



Center for Studies on Inequality and Development

Texto para Discussão Nº 96 – Agosto 2014
Discussion Paper No. 96 – August 2014

Satisfação no Trabalho: heterogeneidade educacional e ocupacional?

Danielle Carusi Machado (UFF)
Ana Carolina Passos de Carvalho (UFF)
Liana Texeira Duque (UFF)

www.proac.uff.br/cede

Satisfação no Trabalho: heterogeneidade educacional e ocupacional?

Danielle Carusi Machado

(*Faculdade de Economia da Universidade Federal Fluminense*)

Ana Carolina Passos de Carvalho

(*Faculdade de Economia da Universidade Federal Fluminense*)

Liana Teixeira Duque

(*Faculdade de Economia da Universidade Federal Fluminense*)

Resumo: O conhecimento dos fatores que influenciam a satisfação no trabalho é importante para que saibamos como melhorar a vida de milhões de trabalhadores e como elevar sua produtividade. Determinadas características dos trabalhadores e de suas ocupações são fundamentais para a compreensão dos motivos pelos quais as pessoas estão satisfeitas ou não com o trabalho que exercem. A partir de uma medida *proxy* para satisfação no trabalho, construída com base na variável que identifica se o indivíduo tomou alguma providência para conseguir outro trabalho, fornecida pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, identificamos que a magnitude dos fatores que influenciam a probabilidade de satisfação dos indivíduos muda para diferentes níveis educacionais e grupos ocupacionais. Mostramos ainda que os trabalhadores mais escolarizados são mais exigentes quanto aos tipos de ocupações escolhidas e que a satisfação no trabalho aumentou entre o ano de 2003 e 2013.

Palavras chave: satisfação no trabalho, educação, grupos ocupacionais, trabalho.

Abstract: The knowledge about the impact of job satisfaction is important towards improving lives of millions workers and also elevating their productivity. Workers' characteristics, which include occupation's characteristics, are essential to comprehend why people are satisfied at work. A proxy variable for job satisfaction was built using Pesquisa Mensal de Emprego (PME/IBGE) data for individual job hunt. The main results found different magnitudes of the satisfaction probability factors for different education levels and occupational groups. The results also found that more schooling workers are more exigent with their occupations and showed an increase in job satisfaction in 2003-2013.

Keywords: job satisfaction, education, occupational groups, work.

Área ANPEC: Economia do Trabalho – área 13

Classificação JEL: J28; I21; J21; J01

Satisfação no Trabalho: heterogeneidade educacional e ocupacional

1. Introdução

O interesse pela satisfação no trabalho decorre da influência que esta exerce sobre o trabalhador. Esta pode ser observada diretamente no estado de saúde física e mental do trabalhador, em suas atitudes perante o exercício da atividade profissional e no seu comportamento dentro da sociedade, com repercussões tanto na vida pessoal e familiar do indivíduo quanto nas organizações (Valle, 2009, p.7). Entender o que está por trás do bem estar profissional pode garantir que os trabalhadores sintam-se mais motivados, se esforcem mais no trabalho (maior produtividade) e diminuam problemas relativos à faltas e atrasos. Portanto, identificar os determinantes da satisfação profissional é importante na busca de melhorias na vida da população bem como para aumentar a eficácia organizacional.

Os estudos sobre satisfação no trabalho iniciaram-se na década de 1930 quando Robert Hoppock lançou o livro *Job Satisfaction* (1935). Segundo o autor, a satisfação no trabalho pode ser entendida como a avaliação do trabalho feita por parte do indivíduo que compreende desde elementos intrínsecos, na esfera psicológica (reconhecimento, realização, responsabilidade e progresso), até elementos extrínsecos, na esfera fisiológica e ambiental (salário, condições físicas do trabalho, supervisão e políticas administrativas) (Hoppock, 1935 apud Medeiros et al., 2007, p.3). Desde então, este assunto passou a ser um dos mais estudados na área do comportamento organizacional, gerenciamento de recursos humanos, e psicologia social.

