

## PERFIL E QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES DE COLHEITA FLORESTAL<sup>1</sup>

Angelo Márcio Pinto Leite<sup>2</sup>, Thelma Shirlen Soares<sup>3</sup>, Gilciano Saraiva Nogueira<sup>2</sup> e Santiago Vignote Peña<sup>4</sup>

**RESUMO** – Objetivou-se com este estudo caracterizar o perfil e avaliar o nível de satisfação que reflete na qualidade de vida no trabalho (QVT) de trabalhadores da colheita de madeira de duas contratadas (C1 e C2), por duas grandes empresas do setor florestal, sendo uma do segmento de papel e celulose (PC) e, a outra, do segmento de carvão vegetal (CV). A avaliação ocorreu a partir da percepção dos trabalhadores das contratadas em questão, utilizando um modelo pré-concebido que contempla 11 blocos ou dimensões referentes a variáveis intervenientes e definidores da QVT, englobando 48 trabalhadores em três categorias funcionais: operador de motosserra (7 trabalhadores da C1 PC e 10 da C2 CV), ajudante de motosserrista (7 trabalhadores da C1 PC e 8 da C2 CV) e operador de carregador florestal (11 trabalhadores da C1 PC e 5 da C2 CV). Os dados referentes às variáveis intervenientes na QVT foram obtidos a partir de escala fechada do tipo Likert, com os escores variando de 1 a 7, em que 1 correspondeu ao nível "bastante insatisfeito" e 7, ao nível "bastante satisfeito". O perfil dos trabalhadores é de pessoa jovem, baixo nível de escolaridade e pouco tempo de serviço na empresa. Quanto ao nível de satisfação no trabalho, constatou-se que os trabalhadores da C1 PC se encontravam "satisfeitos" e os da C2 CV, "mediamente satisfeitos" com o trabalho e as condições proporcionadas pelas respectivas empresas, apesar de estatisticamente não ter sido detectada diferença entre os valores médios encontrados nas duas situações, pelo teste de Mediana ( $P > 0,01$ ). Os fatores que mais contribuíram para esses resultados favoráveis foram os benefícios extras oferecidos pelas prestadoras de serviços, as condições de segurança no trabalho e o contentamento com o emprego formal.

Palavras-chave: Trabalhador florestal, Extração de madeira e Condição de trabalho.

### *PROFILE AND THE QUALITY OF LIFE OF LOGGERS*

**ABSTRACT** – *The objective of this study was to characterize profile and satisfaction level, which reflects the quality of life (QOL) of forest workers of two contracts for harvest activities, one in the pulp and paper industry (PI) and another in charcoal industry (CI). The evaluation of the satisfaction indexes was carried out according to the workers perception by using a model including 11 parameters to reflect these workers QOL. The group study of 48 workers encompassed three functional categories: chainsaw operators (7 from C1 and 10 from C2), chainsaw operator's assistant (7 from C1 and 8 from C2), and log loader operators (11 from C1 and 5 from C2). Data regarding the factors involved in QOL were collected from a closed, Likert-type scale with scores ranging from 1-7, in which level 1 corresponded to "very dissatisfied" and level 7 to "very satisfied". The general profile of the group shows that most of them are young, with low level of education and employed in the companies for a short time. Overall, the employees of contractors of the paper and pulp industry are "satisfied" and those working for the charcoal company are only "moderately satisfied" with the work and policies offered by the respective companies, although no significant statistical difference was detected between the two groups, for the median test ( $P > 0.01$ ). The main reasons behind these results are the general benefits offered by the companies, the safety measurements and the overall satisfaction for been employed.*

*Keywords: Forestry worker, Harvesting and Working conditions.*

---

<sup>1</sup> Recebido em 08.07.2010 e aceito para publicação em 15.11.2011.

<sup>2</sup> Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, UFVJM, Brasil. E-mail: <amplite@ig.com.br> e <nogueirags@yahoo.com.br>.

<sup>3</sup> Universidade Federal de Goiás, UFG, Brasil. E-mail: <thelmasoares@terra.com.br >.

