de forma legalizada são tão antigas quanto nós no mercado, a gente até tem parceria, às vezes eu faço uma venda e não tenho madeira aqui, daí eu pego neles e a gente troca, sabe? depois eles vêm e pegam aqui a madeira para eles, para devolver aquele crédito que ficou no outro, porque a gente se ajuda, a gente tenta ser meio parceiro. um problema que surgiu para mim, eles conseguem resolver, um problema que surgiu para eles, eu consigo resolver. a relação é boa porque ambos estão no mesmo campo, embora um para cada lado, mas estamos na mesma corrida, na mesma direção e tentando. então, qual o problema em ser ameno com o outro? isso transforma, isso é transformador para uma sociedade, quando empresas se comportam com delicadeza umas com as outras. e quando você faz isso, tudo a sua volta muda. você cresce quando você fica pequeno, quando você se torna pequeno e você percebe que precisa dos outros, você cresce. tudo é assim na vida da gente, quando você se acha gigante vem davi e te derruba. mas, quando você se vê como davi, você se torna gigante. as empresas podem agir como pessoas de bem, fazendo as coisas acontecerem, sem precisar de tanta balburdia, não precisa disso. (Emp. 1, Emp. 2, Emp. 3, Emp. 4, Emp. 5 e Emp. 6).
Emp 2. A relação é boa porque ambos estão no mesmo campo, embora um pra cada lado(...).	
Emp 3. Na verdade, eu sempre tive o consentimento de quem trabalha no mesmo ramo (...).	
Emp 4. A gente até tem parceria, as vezes eu faço uma venda e não tenho madeira aqui, daí eu pego neles e a gente troca, sabe? (...)	
Emp 5. (...), então nós temos uma relação de parceria com elas.	
Emp 6. (...) ‘Nós não somos ilhas, nós dependemos uns dos outros’ você não é autossuficiente, (...). Então, qual o problema em ser ameno com o outro. (...)	

Nota. Fonte: autora, 2018.

3.3 Resultados e Discussão

3.3.1 Perfil dos participantes

Seis empresários do setor madeireiro que atuam no município de Itaituba (PA) participaram da pesquisa, destes 50% são do sexo masculino e 50% do sexo feminino. Quanto à faixa etária, a maioria dos participantes possui entre 30 e 40 anos. A amostra contou também com participantes que estão na faixa etária de 20 a 30 anos, 40 a 50 anos e de 50 a 60 anos. Quanto aos segmentos de mercado, participaram da pesquisa serrarias, movelarias e revenda de madeira.

3.3.2 Identificação com o Setor

Os participantes foram interrogados quanto a sua satisfação ao identificar-se com o setor madeireiro, a Tabela 1 mostra que nos discursos apresentados pelos participantes foi possível identificar as seguintes ideias centrais: Ic 1.A - Isso já é de família; Ic 1.B - Ver a progressão do negócio; Ic 1.C - Ofertas de empregos; Ic 1.D - Eu gosto do ramo, mas as pessoas não valorizam e o governo não incentiva Ic 1.E - É satisfatório Ic 1.F- Hoje, praticamente todo madeireiro está procurando um outro meio de se manter Ic 1.G - Trabalhar com madeira Industrializada é melhor; Ic 1.H- Burocracia atrapalha, mas ela existe porque alguns banalizam e Ic 1.I- Satisfação com o que faz.

Os discursos foram bastante heterogêneos em relação as ideias apresentadas, bem como ao conteúdo delas (Tabela 1).

Tabela 1 Síntese das Ideias Centrais

Como você avalia sua satisfação ao identificar-se com o setor madeireiro?		
Ideias Centrais	N	%
1.A – Isso já é de família	2	33,33%
1.B – Ver a progressão do negócio	1	16,67%
1.C – Ofertas de empregos	2	33,33%
1.D–Eu gosto do ramo, mas as pessoas não valorizam e o governo não incentiva	1	33,3%
1.E – É satisfatório	1	16,67%
1.F - Hoje, praticamente todo madeireiro está procurando um outro meio de se	1	16,67%

manter		
1.G – Trabalhar com madeira Industrializada é melhor	1	16,67%
1.H - Burocracia atrapalha, mas ela existe porque alguns banalizam	1	16,67%
1.I - Satisfação com o que faz	1	16,67%

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018.

Na ideia central A, ao responderem à pergunta sobre a satisfação ao identificar-se com o setor madeireiro, as participantes afirmaram que a família estava no ramo há bastante tempo, e que o trabalho com o setor é uma tradição familiar, conforme pode ser observado no DSC

1.A – Isso já é de Família (Ideia Central):

“Ah, isso já é da família. A minha família já está no ramo da madeireira desde quando meu pai chegou no Pará, “já tá no DNA mesmo”. Quando nós viemos do Paraná para o Mato Grosso meu pai veio para montar uma serraria, ele trabalhou desde pequenininho em uma, então é algo que a gente aprendeu desde criança. Eu era molequinha, eu era toda menina, mas trabalhava dentro da serraria. A gente não cresceu em berço de ouro, a gente sempre trabalhou. Então, eu estou satisfeita, sou feliz por isso, realmente eu sou muito feliz, é algo que vem de muitos anos, de muita luta.” (Emp.1, Emp.2)

De acordo Leone (2004), para ser considerado uma empresa familiar é internacionalmente aceito que três condições sejam cumpridas: a primeira é que a propriedade da empresa se encontre nas mãos de uma família; a segunda, que os cargos a nível de gestão sejam exercidos por membros da família; e a terceira, que as gerações seguintes assumem os lugares deixado pelos parentes.

O discurso presente na ideia central 1.A demonstra também a felicidade das participantes ao relatar a história da empresa, a qual tem bastante relação com a família. Oliveira & Sauer (2016) afirmam que a emoção inerente a empresas familiares é um fator positivo e motivador no desempenho destas, relacionado aos processos decisórios.

Ao observarmos os discursos presentes nas ideias centrais 2.B e 9.A é possível identificarmos que pelo menos 66,7% das empresas estudadas são familiares. Nestas ideias, os participantes relatam como iniciaram na empresa e a auto denominam empresa familiar, bem como o fato de observarmos pelos discursos que as características corroboram com o conceito apresentado por Leone (2004).

Outra ideia central presente nos discursos foi a progressão do negócio, que para os participantes existe satisfação em ver a expansão de seus empreendimentos, conforme pode

ser observado no DSC 1.B – **Ver a Progressão do Negócio (Ideia Central):**

“Quando iniciou isso aqui era um barraco de lona e estruturas mínimas, então você vai vendo que vai progredindo, uma satisfação boa. A satisfação que a gente tem é aquela que, por exemplo, quando você estuda, você está se especializando naquilo. A mesma coisa é o madeireiro, ele começou de pequeno. Então a satisfação para quem está no ramo é essa, você progredir, você vê crescer.” (Emp.2)

A ideia central 1.B o participante informa que ver a progressão do negócio o deixa satisfeito, afirmando ainda que sua empresa iniciou com poucas estruturas e está progredindo. Comin & Sausen (2016), ao estudarem o processo de mudanças e adaptação estratégica de uma empresa do setor da construção civil, identificaram que na empresa estudada o processo de crescimento ocorreu pelas oportunidades do mercado, aliado ao conhecimento adquirido pelos gestores, facilitando a tomada de decisões. No discurso é perceptível o participante mencionar que concomitante ao crescimento do negócio está a especialização no ramo, dessa forma o participante concorda que crescimento e *knowhow* caminham juntos corroborando com o estudo de Comin & Sausen (2016).

O crescimento da empresa influencia na oferta de empregos à comunidade. Tanto a manutenção da empresa quanto o crescimento desta traz satisfação aos participantes, pois conforme discurso presente na ideia central 1.B a satisfação está relacionada à especialização no ramo de atividade. Ademais, na ideia central 1.C, o discurso dos participantes afirma que a satisfação está relacionada à quantidade de pessoas que podem empregar ou até mesmo evitar que haja demissões por algum problema de regulamentação que possa ocorrer com o seu empreendimento.

Além de mencionar a satisfação em ter condições de empregar e manter pessoas vinculadas aos seus negócios, os participantes dão alguns detalhes de como se esforçam para tornar possível seus objetivos, conforme DSC 1.C – **Ofertas de empregos (Ideia Central):**

“Eu cuido de lá e cuido de mais duas empresas que são parceiras comerciais nossas. Porque eu cuido, para que tudo fique redondinho, para que eles não deixem de pagar um imposto, para que eles não deixem uma LO vencer. O que acontece nisso tudo que é satisfatório para mim, é que as empresas podem fazer o negócio, com isso dando o trabalho para quem está naquela serraria e para os que estão aqui, isso já é um ganho pra mim. A minha retirada mensal é a mesma, não vai mudar, mas, vai mudar com relação aos funcionários, se eu deixar que alguma coisa não aconteça direito, a serraria vai parar de fornecer e os nossos funcionários vão parar de ter serviço e eu vou ter que demitir, ou como é que vai fazer? A vila tinha pouca gente quando iniciamos, era um

lugar pequeno, desenvolveu devido a vários empregos. Já chegamos a fornecer emprego para uma média de 150 pessoas, hoje não chega mais a esse fluxo devido a complicação que é.” (Emp. 2, Emp. 6).

A identificação dos empreendedores com o ramo de atividade é bastante perceptível pelas ideias centrais encontradas, no entanto está presente nos discursos elementos negativos em relação a situações enfrentadas pelos empreendedores. Na ideia central 1.D, uma das participantes afirma que gosta do ramo, mas as pessoas não valorizam e o governo não incentiva, trazendo uma narrativa de vários fatores que fazem com que a mesma se desmotive a continuar investindo no setor.

Os fatores relacionados às dificuldades que a mesma enfrenta são diversos, conforme pode ser observado no DSC 1.D – **Eu Gosto do Ramo, mas as Pessoas não Valorizam e o**

Governo não Incentiva (Ideia Central):

“Eu gosto do ramo, gosto de trabalhar com isso, me criei nisso, sei das possibilidades que a gente tem, mas só que as pessoas não valorizam. Hoje em dia a gente vive em uma era onde a maioria das pessoas procuram preço e não qualidade, porque está tudo muito difícil. Se a economia tivesse acompanhado eu acho que hoje a gente estaria bem satisfeita com o ramo, com tudo. Inclusive eu trabalhei um tempo com móvel, tinha muita procura, porque eu fazia um trabalho bem diferenciado, só que eu parei porque eu via que não adiantava eu concorrer com “aquele rapaz do móvel usado da esquina”, você tinha que brigar com o cliente por causa do preço e eu acho que não é assim. No interior de São Paulo tem muita casa com muitos acabamentos em madeira, coisas assim belíssimas, lá a gente vê que a madeira é valorizada, o serviço em cima da madeira é valorizado. Aqui como tem muita matéria prima, eles não valorizam muito o que pode ser feito com a madeira, é um ou outro que valoriza. O governo também não incentiva as pessoas a se especializar em algo diferente. Na nossa região a gente tem muito marceneiro que trabalha com a madeira ainda, mas as pessoas estão migrando pro MDF. Muitos moveleiros que tem conhecimento, trabalha super bem, mas baixa o preço do produto que eles fazem pra quase nada. A prefeitura poderia fazer um trabalho com o Sebrae, sei lá, pra fazer com que (porque eles são pessoas muito humildes, esses que trabalham com marcenaria), e o governo não incentiva a fazer um trabalho diferenciado pra levar pra fora o produto, incentivar a ter umas ideias diferentes, pra ter um pouco mais, porque eles mesmos não valorizam a mão-de-obra deles, é complicado, é uma coisa cultural, fica aquela coisa sempre artesanal, artesanal. Aí você fica... é, vou continuar investindo nisso?” (Emp.4)

Na ideia central 1.D é possível observarmos no discurso a apresentação resumida do cenário encontrado pela participante ao longo de sua vida profissional no setor madeireiro no município, já que informa que antes trabalhava com movelaria, mas desistiu pela falta de valorização de seus produtos que eram confeccionados com uma qualidade superior. Menciona ainda a realidade vivida pelos empreendedores do ramo moveleiro, por falta de conhecimento e incentivo do governo não conseguem se manter no mercado e a saída encontrada por alguns foi a substituição da matéria-prima que antes era madeira natural, por

madeira industrializada. Esta informação é confirmada na ideia central 1.G, onde um dos participantes afirma que foi a estratégia adotada por ele.

A participante critica a omissão do governo municipal em relação ao apoio que poderia ser concedido aos pequenos empreendedores do setor madeireiro no município, em especial às movelarias. Na oportunidade apresenta algumas sugestões que poderiam ser efetivadas com o apoio do Sebrae, por exemplo, com o intuito de capacitar os moveleiros e desenvolver o setor.

O que a participante sugere é realizado em outros municípios do Brasil, pois segundo Amato Neto (2009) o polo moveleiro de Itatiba-SP é representado por 21 empresas e recebe apoio de diversos órgãos, dentre eles o Sebrae e a Prefeitura Municipal de Itatiba. As principais atividades desenvolvidas para apoiar o setor foram palestras, cursos tecnológicos e participação em feira de exposição.

Corroborando com o cenário apresentado por alguns participantes, onde relatam uma série de dificuldades, um dos participantes afirma, no discurso apresentado na ideia central 1.E, que o rendimento obtido em seu empreendimento está aquém do acreditado, conforme

DSC 1.E – É Satisfatório (Ideia Central):

“A empresa visa o quê? Visa lucrar. Então se ela não tá tendo o lucro que ela tinha, ou pretendeu ter é um ponto a se pensar né? Mas não que traga prejuízo, sempre temos renda. Há meses que não tem o lucro esperado, não alcançamos as metas, mas é satisfatório ainda. Então, um nível de 1 a 10 vamos colocar a nota 7.” (Emp. 3)

O discurso acima descreve parte do cenário encontrado pelos empresários do setor madeireiro no município de Itaituba (PA) na atualidade, já que um dos fatores relatados que traz prejuízos ao setor é a atual situação econômica vivenciada no país. É possível observar na ideia central 1.E, que o participante relata que embora esteja satisfeito, esperava que os lucros fossem maiores. Tal relato é confirmado por Santana, Santos & Oliveira et al. (2010), quando afirmam que a crise econômica de 2007 atingiu o setor madeireiro na região.

Na ideia central 1.E o participante afirma que o rendimento mensal da empresa está abaixo do esperado, por isso ele avalia como satisfatório. Na ideia central 7.F, os participantes confirmam que o setor madeireiro no município não oferece aos empresários o lucro que era

obtido no passado. Isto vai ao encontro com os dados do Ministério da Indústria Comercio Exterior e Serviços (MDIC) (2018), que mostram que de modo geral houve queda nas exportações de produtos madeireiros no Brasil, comparando o período de 2007 a 2018.

Na ideia central 1.F o participante menciona a dificuldade de se manter no setor madeiro no município de Itaituba (PA), citando vários exemplos de amigos que abandonaram o setor. Conforme DSC 1.F- **Hoje, praticamente todo madeireiro está procurando um outro meio de se manter. (Ideia Central):**

“Alguns vão sobrevivendo, a gente tenta levar, tenta manter, mas já ingressamos no mercado da distribuição de alimento já visando que isso aqui pode não ter mais seguimento. Teve amigo da gente que começou primeiro no ramo e hoje mexe com material de tinta, outros viraram garimpeiros. Hoje, praticamente todo madeireiro está procurando um outro meio de se manter.” (Emp. 2)

A ideia central 1.G corrobora com a informação, as dificuldades mais citadas pelos participantes foram burocracia por parte dos órgãos e concorrência desleal devido à atuação de empresas ilegais na região. Quanto à burocracia, uma das participantes justifica a sua existência na ideia central 1.H, na qual apresenta como positivo, justamente o combate à ilegalidade, ao afirmar que muitos que trabalham na ilegalidade não sobrevivem um ano no mercado.

Na ideia central 1.G - Trabalhar com madeira industrializada é melhor, o participante afirma que trocou a matéria-prima, que antes era madeira natural e hoje é apenas madeira industrializada, pois o processo de regularização da atividade necessita apenas de órgãos municipais e os procedimentos são mais simples, conforme DSC 1.G – **Trabalhar com madeira Industrializada é Melhor (Ideia Central):**

“Já não é mais a madeira natural, é madeira industrializada, trabalhando só com ela se tornou bem melhor. Hoje com Órgãos locais a gente resolve, questão de alvará, essas coisas, bem mais simples do que antes. Antes precisava de documentos de órgãos de Belém, onde a gente tinha as portas praticamente fechadas. O processo para legalizar uma marcenaria, é o mesmo processo para se legalizar uma serraria, sendo que o lucro é menor e a gente não tinha o poder aquisitivo como os grandes madeiros tem.” (Emp. 1)

De acordo com Buainain & Batalha (2007), um dos motivos para a substituição da madeira natural por *Medium Density Fiberboard* (MDF) é devido à pressão ambientalista, fazendo com que o consumo de madeira sólida seja cada vez menor. Ainda segundo os

autores, no período de 1999 a 2003 o consumo de MDF cresceu 85%, enquanto que o consumo de madeira sólida cresceu apenas 19%.

Santana, Santos & Oliveira (2010) realizaram um estudo na região Mamuru-Arapiuns, a qual engloba o município de Itaituba (PA), com objetivo de estimar a demanda e oferta de produtos madeireiro nos municípios da região, e identificaram que o aumento na carga tributária na comercialização da madeira pode acarretar redução da oferta de madeira legalizada em até 6,22%.

A burocracia foi alvo de muitas críticas pelos participantes, no entanto a ideia central 1.H traz elementos positivos, ao afirmar que ela existe por uma necessidade de combater atividades irregulares no setor, conforme DSC 1.H – **Burocracia atrapalha, mas ela existe porque alguns banalizam (Ideia Central):**

“Nós já estamos aqui há 35 anos, poderia ser bem mais fácil pra nós, se não tivesse essa burocracia toda que envolve. Mas eu acredito também que a burocracia vem porque tem muita gente que consegue banalizar, consegue desmatar do jeito que quer, vai fazendo as coisas do jeito que quer e acaba influenciando diretamente na gente que não tem tempo pra isso. Então tu estás trabalhando bem nesse período ou então já tinha fechado. Tem muita gente que é irregular que não aguenta um ano na praça.” (Emp. 5)

Quanto ao questionamento sobre a satisfação ao identificarem-se com o setor madeireiro, a maioria dos participantes apresentou apenas críticas em relação ao setor madeireiro no município hoje, não por não gostarem do trabalho, mas pelo desgaste com os problemas diários.