Anos mais tarde, o psicólogo norte-americano Abraham Maslow desenvolveu estudos sobre motivação no artigo *Theory of Human Motivation* (Maslow, 1943) e no livro *Motivation and Personality* (Maslow, 1954), com o objetivo de elaborar uma teoria que reunisse aspectos motivacionais biológicos, psicológicos, sociais e culturais. Deste modo, o autor apresentou a teoria hierárquica das necessidades, na qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e influência. São elas: as necessidades fisiológicas, as necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima e necessidades de autorrealização.

De acordo com esta teoria, as necessidades fisiológicas constituem o nível mais baixo e mais importante das necessidades humanas, como fome, sono e sede. Sem estas necessidades satisfeitas, o ser humano não consegue sobreviver de forma adequada. Já as necessidades de segurança manifestam-se na procura por um ambiente estável. Desta forma, um trabalhador se sente seguro quando a empresa na qual trabalha não transmite incerteza em relação a sua permanência no emprego e às condições de trabalho oferecidas. Uma vez que o indivíduo se sente seguro, este procura satisfazer as necessidades sociais, identificadas como a necessidade de aceitação por parte dos outros. Nas necessidades de estima está compreendida a busca por reconhecimento, importância e atenção. Por fim, se todas as necessidades estão atendidas, as necessidades de autorrealização compreendem a busca pela realização do potencial de cada um (Maslow, 1943, 1954 apud Costa et al., 2012, p.2). Podemos inferir sobre essa última, que exercer uma profissão compatível com as potencialidades dos indivíduos significa satisfazer as necessidades de autorrealização.

A década de 1960 trouxe a contribuição de Douglas Mcgregor, em seu livro *The Human Side of Enterprise* (1960), muito conhecido na área de gestão de recursos humanos. O autor apresenta duas teorias: X e Y. Segundo a teoria X o ser humano, em geral, não gosta de trabalhar e encara o trabalho apenas como um mal necessário para ganhar dinheiro. Portanto, grande parte dos trabalhadores deveria ser vigiada a fim de alcançar os objetivos da empresa. Além disso, os

empregados evitariam responsabilidades, teriam poucas ambições e colocariam a segurança acima de todos os fatores associados ao trabalho.

Em oposição a esta teoria, a teoria Y diz que em um ambiente favorável, o trabalho pode ser algo natural e gerar tanto prazer quanto lazer. O trabalhador, aliciado com alguma recompensa, empenha-se mais na realização de suas tarefas e começa a procurar por responsabilidades. Em realidade, as pessoas não seriam preguiçosas, mas a empresa que deveria proporcionar as condições necessárias para que o trabalho seja desempenhado de forma plena. O ser humano gosta de assumir responsabilidades desde que se encontre em um ambiente organizacional adequado e com recompensas não apenas monetárias, mas também baseadas em reconhecimento e na possibilidade de ascensão na empresa (Mcgregor, 1960 apud Costa et al, 2012, p. 8).

Outro modelo muito frequentemente usado na investigação da satisfação profissional é o modelo motivação-higiene, proposto por Herzberg (1959). Neste modelo, a satisfação é determinada pelos “fatores motivadores”, compreendendo realização, reconhecimento, responsabilidade e crescimento profissional, eficazes para que os trabalhadores tenham um desempenho maior. Tais fatores são considerados intrínsecos por estarem ligados ao desenvolvimento pessoal. A insatisfação é determinada pela falta de “fatores de higiene”, os quais estão associados à supervisão, ao ambiente de trabalho, à remuneração, à política da empresa, às condições de trabalho e às relações interpessoais (Herzberg, 1959 apud Costa et al, 2012, p. 9).

Há diversos estudos sobre satisfação no trabalho e seus determinantes, entre os quais se destaca Locke (1976). Segundo o autor, o trabalho se refere a um processo interessante possibilitando sentimento de realização, aprimoramento das habilidades e autonomia. O indivíduo sente-se satisfeito se a remuneração recebida for suficiente para as despesas, se existirem reconhecimento (crédito pelo serviço prestado) e promoção (oportunidade de ascensão) e se as condições e ambientes de trabalho forem adequados (jornadas de trabalho, segurança e condições físicas). Por outro lado, a satisfação também está associada aos colegas, gerenciamento, supervisores e organização da empresa (Locke, 1976 apud Fernandes, 2012, p.6).