<sup>4</sup> Universidad Politécnica de Madrid, UPM, Espanha. E-mail: <santiago.vignote@upm.es>



## 1. INTRODUÇÃO

No mundo globalizado da atualidade, em que as transformações profundas dos pontos de vista político-econômico, tecnológico, ambiental e, sobretudo, social vêm ocorrendo, o ser humano tem sofrido forte cobrança e pressão por alto desempenho no trabalho (produtividade), cujas consequências são o comprometimento de aspectos fundamentais em seu bem-estar, sua segurança e saúde e, principalmente, em sua qualidade de vida.

O termo qualidade de vida (QV), que até há pouco tempo se referia apenas às condições mínimas capazes de atender às necessidades básicas do ser humano, entre as quais moradia, alimentação, segurança, transporte e saúde, nos últimos anos vem-se modificando, englobando também aspectos como Qualidade de Vida Total ou Global (QT) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sendo esta última parte integrante da primeira, em que se unem o valor e o bem-estar do ser humano em seu cotidiano. Assim, o estudo da QV tem estado em grande evidência na atualidade, devido às inúmeras transformações vigentes no mundo globalizado, cada vez mais competitivo, dinâmico e seletivo, objetivando descrever certos valores ambientais e humanos negligenciados pelas sociedades industriais, em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (LEITE et al., 2000).

Segundo Azevedo (2004), um estudo mais abrangente da QV surgiu como uma reação à insatisfação de medidas puras e exclusivamente econômicas de desenvolvimento e modernização, incapazes de refletir a totalidade da existência e de ter visão mais humanizada. Nesse contexto, o estudo da QVT tem sido apontado como uma categoria analítica central para se promover abordagens integradoras e interdisciplinares (PENTEADO; PEREIRA, 2007), cujo objetivo principal de sua determinação é analisar a relação entre o indivíduo e a empresa, tomando como base a satisfação no trabalho, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

De acordo com Silva et al. (2002), a QVT analisa a relação indivíduo-trabalho- organização, podendo refletir diretamente na vida social e no relacionamento familiar do trabalhador, que pode ser severamente afetado positiva ou negativamente. A qualidade dos produtos fabricados e, ou, dos serviços prestados pode ser afetada também pelas condições inadequadas

de trabalho, devido ao estresse, ao cansaço e à fadiga provocados por um ambiente de trabalho inapropriado. Assim, mesmo com toda a importância do trabalho e sua influência na qualidade de vida do ser humano e dos produtos fabricados/serviços prestados, grande parte das empresas não tem dado ainda a devida atenção a essa questão, em virtude de suas preocupações constantes com produtividade (eficiência) e redução de custos, fatores-chave da competitividade. Portanto, mesmo fazendo parte do cotidiano, os parâmetros definidores do que é ter e viver com qualidade são múltiplos e resultam das características e de interesses do indivíduo (BOM SUCESSO, 1998). Nesse contexto, o que se tem verificado constantemente em determinadas situações práticas é o trabalhador desenvolvendo suas atividades em condições e, ou, ambientes inadequados, englobando situações de trabalho árduo, monótono, insalubre e de alto risco de acidentes.

Na colheita florestal em particular, grande parte dos trabalhos/atividades caracteriza-se como fisicamente pesado, exigindo grande esforço e gasto energético do trabalhador, exposição a condições adversas devido a fatores climáticos (chuva, calor e frio), solo úmido, topografia acidentada, terreno com superfície irregular e, ou, sub-bosque, ruído, vibração e poluição (AMBROSIO et al., 2001; LEITE, 2002).

Além de expostos às situações anteriormente relatadas, os trabalhadores das prestadoras de serviços na colheita florestal em particular estão normalmente sujeitos, ainda, a maior sobrecarga física devido à cobrança por alto desempenho (produtividade) e forte pressão psicológica, em virtude da instabilidade no emprego, proporcionada pela alta rotatividade de pessoal (*turn-over*) nessas empresas.