Já na ideia central 1.I, a participante não nega haver dificuldades para o setor no município, apenas analisa a partir de um ponto de vista positivo, afirmando que sua satisfação pessoal com o setor permanece inabalada, afirmando que está muito satisfeita. Conforme DSC

1.I – Satisfação com o que Faz (Ideia Central):

“Eu sou muito satisfeita, pela família que eu tenho, pelo trabalho que eu tenho, agradeço demais a Deus por isso, eu sou feliz nesse ramo que a gente tem. Eu tenho muito o que lutar, para crescer, muito, muito. Todo dia eu acordo com um milhão de coisas pra fazer, sonhando assim um monte. Às vezes você fala, não vai dar mais, mas aí você pensa, porque não? Dá sim, vamos de novo, começa do zero, ne?! Vamos tentar, a gente sabe fazer isso né?! Então vamos fazer, vamos fazer o que a gente sabe, e o que a gente não sabe vai aprender, então eu realmente amo isso tudo, entendeu? Tudo tem que funcionar com prazer, você não pode levantar de manhã e falar ‘ai que saco, vou pro serviço’ não, eu acordo pela manhã e falo ‘graças a Deus eu tenho um trabalho, graças a Deus eu posso levantar e ir pro meu trabalho’. então é uma satisfação que você tem que criar, é um exercício amar o que você tem e aquilo que te dar de comer todos os dias. Então, estou satisfeita”. (Emp. 6)

Em síntese, as percepções dos madeireiros pesquisados, identificados pelos DSCs trouxe duas grandes temáticas: a satisfação com o setor, expresso pelas Ideias Centrais 1.A, 1.B, 1.C e 1.I, e as dificuldades encontradas para exercer as atividades inerentes ao ramo, evidenciadas pelas Ideias Centrais 1.D, 1.E, 1.F, 1.G e 1.H. Ainda que os participantes pesquisados façam parte do grupo de empresários do setor madeireiro no município de Itaituba-PA, é possível observar olhares diferentes, em parte por atuarem em segmentos diferenciados dentro do mercado, ou por possuírem visões de mundo e experiências de vida que façam com que a percepção sobre determinadas situações sejam diferenciadas. Inclusive na relação com a sociedade percebe-se esta visão e experiências distintas.

3.3.3 Relação com a Sociedade

Os participantes foram questionados sobre a sua satisfação na relação com a sociedade e das respostas apresentadas foi possível identificar duas ideias centrais distintas, são elas: Ic 2.A. estamos lutando para sermos reconhecidos e Ic 2.B. somos bem vistos (Tabela 2). Apesar do conteúdo dos discursos serem diferentes, não são contraditórios, já que o participante que afirma estar lutando para ser reconhecido se refere à inserção de novos produtos no mercado, não tendo a mesma tradição de outras empresas que mencionam estar em seus ramos com os mesmos produtos há 35 anos.

Tabela 2

Síntese das Ideias Centrais

Como você avalia sua satisfação na relação com a sociedade?		
Ideias Centrais	N	%
2.A estamos lutando para sermos reconhecidos	1	16,67
2.B somos bem vistos	2	33,3%

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018.

Na ideia central 2.A o participante afirma que está buscando o reconhecimento do seu trabalho com o MDF, na mesma proporção em que fora reconhecido no trabalho com a madeira. Conforme DSC 2.A – **Estamos lutando para sermos reconhecidos (Ideia**

Central):

“Hoje, a gente está buscando uma nova identidade, antes a entidade aqui tinha um referencial com móvel de madeira, então nós praticamente começamos do zero trabalhando com MDF, porque é uma novidade. Estamos aí caminhando, subindo a escada de novo para sermos reconhecidos nessa área, como éramos na madeira. (Emp. 1).

Na ideia central 1.D a participante que não é do ramo da movelaria comenta a substituição da matéria prima pelos moveleiros, afirmando que muitos não estão trabalhando mais com madeira natural. Na ideia central 1.G é possível observar algumas das razões que levam os empresários do setor moveleiro a tomarem essas decisões, entre elas é mencionado a dificuldade de acesso e atendimento às solicitações dos órgãos governamentais.

Os participantes que atuam há anos no município relataram situações muito positivas em suas relações com a sociedade local, como pode ser observado no DSC 2.B – **Somos bem**

vistos (Ideia Central):

“Eu já ouvi muita gente do setor madeireiro reclamando de pessoas que batem de frente, aquelas pessoas que pensam que por tu tá trabalhando no setor, é responsável pelo desmatamento de todo o mundo, e não é assim que funciona. Eu particularmente nunca me topei com nenhuma dessas, acho que por conhecerem a gente, já se sabem que não é aquela coisa ilegal, então não batem de frente. Acho que eles veem com um olhar bom. Tem cliente que vem aqui e fala: ‘Ah, quando eu cheguei em Itaituba, em 1980 eu vim e comprei madeira aqui com vocês, agora eu estou reformando a casa e vou comprar de novo’. Nós tentamos ao máximo fazer nosso trabalho social, a gente ajuda igrejas, sejam elas de qualquer ordem religiosa, escolas, atendemos o máximo que conseguimos; participa da associação comercial, do CDL, agora tem o Sindloja. A gente está sempre tentando ajudar, eu faço parte de alguns conselhos da cidade, Conselho do contribuinte, Conselho do meio ambiente, tento ajudar, tento saber como estão as coisas no município. Na época do ‘Estado do Tapajós’ eu ajudei, fui pra frente, fazer campanha. Eu nasci aqui, me criei aqui, então eu gosto daqui, amo isso daqui, fico um pouco triste por ver que não está crescendo da forma que a gente esperava. O meu pai não é daqui, mas hoje ele diz que já é paraense, já tem 36 anos que mora na cidade, 35 anos de empresa, ele se vê itaitubense mesmo. Então nosso relacionamento é muito tranquilo, a sociedade itaitubense abraça realmente a gente”. (Emp. 4, Emp. 5)

Em entrevista à GV-Executivo, Grajew (2017) afirmou que raramente os investimentos das empresas brasileiras em projetos de responsabilidade social chegam à 1%, o que caracteriza esse investimento como filantrópico e não responsabilidade social. Afirmando ainda que a responsabilidade social faz parte do relacionamento das empresas com a comunidade, com fornecedores, meio ambiente, entre outros, sendo manifestada por meio de princípios e valores adotados pelas empresas.

O discurso acima apresenta uma relação de sinergia, na qual os participantes se sentem bem com a forma como são tratados pela comunidade local e retribuem com ajudas e se doam

por causas que entendem que beneficiarão o município. Um dos motivos pelo qual ocorre essa entrega pode ser por se sentirem parte da sociedade, já que são itaitubenses, apenas seus pais são oriundos de outros Estados do Brasil. Com isso, ainda que as empresas não se enquadrem como socialmente responsável no ideal de Grajew (2017), a relação com a sociedade é muito boa sob a ótica dos empresários.

Na relação com a sociedade, os discursos apresentaram duas abordagens diferentes, a primeira relacionadas a empresa em termos de reconhecimento da marca/identidade, a partir dos produtos apresentados, conforme Ic 2.A. A segunda traz questões voltadas a relação das empresas mais voltadas a responsabilidade social, envolvendo também a participação dos próprios empresários enquanto cidadãos em questões que entendem serem relevantes para a sociedade local, Ic 2.B. As atitudes relacionais das empresas foram observadas também em seus comportamentos com outros empresários do setor.

3.3.5 Outros Empresários do Setor

Ao serem interrogados quanto à satisfação com a relação com outros empresários do setor, os participantes fizeram distinção entre aqueles que exercem a atividade de forma legalizados daqueles que atuam ilegalmente. Das respostas apresentadas foi possível identificar três ideias centrais, quais sejam: Ic 3.A, relação de parceria com os legalizados; Ic 3.B, com os ilegais, não tem parceria e Ic 3.C, muitas já fecharam, conforme pode ser observado na Tabela 3 todos os participantes falaram de parceria com os legalizados e 50% afirmaram não haver possibilidade de firmar parceria com os ilegais.

Tabela 3

Síntese das Ideias Centrais

Como você avalia a sua satisfação na relação com outros empresários do setor?		
Ideias Centrais	N	%
3.A - Relação de parceria com os legalizados	6	100%

3.B - Com os ilegais, não tem parceria	3	50%
3.C - Muitas já fecharam	1	16,7

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018

Na Ic 3.A, os participantes afirmam que entre os legalizados existe cooperação, conforme DSC 3.A - **Relação de parceria com os legalizados (Ideia Central):**

‘Nós não somos ilhas, nós dependemos uns dos outros’, mesmo que você tenha mil empresas, você nunca será autossuficiente. as madeireiras aqui da cidade que trabalham de forma legalizada são tão antigas quanto nós no mercado, a gente até tem parceria, às vezes eu faço uma venda e não tenho madeira aqui, daí eu pego neles e a gente troca, sabe? depois eles vêm e pegam aqui a madeira para eles, para devolver aquele crédito que ficou no outro, porque a gente se ajuda, a gente tenta ser meio parceiro. um problema que surgiu para mim, eles conseguem resolver, um problema que surgiu para eles, eu consigo resolver. a relação é boa porque ambos estão no mesmo campo, embora um para cada lado, mas estamos na mesma corrida, na mesma direção e tentando. então, qual o problema em ser ameno com o outro? isso transforma, isso é transformador para uma sociedade, quando empresas se comportam com delicadeza umas com as outras. e quando você faz isso, tudo a sua volta muda. você cresce quando você fica pequeno, quando você se torna pequeno e você percebe que precisa dos outros, você cresce. tudo é assim na vida da gente, quando você se acha gigante vem Davi e te derruba. mas, quando você se vê como Davi, você se torna gigante. as empresas podem agir como pessoas de bem, fazendo as coisas acontecerem, sem precisar de tanta balburdia, não precisa disso. (Emp. 1, Emp. 2, Emp. 3, Emp. 4, Emp. 5 e Emp. 6).

Na Ic 3.A, apesar do discurso está sendo direcionado a uma questão de parceria entre empresas, ele traz uma ideia da possibilidade de ocorrer também em benefício da sociedade de uma forma mais geral, quando afirma “As empresas podem agir como pessoas de bem, fazendo as coisas acontecerem, sem precisar de tanta balburdia, não precisa disso”.

Para Macedo, Martins, Rossoni & Martins (2017), a colaboração entre empresas possibilita a geração de inúmeros benefícios para todas envolvidas no processo, dentre os quais, redução nos custos das transações, compartilhamento de máquinas e instalações, desenvolvimento de novos produtos, entre outros.

Vale ressaltar que além da troca dos produtos foram citados também compartilhamento de bens entre os empresários do município corroborando com os autores em relação aos benefícios gerados pelo bom relacionamento existente entre as empresas.

Considerando as dificuldades apresentadas pelos participantes em relação à concorrência desleal, a cooperação entre os legalizados se torna um meio de sobrevivência e/ou uma forma de facilitar a atuação destes diante de um cenário complexo e difícil para os

empresários, os quais mencionam alguns fatores nas ideias centrais 1.D, 1.F, 1.G, 4.A, 6.A, 7.A, 7.B, 7.C, 8.A, 8.B e 8.C.

A relação entre os empresários que atuam de forma legalizada foi descrita de forma positiva, já com os que atuam ilegalmente, afirmaram apenas que não tem condições de fazerem parcerias e justificaram, conforme DSC 3.B – **Com os ilegais, não tem parceria.**

(Ideia Central):

“Esses concorrentes... fica difícil de lidar com eles, porque se eles trabalham de forma irregular, não tem como a gente competir com eles, não tem como a gente olhar pra eles. Eu sabendo toda tributação que eu pago, olhar pra um cara que não paga nem IPTU, não tem como eu olhar. Então, é meio difícil, porque, querendo ou não eles acabam com aquele mercado, por causa do preço que eles vendem, acaba sendo uma concorrência desleal pra gente, então cria-se um certo distanciamento, de ambas as partes”. (Emp. 1, Emp. 4, Emp. 5)

O Estado interfere muito pouco na atuação empresarial, considerando apenas o apoio e incentivo às empresas do setor madeireiro no município, com isso as mesmas desenvolvem seus próprios meios de sobrevivência, algumas ações foram descritas na ideia central 3.A, ao relatarem o empréstimo de madeira. Ainda assim, um dos participantes lamenta o fato de muitas não sobreviverem, conforme DSC 3.C – **Muitas já fecharam. (Ideia Central):**

“Desde quando iniciamos a empresa tiveram muitos que abandonaram e hoje são poucos aqui na região. Eram cinco madeireiras aqui, hoje tem duas legalizadas, três pararam, ou seja, na média umas 150 famílias desempregadas, não é fácil” (Emp. 2)

Nos discursos acima, foi perceptível a unanimidade na opinião dos participantes sobre a importância tanto para os negócios, quanto para a harmonia social em manter boas relações com outros empresários, Ic 3.A. Observando também o incômodo que alguns sentem em relação a presença de pessoas que atuam ilegalmente e garantindo que não é possível manter boas relações com eles, Ic 3.B. observando ainda o lamento de um participante por alguns que não conseguiram se manter no mercado, pelas dificuldades enfrentadas, Ic 3.C. No contexto atual, uma das dificuldades apresentadas por alguns foi justamente na relação com os clientes, no sentido de ter que disputa-los com aqueles que atuam ilegalmente no mercado, principalmente por apresentarem preços mais atrativos, Ic 3.B.

3.3.6 Relação com os clientes

Os participantes foram questionados quanto à satisfação deles na relação com os clientes, sendo possível identificar cinco ideias centrais distintas, que são: Ic 4.A - a relação com o cliente não é favorável; Ic 4.B - respeitou, recebe respeito; Ic 4.C - hoje a aceitação é satisfatória; Ic 4.D - temos clientes fiéis e Ic 4.E - participamos dos sonhos deles (Tabela 4).

Tabela 4

Síntese das Ideias Centrais

Como você avalia sua satisfação na relação com os clientes?		
Ideias Centrais	N	%
4.A - A relação com o cliente não é favorável	1	16,67%
4.B - Respeitou, recebe respeito	1	16,67%
4.C - Hoje a aceitação é satisfatória	1	16,67%
4.D - Temos clientes fiéis	1	16,67%
4.E - Participamos dos sonhos deles	1	16,67%

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018.

Na ideia central 4.A, os participantes descrevem situações que dificultam a relação com os clientes e estratégias para lidar com elas, na vivência diária em seus empreendimentos, conforme DSC 4.A – **A relação com o cliente não é favorável (Ideia Central):**

“A relação com o cliente também não é favorável devido aos órgãos governamentais. O combustível foi elevado, o imposto da matéria prima, praticamente todo o material de consumo foi elevado, o preço do produto não subiu nada e o cliente não está interessado no que tu gastou, está interessado no produto. Então hoje pra você manter o mercado com o cliente você tem que ser bem maleável, porque a concorrência tá em cima. Muitas empresas que não usam o meio de documentação pra se manter, acabam saindo na frente. Porque se eu for fornecer uma matéria prima documentada vai me custar X, pra ele que não tem nenhuma documentação, mas pode oferecer a mesma matéria prima pode fazer pela metade do preço. Para o cliente o que interessa é o valor final e quanto menos ele pagar, mais satisfação”. (Emp. 2, Emp. 3)

O discurso presente na ideia central 4.A, apresenta características de desabafo, relacionado ao desgaste presente na relação com os clientes diante de um cenário desfavorável para a atuação dos empresários, pois se veem sozinhos para lidar com as exigências impostas pelo Estado e a concorrência desleal provocada pela omissão do Estado, já que as

fiscalizações não são efetivas, conforme críticas presentes na ideia central 7.A, surgindo em três questões distintas e mencionada por 100% dos participantes.

Já uma das participantes ao responder o mesmo questionamento, preferiu analisar a situação por um ângulo diferente, conforme DSC 4.B – **Respeitou, recebe respeito (Ideia Central):**

“A relação com o cliente tem que ser honrada, você tem que respeitar o seu cliente, para ele te respeitar. Você forma o preço de um produto em cima daquilo que você paga de imposto, de gasto, do que vai fazer. Então, você tem uma qualidade, se o seu cliente começar a reclamar com o valor, você não vai baixar esse valor por conta de uma reclamação, ele vai perceber que dá para negociar, não diminuir aquilo que você tem, porque qualidade tem preço. Então, tudo vai nessa questão de respeito, você se relaciona bem com o cliente se você provar pra ele que o que você tem é bom, que o seu produto tem um diferencial e se você respeitar o tempo do seu cliente também. Por isso você não vai ficar marcando em cima de alguém que às vezes precisa de um tempo para poder agir, ele quer o seu produto, mas precisa fazer as contas dele, você também tem que respeitar. A nossa relação com os nossos clientes é muito confortável, muito aberta, muito honesta. E toda vez que chega alguém que a gente não conhece, por exemplo, meu irmão vem apresenta para o Juarez, apresenta para mim, apresenta para minha secretária, apresenta para minha cunhada, o cliente percebe que a empresa é uma formação familiar, mesmo que nós não fossemos parentes, mas é uma formação, ela é unida, então cada um tem sua importância e o cliente percebe. ‘Olha, eles se respeitam, então eles vão me respeitar também’. É bem simples, você só recebe o que dar. Respeitou, recebe respeito. Eu gosto dessa relação”. (Emp. 6)

Apesar do discurso acima refletir uma característica pessoal da participante, a qual nada impede que a atitude seja a mesma, independente do cenário o qual atue, ressaltamos apenas que o público alvo é distinto, já que os clientes dos participantes presentes no DSC 4.A são habitantes da região, que tem acesso à produtos ilegais e podem escolher seus fornecedores. Já no DSC 4.B, os clientes podem escolher os fornecedores livremente, no entanto só terá acesso à produtos oriundo de empresas legalizadas, já que na ideia central 8.H a participante afirma que trabalha apenas com o mercado externo e se a documentação não estiver correta o produto nem chega a ser embarcado em Belém (PA).