Na verdade, o tema supõe interdisciplinaridade, uma vez que a satisfação no trabalho é objeto de estudo de diversas áreas como a psicologia, sociologia, administração e economia. Na área de economia, a literatura se volta basicamente para o estudo dos fatores (Clark e Oswald, 1996; Clark, Kristensen e Nielsen, 2009; Lévy-Garboua, Montmarquette, Simonnet, 2007) que influenciam a oferta de trabalho e particularmente o número de horas trabalhadas. Na literatura econômica internacional, a motivação de vários artigos é entender a relação entre os fluxos (entrada e saída) do mercado de trabalho e o grau de satisfação dos trabalhadores (Akerlof et al., 1988; Sousa-Poza; Sousa-Poza, 2007). Trabalhadores menos satisfeitos no trabalho possuem maior risco de perder a sua ocupação. Por outro lado, o risco de perda de ocupação também tem forte efeito no quanto os trabalhadores se sentem satisfeitos no trabalho. Determinadas características dos trabalhadores e de sua ocupação também são fundamentais para a compreensão dos motivos pelos quais as pessoas estão ou não satisfeitas com o trabalho que possuem.

No Brasil, a literatura específica sobre este tema dentro da economia é escassa. Não há pesquisas empíricas sobre a satisfação no trabalho tais como existem na literatura internacional. Um artigo brasileiro que analisa o tema é Fontes e Machado (2008), que utiliza uma *proxy* para a satisfação no trabalho com base na Pesquisa Mensal do Emprego do IBGE (PME/IBGE). Esta *proxy* é construída com base no desejo do trabalhador mudar de ocupação, ou seja, se identificarmos que ele procura por trabalho mesmo já estando ocupado.

As autoras estão mais preocupadas com a influência da satisfação na mobilidade do trabalhador. A ideia é que a mobilidade no trabalho ocorre quando a utilidade que o trabalhador adquire em determinada situação no mercado de trabalho é inferior à utilidade que poderia adquirir em outra situação.

Caso o trabalhador não esteja satisfeito com sua ocupação, este irá procurar nova forma de se inserir no mercado de trabalho ou poderá inclusive preferir sair da força de trabalho. O grau de

satisfação depende de condições implícitas a sua ocupação, tais como o rendimento, a sua jornada de trabalho, as formas de contratação (se é um empregado formal) e o ambiente de trabalho (se trabalha sozinho ou em equipe, se a empresa tem muitos ou poucos funcionários). Essas diferenças com relação ao grau de satisfação do trabalhador em diferentes estados do mercado de trabalho, por sua vez, influenciam as transições ocupacionais e o fluxo de entrada e saída da força de trabalho. Portanto, a satisfação no trabalho poderia ser uma *proxy* para a utilidade que o trabalhador tem na sua atividade econômica (Fontes e Machado, 2008).

Nosso objetivo neste artigo é complementar esta literatura, implementando a mesma medida de satisfação no trabalho utilizada por Fontes e Machado (2008), contudo enfatizando de que forma a heterogeneidade educacional e ocupacional dos trabalhadores influencia a probabilidade dos indivíduos estarem satisfeitos com seu trabalho. Identificaremos quais as características dos indivíduos e das ocupações que influenciam a probabilidade do trabalhador estar satisfeito e se estes efeitos mudam conforme a escolaridade ao qual o trabalhador pertence. Também usaremos uma base de dados mais ampla e recente, que incorpora os dados da PME/IBGE das seis regiões metropolitanas de 2003 até 2013.

Este artigo está dividido em cinco seções, contando com a introdução e as considerações finais. Na seção 2, com base os modelos de Clark e Oswald (1996), mostramos como a literatura insere aspectos relativos à satisfação no modelo de oferta de trabalho tradicional. A literatura de oferta de trabalho usualmente supõe que trabalho gera desutilidade. Mostraremos que diversos autores tentam expandir esta visão incorporando a ideia de que trabalho não gera apenas desutilidade, mas também pode contribuir para o aumento da satisfação do indivíduo. Na seção 3, apresentamos a metodologia empírica utilizada. Na seção 4, analisamos os resultados descritivos e econométricos e por fim, na seção 5, as considerações finais.