Com o intuito de buscar resgatar a problemática da relação homem-trabalho-organização e de um ambiente de trabalho adequado às características físicas e mentais e constituir condição *sine qua non* para garantir a satisfação, o bem-estar social e, conseqüentemente, a qualidade de vida do trabalhador, é que este estudo foi desenvolvido.

Objetivou-se, assim, avaliar, a partir da percepção dos trabalhadores de duas contratadas/prestadoras de serviços na colheita florestal, o nível de satisfação no trabalho, por intermédio da aplicação de um modelo preconcebido de QVT.

## 2. MATERIAL E MÉTODOS

Os dados foram coletados nos Municípios de Belo Oriente e de Carbonita, região Centro-Norte de Minas Gerais, em duas firmas contratadas de colheita florestal (C1 e 2) vinculadas a duas grandes empresas florestais dos segmentos de celulose e papel (CP) e de carvão vegetal (CV).

A amostra foi constituída de 48 trabalhadores das respectivas contratadas e estratificados nas seguintes categorias funcionais: operador de motosserra (7 trabalhadores da C1 PC e 10 da C2 CV), ajudante de motosserrista (7 trabalhadores da C1 PC e 8 da C2 CV) e operador de carregador florestal (11 trabalhadores da C1 PC e 5 da C2 CV), tendo sido selecionados apenas os sujeitos da pesquisa que concordaram em participar voluntariamente.

Na determinação do tamanho da amostra (número de indivíduos avaliados) dentro de cada estrato, foi utilizada a metodologia adaptada por Little (1997), conforme Tabela 1, adotando-se o critério B (medianamente rigoroso).

As informações necessárias à determinação do nível de satisfação dos trabalhadores quanto às dimensões/variáveis definidoras da QVT, bem como as referentes ao perfil dos entrevistados, como idade, escolaridade e tempo médio de serviço na empresa, foram levantados entre setembro e novembro de 2006, mediante a aplicação de questionário fechado do tipo Likert, proposto por Fernandes (1996), a partir do modelo de Walton (1973), em que os critérios para verificação foram subdivididos em blocos/dimensões.

**Tabela 1** – Diretrizes para seleção do tamanho da amostra.  
*Table 1* – Guidelines for sample size selection.

Tamanho da população	Tamanho mínimo da amostra sugerido (%)*		
	A	B	C
2 a 10	100	100	30
11 a 25	100	40	20
26 a 50	50	20	15
51 a 100	25	10	10
101 a 250	15	7	5
251 a 500	10	5	3
501 a 1.000	5	3	2
> que 1.000	2 - 3	2	1 - 2

O nível de satisfação/QVT dos trabalhadores das contratadas de colheita florestal foi avaliado mediante seis das 10 dimensões do modelo proposto, definidas como as mais relevantes pelos autores: (1) condições de trabalho; (2) saúde; (3) moral e motivação; (4) compensação e, ou, remuneração; (5) relação chefe-subordinado; e (6) organização do trabalho.

Após a elaboração do questionário com perguntas compatíveis com o nível de instrução dos entrevistados (roteiro básico adaptado), esse instrumento de pesquisa foi levado a pré-teste, com o intuito de verificar a necessidade de ajustes ou mudanças.

O nível de satisfação dos entrevistados quanto aos componentes/dimensões definidoras da QVT foi mensurado nos seis primeiros blocos por uma escala tipo Likert, com os escores variando de 1 a 7, em que 1 correspondeu ao nível “bastante insatisfeito” e 7, ao nível “bastante satisfeito”. Na definição do nível de satisfação no trabalho (Tabela 2), adotou-se a diretriz citada por Pereira et al. (2001).

Os dados coletados foram avaliados por meio da análise tabular, utilizando-se a estatística descritiva, por meio do cálculo da média e da aplicação do teste de mediana ( $\alpha = 99\%$ ), conforme Siegel e Castellan Júnior (2006).