A ideia central 4.C, apresenta o relato de um dos participantes na relação com os clientes, com características bem específicas, que se trata da mudança em relação ao produto ofertado, o qual relata que ao inseri-lo no mercado a princípio foi rejeitado, mas com o tempo os clientes gostaram do produto, conforme DSC 4.C – **Hoje a aceitação é satisfatória (Ideia Central):**

“Antes tinha uma rejeição, eles queriam a madeira bruta, a madeira mesmo extraída e pra nós aqui que já estamos nesse ramo há algum tempo foi difícil. Muitos clientes viravam as costas, não queriam, mas hoje não,

hoje já tem uma aceitação bem satisfatória”. (Emp. 1)

A tradição de algumas empresas no setor madeireiro no município de Itaituba (PA) é um fator positivo na relação com os clientes, conforme relato presente no DSC 4.D – **Temos clientes fiéis (Ideia Central):**

“A gente tem uma clientela bem fiel. 70% do nosso lucro hoje vêm dos nossos clientes fiéis, cliente que você já tem há muito tempo, mais de 15, 20, 30 anos de mercado. Tem o movimento diário de um cliente que vem comprar uma coisa ou outra, mas as compras maiores e mais rentosas são de clientes fiéis.” (Emp. 3)

O DSC 4.D é corroborado pelo discurso presente na ideia central 2.B, onde as participantes afirmam que os próprios clientes declaram que compraram a madeira para construção de suas residências em seus estabelecimentos e quando reformaram a casa retornaram ao mesmo local para adquirirem a madeira.

A fidelização dos clientes é confirmada também na ideia central 4.E, a qual a participante relata situações corriqueiras em sua empresa e como o bom atendimento chega a evoluir para uma relação de amizade com os clientes, conforme DSC 4.E – **Participamos dos sonhos deles (Ideia Central):**

“É interessante porque aqui a gente trabalha com cliente, trabalha com os sonhos deles. Cada um com seus gostos peculiares. Tem aquele que é prático: “Eu quero isso, eu vou fazer isso, e tu isso”, pronto, encerrei, comprou, finalizou a compra. Tem outro que jura que tu és milagreiro, cada cliente é uma figura fantástica, porque eles têm cada ideia que querem pôr em prática. Igual esse que me pediu uma madeira que fosse na cor rosa *pink*, não entende a gente como um setor madeireiro, nosso produto é florestal, não é algo 100% igualzinho tudo. Porém, a gente não pode destruir os sonhos deles, a gente participa desses sonhos. Eles terminaram, conseguiram fazer aquela mudança, uns já se tornam amigos mesmo, que diz ‘Fulano veio atrás de mim, mas eu não quero, só quero se for com a empresa de vocês’. (Emp. 5).

Najdić, Lukić & Kosanović (2016), escrevendo sobre a importância da relação de longo prazo com os clientes, ao citarem Evans et al (2006), mostram que, sobre a relação entre empresa e cliente, do ponto de vista dos consumidores, o relacionamento de longo prazo significa existência de laços emocionais, quando baseado apenas na percepção de custo-benefício, este relacionamento tende a ser mais curto.

Sobre a relação com os clientes houve uma análise abrangente dos participantes, nenhum dos empresários apresentaram ideias comuns, cada uma fez uma análise de uma perspectiva diferente na relação com os clientes, predominando duas abordagens: a primeira a

partir de um olhar mais empresarial, a disputa pelos preços com os ilegais e aceitação dos produtos, Ics 4.A, 4.C e 4.D; outros avaliaram a relação em si, o respeito com os clientes, amizade e a possibilidade de realização de sonhos, conforme Ics 4.B e 4.E. Esta relação harmoniosa foi observada também na relação com os trabalhadores.

3.3.7 Relação com os Trabalhadores

Os participantes foram questionados quanto à satisfação deles na relação com os trabalhadores. Das respostas apresentadas foi possível identificar três ideias centrais, que são: Ic 5.A - trabalho em equipe; Ic 5.B - a gente tenta facilitar; e Ic 5.C - melhorou a produção e o diálogo (Tabela 5). As mulheres fizeram relato mais detalhado de como ocorre o relacionamento com os trabalhadores, demonstrando ser um trabalho desgastante.

Tabela 5

Síntese das Ideias Centrais

Como você avalia sua satisfação na relação com os trabalhadores?		
Ideias Centrais	N	%
5. A - Trabalho em equipe	1	16,67%
5. B - A gente tenta facilitar	2	33,3%
5.C- Melhorou a produção e o diálogo	1	16,67%

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018.

A ideia central 5.A apresenta o relato de como a participante lida com os trabalhadores, com o foco no trabalho em equipe, para fidelizar os clientes e manter o negócio, conforme

DSC 5.A – Trabalho em equipe (Ideia Central):

“Cada um aqui dentro é uma peçazinha-chave pra conseguirmos manter funcionando. Nós somos em torno de dez aqui e cada um é fundamental. Se a gente não conseguir trabalhar como uma equipe, como é que eu vou conseguir prender o cliente à minha empresa? Daqui do meu setor de vendas eu tenho que conseguir conquistar o meu cliente pra eu fazer a venda, tenho que continuar conquistando ele com meu produto de qualidade e com uma entrega dentro do prazo que eu prometi pra ele. Então eu dependo diretamente dos meus outros dois funcionários, do restante da equipe pra dar continuidade no que eu fiz aqui. Ou a gente trabalha numa equipe e mantem - é o que eu tento passar pra eles todo dia – ou a gente consegue focar na frente pra todo mundo ter o pão, pra tirar aquele alimento pra sustentar sua família ou então a gente pode fechar as portas. Porque se a gente não trabalhar em equipe, não conseguimos ser ninguém hoje”. (Emp. 5)

Além do trabalho em equipe, as participantes afirmam também que compreende que as

atividades são bastante cansativas e que por isso tenta facilitar, conforme DSC 5.B – **A gente**

tenta facilitar (Ideia Central):

“A gente tenta facilitar, procuro estar sempre junto, vendo o que dá pra melhorar, pois o nosso trabalho aqui é muito cansativo. São peças de madeira pesadas que exigem muito do meu funcionário e tentamos ao máximo... aquelas coisinhas básicas do dia a dia que a gente tenta deixar, pra não ficar tão impactante em cima do funcionário, não gerar um nível de estresse maior, porque algumas peças que eles carregam pesam 50, 60 kg, então exige muito deles...é coisa pouco, mas tem empresário que não se preocupa, é manter o pagamento do meu funcionário em dia, é permitir durante o horário de trabalho que não seja só aqueles 10 minutos que ele tem pra relaxar, dele ter aquele momento de relaxar o organismo, porque é pesado mexer com esse nosso setor. Quando falta funcionário no pátio é um de nós, meu pai, meu esposo que vai ajudar a carregar, ajudar a fazer entrega”. (Emp. 4, Emp. 5).

A estratégia adotada pelos participantes, ao afirmarem que tentam diminuir o estresse dos trabalhadores, considerando que o trabalho é bastante desgastante, corrobora com os resultados encontrados por Çelik (2018), que desenvolveu uma pesquisa com os trabalhadores do ramo turístico na Turquia, com objetivo de identificar a influência do capital psicológico no estresse laboral e a intenção de mudança de emprego, seus resultados apontam que a redução do estresse laboral diminui a rotatividade do pessoal.

Pesquisa semelhante foi realizada anteriormente nos Estados Unidos por Avey, Luthans & Jensen (2009), e que segundo estes autores já afirmavam a importância do capital psicológico para combater efeitos negativos do estresse no trabalho, dentre eles a rotatividade voluntária. Os autores afirmaram ainda que o treinamento e desenvolvimento promovido pelos recursos humanos nas organizações devem focar em recursos positivos subutilizados, citando a eficácia, esperança, otimismo e resiliência como bases para o capital psicológico.

Um dos participantes relata que a relação com os trabalhadores melhorou, ao comparar o quadro de pessoal quando trabalhava com madeira natural com o negócio atual em que a matéria prima é o MDF, conforme DSC 5.C – **Melhorou a produção e o diálogo (Ideia**

Central):

“Hoje estamos em um número bem reduzido de pessoas, e não precisamos mais de alguns profissionais. Com isso melhora na questão de produção, porque, ganha-se mais e o diálogo, porque quanto menos pessoas, mais fácil de se conversar, de você entrar num consenso. (Emp. 1).

Na relação com os trabalhadores os participantes avaliaram a partir de critérios que

envolvem tanto questões formais, quanto afetivas. Nas ICs 5.A e 5.C predominou a apresentação de questões relacionadas ao dia-a-dia no trabalho, realizando por meio do trabalho em equipe e a facilidade em lidar com equipes menores. Já a Ic 5.B, embora tenha tratado de questões voltadas ao tratamento por parte do empresário, foi apresentado sob uma ótica amigável, mais empática.

Na perspectiva dos participantes, em termos relacionais em geral foram apresentados de forma positivas com vários atores envolvidos em decorrência de suas profissões. No entanto, foram citadas algumas situações incomodadas para eles, a primeira relacionada as atividades ilegais, a segunda com os órgãos ambientais, conforme apresentado a seguir.

3.3.8 Satisfação na Relação com os Órgãos Ambientais

Os participantes foram interrogados quanto a sua satisfação na relação com os órgãos ambientais. Após a análise dos discursos foi possível extrair 4 (quatro) ideias centrais distintas, são elas: **Ic 6.A - excesso de burocracia; Ic 6.B - omissão do Estado; Ic 6.C - o que a experiência trouxe e Ic 6.D - melhorou o atendimento** (Tabela 6). Ao observarmos a Tabela 6, é possível verificar que a maioria dos participantes critica o excesso de burocracia na relação com os órgãos ambientais.

Tabela 6

Síntese das Ideias Centrais

Como Você Avalia sua Satisfação na Relação com os Órgãos Ambientais?		
Ideias Centrais	N	%
6.A - Excesso de burocracia	3	50%
6. B - Omissão do Estado	4	66,7%
6.C - O que a experiência trouxe	1	16,7%
6.D - Melhorou o atendimento	2	33,3%

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018

A maioria dos participantes critica a atuação do Estado, evidenciado principalmente nas ideias centrais 6.A e 6.B. Foi caracterizado como burocrático, conforme DSC 6.A –

Excesso de burocracia (Ideia Central):

“Nós temos dificuldades na parte burocrática, o acesso a eles não é difícil, o difícil às vezes é um entreposto que eles colocam, que vai dificultando a nossa vivência aqui na madeireira: é alguma lei nova, é algum erro que eles cometem na emissão de algum documento. Cada um tem a própria lei, tem seu próprio tipo de serviço que eles vão cobrar da gente. E às vezes esse tipo de serviço que eles cobram, fazem a gente quebrar a cabeça de uma forma que não é brincadeira. Porque parece que todo mundo manda um pouquinho, no município tem a SEMA municipal, tem o setor de tributos, no estado tem a SEMA estadual. Às vezes que nós tentamos legalizar ou ter algum certificado, a gente não teve muito êxito pela dificuldade imposta por eles. É bem complicado de levar adiante, porque para manter uma empresa dessa legalizada você tem que ir para o IBAMA, SEMA, corpo de bombeiros, prefeitura, todos os órgãos burocráticos que no final você leva um papel que tem a validade de nove a dez meses, um imposto altíssimo e o retorno mínimo. Além disso, o prazo que eles te dão é de 30 dias para você correr atrás e legalizar e se você não conseguiu, bloqueou”. (Emp. 1, Emp. 2, Emp. 5).

A insatisfação dos empresários em relação à burocracia que predomina no Brasil e afeta negativamente a competitividade das empresas foi demonstrado por Silvestrini (2010). Empresários de diversos setores demonstraram como são afetados pela atuação do Estado, dentre as reclamações apresentadas estão justamente a dificuldade em legalizar uma empresa no país. Utilizando como parâmetro o Estado de São Paulo, demorava em média 135 dias, eram exigidos 19 documentos, que custavam um total de R\$ 1.145,00, os prazos de validade das certidões, que dão direito a licença para exercer atividades, duravam em torno de 20 a 45 dias. Pesquisa semelhante foi desenvolvida por Mayer-Serra (2010), com empresários no México, demonstrando o descontentamento dos mesmos com o excesso de burocracia do governo, o qual, segundo eles, dificultava a competitividade das empresas mexicanas e empobreciam os trabalhadores, já que boa parte do tempo de trabalho era desperdiçados com papelada inútil e burocratas.

O excesso de regulamentos é embaraçoso inclusive para os próprios servidores públicos, sendo difícil justificar à sociedade a necessidade dos procedimentos. Paduan (2010) mostra que o excesso de burocracia ou sua disfunção também foi criticada por servidores públicos, tendo sido relatado que decorre do excesso de normas que a princípio seriam criados para evitar a má aplicação do dinheiro público, no entanto, se torna prejudicial e ineficiente, torturando empresas e cidadãos. Isto provoca embaraço, inclusive, para os próprios gestores

públicos.

A burocracia é importante para a Administração Pública, desde que aplicada unicamente para o controle da sociedade, bem como a efetividade na prestação dos serviços. Picarelli (2007) afirma que as características positivas da burocracia devem ser mantida, já as características negativas devem ser combatidas, dentre elas a falta de visão holística do serviço que está sendo prestado, pois ao reduzir a atividade em rotinas e procedimentos o servidor não consegue analisar a finalidade do serviço que está sendo prestado, passando a acreditar que eficiência é o cumprimento das normas.

Várias tentativas têm sido realizadas pelos governos brasileiros na tentativa de desburocratização na Administração Pública. Segundo Abrucio (2007), a tentativa de desburocratização remonta à ditadura militar, no entanto, nenhum governo tornou as políticas de desburocratização uma prioridade. Ainda, segundo o autor, a desburocratização reduziria o custo da prestação dos serviços para o Estado, melhoraria a vida da população e traria mais competitividade ao país ao reduzir os custos para obtenção dos serviços públicos e ainda melhoraria a relação do cidadão com o Estado, não havendo subordinação no acesso aos serviços.

Outros afirmaram que a burocracia em si não é problema, mas a omissão do Estado em não fiscalizar todas as empresas no município, os prejudica, conforme DSC 6.B – **Omissão**

do Estado:

“Hoje já facilitou um pouco, porque uma boa parte da documentação a gente envia, da parte de regularização hoje melhorou bastante, mas da parte de fiscalização, como eles dizem, com os que não têm nenhum tipo de regularização eu acho muito ineficaz. Pelo que eles prometem e cobram da gente, é bom é normal, não tem problema, agora a parte que vem contra as pessoas que engrenam no mesmo mercado e têm o potencial de se legalizar e não se legalizam, não são cobrados, isso aí deixam muito a desejar. Disseram que não tem como multar quem eles não sabem o endereço. Cobram muita documentação e fornecem pouco material pra você trabalhar. É difícil, porque nós vivemos em um Estado onde não temos um amparo efetivo dos órgãos ambientais, dos órgãos públicos de modo geral. Então, acabamos desistindo por não termos os devidos órgãos aqui. (Emp. 1, Emp. 2, Emp. 3, Emp. 6).

Na ideia central Y, a participante afirma que a experiência ajuda na relação com os órgãos, conforme DSC 6.C – **O que a experiência trouxe (Ideia Central):**

“Como já tem muitos anos, eu acho que já tem praticamente uns 10 anos de convívio, eu já consigo ter um contato melhor, eu já consigo entender melhor o que eles pedem, eu já consigo argumentar. Porque uma coisa que tem que ficar muito clara entre nós e os órgãos ambientais é que nós somos clientes, nós temos que ser respeitados, assim como nós respeitamos as normas, as regras impostas nós também temos o direito de ser respeitados, é um dever que o órgão público tem com relação a nós que somos clientes, porque eu trabalho dentro da legalidade, dentro de tudo que é normal, do que é certo”. (Emp. 6).

Na ideia central W foram citadas dificuldades em relação às leis novas, falta de integração entre os órgãos que regulamentam a atividade, dificuldade de atendimento ao que foi solicitado, impostos altos e certificados com prazos de validade curtos. Já a ideia central Y, a participante analisa por uma perspectiva diferente, afirmando que a experiência na relação com os órgãos facilitou o entendimento do que é solicitado aos empresários, bem como no posicionamento enquanto cliente.

Na Ideia Central C (O que a experiência trouxe), a participante relata que por trabalhar no setor madeireiro há aproximadamente 10 anos, o convívio com os órgãos públicos se tornou mais fácil, por entender as solicitações, bem como o fato desta ter consciência de seus direitos enquanto cidadã. Nesse sentido, Abrucio (2007) afirma que a efetividade na prestação dos serviços públicos deve ser tratada como objetivo de longo prazo, portanto, a orientação das atividades deve ser embasada em metas e indicadores de resultados e não no cumprimento de normas.

Quanto à ideia de prestação de serviços com qualidade e redução da burocracia, Figueiras & Aranha (2011), defendem que a nova gestão pública convive com um dilema, o aumento do controle pelos burocratas e, ao mesmo tempo, a redução da burocracia através do foco nos resultados. Dessa forma, o autor firma que o controle não deve estar focado nos procedimentos ou nos meios, mas sim no resultado, no objetivo a ser alcançado.

Uma das participantes faz uma observação quanto aos serviços prestado pelos órgãos ambientais, afirmando que o atendimento melhorou, conforme DSC 6.D – **Melhorou o atendimento (Ideia Central):**

“Média, boa. Quando a gente liga eles já atendem, são respeitosos, são educados, procuram sanar os problemas. O atendimento deles já melhorou bastante, já tiveram um crescimento no atendimento muito grande”. (Emp. 5, Emp. 6).

Em relação à prestação de serviços realizados no município de Itaituba (PA) pelos órgãos ambientais, a pesquisa identificou mudanças positivas, de acordo com a Ideia Central 6.D (Melhorou o atendimento). Houve participante que citou uma melhora muito grande no atendimento, afirmando ainda que os servidores são atenciosos, procuram resolver os problemas, já outro avaliou como médio e bom.