Nossos resultados identificaram que os fatores que influenciam a probabilidade de satisfação no trabalho apresentam diferentes magnitudes para diferentes níveis educacionais. Outros importantes resultados encontrados foram a maior exigência dos trabalhadores mais escolarizados quanto aos tipos de ocupações escolhidas e um aumento da satisfação no trabalho no período de 2003 a 2013, a serem discutidos na terceira seção.

2. Resenha teórica

O modelo neoclássico da escolha entre lazer e trabalho é uma estrutura utilizada para analisar o comportamento da oferta de trabalho: isola os fatores que determinam se uma pessoa em particular trabalha, e, se sim, quantas horas ela escolhe trabalhar¹. Segundo o modelo simples de oferta de trabalho, existem dois bens que fazem as pessoas felizes, lazer (L) e bens de consumo (C), isto é, lazer e dinheiro podem ser usados para gerar satisfação. Esta concepção é resumida pela equação (1) que descreve a função utilidade:

$$U = f(C, L). \quad \text{Eq (1)}$$

A função utilidade transforma consumo e lazer em um índice U que mede o nível de satisfação do indivíduo, esse índice é chamado de utilidade. Quanto mais alto o nível de U, mais satisfeita é a pessoa. Supõe-se que a compra de mais bens ou mais horas de lazer aumentarão a utilidade. Como esses bens são comprados com dinheiro, é necessário que o indivíduo trabalhe e consiga a renda para adquirir bens. Entretanto, trabalhar implica abrir mão de algumas horas de lazer, o que, mantendo tudo mais constante, reduziria a utilidade individual. Portanto, esta situação se traduz em um *trade-off*, no qual o indivíduo deve escolher entre ter mais bens e menos lazer ou ter mais lazer

¹ Para maiores detalhes sobre o modelo de oferta de trabalho, ver CAHUC e Zylberberg (2004) e BORJAS (2007).

e menos bens de forma a maximizar o seu nível de utilidade. Trabalhar, segundo este modelo, não gera utilidade (satisfação), mais sim *desutilidade* (desprazer).

O *trade-off* existente entre lazer e consumo varia entre os indivíduos. Algumas pessoas podem preferir ou necessitar destinar grande parte de seu tempo para o trabalho enquanto outras preferem gastar mais de seu tempo no lazer. As diferenças entre os trabalhadores em relação ao número de horas trabalhadas ou dedicadas às chamadas atividades de lazer podem ser explicadas por inúmeros fatores, que determinam suas restrições orçamentárias e de tempo disponível. Estes aspectos são determinados por suas características pessoais e familiares (renda e a estrutura familiar, local de moradia, nível de escolaridade, sexo, etc), e, igualmente por seus gostos e preferências. Estes últimos, contudo, não são observáveis e difíceis de serem mensurados.

A escolha dos trabalhadores com relação a quantas horas trabalhar e o quanto gastar em bens é derivada das decisões descritas acima. No entanto, há outra decisão que os indivíduos precisam tomar: entrar ou não no mercado de trabalho. A decisão de trabalhar é baseada na comparação entre o salário de mercado e o salário de reserva individual. O salário de reserva indica quanto o trabalhador requer para ser induzido a trabalhar uma primeira hora. O indivíduo não trabalhará se o salário de mercado for menor que o salário de reserva, por outro lado, se o salário de mercado for maior que o salário de reserva, ele entrará no mercado de trabalho.

O modelo sugere que um salário de reserva alto faz com que seja menos provável que uma pessoa trabalhe. O salário de reserva dependerá do gosto pelo trabalho e também da renda que não provém do trabalho. A teoria também sugere que existe uma relação positiva entre a taxa salarial da pessoa e a probabilidade dela trabalhar. Desta forma, um aumento na taxa salarial aumenta a taxa de participação na força de trabalho.

Sendo assim, a relação entre o trabalho oferecido pela pessoa e o incentivo econômico define a curva de oferta de trabalho. Entretanto, é conveniente pensar em cada dimensão da oferta de trabalho, desde incentivos incluindo condições de trabalho e fatores não monetários, até os salários. Além disso, os aspectos objetivos e subjetivos das ocupações dos indivíduos tem impactos em suas produtividades. De acordo com Freeman (1972), a motivação dos trabalhadores é um assunto complexo, exigindo análises econômicas, psicológicas e sociológicas. A abordagem tradicional mais simples, descrita nos parágrafos acima, possui certo “descaso” com esses dois últimos aspectos, não os vinculando à utilidade. Segundo Freeman (1972), a relação entre o bem estar individual e a colocação no mercado de trabalho é complexa e levanta a necessidade de uma análise mais ampla, que englobe a satisfação ou melhor utilidade que pode ser gerada a partir da inserção no mercado de trabalho.