## 3. RESULTADOS

### 3.1. Perfil do trabalhador

Nas três categorias profissionais avaliadas, verificou-se que, em ambas as contratadas, o ajudante de motosserrista foi o trabalhador que apresentou menor idade (28,7 e 29,6 anos, respectivamente para C1 CP e C2 CV), bem como o nível de escolaridade mais baixo (3,8 e 3,7 anos para a C1 CP e C2 CV, respectivamente) e o menor tempo de serviço nas empresas (5,7 e 4,1 meses, respectivamente para C1 CP e C2 CV).

**Tabela 2** – Diretrizes para definição do nível de satisfação no trabalho

*Table 2* – Guidelines for work satisfaction level definition

QVT	Interpretação
1,0 a 2,2	Bastante insatisfeito
2,3 a 3,4	Insatisfeito
3,5 a 4,6	Medianamente satisfeito
4,7 a 5,8	Satisfeito
5,9 a 7,0	Bastante Satisfeito

### 3.2. Posicionamento pessoal sobre a qualidade de vida no trabalho

A Tabela 3 apresenta, por categoria profissional, o posicionamento pessoal dos trabalhadores para todas as dimensões consideradas na determinação da QVT, nas duas contratadas avaliadas.

Na Tabela 4 são apresentados os valores médios referentes ao nível de satisfação no trabalho por categoria profissional e suas interpretações, conforme Pereira et al. (2001).

**Tabela 3** – Tamanho da amostra (n), valores médios ( $\bar{X}$ ) e medianos ( $Md_x$ ) dos níveis de satisfação no trabalho em todas as dimensões determinadas da QVT consideradas, para C1 CP e C2 CV, por categoria funcional.

*Table 3* – Sample size (n), means ( $\bar{X}$ ) and median values ( $Md_x$ ) for the levels of job satisfaction for all quality parameters life quality at work, for the C1 CP e C2 CV, for functional category.

Condição de trabalho	Empresa	Operador de motosserra			Ajudante de motosserrista			Operador de carregador		
		n	X	$Md_x$	n	X	$Md_x$	n	X	$Md_x$
Dificuldade na tarefa	C1 CP	7	3,7	3,0a	7	5,3	5,0a	11	5,3	6,0a
	C2 CV	10	3,7	3,5a	8	4,8	5,0a	5	4,6	5,0a
Planejamento e organização	C1 CP	7	4,1	4,0a	7	5,9	6,0a	5	4,8	5,0a
	C2 CV	10	3,3	3,0a	8	4,6	4,5a	11	6,0	6,0a
Segurança no trabalho	C1 CP	7	4,4	4,0a	7	5,1	5,0a	11	5,5	5,0a
	C2 CV	10	4,6	5,0a	8	5,4	5,0a	5	6,0	6,0a
Insalubridade	C1 CP	7	4,1	3,0a	7	4,6	4,0a	11	5,6	6,0a
	C2 CV	10	3,2	3,0a	8	5,3	5,0a	5	5,6	6,0a
Relação chefe-empregado	Empresa	Operador de motosserra			Ajudante de motosserrista			Operador de carregador		
		n	X	$Md_x$	n	X	$Md_x$	n	X	$Md_x$
Atuação do chefe	C1 CP	7	4,6	5,0a	7	6,0	7,0a	11	5,4	5,0a
	C2 CV	10	4,9	5,0a	8	5,3	5,0a	5	6,2	7,0a
Orientação técnica	C1 CP	7	5,1	6,0a	7	5,3	6,0a	11	5,1	5,0a
	C2 CV	10	5,4	5,5a	8	4,8	5,0a	5	5,0	6,0a
Igualdade de tratamento	C1 CP	7	5,9	6,0a	7	5,9	7,0a	11	5,3	6,0a
	C2 CV	10	5,3	5,5a	8	4,8	5,0a	5	6,0	7,0a
Comprometimento no trabalho	C1 CP	7	5,3	5,0a	7	6,0	6,0a	11	5,1	5,0a
	C2 CV	10	6,0	6,5a	8	5,6	6,0a	5	5,6	6,0a
Compensação e remuneração	Empresa	Operador de motosserra			Ajudante de motosserrista			Operador de carregador		
		n	X	$Md_x$	n	X	$Md_x$	n	X	$Md_x$
Rendimento na empresa	C1 CP	7	3,4	3,0a	7	3,9	4,0a	11	4,8	5,0a
	C2 CV	10	2,7	3,0a	8	3,6	3,5 <sup>a</sup>	5	5,0	5,0a
Rendimento comparado com outras empresas	C1 CP	7	3,3	3,0a	7	4,1	4,0a	11	4,1	5,0a
	C2 CV	10	2,5	2,5a	8	3,4	3,5 <sup>a</sup>	5	4,2	5,0a
Rendimentos variáveis	C1 CP	7	2,9	3,0a	7	3,3	3,0a	11	4,1	4,0a
	C2 CV	10	2,6	2,5a	8	4,3	4,0a	5	4,8	4,0a
Benefícios indiretos	C1 CP	7	3,7	3,0a	7	4,6	4,0a	11	3,4	4,0a
	C2 CV	10	3,2	3,0a	8	4,3	4,0a	5	4,2	4,0a
Benefícios indiretos comparados com outras empresas	C1 CP	7	3,7	4,0a	7	4,3	4,0a	11	4,0	4,0a
	C2 CV	10	3,3	3,0a	8	3,6	4,0a	5	3,8	4,0a