Lara & Gosling (2016) realizaram pesquisa com cidadãos e gestores públicos, no intuito de propor uma modelo de gestão do relacionamento destes. Resultando em um modelo esquemático com sete componentes principais, que deveriam ser trabalhados para a melhoria do relacionamento, que são: estratégia, estrutura, gestão da informação, tecnologia da informação, integração multicanal, programas de relacionamento e avaliação de desempenho.

Fazendo uma comparação entre o discurso do sujeito coletivo apresentado na Ideia Central 6. A (Excesso de burocracia) e o resultado do trabalho de Lara & Gosling (2016), é possível identificar nas críticas apresentadas pelos participantes que poderiam ser resolvidos alguns problemas melhorando o atendimento, já que este poderia ser realizado de forma integrada em um único local, utilizando a tecnologia da informação para facilitar o atendimento e não dificultar. Uma vez que, mesmos que os órgãos públicos citados pertençam a esferas diferentes de governo, nada impediria que os serviços fossem prestados em um único canal de atendimento (físico ou virtual). Bem como, as normas poderiam “conversar” de forma a não apresentar divergências e/ou duplicidades nas cobranças realizadas.

Os discursos presentes na questão referente a relação com os órgãos ambientais predominaram uma ideia de insatisfação, apresentando uma série de problemas, envolvendo excesso de burocracia, taxas altas e certificados com validades pequenas e omissão do Estado em relação às fiscalizações, conforme Ics 6.A e 6.B. Apesar das várias críticas apresentadas outros apresentaram também mudanças positivas em relação ao atendimento prestados pelos órgãos bem como o entendimento do próprio empresário em relação ao que é solicitado,

conforme Ics 6.C e 6.D. Na percepção dos empresários, a relação com os órgãos ambientais interfere diretamente no retorno econômico da atividade, principalmente em questões referente a fiscalizações para coibir atividade ilegais.

3.3.9 Retorno Econômico da Atividade

Sobre a satisfação em relação ao retorno econômico da atividade, os discursos apresentados mostram seis ideias centrais distintas: omissão do Estado; com o MDF o retorno melhorou; não é o desejável, mas é rentável; concorrência desleal; produção sazonal; ninguém pensa em investir no ramo madeireiro; devagarinho, está se reequilibrando (Tabela 7). As respostas dos participantes em sua maioria estiveram ligadas às ideias centrais 1.F e 1.G, em que reclamam da concorrência desleal e afirmam que, o retorno econômico do negócio deles é rentável, apesar de não ser o desejável.

Tabela 7

Síntese das Ideias Centrais

Como você avalia sua satisfação em relação ao retorno econômico da atividade?		
Ideias Centrais	N	%
7.A – Omissão do Estado	1	16,7%
7.B - Concorrência desleal	3	50%
7.C - Produção sazonal	2	33,33%
7.D - Com MDF o retorno melhorou	1	16,7%
7.E - Devagarinho, está se reequilibrando	1	16,7%
7.F - Não é o desejável, mas é rentável	3	50%

Fonte: Esta pesquisa, 2018.

Podemos observar por meio dos discursos que o retorno econômico da atividade é bastante influenciado pela heterogeneidade do mercado madeireiro no município de Itaituba em relação à formalização das empresas e as exigências impostas pelo Estado para a

manutenção da atividade produtiva.

Os participantes criticaram a omissão do Estado, afirmando que a falta de fiscalização prejudica o retorno econômico deles, conforme DSC 7.A– **Omissão do Estado (Ideia Central):**

“E os ilegais ninguém vai atrás. Fiscalização, ninguém nem vê, porque para eles, eles não existem, então como eles não existem, só se tiver uma denúncia para eles irem fiscalizar aquelas pessoas, enquanto isso a gente está sendo penalizado, com impostos altos, obrigações altas”. (Emp. 4).

Quanto à falta de fiscalização em empresas ilegais, o discurso do sujeito coletivo aponta para três questões distintas, que interferem na relação com os órgãos ambientais, no retorno econômico da atividade e na oportunidade de crescimento da empresa. Na questão 1, o participante menciona que a fiscalização ocorre apenas nas empresas legalizadas; na questão 2, uma das participantes afirma que o Estado ignora os ilegais, o que facilita o exercício das atividades sem o pagamento de impostos e que segundo ela, a fiscalização só ocorre se houver denúncias. Já na questão 5, o participante afirma que a atividade ilegal prejudica o crescimento do setor e não sabe a quem recorrer, porque já falaram que vão resolver, mas não fazem nada.

Outros participantes corroboraram com o discurso presente na ideia central 7.A, afirmando na ideia central 7.B – Concorrência desleal, que o baixo retorno econômico em seus negócios se dá pela concorrência desleal com outras empresas do setor madeireiro que atuam ilegalmente no município de Itaituba (PA).

Inclusive os participantes afirmam que este cenário fará com que apenas as ilegais se mantenham no mercado, conforme DSC 7.B – **Concorrência desleal (Ideia Central):**

“Hoje meu retorno está péssimo. Eu sempre falo que daqui há um ou dois anos só vai ficar os clandestinos nesse ramo, porque os legalizados não vão dá conta de continuar. A despesa é muito grande, a burocracia é muito grande pra você se manter no ramo. Enquanto que tem aqui em Itaituba uns 8 ou 9 clandestinos, que cada ano só aumenta e você não consegue equiparar o preço de venda do teu produto com o preço deles. Isso influencia diretamente na minha venda, porque enquanto eu estou vendendo num preço, não porque eu quero ganhar mais, mas porque eu gasto mais que o outro. O meu concorrente não tem essa preocupação, não tem gastos específicos para isso, então ele acaba vencendo na disputa que tem entre o cliente. Então, assim, as minhas vendas caíram muito, você não consegue ter uma margem de lucratividade para você pagar pelo menos as tuas despesas fixas mensais e as tuas obrigações. E, às vezes, o cliente não entende isso, eu preciso passar isso para ele. O que a gente ainda ganha hoje é a questão da qualidade, que a gente cobra uma qualidade do nosso fornecedor e ele repassa pra a gente, e aí é o que a gente consegue cobrar e transpassar isso

para o cliente, mas é um jogo de cintura. Eu penso que a madeireira é só para quem já está no ramo, que não sabe mexer com outra coisa e vai empurrando com a barriga. Hoje se eu tivesse um capital para investir e eu pudesse escolher em qualquer outra coisa, esse ramo aqui de comércio de madeira, seria o último que eu investiria. Vai ficar bom para quem trabalha com concessão florestal, serrarias grandes. Mas, eu já tentei comprar madeira de serrarias que trabalham com concessão florestal e eles não vendem para mim, porque eles preferem vender para fora, do que manter o mercado aqui, entendeu?” (Emp. 4, Emp. 5)

Outra dificuldade apresentada pelos participantes está relacionada às características ambientais da região, que afetam diretamente seus empreendimentos, conforme DSC 7.C –

Produção sazonal (Ideia Central):

“A gente trabalha muito e são períodos sazonais, porque nós temos o período das chuvas que você não consegue, nem que quisesse, não consegue entrar no mato, puxar. Nesse ramo você parece uma formiga, você faz no verão para comer no inverno. É bem assim que a gente está trabalhando, já tem uns três anos para cá e esse ano está pior de todos. Então o período das chuvas é quando você tem uma redução de serviços, quando você tem que manter os funcionários, porque como eles estão com você no período da seca, então no período das chuvas você também tem que aguentar. Então você não consegue ter uma margem de lucratividade para você pagar pelo menos as tuas despesas fixas mensais e as tuas obrigações. (Emp. 4, Emp. 6).

Todas as dificuldades apresentadas pelos participantes nas ideias centrais 7.B e 7.C, pertencem exclusivamente às empresas que trabalham com a madeira natural. Porém, um participante apresentou apenas vantagens em seu empreendimento ao fazer uma comparação de quando trabalhava com a madeira natural, conforme DSC 7.D – **Com MDF o retorno melhorou (Ideia Central):**

“Hoje não trabalho mais com madeira natural, apenas MDF, a produção é mais rápida e menos burocrática, com isso o retorno ficou melhor.” (Emp. 1).

Na ideia central 7.D – Com o MDF o retorno melhorou, o participante afirma que já trabalhou com madeira natural, mas hoje trabalha apenas com MDF, pois a produção é mais rápida e menos burocrática. Para Gomes, Godoi & Souza (2017), o MDF é desejável devido ser comercializado com um valor inferior, comparado ao preço da madeira natural, além de apresentar superfície lisa e plana, livre de nós, o que o torna propício para usinagem.

Já uma das participantes fez uma análise positiva de seu empreendimento, mesmo considerando os fatores apresentados na ideia central 7.B, afirmando que esta melhora se deu pelo trabalho realizado hoje, em relação à aprovação dos projetos de manejo florestal, conforme DSC 7.E – **Devagarinho, está se reequilibrando (Ideia Central):**

“A gente já consegue ter um equilíbrio, você consegue viver de uma maneira mais confortável mesmo

financeiramente, porque você só consegue ficar confortável quando as pessoas que trabalham com você, que funcionam a sua empresa também estejam bem. Porém, é bem reduzido o volume, hoje, tanto que nós íamos fechar a empresa ano passado, mas aí os projetos saíram. Graças a Deus, com essa melhoria, dos funcionários públicos verem de fato os projetos, a área, fazer a coisa do jeito certo, agora funciona. Então devagarinho, está se reequilibrando, não com o mesmo volume que se via na região antigamente, com um volume, bem, bem pequeno, mas dá pra manter o pessoal, dá pra todo mundo ter vida digna, tudo certinho. Isso dá uma felicidade muito grande, é uma satisfação imensa você ter condições de olhar e falar assim ‘cara o projeto saiu’. Nós voltamos a ter esperança no ramo e continuamos”. (Emp. 6)

Na ideia central 7.F os participantes afirmam que o retorno econômico para os empresários do setor madeireiro não é o mesmo de outrora, ainda assim é rentável, conforme

DSC 7.F – Não é o desejável, mas é rentável (Ideia Central):

“O setor madeireiro já teve o período áureo dele, já teve aquela época em que as pessoas diziam que “quem trabalha com madeira é rico”, tinha um poder aquisitivo e econômico muito bom. Hoje, não vou dizer equilibrado, mas ele é rentável, porque todo setor tem um tipo de tributação, é tanta tributação em cima do meu produto para chegar aqui e para eu manter aberto o meu estabelecimento que o lucro já não é como era antigamente. Quando você consegue manter uma cota de clientes funciona, quando o mercado está em alta funciona. Então, não vamos falar que só é ruim, tem época boa, tem época que o preço da madeira está ótimo, que o dólar está em alta, então flui. Dá para manter uma vida tranquila, para pagar as dívidas, para ter os funcionários.” (Emp. 2, Emp. 3, Emp. 5).

Nas ideias centrais 7.B, 7.C, 7.E e 7.F é possível observar que os participantes relatam uma série de dificuldades relacionada à concorrência desleal, produção sazonal, dificuldade na aprovação dos projetos, mas prevalece a ideia que embora com uma produção menor e com retorno econômico mais tímido, a atividade é rentável.

Os participantes apresentam na ideia central 7.F – Não é o desejável, mas é rentável, um discurso relacionado a queda na produção da madeira no município, lamentando que o retorno econômico não é mais como no passado. No entanto, informam que mesmo não sendo o desejável o negócio é rentável. Corroborando com Santana et al. (2008), os quais afirmaram que o aumento das fiscalizações aliado ao efeito da crise econômica mundial de 2007 fez com que o mercado paraense de produtos madeireiros diminuísse 64% no período de 2007 a 2009.

De acordo com dados do MDIC (2018), no período de 2007 a 2018, a exportação da madeira bruta teve uma variação positiva de 2%, a madeira serrada variação negativa de -6,7%, a madeira perfilhada uma variação negativa -21,5%, a laminada variação negativa de -0,4% e madeira es estilhas teve uma variação positiva de 67,9%.

Quanto ao retorno econômico da atividade os participantes fizeram uma análise geral

em relação ao contexto ao qual estão inseridos e apresentaram os principais fatores que influenciam no alcance dos objetivos. Nas Ics 7.A e 7.B as análises foram voltadas a atuação ilegal e a falta de fiscalização que prejudica aqueles que atuam no mercado local, principalmente em relação aos preços. Já as ideias 7.C e 7.D, a observação é realizada a partir de fatores naturais que envolve o setor produtivo da madeira em relação a oferta de matéria prima ocorrer em períodos específicos, o qual dificulta o trabalho e os obriga a uma organização e as vezes a redução da produção, bem como estratégias adotadas diante das dificuldades. Nas Ics 7.E e 7.F, os participantes afirmam que mesmo diante das dificuldades tem conseguido se organizar e embora não sendo o esperado, a atividade é rentável. Todas as situações apresentadas influenciam também em relação a visão de futuro dos participantes, quando fazem uma análise sobre as oportunidades de crescimento no setor.

3.3.10 Oportunidades de Crescimento

Quando questionados sobre a satisfação deles em relação à oportunidade de crescimento, os participantes apresentaram respostas bastante distintas, sendo possível extrair oito ideias centrais distintas: (1) a expansão da cidade facilitou a aceitação do MDF; (2) falta de reconhecimento por parte dos Órgãos; (3) oportunidade de crescimento somente a partir da agregação de valor ao produto; (4) omissão do Estado; (5) não vejo direção para crescimento; (6) possibilidade de crescimento voltou; (7) existência de uma ignorância mundial a respeito da exploração madeireira; e (8) a satisfação em relação à crescimento gira em torno do trabalho legalizado e honesto. Conforme pode ser observado na Tabela 8, nenhuma ideia central foi compartilhada por mais de um dos participantes.

Tabela 8

Síntese das Ideias Centrais

Como você avalia sua satisfação em relação a oportunidade de crescimento na atividade?		
Ideias Centrais	N	%
8.A - Não vejo direção para crescimento	1	16,7%
8.B - Omissão do Estado	1	16,7%
8.C - Existe uma ignorância mundial a respeito da exploração da madeira	1	16,7%
8.D - Falta de Reconhecimento por parte dos Órgãos	1	16,7%
8.E - Só há oportunidade de crescimento se agregar valor ao produto	1	16,7%
8.F - A possibilidade de crescimento voltou	1	16,7%
8.G - A Expansão da Cidade Facilitou a Aceitação do MDF	1	16,7%
8.H - A satisfação em relação à crescimento gira em torno do trabalho legalizado e honesto	1	16,7%

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018.

Uma das participantes afirma que não almeja expandir seu negócio para atender o mercado local, conforme relato apresentado no DSC 8.A – **Não vejo direção para crescimento (Ideia Central):**

“Eu não vejo direção para algum tipo de crescimento no setor madeireiro por enquanto. Não vai aparecer muita coisa nova pra gente. Como nós somos uma empresa familiar, preferimos ficar dentro do mercado aqui, que já é uma dificuldade muito grande se manter dentro do mercado estadual que dirá alçar novos voos. É difícil tentarmos crescer, para exportar dentro do Brasil mesmo, pois a gente pensa na burocracia que dá, na dor de cabeça que dá, na documentação que dá, porque tu não tens que simplesmente se legalizar, não tens que simplesmente vender tua madeira com a tua nota fiscal, com a tua GF, tu tens que provar que não é ladrão, que não é um meliante. Então nós preferimos continuar atendendo apenas o comércio de Itaituba e Regiões.” (Emp. 5).

Outro participante alega que a falta de fiscalização prejudica a melhoria do setor em relação ao aumento de empresas, conforme DSC 8.B – **Omissão do Estado (Ideia Central):**

“No nosso ramo existem muitos meios de burlar o sistema como até já apareceu no jornal nacional, as pessoas na verdade acabaram comprando a madeira mais em conta, passando a fornecer mais em conta, que futuramente vai prejudicar alguém. Se houvesse a fiscalização dos órgãos competentes, eu acredito que o setor hoje seria bem maior. Então assim, acredita-se que vai melhorar, o que a gente não sabe hoje é a quem recorrer, porque a gente recorre a alguns órgãos do município e eles simplesmente dizem que vão fazer alguma coisa e não acontece nada”. (Emp. 3).

Os participantes mencionaram ainda a existência de uma discriminação sobre os empresários do setor madeireiro, baseado em ignorância em relação ao setor, conforme DSC

8.C – Existe uma ignorância mundial a respeito da exploração da madeira (Ideia Central):

“Se fala que o madeireiro é devastador, mas ele não entra numa área pra tirar tudo. E o fazendeiro que entra logo em seguida? Faz pastagem de tudo. Existe uma ignorância mundial a respeito da madeira, nós na verdade somos marginalizados. Uma pessoa ignorante que quando soube que eu era madeireira, porque ouviu eu falando ao telefone, quase me agrediu fisicamente em um aeroporto lá em Manaus. É uma ironia isso, porque eu desconheço um ser na face da terra, que não tenha na sua casa algo vindo da madeira. E se não é madeira, é ferro, por exemplo, está tirando de algum lugar. Se é mármore, também está extraindo de algum lugar. Então, perai! Vamos parar com isso! Eu assino um monte de petições do *Greenpeace*, *Avaaz*, eu assino mesmo, porque eu sou a favor de que as coisas sejam regulamentadas. Mas, para pra pensar... existe algum casco de navio que não tenha madeira? Ou alguma piscina de algum milionário ambientalista que não tenha um *deck*? Ou na mesa dentro de casa? Ah, por favor! Então, vamos parar de ser hipócritas e observar as coisas do jeito certo. (Emp. 2, Emp. 6).

Outra crítica apresentada pelos participantes está relacionada à falta de apoio dos órgãos, conforme DSC 8.D – **Falta de Reconhecimento por parte dos Órgãos (Ideia Central):**

“Os órgãos deixam meio a desejar. Na margem da empresa ali fora se você for observar temos espécies que hoje estão em extinção e nós não temos nenhum retorno por isso. Antes a gente tinha um viveiro, fazíamos as mudas, levávamos para plantar nas áreas de desmatamento, fazíamos as áreas de manejo. Mas, para conseguir um documento para manter isso aí é bem complicado. O órgão deveria, não te dar de mão beijada, mas fornecer o meio mais fácil pra ti trabalhar. Para você conseguir hoje uma área de manejo documentada custa mais caro do que você abandonar ela”. (Emp. 2).