Clark e Oswald (1996) contribuíram para a construção da economia de satisfação no trabalho. Em seu estudo trataram os níveis de satisfação relatados pelas pessoas como uma *proxy* para os dados de utilidade. Isto é, estudaram a satisfação pessoal através de medidas subjetivas.² Consideraram que o indivíduo desfruta de uma utilidade total v , conforme descrito na equação (2) abaixo:

$$v = v(u, w) \quad \text{Eq (2)}$$

Onde u é a utilidade do trabalho e w é a utilidade de outras fontes e esferas da vida. A utilidade do trabalho é uma espécie de função de sub-utilidade para captar o nível de bem estar que a pessoa recebe a partir de todos os aspectos de seu trabalho, como a renda, o número de horas trabalhadas e as características específicas dos indivíduos e da ocupação. O outro componente da utilidade w

² São feitas perguntas sobre a qualidade do trabalho e o bem-estar associado ao posto de trabalho. Pesquisas deste tipo são mais comuns na Europa. No Brasil, não existem pesquisas empíricas amplas deste tipo, apenas estudos de casos mais específicos, conforme Valle (2009).

depende de outros fatores como a qualidade de vida, as amizades, a saúde e a outros, muitas vezes relegados para fora do campo da ciência econômica.

A sub-utilidade do trabalho u é um dos componentes da utilidade total dos indivíduos, conforme equação (3):

$$u = u(y, h, i, j) \quad \text{Eq (3)}$$

Onde y é a renda, h é número de horas trabalhadas, i e j são as características das ocupações e dos indivíduos. As características das ocupações estão associadas aos aspectos subjetivos do trabalho e são fatores que têm influência na utilidade, por exemplo, o ambiente de trabalho é algo que pode diminuir a satisfação do trabalhador e, portanto diminuir sua utilidade. Já as características individuais estão associadas, não apenas às variáveis observáveis como a idade e a escolaridade, mas também às prioridades de um indivíduo.

O grau de satisfação do trabalhador, portanto, não é apenas influenciado pelo número de horas de trabalho, mas por outros aspectos não pecuniários e não monetários que refletem as características individuais e da inserção dos trabalhadores.

3. Metodologia

3.1 Estratégica Empírica

Conforme já visto, o interesse deste artigo é analisar a influência de determinados fatores na satisfação do trabalho e, particularmente, se existem diferenças entre grupos de trabalhadores com distintos níveis de escolaridade e ocupação. Implicitamente, gostaríamos de estimar as relações descritas na equação (3) da seção anterior.

Para abordagem empírica, iremos assumir que a utilidade reportada pelo trabalhador na sua ocupação é uma variável latente u^* , que assumimos ser uma função linear de características individuais (X) e ocupacionais (O) do trabalhador e do ano da pesquisa (Ano). O modelo empírico, portanto pode ser escrito conforme a equação (4):

$$u_i^* = \beta_0 + \beta_1'X_i + \beta_2'O_i + Ano_i + u_i \quad \text{Eq (4)}$$

No conjunto de características individuais, iremos considerar o sexo, a raça, a idade, a escolaridade e a região metropolitana de moradia do trabalhador. A escolaridade influencia a expectativa que o trabalhador tem em conseguir outro trabalho. Um indivíduo mais escolarizado se torna mais exigente que outro menos escolarizado. Isto advém não apenas do seu diferencial de produtividade, traduzido principalmente no quanto ganha de rendimento, mas também no seu grau de realização profissional, por exemplo. Desta forma, o grau de satisfação no trabalho é influenciado pelas características dos trabalhadores e também valores subjetivos associados ao trabalho (Clark³, 1997 apud Fontes e Machado, 2008, p.10). Como não temos como avaliar esses fatores subjetivos, utiliza-se a educação como *proxy* para as preferências dos indivíduos.