Continua ...  
Continued ...

**Tabela 3 – Cont.**

**Table 3 – Cont.**

Organização do trabalho	Empresa	Operador de motosserra			Ajudante de motosserrista			Operador de carregador		
		n	X	Md <sub>x</sub>	n	X	Md <sub>x</sub>	n	X	Md <sub>x</sub>
Inovações, métodos e processos	C1 CP	7	4,9	5,0a	7	5,3	5,0a	11	4,9	5,0a
	C2 CV	10	4,5	5,5a	8	4,4	4,0a	5	6,0	6,0a
Equipe de trabalho	C1 CP	7	6,3	7,0a	7	5,6	6,0a	11	5,8	6,0a
	C2 CV	10	6,4	6,5a	8	4,5	4,5a	5	5,2	6,0a
Variabilidade da tarefa	C1 CP	7	4,1	5,0a	7	5,6	6,0a	11	6,4	7,0a
	C2 CV	10	3,8	4,0a	8	5,4	6,0a	5	6,2	6,0a
Ritmo de trabalho	C1 CP	7	3,9	5,0a	7	4,9	5,0a	11	5,5	5,0a
	C2 CV	10	3,8	3,0a	8	4,3	4,0a	5	4,6	5,0a
Moral e motivação	Empresa	Operador de motosserra			Ajudante de motosserrista			Operador de carregador		
		n	X	Md <sub>x</sub>	n	X	Md <sub>x</sub>	n	X	Md <sub>x</sub>
Identidade na tarefa	C1 CP	7	4,4	4,0a	7	5,3	6,0a	11	6,1	6,0a
	C2 CV	10	4,2	4,0a	8	5,5	6,0a	5	5,8	6,0a
Relações interpessoais	C1 CP	7	6,1	6,0a	7	4,7	5,0a	11	6,4	7,0a
	C2 CV	10	5,6	5,0a	8	5,0	5,0a	5	5,4	6,0a
Reconhecimento do trabalho	C1 CP	7	5,4	5,0a	7	6,1	7,0a	11	5,9	7,0a
	C2 CV	10	5,3	5,5a	8	5,4	5,0a	5	6,4	7,0a
Orientação na realização da tarefa	C1 CP	7	4,7	5,0a	7	5,3	6,0a	11	4,8	5,0a
	C2 CV	10	5,2	5,5a	8	5,0	5,5a	5	5,6	6,0a
Garantia no emprego	C1 CP	7	4,0	4,0a	7	4,6	5,0a	11	3,6	4,0a
	C2 CV	10	3,3	3,0a	8	4,3	4,5a	5	5,6	5,0a
Saúde	Empresa	Operador de motosserra			Ajudante de motosserrista			Operador de carregador		
		n	X	Md <sub>x</sub>	n	X	Md <sub>x</sub>	n	X	Md <sub>x</sub>
Assistência médica-odontológica do trabalhador	C1 CP	7	3,6	2,0a	7	4,1	4,0a	11	4,9	5,0a
	C2 CV	8	2,6	3,0a	5	5,2	5,0a	10	3,3	3,0a
Assistência médica-odontológica da família	C1 CP	7	3,6	2,0a	7	3,7	3,0a	11	4,5	4,0a
	C2 CV	8	2,1	1,5a	5	3,4	3,0a	10	2,9	3,0a
Educação e conscientização	C1 CP	7	3,7	3,0a	7	5,1	5,0a	11	4,5	4,0a
	C2 CV	8	4,3	4,5a	5	5,0	5,0a	10	4,4	4,5a
Saúde ocupacional	C1 CP	7	5,0	5,0a	7	5,3	5,0a	11	4,4	4,0a
	C2 CV	8	4,5	5,5a	5	5,4	6,0a	10	5,2	5,0a