A agregação de valor ao produto foi uma sugestão de estratégia para a expansão dos negócios, apresentado por uma das participantes, conforme DSC 8.E – **Só há oportunidade de crescimento se agregar valor ao produto (Ideia Central):**

“Oportunidade de crescimento, só se você trabalhar em um ramo específico, porque só o produto em si não tá agregando mais valor. O clandestino geralmente não investiu pra ter maquinários, pra trabalhar o beneficiamento da madeira, ele vende a madeira bruta, e a pessoa que está no ramo da madeira há alguns anos, ela foi investindo pra ter algum diferencial, por exemplo: “Vou mexer só com pergolados”, aí você monta uma empresa pra fabricar, entregar prontinho na casa da pessoa pergolados, aí você vende o serviço, com o produto incluído. Mas, aí você esbarra naquele problema da mão de obra, pra você vender alguma coisa com o serviço agregado você tem que ter uma mão de obra boa né, especializada naquilo e tá bem complicado. (Emp. 4).

Uma das participantes afirma que a aprovação dos projetos dentro do prazo viabiliza o crescimento do negócio, conforme DSC 8.F – **A possibilidade de crescimento voltou (Ideia Central):**

“A possibilidade de crescimento voltou porque os órgãos ambientais passaram a cuidar direito, a fazer as coisas do jeito certo, a fornecer subsídio pra você pôr um projeto lá dentro e ele ser liberado dentro do prazo, com toda necessidade, tudo que envolve o projeto. Tem dificuldades ainda? Tem muitas, não é fácil. Às vezes, você leva um ano pra ter um projeto liberado, mas em compensação, quando você consegue a liberação, tem trabalho, não para nunca. Então você tem que estar sempre atrás disso, tem que estar sempre fazendo, buscando, para que as coisas aconteçam”. (Emp. 6).

A expansão da cidade, segundo um dos participantes, é um fator positivo à expansão dos negócios, conforme DSC 8.G – **A Expansão da Cidade Facilitou a Aceitação do MDF**

(Ideia Central):

“A cidade está em expansão, a gente tá vendo, o avanço de novos bairros, novas empresas. O MDF teve uma boa aceitação, pelo fato de vim pessoas de fora que já conhecem, e isso facilitou bastante. Então acaba induzindo aqueles que eram daqui a também quererem o mesmo tipo de produto, acaba tendo uma propaganda boca a boca, as pessoas acabaram aceitando. Então hoje a gente já não tem tantas dificuldades, podemos ter boas perspectivas de crescimento. Hoje nós podemos ver nas lojas que muitos tem aderido ao seu showroom com móveis em MDF, clínicas também, então isso ajudou muito”. (Emp. 1).

O trabalho honesto e legalizado é apresentado por uma das participantes como fator decisivo à expansão dos negócios, conforme DSC 8.H – **A satisfação em relação à crescimento gira em torno do trabalho legalizado e honesto (Ideia Central):**

“Nossa luta é que a gente consiga sempre trabalhar dentro desse planejamento. É pouco, é pequeno e é devagar? É, mas é certo. As oportunidades existem quando você consegue trabalhar dessa maneira, com legalidade. Nós, por exemplo, só trabalhamos com mercado externo, mercado internacional, e para isso você deve estar absolutamente legalizado, se não estiver, você não chega nem a entrar no navio em Belém. Nossa vantagem é essa honestidade que eu não tenho vergonha de falar. Meu irmão é tão querido que, na grande maioria das vezes, nós recebemos o valor antes da madeira chegar lá. Isso porque ele sempre honrou com os compromissos. Então tudo gira em torno disso, a satisfação gira em torno disso. A oportunidade gira em torno disso, porque você não vai ter oportunidade lá fora, se você fizer alguma coisa errada”. (Emp. 6).

As empresas estudadas estão posicionadas em grupos estratégicos diferentes, que segundo Poter (1986), são formados por empresas de um mesmo setor industrial e que utilizam estratégias semelhantes. As empresas estudadas fazem parte de grupos estratégicos diferentes, em relação ao público alvo é possível identificar pelo menos três grupos distintos: movelaria, que utiliza madeira industrializada e atende o mercado local; comércio de madeira, que atende ao mercado local; madeireira que atende exclusivamente o mercado externo.

A partir desta definição em relação aos grupos estratégicos, podemos entender porque as respostas dos participantes à pergunta sobre oportunidades de crescimento foram tão variadas. Isso se deve às características diferentes dos ambientes aos quais cada empresa se posicionou no mercado.

As ideias centrais 8.A, 8.B, 8.C, 8.D, 8.E, 8.F, 8.G e 8H fazem uma análise das oportunidades e ameaças dentro de seu grupo estratégico, para avaliar a oportunidade de crescimento de sua empresa no município de Itaituba. Como pontos positivos (oportunidades)

apresentada na ideia central 8.G está o crescimento da cidade e o surgimento de novas empresas no segmento de mercado. Já na ideia central 8.F, a participante atribui como oportunidades o fato de os órgãos ambientais estarem aprovando os projetos com mais celeridade.

Os participantes analisaram também as ameaças existentes, presente no ambiente de cada grupo estratégico específico. Na ideia central 8.A, foi apontado o excesso de burocracia como ameaça para a expansão nos negócios. A omissão do Estado, através da falta de fiscalização foi apontada como impedimento ao crescimento do setor na ideia central 8.B. A ideia central 8.D apontou a falta de reconhecimento dos órgãos como um fator que dificultava o crescimento da empresa. Já na ideia central 8.C, a participante aponta a ignorância mundial a respeito da madeira, como um fator que impede o crescimento das empresas.

Além da análise do ambiente externo feita por todos os participantes, alguns realizaram também uma análise interna de seus empreendimentos, afirmando na ideia central 8.E, que só poderia haver oportunidade de crescimento, se agregasse valor ao produto, que seria utilizado como um diferencial competitivo frente aos concorrentes que atuam na ilegalidade, apresentando como fraqueza a falta de pessoal especializado na prestação de serviço. Já a ideia central 8.H ao fazer uma análise interna, a participante afirmar como pontos positivos o fato de trabalhar honestamente e legalizada, nesse caso a imagem da empresa no mercado é o seu diferencial competitivo. Após avaliações de situações referentes a empresa e relações sociais, os participantes fizeram ainda uma análise quanto a satisfação em relação a sua realização profissional.

3.3.11 Realização Profissional

Ao serem questionados sobre a satisfação deles em relação a realização profissional, os participantes, de maneira geral se mostraram positivos. Das respostas apresentadas foi

possível identificar três ideias centrais: Ic 9.A - apesar das dificuldades, tem sido satisfatório; Ic 9.B - não vou dizer que estou realizada, mas acho que vou alcançar e Ic 9.C - OO - eu me sinto feliz, me sinto realizada (Tabela 9).

Tabela 9

Síntese das Ideias Centrais

Como você avalia sua satisfação em relação a sua realização profissional?		
Ideias Centrais	N	%
<i>9.A - Apesar das dificuldades, tem sido satisfatório</i>	2	33,33%
<i>9.B - Não vou dizer que estou realizada, mas acho que vou alcançar</i>	2	33,33%
<i>9.C - Eu me sinto feliz, me sinto realizada</i>	1	16,67%

Nota. Fonte: Esta pesquisa, 2018

Alguns participantes relataram algumas dificuldades, mas se mostraram positivos, conforme DSC 9.A – **Apesar das dificuldades, tem sido satisfatório (Ideia Central):**

“O comércio aqui é dos meus pais, eles tinham um sócio e quando foi realizada a divisão da empresa, ficou um pouco duvidoso pra mim, porque eu já havia trabalhado aqui há muito tempo, mas no setor de entrega, de cobrança, não necessariamente dentro da empresa, mexer com documentação, financeiro, banco, fora os outros procedimentos. Como é uma empresa familiar, e é normal aqui em Itaituba, não é uma empresa de médio porte, então, sempre tem a família pelo meio, ajuda muito na questão de informações, você tem o contato diário, você acaba levando um pouco de trabalho pra casa. Nós estamos aí há três anos, quatro anos mais ou menos que entramos na parte só do MDF, e esses quatro anos que a gente tá aí, a gente já andou mais que os outros 10 que a gente passou trabalhando com madeira. Tem os entraves, que a gente não tem o capital que a gente deveria ter pra investir mais, tem também a concorrência desleal que o MDF trouxe. Então acaba tirando uma fatia do bolo, a qual seria pra empresa. Outra dificuldade também é a questão da compra, nas lojas eles não tem uma distinção de alguém que compra esporadicamente, de uma empresa que compra diariamente, que tem um volume de compra maior, eles vendem do mesmo preço, então isso acaba trazendo pra gente algumas sequelas. Mas pra mim tem sido satisfatório, o desenvolvimento é muito bom e eu creio que vai melhorar ainda mais, tem que persistir”. (Emp. 1, Emp. 3)

Outros preferiram analisar sua trajetória e apresentar a realização profissional como uma busca contínua, conforme DSC 9.B – **Não vou dizer que estou realizada, mas acho que vou alcançar (Ideia Central):**

“Faz uns dois anos que eu retornei à empresa e tô crescendo, tô aprendendo muito. Todo ano é uma novidade, todo ano a gente tenta buscar um caminho novo, uma conquista. Me formei em administração, estou seguindo a área, estou no ramo. Como aqui é uma empresa familiar, não conseguimos desmembrar o que é conquista particular, o que é conquista nossa. O que eu conquistei aqui dentro da madeireira é uma conquista pessoal minha, mas é da minha família também. Dois anos já era pra alguém dizer ‘Não, já faz tanto tempo’, mas o meu pai já tá há 35, então eu tenho um caminho bem... espero continuar crescendo, porque a gente quando diz “Não, eu já sou a profissional que eu queria ser”, eu paro ali e pronto. Eu não, não vou dizer que estou realizada, eu quero continuar crescendo e melhorando aí do jeito que eu puder, acho que a gente sempre pode um pouco mais, e eu acho que vou me realizar, acho que vou alcançar sim, tenho projetos novos, vamos ver, Deus sabe o tempo de tudo.” (Emp. 4, Emp. 5).

Uma das participantes fez uma reflexão mais abrangente, envolvendo todos os aspectos de sua vida, afirmando ser muito feliz, conforme DSC 9.C – **Eu me sinto feliz, me sinto realizada (Ideia Central):**

“Se eu pudesse fazer três faculdades em um dia eu faria, sabe, porque assim, eu sou apaixonada por isso, sou apaixonada por tudo que me move, a minha família, meu trabalho, até as raivas que eu passo, até isso eu amo, porque é sinal que es estou viva. Eu me sinto uma pessoa realizada profissionalmente, em tudo na verdade, eu me sinto uma pessoa realizada, mas tenho ainda um milhão de sonhos. Nossa, eu sou o tipo que acorda pela manhã com um milhão de ideias na cabeça. Então assim, eu sou muito realizada profissionalmente, quero agregar a isso, uma centena de outras coisas. Mas, eu não sou infeliz, eu sou muito feliz, com tudo que eu faço, muito mesmo, e me sinto, nossa, se eu tiver afastada um tempo eu já me sinto inútil, tipo assim, “cara eu tenho que me movimentar”. Eu adoro cuidar, eu sou cuidadora por natureza, eu sou mãe por natureza, então assim, eu me realizo fazendo essas coisas, me realizo trabalhando, me realizo sentar ao lado de alguém e falar assim: “Levanta a cabeça, segue a vida, a vida urge”, eu me realizo com essas coisas, coisas pequenininhas, ler um livro. Então, são pequenas realizações no dia, a realização plena do ser humano ela acontece todos os dias, porque tem dias que eu estou “puta da vida” com alguma coisa, tipo muito zangada pela manhã, porque a tarde estou apaixonada de novo, então a realização profissional ela é como qualquer realização na vida da gente, ela tem altos e baixos, tem dias que você está “Ah, não sou nada!” “Ah, não sei o quê”, porque tem dias que você se acha lá no pé. Daqui a pouco você fala assim: “Como não sou? Claro que sou, e isso aqui está andando porquê? Porque tem um pedacinho de mim”. Então a realização é um passinho todo dia, você se realiza profissionalmente, você se realiza como mulher, como mãe, como amiga. Então, a realização profissional minha, ela depende muito do meu dia a dia, daquilo que eu faço naquele dia, daquilo que eu sonho naquele dia, daquilo que eu realizo, sei lá, eu sou muito tranquila, acho que a maturidade tem isso, envelhecer e ter ruga só, não ia ter muita vantagem, então os 52 anos me ajudam muito na percepção de coisa que eu não tinha aos 20, aos 30, né?! A gente vai mudando. Então, eu me sinto feliz, me sinto realizada como sou, sabe? Sou bem feliz assim.” (Emp. 6).

Guimarães (2005) realizou um estudo com objetivo de descrever empiricamente o fenômeno da realização profissional, a partir da ótica dos trabalhadores, e identificou que um dos fatores que interfere na realização profissional é a maturidade. Dentro desta subcategoria está presente as formas de lidar com situações da vida e o espírito questionador. Além disso, a autora afirma que um dos fatores que caracterizam a realização profissional é a sensação de bem-estar, felicidade, satisfação profissional, trabalhar satisfeito e alegria no trabalho.

Os resultados acima corroboram com os resultados encontrados nesta pesquisa, quando a participante, na ideia central 9.C, diz que a maturidade a ajudou na percepção das coisas, assegurando que se sente feliz, se sente realizada, afirma ainda que a realização plena do ser humano acontece todos os dias. Quanto ao espírito questionador encontrado por Guimarães (2005), como fator que interfere na realização profissional, na ideia central 6.C, a participante afirma que a experiência a permite refletir e questionar seus direitos.

Ainda segundo Guimarães (2005), outro fator que interfere na realização profissional é

o crescimento profissional, quando o indivíduo percebe sua evolução. Nas ideias central 9.A e 9.B, os participantes afirmam que estão crescendo, cada ano é uma conquista nova, que o desenvolvimento é muito bom, tem sido satisfatório, querem continuar crescendo, e acreditam que irão se realizar. O autor mostra que essa busca contínua pela realização profissional é também um dos fatores que caracterizam a realização profissional.

Na ideia central 9.A, é bastante perceptível que ao serem questionados sobre sua satisfação com a realização profissional, os participantes relataram uma série de situações inerentes ao seu negócio, corroborando com os achados de Lemos, Cavazotte & Souza (2017), que dizem que alguns empreendedores quando estão à frente de seus negócios aliam seus objetivos de vida àquilo que conseguem realizar pessoalmente.

Quanto à satisfação pessoal dos empresários, em geral foi difícil desvincular da satisfação em ver o sucesso do próprio negócio. Quando relacionados aos seus ambientes de trabalhos se tornam indistintos, já que a realização pessoal no trabalho se dará a partir do desenvolvimento dos negócios. Nesse sentido, uma pessoa apenas fazia menção em relação a sua satisfação pessoal, sempre relacionada a progressão dos negócios, mencionado que quanto à realização profissional se encontrava muito feliz, mas esta felicidade não necessariamente advinha do sucesso empresarial, mas sim da felicidade interna e pelo exercício que fazia em amar tudo que faz.

3.4 Conclusão

O cenário atual do setor madeireiro no município de Itaituba (PA), sob a ótica dos empresários, revela que a maioria das empresas é familiar e existe há mais de 10 anos no mercado, desenvolvendo parcerias com outros empresários, seja por meio de relações comerciais, seja pela troca de produtos ou até empréstimos de maquinários.

A crítica a concorrência desleal com pessoas que atuam ilegalmente no mercado

madeireiro itaitubense foi recorrente nos discursos como a omissão do Estado.

Quanto à burocracia, mencionada também pela maioria dos participantes, ocorreu de forma distinta apresentando vários pontos de vista, o primeiro e mais mencionado foi a forma de atuação dos órgãos ambientais, percebida como muito exigente e com taxas altas e prazo curto para o vencimento das certidões.

Além disso, ainda existe uma crença quanto ao desconhecimento do trabalho desenvolvido pelos empresários do setor madeireiro. Os quais consideram que a sociedade ainda reprovava o ramo, mas usufrui do que este setor produz. Cenário em que a origem da matéria prima pouco importaria, sendo priorizado o preço do produto.

O que pode ser destacado ainda, com base nos resultados desta pesquisa em relação a percepção dos empresários é a sensibilidade em relação a oferta de emprego, impactada pelo fechamento das empresas, o que denota sentimento de colaboração com a sociedade local.

Quanto à satisfação com o retorno econômico da atividade, apesar de um cenário adverso, de modo geral, os empresários estão satisfeitos com o setor, prevalecendo a ideia de que gostam da atividade e pretendem continuar pensando na agregação de valor e que por fim, alcancem sua realização profissional.