No conjunto de características da ocupação do trabalhador consideramos a sua jornada de trabalho semanal, o seu rendimento mensal, o tipo da ocupação (grupamento ocupacional), se o setor é público ou privado, a formalização da relação de trabalho e a subocupação. Todos estes fatores afetam a qualidade do posto de trabalho oferecido e, portanto, as condições de trabalho.

³ Clark, A. (1997). *Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?* Labour Economics 4, pp. 341-372.

Como o grau de satisfação é uma variável latente não observada, a única coisa que temos é de que forma o comportamento dos trabalhadores muda conforme este nível de satisfação. Para avaliações subjetivas, o trabalhador responde a uma escala ordinal e subjetiva como se sente no trabalho. No Brasil, não existe uma base de dados que avalie explicitamente a satisfação dos trabalhadores com o exercício de sua profissão. Tendo isto em vista, alguns autores usam *proxies* para identificar a satisfação no trabalho. Seguindo Fontes e Machado (2008), utilizamos a busca por uma nova ocupação de uma pessoa já inserida na atividade econômica como indicador da utilidade que tira do trabalho, e, portanto, sua satisfação. Seguindo estas autoras:

“O fato de o indivíduo estar procurando uma nova ocupação enquanto já ocupado, mostra que ele não está satisfeito na atividade na qual está engajado. Além disso, pode ter tido dificuldades em achar uma ocupação melhor do que a encontrada por causa do próprio funcionamento do mercado de trabalho”. (Fontes e Machado, 2008).

Como a variável que observamos e que capta aspectos relativos à satisfação no trabalho é discreta, tendo valor um para os trabalhadores satisfeitos (não tomaram providência para obter outro trabalho) e zero para os insatisfeitos (tomaram providência para obter outro trabalho), utilizaremos para a estimação empírica o modelo de probabilidade não linear *probit*. Este modelo econométrico mostra a relação entre as variáveis dependentes e explicativas bem como os efeitos marginais.

O interesse de nosso artigo é entender se os fatores que afetam a satisfação no trabalho mudam conforme os perfis educacionais e ocupacionais dos trabalhadores. Particularmente, o objetivo é identificar se as diferenças educacionais e de inserção ocupacional podem de alguma forma mudar o peso de alguns fatores relacionados às características individuais e do trabalho na determinação da satisfação. Sabemos, por exemplo, que indivíduos mais escolarizados são mais exigentes e produtivos que os menos escolarizados. Contudo, será que para a satisfação no trabalho, o rendimento e a jornada média de trabalho importam na mesma magnitude para estes trabalhadores do que características relacionadas à localidade? Da mesma forma, a satisfação destes trabalhadores com distintos níveis de escolaridade podem diferir conforme o seu tipo de ocupação, se no setor público ou privado ou se está com registro formal ou não?

Neste sentido, serão estudados os aspectos que afetam esse indicador de “satisfação” do trabalhador e se tais características influenciam igualmente trabalhadores com perfis educacionais diferentes. Sendo assim, serão feitos dois tipos de especificações: primeiro, iremos estimar um *probit* para toda a amostra de trabalhadores, depois iremos estimar separadamente por grupos educacionais.

3.2 Base de dados

A base de dados a ser utilizada será a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), uma pesquisa domiciliar com periodicidade mensal, realizada pelo IBGE desde 1980. A pesquisa abrange as principais regiões metropolitanas do Brasil: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. A partir de 2002, a metodologia da PME passou por uma revisão objetivando a captação mais abrangente das características de trabalho e das formas de inserção da força de trabalho no sistema produtivo. Esta revisão tornou viável o estudo de aspectos relativos à satisfação no trabalho pela inserção de outras questões para as pessoas ocupadas. Na nova metodologia, a pesquisa passou a identificar a procura de trabalho por parte dos ocupados, assim como a providência tomada para conseguir trabalho e o tempo decorrido desde a última providência. Desta forma, podemos avaliar a satisfação dos trabalhadores em suas ocupações, seguindo a linha de Fontes e Machado (2008).