**Tabela 4 –** Nível médio de satisfação no trabalho de todas as dimensões determinantes da QVT consideradas para C1 CP e C2 CV, por categoria funcional.

**Table 4 –** Average job satisfaction level for all quality parameters job life quality for the C1 CP e C2 CV, for functional category.

Função	Empresa	Média	Nível de satisfação
Operador de motosserra	C1 CP	4,40	Mediamente satisfeitos
	C2 CV	4,21	Mediamente satisfeitos
Ajudante de motosserrista	C1 CP	4,69	Satisfeitos
	C2 CV	4,49	Mediamente satisfeitos
Operador carregador florestal	C1 CP	5,08	Satisfeitos
	C2 CV	5,22	Satisfeitos
Média Geral	C1 CP	4,72	Satisfeitos
	C2 CV	4,64	Medianamente Satisfeitos

no entanto, que os trabalhadores das duas contratadas apresentaram idade mediana (intermediária), com os trabalhadores da C2 CV dispendo de idade pouco maior que os da C1 CP (33,84 contra 32,91 anos, respectivamente).

Quanto ao fato de o ajudante de motosserrista apresentar menor nível de escolaridade que as demais categorias profissionais, a provável explicação para isso pode estar relacionada ao fato de essa atividade requerer menor qualificação profissional do trabalhador, por envolver apenas trabalhos manuais com o auxílio de ferramentas e não o uso de máquinas, como nas demais operações. De toda forma, verificou-se que, nas três categorias profissionais, os trabalhadores apresentavam baixo nível de escolaridade média, equivalente à quinta série do primeiro grau incompleta (4,63 e 4,37 anos de estudo, respectivamente para as C1 CP e C2 CV). Ressalta-se que a baixa escolaridade é um indicador de suma importância, pois pode influenciar e, ou, comprometer programas de treinamentos/reciclagens, particularmente em atividades que envolvem o uso de máquinas/equipamentos de alta tecnologia, como nas operações de colheita florestal.

Segundo Feith (2008), os trabalhadores florestais apresentam baixo grau de escolaridade e qualificação profissional, cuja principal valia disso é a experiência, por vezes de décadas.

O ajudante de motosserrista foi a categoria profissional que apresentou menor tempo no serviço, indicando maior rotatividade de trabalhadores (*turn-over*) na empresa. A explicação para isso se deve ao fato de essa atividade caracterizar-se por trabalho árduo/pesado e, nesse sentido, atrair mão de obra menos qualificada. Devido à grande disponibilidade de trabalhadores no Brasil com baixa escolaridade e nível de qualificação, as empresas não têm se preocupado muito com essa questão, devido à facilidade de contratar outros trabalhadores no mercado para suprir a demanda. Nas três categorias profissionais estudadas, verificou-se pouco tempo de serviço dos trabalhadores nas duas empresas, com os trabalhadores da C1 CP apresentando maior tempo médio de serviço do que os da C2 CV (11,5 contra 7,7 meses, respectivamente). O operador de motosserra da C1 CP foi a categoria profissional que apresentou o maior tempo médio de serviço (22,7 meses).