Referências

- Abrucio, F. L. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. *Revista de Administração Pública*, v. 41, p. 67-86, 2007.
- Amato Neto, J. A. *Gestão de Sistemas Locais de Produção e inovação (clusters/APLs): um modelo de referência*. São Paulo: Atlas, 2009.
- Avey, J B.; Luthans, F.; Jensen, S. Psychological Capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, v. 48, n. 5, p. 677– 693, 2009.
- Buainain, A. M.; Batalha, M. O. *Cadeia produtiva de madeira*. Brasília: IICA: MAPA/SPA, 2007.
- Çelik, M. The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and

- Employee Turnover Intention. *Innovar*, v. 28, n. 68, p. 67-75, 2018.
- Comin, L. C.; Sausen, J. O. Uma análise do processo de mudança e crescimento de uma empresa no setor da construção civil: um olhar a partir da formação de estratégias. *Revista Perspectivas Contemporâneas*, v. 11, n.1, p. 120-139, 2016.
- Figueiras, F.; Aranha, A. L. M. Controle da Corrupção e Burocracia da Linha de Frente: Regras, Discricionariedade e Reformas no Brasil. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, v. 54, n. 2, p. 349-387, 2011.
- Fillos, L. M.; B., J. Z.; Zen, P. D.; Nadal, K.; Burak, D. Uma Discussão Sobre os Aspectos Metodológicos das Investigações em Modelagem Matemática do XI Eprem. In: *IX ANPED SUL, Anais...* 2012. Disponível em: <http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2012/Ensino_de_Matematica_e_ciencias/Trabalho/12_37_48_456-7148-1-PB.pdf>. Acesso em: 5 abr 2016.
- Gomes, J. W.; Godoi, G. S.; Souza, L. G. M. Absorção de água e propriedades mecânicas de compósitos poliméricos utilizando resíduos de MDF. *Polímeros*, v. 27, p. 48-55, 2017.
- Grajew, O. A responsabilidade dos empresários. *GV-Executivo*, v.16, n. 3, 2017.
- Guimarães, F. A. L. (2005). *Realização profissional, prazer e sofrimento no trabalho e valores: um estudo com profissionais de nível superior*. (Dissertação de Mestrado) Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, SP, Brasil.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Cadastro de Municípios localizados na Amazônia Legal*. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/geociencias/geografia/amazonialegal.shtm?c=2>>. Acesso em: 21 out 2017.
- Lara, R. D.; Gosling, M. S. Um Modelo de Gestão do Relacionamento Entre os Cidadãos e a Administração Pública. *Revista Eletrônica de Administração*, v.22, n. 2, p. 333-364, 2016.
- Lefèvre, F.; Lefèvre, A. M. C. O discurso do sujeito coletivo: um novo enfoque em pesquisa qualitativa (desdobramentos). 2. ed. Caxias do Sul: *EDUCS*, 2005. pp. 13-57.
- Leone, N. M. C. P. G. O processo sucessório em empresas familiares: o exemplo dos comerciantes e o processo no Saara. *Revista Organização & Sociedade*, v. 11, n. 29, p.149-172, 2004.
- Lemos, A. H. C.; Cavazotte, F. S. C. N.; Souza, D. O. S. De empregado a empresário: mudanças no sentido do Trabalho para empreendedores. *RPCA*, v. 11, n. 5, p. 103-115, 2017.
- Macedo, R. C.; Martins, R. S.; Rossoni, L.; Martins, G. S. Confiança nos Relacionamentos em Cluster de Empresas. *RAE*.v. 57, n. 4, p. 330-341, 2017.
- Mayer-Serra, C. E. Burocracia mata competitividade. *Nexos*. 2010. Disponível em: <<https://www.nexos.com.mx/?p=13560>>. Acesso em: 20 jun 2018.

MDIC. Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços. *Principais Produtos Exportados*. Disponível em: < <http://www.mdic.gov.br/comercio-exterior/estatisticas-de-comercio-exterior/comex-vis/frame-ppe>>. Acesso em: 10 out 2017.

Najdić, M.; Lukić, T.; Kosanović, T. I. Loyalty programs (fps) in tourism: importance of long term relationship with customers. *Turističkoposlovanje*, n. 18, p. 73-79, 2016.

Oliveira, R. R.; Sauer, A. B. S. Gestão compartilhamento de conhecimento em uma empresa familiar: um estudo à luz da investigação apreciativa. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, v. 6, n. 1, p. 175-199, 2016.

Picarelli, Marcelo Simões Pires. Capitalista: Notas sobre a Reforma (Administrativa) de Estado. *Cadernos do PPG em Direito UFRGS*, Porto Alegre, v.6, n.7 e 8 p. 103 a 150, 2007.

Poter, M. E. *Estratégia Competitiva*. Rio de Janeiro: Campos, 1986.

Paduan, R. Nem a burocracia aguenta a burocracia: regras mal desenhadas, excesso de controles, falta de motivação e medo--sim, medo de ser envolvido em suspeitas de corrupção. E assim o dia a dia dos funcionários públicos responsáveis por tocar a máquina estatal brasileira. *Revista Exame*. v. 44, p.38, 2010.

Reis, L. *Produção de Monografia da Teoria à Prática: o método educar pela pesquisa (MEP)*. 4 ed. Brasília: SENAC– DF, 2012.

Santana, A. C. *Arranjos produtivos locais na Amazônia: metodologia para identificação e mapeamento*. Belém: ADA, 2004. 108p. il.

Santana, A. C.; Silva, I. M.; Oliveira, C. M.; Silva, R. C.; Filgueiras, G. C.; Costa, A. D.; Souza, T. F.; Homma, A. K. O. *Caracterização do Mercado de Produtos Florestais Madeireiros e Não-Madeireiros da Região Mamuru-Arapiuns*. Belém, 2008. Disponível em: <<http://ideflorbio.pa.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/Estudo-de-Oferta-e-Demanda-de-Produtos-Florestais.pdf>>. Acesso em: 5 abr 2018.

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).

Santana, A. C.; Santos, M. A. S.; Santana, A. L.; Yared, J. A. G. O valor econômico da extração manejada de madeira no baixo Amazonas, estado do Pará. *Revista Árvore*, vol. 36, n. 3, mai-jun, p. 527-536, 2012.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. *Arranjo produtivo local - Série Empreendimentos Coletivos*. Disponível em: <file:///C:/2017/Mestrado%20PPGSAQ2/Organiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho/capitulo%201/Setor%20Madeiro/Par%C3%A1/Arranjo%20produtivo%20local%20-%20S%C3%A9rie%20Empreendimentos%20Coletivos%20_%20Sebrae.html> . Acesso em: 15 nov 2017.

Silvestrini, G. Chega de Complicar: como o excesso de papelada, a proliferação de normas e a

lentidão dos órgãos públicos roubam a competitividade das pequenas e médias empresas brasileiras e entram sua expansão. *Revista Exame*. v. 43, p. 22- 36, 2010.

4. ARTIGO 2: BEM-ESTAR DE TRABALHADORES DO SETOR MADEIREIRO NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA, PARÁ

Well-being of Woodworkers in the Municipality of Itaituba, Pará

Este Artigo será submetido à Revista de Administração de Empresas (Quallis B1 – interdisciplinar; normas em anexo)

BEM-ESTAR DE TRABALHADORES DO SETOR MADEIREIRO NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA, PARÁ

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi avaliar o bem-estar subjetivo dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba (PA). 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 subjetivo dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba (PA), como média geral apresentou um nível de 61%. O Fator com maior nível de satisfação foi o Fator 9 – Suporte Ambiental (73,25%), já os fatores com níveis médios mais baixos foram os fatores: Fator 7 – Autonomia (42,25%), 8 – Salário (52,5%) e 4 - Relação com a Chefia (56,75%). A pesquisa não é conclusiva no sentido de que os fatores estudados definem o bem-estar dos trabalhadores nas empresas estudadas, mas é importante para conhecimentos iniciais acerca do bem-estar dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba.

PALAVRAS-CHAVE: Bem-estar, setor madeireiro, autonomia.

ABSTRACT

The objective of this study was to evaluate the subjective well-being 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 factor 9 - environmental support (73.25%), the factors identified with lower average levels were factor 7 - autonomy (42.25%), 8 - salary (52, 5%) and factor 4 - 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 welfare of the workers of the timber sector in the municipality of Itaituba.

KEYWORDS: Well-Being of Workers, timber sector, autonomy.

4.1 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 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.

O bem-estar subjetivo, para Seligman e Csikszentmihalyi (2000), é a definição científica para o que as pessoas costumam chamar de felicidade. Afirmando ainda que a psicologia positiva estuda as experiências subjetivas dos indivíduos, nessa perspectiva ele divide os sentimentos em três momentos distintos, passado, presente e futuro. O primeiro diz respeito ao bem-estar, contentação e satisfação, o segundo está relacionado à esperança e otimismo, já o terceiro se refere ao fluxo e felicidade.

Não existe consenso na literatura sobre a definição dos termos qualidade de vida e bem-estar subjetivo relacionados ao mundo do trabalho. No entanto, Farsen et al (2018) afirma que os dois constructos são complementares, o primeiro avaliando as necessidades físicas, geralmente referentes a aspectos ergonômicos e nutricionais, já o bem-estar, ocupa-se em estudar aspectos relacionados aos sentimentos e emoções dos trabalhadores.

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 o 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 pelo autor, é importante que estudos sobre bem-estar no trabalho sejam realizados. Para Ribeiro e Silva (2018), considerando as mudanças existentes no contexto do trabalho, tornando-o um ambiente instável, bem como problemas existentes na sociedade que podem afetar negativamente os indivíduos, como por exemplo, o desemprego, é necessário que a felicidade e o bem-estar sejam estudados no contexto organizacional.

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 subjetivo dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba, Pará.

4.2 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 amostra da população em determinado momento.

A pesquisa foi realizada com trabalhadores do setor madeireiro do município de Itaituba, estado do Pará, especificamente com empresas que trabalham de forma legalizadas. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2016, havia 30 empresas legalizadas, 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 nas respectivas 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, questionários autoaplicáveis, 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 da empresa, explicando os objetivos da pesquisa e solicitando acesso aos trabalhadores. Após autorização, foi feita 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 questionários foram tabulados e analisados pela estatística descritiva, por meio dos programas *Excel for Windows*[®] e *Statistical Analysis Software* (SPSS), versão 1.0.1. As médias foram calculadas por meio da estatística descritiva, posteriormente transformadas em porcentagem. Quanto a análise multivariada foi realizada apenas teste de confiabilidade, apresentando alpha de Cronbach de 0,89. De acordo com Field (2010), a partir de 0,8 é valor muito bom, podendo ser aceito valores a partir de 0,7.

4.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.3.1 Caracterização dos Participantes

Dos 52 participantes, 78,43% eram do sexo masculino e 21,57% do feminino. A idade variou de 20 a 59 anos e o salário de R\$ 902,00 a R\$ 3.000,00, conforme 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.

<i>Faixa Etária</i>	<i>Sexo (%)</i>	
	<i>Masculino</i>	<i>Feminino</i>
20 a 29	31,37	9,80
30 a 39	33,33	9,80
40 a 49	7,84	1,96
50 a 59	5,88	0
Total	78,43	21,57
<hr/>		
<i>Salário</i>		

Até R\$ 1.000,00	22,45	2,04
R\$ 1.001,00 a R\$ 1.500,00	24,49	4,08
R\$ 1.501,00 a R\$ 2.000,00	16,33	6,12
R\$ 2.001,00 a R\$ 2.500,00	6,12	6,12
R\$ 2.501,00 a R\$ 3.000,00	10,20	2,04
Total	79,59	20,41

<i>Tempo de Serviço</i>		
Até 1 ano	17,65	13,73
1,1 a 3 anos	43,14	5,88
3,1 a 5	9,80	1,96
5,1 a 7	5,88	0
7,1 a 10	1,96	0
Total	78,43	21,57

Fonte: Esta pesquisa, 2018.

A maioria dos participantes está na faixa etária de 30 a 39 anos, com 43,13%, outros 41,17% da amostra são representados por jovens na faixa etária de 20 a 29 anos, 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 15,68% da amostra.

Quanto ao salário, os resultados mostram que 49,02% dos participantes recebem de R\$ 1.001,00 a R\$ 1.500,00, outros 34,69% 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 está vinculada às empresas estudadas há menos de três anos, representando 53,06% da amostra. Já 24,48% 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 participantes 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.

<i>Faixa de salários (em reais)</i>	<i>Faixa Etária (%)</i>				Total
	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 5	

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.

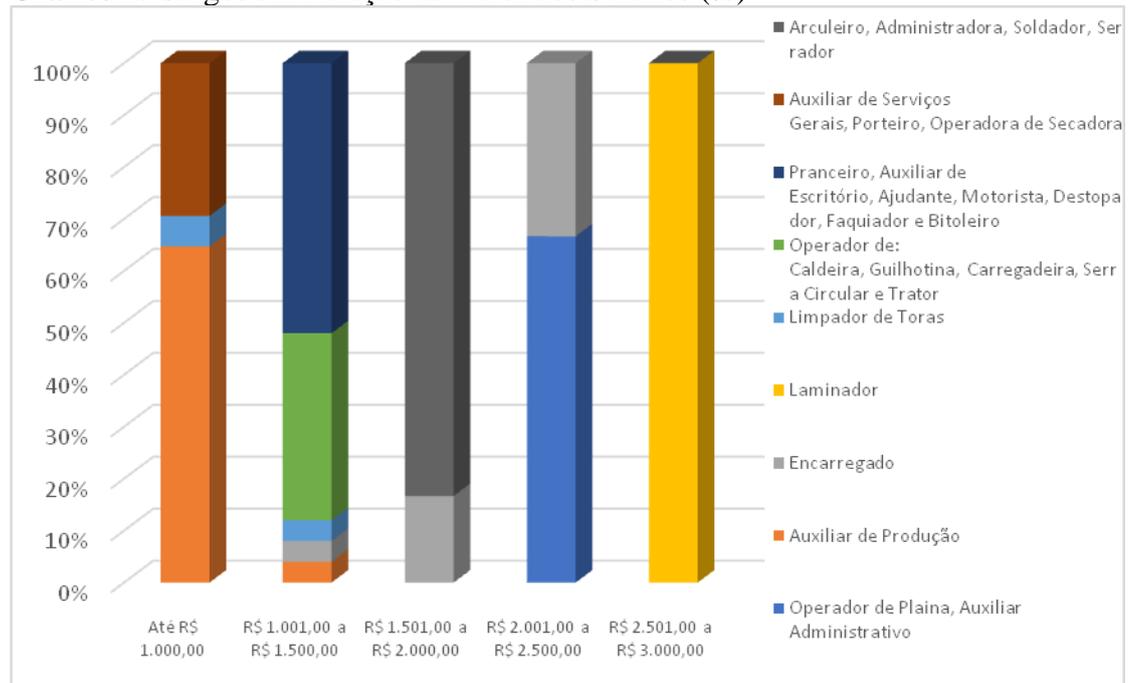
A Tabela 3 mostra o salário dos participantes em função do tempo de serviço na empresa. Observa-se que, a maioria dos trabalhadores está há menos de um ano nas empresas pesquisadas e recebem até R\$ 1.000,00. Os maiores salários pertencem aos trabalhadores com vínculo empregatício há menos de 5 anos de trabalho.

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

<i>Faixa de salários (em reais)</i>	<i>Tempo de Serviço (em anos)</i>				
	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 %
1.001,00 a 1.500,00	6 %	16 %	14 %	6 %	6 %
1.501,00 a 2.000,00	4 %	4 %	2 %	0 %	2 %
2.001,00 a 2.500,00	2 %	2 %	2 %	0 %	0 %
2.501,00 a 3.000,00	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	24 %	28 %	24 %	12 %	12 %

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 em Relação ao Valor dos Salários (%)

Fonte: Esta pesquisa, 2018.

Ao analisar os cargos 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 costuma explicar o comportamento em relação a 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 nascido entre 1965 a 1977, já o último são os nascido 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 na literatura, uma vez que o perfil dos trabalhadores que está há mais tempo no emprego não é homogêneo quanto a 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. Podendo 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 a opinião quanto às vagas existentes serem melhores que as condições

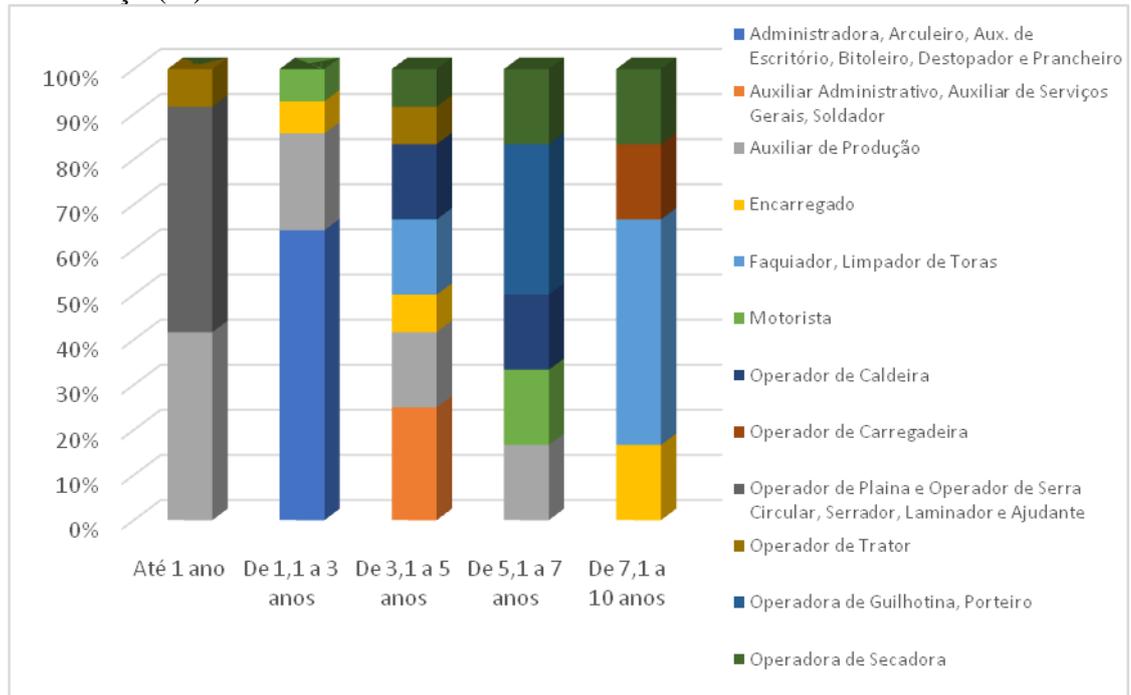
atuais. Guimarães (2012) fez um estudo comparativo entre as dificuldades encontradas por jovens brasileiros e japoneses para encontrar empregos, para os brasileiros as principais dificuldades apontadas foram falta de experiência e treinamento adequados, além da concorrência pela vaga, já para os jovens 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 Plana, 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 aferir 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.

No entanto, 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: Cargos de trabalhadores de empresas madeireiras de Itaituba (PA) por Tempo de Serviço (%).



Fonte: Esta pesquisa, 2018.