A satisfação do trabalho pode ser vista como um indicador da qualidade de casamento entre o trabalhador e sua ocupação, reunindo dimensões quantificáveis, como renda e jornada, mas também questões subjetivas. As questões objetivas podem ser avaliadas, segundo Fontes e Machado (2008),

tendo como medida de satisfação a seguinte pergunta da PME, feita a todos os ocupados na semana de referência: “Enquanto estava nesse trabalho,...tomou alguma providência para conseguir um outro trabalho no período de .../.../... a .../.../...”, caso o indivíduo responda que tomou providência, será considerado insatisfeito, caso contrário, será considerado satisfeito.

Como a pesquisa é mensal, transformamos as bases mensais em bases anuais, agrupando os doze meses de cada ano. Devido a esta junção, optamos por manter apenas a primeira entrevista de cada domicílio evitando informações repetidas e a perda de informações devido à existência de atrito (para maiores detalhes ver Ribas e Soares (2010)).

Na PME são levantadas as características sociodemográficas de todas as pessoas residentes (sexo, data de nascimento, cor ou raça, etc.). No entanto, apenas para os indivíduos de 10 anos ou mais de idade também se investigam as informações sobre educação e trabalho. Para nosso estudo, selecionamos somente as pessoas com idade entre 18 e 65 anos, faixa usual para retratar a população economicamente ativa (PEA). Sabe-se que antes dos 18 anos, os jovens usualmente ainda estão estudando e se qualificando, ao passo que os maiores de 65 anos, muitas vezes já estão aposentados e fora do mercado de trabalho. Separamos três grupos dentro da faixa etária de 18 a 65 anos: (i) os mais jovens, com idade entre 18 e 35 anos; (ii) os adultos, com idade entre 36 e 50 anos; e (iii) os mais velhos, com idade de 51 a 65 anos.

No que se refere à cor ou raça os indivíduos serão agrupados em dois grupos. O primeiro grupo compreende os trabalhadores que se identificam como brancos ou amarelos, o segundo grupo abrange aqueles que se identificam como pretos, pardos ou indígenas. Acreditamos que as pessoas que se identificam como brancas ou amarelas apresentem níveis socioeconômicos e educacionais similares entre si, o mesmo vale para aquelas que se identificam como pretas, pardas ou indígenas, por esse motivo foi feita a separação entre estes dois grupos.

As faixas educacionais utilizadas neste estudo são aquelas criadas pelo IBGE: sem instrução e menos de 8 anos de estudo; de 8 a 10 anos de estudo; 11 ou mais anos de estudo. Quanto aos grupos ocupacionais, sua classificação foi feita de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Outra informação que a nova PME capta é a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. De acordo com a resolução da 16ª Conferência dos Estatísticos do Trabalho, realizada em 1998, consideram-se como subocupadas pessoas que, na semana de referência, trabalharam efetivamente menos que uma determinada jornada de trabalho (de acordo com IBGE, inferior a 40 horas semanais em seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos), desejavam trabalhar mais e estavam disponíveis para tal. A categoria de subocupação é usada para complementar os indicadores tradicionais sobre mercado de trabalho (ocupação, desocupação e inatividade) e permite identificar um grupo de pessoas que não estão satisfeitas com a jornada de trabalho por considerá-la insuficiente tendo-se em contrapartida aquelas que se declararam satisfeitas.

Tabela 1: Variáveis utilizadas nas estimações

Variável dependente
Satisfação: 1 para indivíduo satisfeito, 0 Caso contrário
Variáveis explicativas
Sexo: 1 para homem, 0 para mulher
Raça: 1 para branco ou amarelo, 0 índio, negro ou pardo
Idade
Região metropolitana
Grupo ocupacional
Subocupação : 1 para subocupado, 0 caso contrário

Setor: 1 para setor privado, 0 para setor público
Informal: 1 para informal, 0 para formal
Total de horas habituais semanais trabalhadas
Rendimento habitual mensal: ln(rendimento)
Ano

Fonte: Elaboração própria.

Para o cálculo da jornada semanal consideramos as horas habitualmente trabalhadas por semana, ou seja, aquelas que a pessoa tem o hábito ou costuma dedicar ao trabalho, não levando em conta horas extras, feriados, férias, etc. Para o rendimento mensal usaremos os rendimentos mensais habitualmente recebidos no trabalho principal, ou seja, o quanto a pessoa ganha habitualmente em um mês completo de trabalho.