#### 4.2. Posicionamento pessoal sobre a qualidade de vida no trabalho

Verificou-se que, em C1 CP, apenas a dimensão “compensação ou remuneração” (nível médio de satisfação 3,82) e, em C2 CV, as dimensões “saúde” (nível médio de 3,98) e “compensação ou remuneração” (nível médio de 3,69) ficaram abaixo do limite médio padrão inferior de satisfação estabelecido (4,0), de uma escala cujos escores variavam de 1 a 7. Esse resultado indica a necessidade de medidas efetivas de melhoria no nível de satisfação relacionado a essas dimensões, no intuito de buscar o aumento da produtividade, saúde, segurança, bem-estar e QVT dos trabalhadores.

Silva et al. (2009) caracterizaram a saúde dos trabalhadores florestais envolvidos na atividade de extração de madeira, tendo constado que a maioria considerava sua saúde boa, fato esse provavelmente relacionado com o baixo grau de escolaridade e instrução desses profissionais, que costumam perceber a saúde apenas como ausência de doença.

A dimensão “relacionamento chefe subordinado” foi a que apresentou maior valor médio de satisfação por parte dos trabalhadores das duas contratadas (níveis de 5,87 e 5,77 para a C1 CP e C2 CV, respectivamente) e, portanto, de acordo com o critério estabelecido, os profissionais dessas contratadas encontravam-se “satisfeitos” quanto a esse aspecto.

Verificou-se também que, em ambas as contratadas, o operador de carregador florestal foi a categoria profissional que apresentou o maior nível de satisfação (valores médios de 5,19 e 5,30 para a C1 CP e C2 CV, respectivamente), e o menor nível de satisfação foi do operador de motosserra (valores médios de 4,58 e 4,38 para a C1 CP e C2 CV, respectivamente). O menor nível de satisfação no trabalho do operador de motosserra se deve, provavelmente, ao maior grau de dificuldade/complexidade de realização das operações de corte florestal semimecanizado (derrubada, desgalhamento e traçamento da madeira), em decorrência do fato de essa atividade se caracterizar por trabalho fisicamente pesado/árduo, que exige grande esforço e gasto energético do trabalhador, exposição a condições adversas por fatores climáticos (chuva, calor e frio), solo úmido, topografia acidentada, terreno irregular e, ou, sub-bosque, ruído, vibração e poluição.

Em C1 CP, o valor geral médio encontrado do nível de satisfação de 4,72 indicou que os trabalhadores dessa empresa se encontravam “satisfeitos”, quanto às dimensões/variáveis definidoras da QVT consideradas, requerendo do prestador de serviços a manutenção e adoção de poucas melhorias, para se aumentar ainda mais o nível de satisfação deles. Em C2 CV, o valor médio encontrado do nível de satisfação de 4,64 indicou que os trabalhadores dessa empresa se encontravam “medianamente satisfeitos” e, nesse caso, o prestador de serviços deveria promover melhorias mais concretas, visando ao aumento do nível de satisfação de seus funcionários.

Em ambas as situações/empresas avaliadas (C1 CP e C2 CV), entretanto, o resultado correspondente ao nível de satisfação dos trabalhadores foi considerado satisfatório e mesmo não tendo sido detectada estatisticamente diferença entre os valores médios, pelo critério adotado verificou-se variação entre as duas empresas (condição de “satisfeito” na C1 CP *versus* “medianamente satisfeito” na C2 CV). A explicação para a condição um pouco “superior” no nível de satisfação dos trabalhadores da C1 CP se deve, provavelmente, ao fato de as empresas desse setor serem mais bem estruturadas, disporem de mais capital devido aos altos preços da celulose e estarem localizadas em regiões mais desenvolvidas e próximas de grandes centros consumidores. Essa estratégia, com certeza, proporciona a elas condições de pagar melhor seus prestadores de serviços (empresas contratadas), as quais poderão reverter também esses benefícios a seus trabalhadores, apesar de essa análise, em particular, não ter sido contemplada neste estudo.