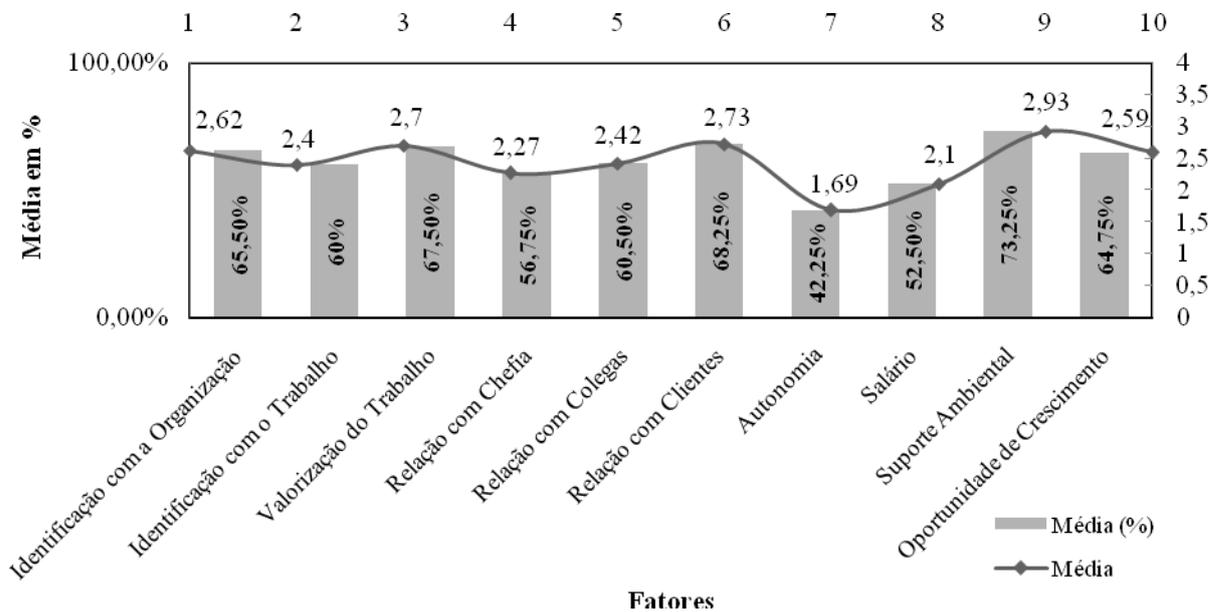
Em relação à composição salarial adotada, a partir dos dados obtidos, pode-se inferir que a especialização e conhecimentos técnicos internos sejam levados em consideração para a decisão do valor das remunerações e que existam cargos considerados mais importantes dentro das empresas estudadas, que possivelmente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

4.3.2 Bem-estar

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

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% em relação ao fator, Gráfico 3.

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. Explicando 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, isto traz satisfação no trabalho. Os autores, ao entrevistar um dos profissionais o mesmo definiu sua qualidade de vida como 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, Gráfico 3, relacionado a percepção de importância das atividades desenvolvidas, bem como os impactos dos resultados pessoais nos resultados organizacionais. Os trabalhadores apresentaram média geral de 67,5% de satisfação em relação a valorização do seu trabalho.

Para Macarenco (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 a 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%) e apresentando níveis de satisfação mais baixo a relação com a chefia (56,75%), Gráfico 3.

Di Fabio et al (2016) realizou um 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 baixos principalmente na relação com a chefia, mostrando que os trabalhadores tenderam a média, demonstrando indiferença, não estando satisfeito ou insatisfeito. Outra forma de interpretar é que existam situações ou momentos em que ocorra a satisfação, já que as opções a serem marcadas eram (nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre), a média das respostas se aproximou do meio da escala, ou seja, as vezes podem estar satisfeito, 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, 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, apresentando níveis de 42,25%, como média de satisfação dos trabalhadores, Gráfico 3. Os resultados desta pesquisa para o indicador Autonomia corrobora 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, os mesmos definiram que possuem qualidade de vida justamente pela liberdade que possuem 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 stress no trabalho, 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 a autonomia é muito importante para os trabalhadores, no entanto, esta deve ser 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 de 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 visto como instrumento de controle, causando ainda disputa por poder, sendo gerador de conflitos dentro da organização.

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.

Dessa forma, os resultados deste trabalho podem significar que o fator Autonomia cause grande impacto no bem-estar geral dos trabalhadores nas empresas estudadas, no entanto, não podem ser conclusivos.

Foram encontrados também níveis baixos de satisfação com o Fator 8 – Salário, apresentando média de 52.5%, Gráfico 3. 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), 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), 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%), Gráfico 3, 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 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, demonstrou positivo quanto à influência do suporte organizacional no bem-estar daqueles trabalhadores, apresentando ainda níveis altos de satisfação quanto ao suporte organizacional oferecido pela empresa. Silva, Souza e Minetti (2002) identificaram 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 médio de satisfação de 64,75%, para os trabalhadores pesquisados, Gráfico 3. 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 a 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), onde 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. Ponderando o fato de o ambiente de trabalho dos participantes da pesquisa ser considerado muitas vezes perigosos e cansativos, sendo inclusive uma das limitações para o aumento do tamanho da amostra. Podemos considerar positivo o resultado da pesquisa. 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 (ECOAF), 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. Isto pode os manter otimistas,

esperançosos e resilientes em relação a possíveis problemas que surgirão em suas vidas profissionais.

4.4 CONCLUSÃO

Os participantes da pesquisa em sua maioria estão na faixa etária de 30 a 39 anos, estão vinculados às empresas estudadas há menos de três anos, e recebem salários entre R\$ 1.001,00 a R\$ 1.500,00. 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 maiores salários encontrados, concluindo que o tempo de serviço não é fator considerado isoladamente para promoções.

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

A pesquisa não é conclusiva no sentido de que os fatores estudados definem o bem-estar dos trabalhadores nas empresas estudadas, mas é importante para conhecimentos iniciais acerca do bem-estar dos trabalhadores do setor madeireiro no município de Itaituba (PA). 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 a Autonomia.

REFERÊNCIAS

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, pp. 171 – 175, 2013.

CARNEIRO, L. L. **Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do lócus 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.; MCCAHERN, 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. **Descobrimo 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. **R. 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.

5. RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES

A partir do entendimento das organizações como sistemas abertos, Paz (2004) afirma que o bem-estar dos trabalhadores e satisfação dos empresários devem ser perseguidos a partir de uma visão de reciprocidade, onde todos trabalham para atingir os objetivos organizacionais e as instituições promovem o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores.

Neste trabalho observou-se que as empresas do setor madeireiro no município de Itaituba-PA possuem dois contextos distintos em relação a interação com o meio. O primeiro diz respeito ao empregado e o ambiente de trabalho em que atua, passando maior parte do tempo neste local. O segundo trata das relações dos empresários tanto no contexto micro de ambiente de trabalho quanto na relação com o Estado, ampliando o entendimento do que seria para eles um ambiente de trabalho e o que pode ser considerado contexto laboral.

Com relação ao fator suporte ambiental os trabalhadores apresentaram maiores níveis de satisfação, fazendo uma analogia ao que poderia ser considerado suporte ambiental para os empresários, traríamos justamente o apoio do Estado para incentivar o desenvolvimento das atividades, o que segundo eles isso não ocorre, ainda que não tenha sido mensurado objetivamente é possível observar a insatisfação por parte dos empresários quanto ao apoio recebido do Estado.

Quanto ao suporte social, para os trabalhadores esteve acima da média, com valores mais baixos para a relação com a chefia. Fazendo uma comparação com a pesquisa de satisfação com os empresários, foram questionados a satisfação destes na relação com os trabalhadores, com os clientes, com a sociedade e com os órgãos ambientais, os resultados mostram que a relação com os trabalhadores e sociedade não surgiu discursos denotando insatisfação, quanto a relação com os clientes alguns consideraram satisfatórias, outros ruim.

Já a relação com os órgãos ambientais que seria o equivalente a relação com a chefia para os trabalhadores, já que os órgãos representam o Estado, é perceptível no discurso bastante insatisfação por parte dos empresários, ainda que tenham observado melhora, nesse caso poderíamos considerar que tanto para os trabalhadores quanto para os empresários o fator relação com a chefia pode ser melhorado para que o bem-estar dos pesquisados melhore.

Os fatores identificação com a organização e identificação com o trabalho, os trabalhadores apresentaram níveis de satisfação acima de 60%. Quando comparado a pesquisa com os empresários foi possível observar que ao avaliarem sua satisfação com a identificação com o setor, os discursos foram divergentes ou complementares dependendo da interpretação, uma vez que, houve uma mescla de sentimentos positivos com relação ao histórico familiar e

peçoal com o trabalho no setor, ao mesmo tempo em que lamentam pelas dificuldades enfrentadas, que segundo eles faz com que muitos desistam.

Com relação ao fator oportunidade de crescimento a pesquisa com os trabalhadores obteve níveis de satisfação acima de 60%. Os empresários foram questionados quanto a autoavaliação em relação a satisfação com a oportunidade de crescimento de seus negócios, dos discursos apresentados foram extraídas 8 (oito) ideias centrais, 50% apresentam uma visão negativa em relação a oportunidade de crescimento para o setor e 50% apresenta possibilidades mesclado com uma análise positiva, dessa forma é possível observar que os trabalhadores dentro das possibilidades relacionadas ao seu contexto de trabalho percebem uma oportunidade maior de crescimento do que os empresários.

Quanto ao retorno econômico da atividade, a partir dos discursos dos empresários foi possível identificar 6 (seis) ideias centrais, 50% apresentavam os problemas relacionados ao setor que implicava na diminuição do retorno econômico, e 50% demonstrava que mesmo com os problemas o retorno era satisfatório. Já a pesquisa com os trabalhadores, os níveis de satisfação quanto ao salário foram de 52,50%, com isso observamos que mesmo que o contexto das atividades exercidas seja diferente o impacto da remuneração no bem-estar tanto dos trabalhadores quanto dos empresários são semelhantes.

O fator autonomia apresentou níveis mais baixo de satisfação com os trabalhadores pesquisados, com 42,25%, considerando que este fator envolve aspectos relacionadas a flexibilidade no exercício das atividades, bem como participação da tomada decisão e possibilidade de emitir opinião, ainda que não tenha sido realizada questionamentos diretos aos empresários sobre tais aspectos do seus trabalhos, a partir dos discurso podemos observar que os mesmos não dispõe de uma ambiente de trabalho favorável neste campo, uma vez que houve critica em relação ao excesso de burocracia, que segundo eles dificulta muito o exercício da atividade, impactando negativamente tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto dos empresários, ainda que as causas não possuam a mesma origem.

Apesar das dificuldades apresentadas, de modo geral é possível observar que os níveis de satisfação dos trabalhadores foram de 60%, já os empresários se mostraram positivos quanto a sua realização profissional, alguns afirmando de maneira mais tímida que estão satisfeitos, outros declarando que se sentem feliz e muito realizado.

A satisfação no trabalho é defendida por Spector (2010), como um meio pelo qual os indivíduos tendem a praticar o que o autor denomina de comportamento organizacional positivo, o que inclui melhores desempenhos e maiores propensões em permanecerem no emprego. Além disso, as emoções acima descritas corroboram com Descals (2008), ao afirmar

que indivíduos que possuem comportamentos positivos tendem a experimentar emoções positivas, tais como: alegria, amor, prazer e felicidade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho apresentou estudo relacionado ao setor madeireiro no município de Itaituba, oeste do estado do Pará, apresentando o cenário atual do setor, na perspectiva dos empresários, os quais ainda contribuíram mostrando sua avaliação pessoal em relação à satisfação quanto aos aspectos relacionados as atuações profissionais.

Considerando que é o chão da fábrica que move uma indústria, foram ouvidos também os trabalhadores de empresas madeireiras deste município. Estes profissionais nos mostraram como estão seus níveis de bem-estar pessoal, ligado ao universo laboral que vivenciam.

Este estudo possibilitou observar importantes informações sobre o cenário atual do setor madeireiro. De forma prática, podem-se utilizar estes resultados para tomadas de decisões que influenciem este mercado, principalmente aquelas tomadas por gestores públicos em relação a políticas públicas que favoreçam o desenvolvimento econômico da região de forma sustentável, o que implica estar dentro da lei.

Quanto a pesquisa sobre o bem-estar dos trabalhadores, esta pode ser utilizada pelos empresários, para melhoria no ambiente de trabalho, bem como servir como contribuição inicial para novas avaliações no ambiente interno das organizações estudadas, quanto para análise do bem-estar dos trabalhadores de outros setores econômicos na região ou ainda para instituições públicas.

A relevância da pesquisa para a região, se mostra diante da necessidade de investimento em atividades produtivas que possam ser desenvolvidas de forma sustentável, como é o caso da exploração madeireira. Principalmente para organização do setor de forma a viabilizar que estas atividades sejam realizadas corretamente, impedindo ainda a atuação ilegal.

Para que o crescimento econômico ocorra conjuntamente com a responsabilidade socioambiental é imprescindível que questões trabalhistas sejam observadas, não apenas em relação aos direitos e deveres, mas analisar e planejar a partir da visão enquanto ser humano, complexo e dinâmico, levando em consideração que os proprietários das empresas também são seres humanos e que ambos precisam que o trabalho desenvolvido favoreça o sentimento de contentamento ao perceberem que são satisfeitos com seus trabalhos.

Os resultados deste trabalho podem ser utilizados como fonte de consulta para o conhecimento de alguns problemas atuais envolvendo a realização das atividades tanto dos empresários, quanto dos trabalhadores, problemas estes que podem ser solucionados principalmente com o diálogo e empatia, já que os problemas apresentados em geral

envolvem atitudes das partes envolvidas, podendo desempenhar as atividades de forma mais flexível.

Portanto, mais trabalhos precisam ser desenvolvidos para o melhor entendimento dos temas abordados, bem como a descoberta de soluções que possam melhorar o ambiente em que os atores sociais envolvidos se encontram. Ações de educação, por meio da extensão universitária, por exemplo, podem ajudar a população a quebrar tabus sobre empresas madeireiras. Acredita-se que uma empresa que age dentro da lei, cumpre seu papel social, econômico e ambiental.

REFERÊNCIAS

ANGELO, H; SILVA, J. C.; ALMEIDA, A. N.; POMPERMAYER, R. S. Análise estratégica do manejo florestal na Amazônia Brasileira. **Floresta**, v. 44, n. 3, p. 341-348, jul./set., 2014.

CARNEIRO, L. L. **Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do locus de controle no trabalho** (dissertação de mestrado). UFBA, Salvador, BA, 118p., 2013.

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.

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.; MAHONEYI, D.; MCCAILL, L.; MCINTOSHK, 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.

Csikszentmihalyi, M. **A Psicologia da Felicidade**. São Paulo, Saraiva, 1994.

DALY, H.; FARLEY, J. **Economia Ecológica: princípios e aplicações**. Porto Alegre: Instituto Piaget, 2004.

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.

DIENER, E. Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for national index. **American Psychologist**. 55, 34-43, 2000.

DIENER, E. Subjective Well-Being. In: **Psychological Bulletin**, v. 95, n. 3, 1984, p. 542-575.

DIENER, E; CHAN, M. Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. In: **Applied Psychology: Health and Well-Being**, v.3, n.1, 2011, p.1–43.

FAO. Food and Agriculture Organization of the United Nations. **Yearbook of Forest Products**. Forest Product Statistics. 2015. Acesso em: 12 set 2017. Disponível em: <<http://www.fao.org/forestry/statistics/80570/en/>>.

_____. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. **Global Forest Resources Assessment: How are the world's forests changing?**. Roma, 2015.

_____. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. **El Estado de los Bosques del Mundo los Bosques y la Agricultura: Desafíos y Oportunidades em Relación Con el Uso de la Tierra**. Roma, 2016.

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

GIACOMONI, Cláudia Hofheinz. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. **Temas em Psicologia da SBP**, v.12, n.1, pp.43– 50, 2004.

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

HACKMAN, J.R. e OLDHAM, G.R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, n.69 v.2, 159-170, 1975.

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

IBÁ. **Indústria Brasileira de Árvores**. 2015. (Relatório)

IBAMA. Instituto Brasileiro de Meio Ambiente. **Acre assina acordo de cooperação para uso do Sinaflor**. Disponível em: < <http://www.ibama.gov.br/informes/1114-acre-assina-acordo-de-cooperacao-para-uso-do-sinaflor>>. Acesso em: 20 out 2017.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Cadeias de Valor Baseadas em Recursos Naturais: o caso do Brasil**. Brasília : Rio de Janeiro : Ipea, 2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Produção da extração vegetal e silvicultura**. Rio de Janeiro: IBGE, v.1, 2015.

MAPA. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. **Cadeia produtiva da madeira**. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, Secretaria de Política Agrícola, Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura. Coordenadores Antonio Márcio Buainain e Mário Otávio Batalha. Brasília: IICA: MAPA/SPA, 2007.

MDIC. Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços. **Principais Produtos Exportados**. Disponível em: < <http://www.mdic.gov.br/comercio-externor/estatisticas-de-comercio-externor/comex-vis/frame-ppe>>. Acesso em: 10 out 2017.

MMA. Ministério do Meio Ambiente. **Sarney Filho incentiva economia florestal**. Disponível em:<<http://www.mma.gov.br/index.php/comunicacao/agencia-informma?view=blog&id=2150>>. Acesso em: 12 out 2017.

NASCIMENTO, C. D. **Desenvolvimento do Setor Madeireiro no Município de Canoinhas (SC), período 1940 a 2007**. Universidade do Contestado. Canoinhas, SC, 105p., 2009.

NUNES, C. A. P. P. da S. **A Relação Entre Capital Psicológico e Bem-Estar no Trabalho**. Lisboa, 2015.

PACICO, J. C.; BASTIANELLO, M. R. **As origens da Psicologia Positiva e os primeiros estudos brasileiros**. Em: HUTZ, Claudio Simon (Org.). *Avaliação em Psicologia Positiva*. São Paulo: Artes Médicas Editora, cap. 1, p. 11-22, 2014.