## 5. CONCLUSÕES

O perfil do trabalhador de colheita florestal das contratadas é de uma pessoa jovem, baixo nível de escolaridade e pouco tempo de serviço na empresa.

O operador de carregador florestal é a categoria profissional que apresentou o maior nível de satisfação no trabalho e o operador de motosserra, o menor nível.

Os trabalhadores da C1 CP encontravam-se “satisfeitos” e os da C2 CV, “medianamente satisfeitos” com o trabalho desenvolvido e com as condições, mesmo não tendo sido detectada estatisticamente diferença entre os valores médios das duas situações/prestadoras de serviços avaliadas.

Os fatores que mais contribuíram para esses resultados satisfatórios foram os benefícios extras oferecidos pelas prestadoras de serviços, as condições de segurança no trabalho e o contentamento com o emprego formal.

O conhecimento do nível de satisfação no trabalho é de suma importância para nortear ações de melhorias no ambiente laboral e, conseqüentemente, das dimensões que influenciam a QVT.

## 6. AGRADECIMENTOS

À Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG), pelo apoio financeiro para o desenvolvimento desta pesquisa; e, também, à Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), pelo apoio.

## 7. REFERÊNCIAS

- AMBROSIO, Y. et al. Análisis de la seguridad y salud en los aprovechamientos forestales y de corta de claras en España. **Revista Chapingo**, v.7, n.1, p.55-65. 2001. (Serie Ciencias Forestales y del Ambiente).
- AZEVEDO, M.L.N. A teoria do capital humano em tempo de acumulação flexível. 6p. Disponível em: <[http://www.aduem.org.br/revista\\_ateoriadocapitalhumano.htm](http://www.aduem.org.br/revista_ateoriadocapitalhumano.htm)> Acesso em 20 nov. 2004.
- BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998. 183p.
- FEITH, H. A Responsabilidade social das empresas e a SHST - caso prático SHST\_Silvicultura – Silvicultura. In: SEMINÁRIO GESTÃO FLORESTAL SUSTENTÁVEL E CERTIFICAÇÃO: UMA PERSPECTIVA OPERACIONAL, 2008, Lisboa. **Anais...** Lisboa: Naturlink, 2008.
- FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 121p.
- LEITE, A. M. P. **Terceirização na colheita florestal no Brasil**. 2002. 251f. Tese (Doutorado em Ciência Florestal) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa-MG, 2002.



LEITE, A. M. P. et al. Aspectos gerais sobre metodologias utilizadas na avaliação da qualidade de vida humana. In: SIMPÓSIO BRASILEIRO SOBRE ERGONOMIA E SEGURANÇA NO TRABALHO FLORESTAL E AGRÍCOLA, 1., 2000, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: 2000. p.141-149.

LITTLE, A.D. **Auditoria de meio ambiente, saúde ocupacional e segurança industrial. Fundamentos, habilidades e técnicas.** São Paulo: Arthur D. Little, 1997. 270p.

PENTEADO, R. Z.; PEREIRA, I. M. T. B. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. **Revista Saúde Pública**, v.41, n.2, p.236-243, 2007.

PEREIRA, Z. P. et al. Qualidade de vida e estresse ocupacional nas alturas: o caso dos aeronautas brasileiros. **Revista de Ciências Humanas**, v.1, n.1, p.43-60, 2001.

SIEGEL, S.; CASTELLAN JÚNIOR, N. J. **Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento.** 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. 448p.

SILVA, E. P. et al. Caracterização da saúde de trabalhadores florestais envolvidos na extração de madeira em regiões montanhosas. **Revista Árvore**, v.33, n.6, p.1169-1174, 2009.

SILVA, K. R.; SOUZA, A. P.; MINETTI, L. J. Avaliação do perfil de trabalhadores e das condições de trabalho em marcenarias no município de Viçosa-MG. **Revista Árvore**, v.26, n.6, p.769-775, 2002.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v.15, n.1, p.11-21, 1973.