PAN, Y.; BIRDSEY, R. A.; J. FANG; R. HOUGHTON; KAUPPI, P. E.; KURZ W. A.; PHILLIPS O. L.; SHVIDENKO, A.; LEWIS, S. L.; CANADELL, J. G.; CIAIS, P.; JACKSON, R. B.; PACALA, S. W. A.; MCGUIRE, D.; PIAO, S.; RAUTIAINEN, A.; SITCH, S.; HAYES, D. A Large and Persistent Carbon Sink in the World's Forests. **Science** v. 333, p. 988, 2011.

PEREZ, P. L.; BACHA, C. J. C. Comercialização e Comportamento de Preços da Madeira Serrada nos Estados de São Paulo e Pará. In: **XLIV CONGRESSO DA SOBER**. Fortaleza, 23 a 27 de julho de 2006.

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, p. 49-62, 2017.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well being. **Annual Review of Psychology**, 52, pp. 141-166, 2001.

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).

SANTANA, A. C.; SANTOS, M. A. S.; SANTANA, A. L.; YARED, J. A. G. O valor econômico da extração manejada de madeira no baixo Amazonas, estado do Pará. **Revista Árvore**, v.. 36, n. 3, p. 527-536, 2012.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. **Positive psychology**. **American Psychologist**. v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.

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, p.151-184, 2015.

TONON, G. **Qualitative Studies in Quality of Life: Methodology and Practice**. Buenos Aires: Springer, 2015.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2010.

Ryff, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, n.57 v. 6, 1069-1081, 1989.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, n.15, v.1, pp. 11-21, 1973.

WARR, P. **Psychology at Work**. Londres: Penguin, 2002.

WWF. **World Wide Fund for Nature**. Relatório Floresta Viva da Rede WWF. Florestas e Produtos Madeiros. 2013. Disponível em: <https://d3nehc6yl9qzo4.cloudfront.net/downloads/capitulo_4_relatorio_florestas_vivas.pdf>. Acesso em: 17 fev 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: O Setor Madeireiro em Itaituba, Pará: Satisfação de Empresários e Bem-Estar de Trabalhadores.

Linha de Pesquisa: Políticas Públicas, Diversidade Cultural e Desenvolvimento Amazônico
Cleideane Lima de Moraes (mestranda do PPGSAQ/UFOPA)
Thiago Almeida Vieira (orientador)

Caro participante,

Agradecemos o atendimento ao convite para participar da pesquisa acadêmica que trata da Satisfação de Empresários e Bem-Estar de Trabalhadores do setor madeireiro em Itaituba-PA. Os principais elementos do estudo são fatores subjetivos relacionados à opinião dos empresários em relação ao setor e impactos em sua satisfação, bem como fatores subjetivos relacionados ao desempenho do trabalho que afetam o bem-estar destes.

O estudo é de caráter impessoal, garantimos todo respeito à sua privacidade, ou seja, o nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma identificar os participantes, será mantido em sigilo. Os dados são confidenciais e os dados serão tratados de forma agrupada, de modo que os participantes não serão identificados.

Para tanto, pedimos que leia atentamente a declaração a seguir e complete seus dados para fins de proteção ao participante e ao pesquisador. Quanto ao uso de dados fornecidos, estes serão analisados e transformados em resultados da dissertação e outros trabalhos científicos desta pesquisadora.

Sua participação é muito importante e entendemos que não acarretará em danos para sua pessoa. Colocamo-nos a disposição para quais quer novos esclarecimentos.

Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Esperança de Ensino Superior (IESPES) no endereço Av. Deputado Icoaraci Nunes, nº3344, Caranazal. CEP 68.040-100 ou pelo telefone 093 3529-1763, ou ainda pelo e-mail cep@iespes.edu.br

Adm. Cleideane Lima de Moraes
(Pesquisadora/Mestranda)

Profº Dr. Thiago Almeida Vieira
(Orientador da Dissertação)

DECLARAÇÃO: Declaro que li e entendi todas as informações contidas neste Termo de consentimento Livre e Esclarecido e tive a oportunidade de discutir as informações e estou satisfeito com as respostas. Entendo que receberei uma via assinada e datada e que outra via assinada e datada será arquivada pelos pesquisadores responsáveis pelo estudo. Manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente consciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação.

Autorizo o uso de minhas respostas para fins da pesquisa, sendo seu uso restrito para fins de análises e compilação de informações, não sendo permitido o uso do meu nome, tampouco o nome da empresa.

Dados do participante da pesquisa	
Nome (letra de forma)	
Telefone	
E-mail (opcional)	

Itaituba-PA, _____ de _____ de 2018.

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura da pesquisadora

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO TRABALHADORES

Fator	Item	Questão	Carga
Fator 1 7 itens Alpha = 0,84 Identificação com o trabalho/crescimento	Sinto-me bem com o que faço trabalhando aqui	2	0,65
	Gosto do trabalho que faço.	3	0,60
	Sinto-me bem com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	5	0,75
	Gosto do sistema de promoção desta organização.	35	0,64
	Gosto da maneira com que esta organização realiza as promoções de seu pessoal.	36	0,67
	Sinto-me bem com a oportunidade que tenho de aprender por meio de capacitações oferecidas pela organização.	38	0,72
	Aqui, avalio que realizo treinamentos que são relevantes para o meu trabalho.	39	0,57
Fator 2 3 itens Alpha= 0,79 Suporte Ambiental	Possuo equipamentos de segurança que previnem os perigos do trabalho	41	0,80
	Sinto que trabalho em um ambiente que favorece a minha saúde.	45	0,81
	Tenho a infraestrutura material necessária para a execução do meu trabalho	46	0,63
Fator 3 3 itens Alpha = 0,82 Autonomia	Considero que há espaço para que eu participe do processo de tomada de decisões.	1	0,72
	Sinto que meu trabalho é reconhecido	3	0,90
	Tenho autonomia para implementar novas ideias.	4	0,62
Fator 4 3 itens Alpha = 0,69 Realização	Gosto da variedade de tarefas que realizo	18	0,60
	O meu trabalho possibilita a minha realização pessoal	26	0,80
	Considero que utilizo minhas habilidades e talentos na execução de minhas tarefas	33	0,42
Fator 5 4 itens Alpha=0,79 Relação com os Colegas	Sinto confiança nos meus colegas de trabalho	21	0,58
	Sou apoiado pelos meus colegas quando necessito	22	0,76
	Acredito que posso contar com meus colegas de trabalho para desempenhar minhas atividades	23	0,76
	Sinto-me bem com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	24	0,79
Fator 6 3 itens Alpha=0,60 Identificação com a Organização	Tenho orgulho de pertencer a esta organização	27	0,82
	Admiro a organização em que trabalho	28	0,70
	Confio nesta organização	29	0,62
Fator 7 2 itens Alpha=0,83 Valorização	Percebo a importância das minhas atividades para o alcance dos objetivos da empresa	16	0,81
	Acho que o trabalho que desempenho é essencial para a sociedade	19	0,81
Fator 8 4 itens	Gosto do salário que recebo.	7	0,47
	Julgo que o meu salário é compatível com o salário do mercado.	10	0,57

Alpha=0,77 Salário	Considero que o salário que recebo é suficiente para as despesas com o meu estilo de vida preferido.	11	0,58
	Possuo renda suficiente para satisfazer minhas expectativas pessoais e sociais.	12	0,72
Fator 9 3 itens Alpha=0,63 Relação com os Clientes	Gosto do estilo de relacionamento que tenho com os clientes	47	0,50
	Meu relacionamento com os clientes influenciam positivamente o meu trabalho	48	0,47
	Sou tratado com respeito pelos clientes	49	0,48

APÊNDICE C – Questões Utilizadas na Entrevista Semiestruturada com os Empresários

1. Como você avalia sua satisfação na relação com os órgãos ambientais?
2. Como você avalia sua satisfação em relação ao retorno econômico da atividade?
3. Como você avalia a sua satisfação na relação com outros empresários do setor?
4. Como você avalia sua satisfação ao identificar-se com o setor madeireiro?
5. Como você avalia sua satisfação em relação a oportunidade de crescimento na atividade?
6. Como você avalia a satisfação em relação as condições de trabalho?
7. Como você avalia sua satisfação na relação com os clientes?
8. Como você avalia sua satisfação na relação com a sociedade?
9. Como você avalia sua satisfação em relação a sua realização profissional?

ANEXOS

ANEXO A - Normas RAE – Revista de Administração de Empresas

FORMATAÇÃO GERAL

- Língua de publicação: A RAE aceita submissões em português, inglês e espanhol.
- Extensão: Máximo de 8.000 palavras – texto completo, incluindo título, resumo e palavras-chave em português, inglês e espanhol, bem como tabelas, figuras e referências.
- Fonte: Times New Roman, tamanho 12.
- Alinhamento: Justificado.
- Espaçamento entre linhas: 1,5.
- Itálico: Utilizado em palavras e/ou expressões de língua estrangeira que não foram dicionarizadas na língua portuguesa, título de livros e periódicos.
- Negrito: Utilizado para títulos e subtítulos.
- Aspas: Utilizadas em citações diretas de até 40 palavras.
- Autoria: Para preservar o anonimato, a identificação de autoria fica restrita ao formulário de cadastro no sistema de submissão de artigos. Não deve haver identificação do(s) autor(es) ao longo do artigo.

Títulos, resumos e palavras-chave devem ser submetidos em português, inglês e espanhol.

- **TÍTULO:** Caixa alta + negrito + justificado. Respeitar o limite de 80 caracteres com espaço.
- **Title:** Caixa alta/baixa + negrito + itálico + justificado.
- **Título:** Caixa alta/baixa + negrito + itálico + justificado.
- **Termo RESUMO:** Caixa alta + negrito. Texto com no máximo 150 palavras, em caixa alta/baixa; parágrafo único.
- **Termo PALAVRAS-CHAVE:** Caixa alta + negrito. Respeitar a quantidade de cinco palavras-chave, em caixa baixa, sempre separadas por vírgula.
- **Termo ABSTRACT** Caixa alta + negrito + itálico.
- **Termo KEYWORDS:** Caixa alta + negrito + itálico.
- **Termo RESUMEN:** Caixa alta + negrito + itálico.
- **Termo PALABRAS CLAVE:** Caixa alta + negrito + itálico.

Atenção: Evite o uso de abreviaturas nos títulos.

- Seções do artigo:

TÍTULO DA SEÇÃO: Caixa alta + negrito + justificado.

Primeiro subtítulo: Caixa alta/baixa + negrito + justificado.

Segundo subtítulo: Caixa alta/baixa + negrito + cinza.

Atenção: Títulos e subtítulos não devem ser numerados.

- **Parágrafos:** Primeiro parágrafo de cada seção sem recuo, os demais recuos de 1,25 cm.
- **Notas de rodapé e de final de texto:** A RAE não publica notas de rodapé e de final de texto. Quando relevante, inserir o conteúdo no corpo do texto.
- **Notas de agradecimento:** Notas de agradecimento a instituições financiadoras e detentores de direitos autorais, no caso de reprodução, devem ser enviadas em arquivo à parte; após a aprovação, na ocasião de publicação do artigo, a(s) nota(s) serão inseridas ao final do artigo.

ANEXO B - Normas para Submissão – Revista de Administração Contemporânea

Os autores devem estar atentos aos itens que seguem para a formatação dos trabalhos submetidos à RAC.

Papel	A-4 (29,7 cm x 21 cm).
Margem	Superior: 3 cm; Inferior: 2 cm; Direita: 2 cm; Esquerda: 3 cm.
Processador de texto	Word for Windows 2010 ou posterior.
Fonte	Times New Roman, tamanho 12 (incluindo títulos, resumo, <i>abstract</i> , corpo do texto, citações e lista de referências). Exceto trecho com entrevistados, tabelas e figuras.
Espaçamento entre linhas	Duplo (incluindo títulos, resumo, <i>abstract</i> e corpo do texto). Exceto citações acima de 40 palavras, trecho com entrevistados, tabelas, figuras e lista de referências.
Recuo da 1ª linha	1 cm.
Alinhamento dos parágrafos	O texto completo e a lista de referências devem estar com alinhamento justificado.
Paginação	Incluir o número de páginas no canto superior direito.
Negrito	Utilizado para dar ênfase a termos, frases ou símbolos.
Itálico	Utilizado apenas para palavras em língua estrangeira.
Título do trabalho submetido em Português	O tamanho para o título em Português e em Inglês é de até 12 palavras <u>SEM ABREVIACÕES</u> . Eles devem ser colocados no início do trabalho, com a primeira letra maiúscula apenas nas principais palavras, sem identificação dos autores.
Título do trabalho submetido em Espanhol	O tamanho para o título em Espanhol e em Inglês é de até 12 palavras <u>SEM ABREVIACÕES</u> . Eles devem ser colocados no início do trabalho, com a primeira letra maiúscula apenas nas principais palavras, sem identificação dos autores.
Título do trabalho submetido em Inglês	O tamanho para o título em Inglês é de até 12 palavras <u>SEM ABREVIACÕES</u> . Ele deve ser colocado no início do trabalho, com a primeira letra maiúscula apenas nas principais palavras, sem identificação dos autores.
Resumo e Palavras-chave	Artigo submetido em língua portuguesa e inglesa deve apresentar resumos e palavras-chave nos idiomas, português e inglês. Cada texto do resumo precisa conter até 1.350 caracteres com espaços e de três a cinco palavras-chave, separadas por ponto e vírgula. Artigo submetido em língua espanhola deve apresentar resumos e palavras-chave nos idiomas Espanhol e Inglês. Cada texto do resumo precisa conter até 1.350 caracteres com espaços e de três a cinco palavras-chave, separadas por ponto e vírgula.
Notas de rodapé	A RAC NÃO utiliza notas de rodapé . Caso seja de extrema necessidade, pode-se utilizar até 5 notas NO MÁXIMO. As notas devem ser numeradas sequencialmente no corpo do texto, com a descrição apresentada no final do artigo, antes da lista de referências.
Aspas duplas	Utilizadas apenas para citações diretas e frases de entrevistados.
Aspas simples	Aspas simples deverão ser utilizadas apenas se houver a necessidade de isolar material de citações diretas, que, na fonte original, estava incluído entre aspas duplas.
Redação	O artigo submetido por um autor pode ser redigido na primeira pessoa do singular ou no estilo impessoal, e o artigo submetido por mais de um autor pode ser redigido na primeira pessoa do plural ou no estilo impessoal.
Abreviações e siglas	Corporações, associações, órgãos governamentais, entre outros, deverão ser escritos por extenso na primeira vez que aparecerem no texto e abreviados a partir de então. Usar parênteses para introduzir uma abreviação ou sigla.
Colchetes	São utilizados apenas para isolar material dentro de parênteses e texto inserido em citação por outra pessoa que não o autor original. Para citações diretas e trechos de entrevistas, NÃO SE DEVE utilizar colchetes.
Trecho com entrevistados	Quando o texto apresentar entrevistas, coloque-as entre aspas duplas e, caso seja um trecho longo, além das aspas duplas, use a fonte Times New Roman tamanho 10, espaçamento simples e recuo esquerdo de 1 cm. Em todas as falas dos entrevistados, deverão constar uma identificação, por exemplo: Entrevistado 1; Entrevistado 2; E1; E2; o nome fictício ou o pseudônimo de cada um.

	No caso do texto apresentar o nome real dos entrevistados, os autores do artigo precisam encaminhar para a RAC um documento comprovando que os entrevistados permitem sua identificação em publicações. Já com entrevista relacionada com pessoas de uma determinada empresa, é importante encaminhar para a RAC um documento com a permissão da empresa, assinado pelo responsável.
Seções e subseções	<p>Acrescentar indicativos numéricos de seção e subseções precedendo seus títulos, os quais deverão utilizar os formatos conforme exemplos a seguir: 1 Educação Ambiental nas Empresas (Título com letra inicial de cada palavra em maiúscula, justificado e em negrito – precedido e sucedido de duas linhas.)</p> <p>1.1 Educação ambiental nas empresas (Título com a letra inicial da primeira palavra em maiúscula, justificado e em negrito – precedido e sucedido de uma linha.)</p> <p>1.1.1 Educação ambiental nas empresas (Título com a letra inicial em maiúscula, apenas da primeira palavra, justificado, em negrito e <i>itálico</i> – precedido e sucedido de uma linha.)</p> <p>1.1.1.1. Educação ambiental nas empresas (Título com a letra inicial da primeira palavra em maiúscula, apenas esta, justificado e em <i>itálico</i> – precedido e sucedido de uma linha.)</p>
Laudas (páginas)	<p>Artigo científico e artigo tecnológico: não deverá exceder 32 laudas, incluindo: título em português e em inglês, resumo, <i>abstract</i>, palavras-chave, <i>keywords</i>, texto, tabelas, figuras, lista de referências e anexo/apêndice, se houver.</p> <p>Documentos e debates: não deverá exceder 32 laudas, incluindo: título em português e inglês, texto, tabelas, figuras, lista de referências e anexo/apêndice, se houver.</p> <p>Casos para ensino em administração: não deverá exceder 35 laudas, incluindo tabelas, figuras e referências bibliográficas.</p>
Fórmulas e equações	Preparar fórmulas e equações usando a ferramenta do Word.
Citações e Referências	<p>Citações no corpo do texto devem ser apresentadas incluindo o sobrenome do autor da fonte, a data de publicação e o número da página (se for o caso), conforme Normas da APA (2010).</p> <p>A lista de referências com os dados completos dos autores citados no corpo do texto deve ser apresentada em ordem alfabética no final do texto, de acordo com as Normas da APA (2010).</p> <p>As referências completas devem ser formatadas em Times New Roman, tamanho 12, com espaçamento simples, alinhamento justificado e separadas entre si por um espaço simples em branco.</p> <p>Informações sobre citações e referências para submissão na RAC estão disponíveis no arquivo Breve resumo das Normas da APA.</p>
Formatação de Tabelas e Figuras	<p>Segundo as normas da <i>American Psychological Association</i> (APA, 2010), tabelas e figuras são utilizadas quando o autor necessita apresentar maior quantidade de informações ao leitor, de modo mais eficiente e compreensível que com a forma textual.</p> <p>Informações sobre a Formatação de Tabelas e Figuras para submissão na RAC estão disponíveis no arquivo Breve resumo das Normas da APA.</p>
Anexos e Apêndices	Anexos e apêndices devem ser apresentados após a lista de referências.