As informações da PME ainda oferecem a possibilidade de identificar o registro em carteira de trabalho. Mais do que isso, identifica se o trabalhador é contribuinte da previdência por este trabalho. Consideramos, para esse estudo, o trabalhador informal como aquele que é empregado sem carteira assinada (setor público e privado); trabalhador conta própria⁴ que não contribui para a previdência; empregador⁵ que não contribui para a previdência; ou trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar que era conta própria ou empregado⁶. Por outro lado, o trabalhador formal é aquele que possui carteira de trabalho assinada (setor público e privado), trabalha por conta própria contribuindo para a previdência, ou é empregador que contribui para a previdência.

4. Resultados

4.1 Resultados descritivos

A análise descritiva dos dados está baseada no primeiro ano (2003) e no último ano (2013) de nossa análise. O objetivo nesta seção é apenas descrever algumas características estruturais referentes ao quadro de satisfação dos trabalhadores ocupados e destacar se algumas mudanças ocorreram neste intervalo de dez anos. Para todos os cortes referentes às características individuais e ocupacionais, calculamos os percentuais dos trabalhadores ocupados satisfeitos com o trabalho, tendo como referência para a satisfação a metodologia descrita na seção anterior.

Como pode ser visto na tabela 2, 91,4% das pessoas ocupadas estavam satisfeitas com seu trabalho em 2003, enquanto que esta porcentagem subiu para 95,9% em 2013. Ou seja, em dez anos a satisfação dos trabalhadores aumentou em 4,5 pontos percentuais para os trabalhadores ocupados das seis principais regiões metropolitanas brasileiras.

Do total de mulheres, 90,7% estavam satisfeitas, contra 91,1% dos homens em 2003. Note que dos ocupados as mulheres são mais insatisfeitas do que os homens, diferença que aumentou em 0,5 pontos percentuais em 2013. Neste ano, 96,3% dos homens estavam satisfeitos, ao passo que 95,4% das mulheres estavam satisfeitas.

Os trabalhadores que se declararam brancos ou amarelos são mais satisfeitos do que aqueles que se declararam pretos, pardos ou indígenas. Em 2003, estes percentuais foram iguais a 92% e 89,6%, respectivamente. Em 2013, o percentual de trabalhadores ocupados satisfeitos aumentou

⁴Conta própria: pessoa que trabalha explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com ajuda de trabalhador não remunerado membro da unidade domiciliar.

⁵Empregador: pessoa que trabalha explorando o seu próprio empreendimento, tendo pelo menos um empregado e contando, ou não, com ajuda de trabalhador não remunerado membro da unidade domiciliar.

⁶Trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar que era conta própria ou empregador: pessoa que trabalha sem remuneração em empreendimento de membro da unidade domiciliar que era conta própria ou empregador.

para brancos e amarelos (96,7%) e também para o outro grupo (95,2%). Este resultado levou a uma redução da diferença do percentual de satisfeitos entre estes grupos raciais de 2,4 p.p. em 2003 para 1,5 p.p. em 2013.

Com relação à faixa etária, os jovens são os menos satisfeitos. Possivelmente por estarem em fase de experimentar e conhecer o mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, caracteristicamente, são menos avessos ao risco, podendo arriscar mais a procurar por novas ocupações, mesmo que já inseridos na atividade profissional. Por outro lado, os mais velhos parecem já ter encerrado o ciclo de experimentação no mercado de trabalho, sendo mais avessos ao risco e menos propensos a procura quando já estão estabilizados na atividade profissional. Em 2003, 88,2% dos ocupados jovens (entre 18 e 35 anos) estavam satisfeitos com suas ocupações. Este percentual para os adultos foi de 92,6% e para os mais velhos, da última faixa etária (de 51 a 65 anos) foi de 96,2%. Em 2013, os jovens continuam sendo os menos satisfeitos, embora, neste ano, o percentual de jovens ocupados satisfeitos foi para 94,6%. O mesmo movimento ocorreu para os adultos e os idosos ocupados, tendo o percentual de satisfeitos subido para 96,7% e 98,3%, respectivamente.

Quando olhamos o percentual de trabalhadores ocupados satisfeitos em cada uma das regiões metropolitanas, identificamos que nas localidades onde o leque de oportunidades é maior e possivelmente de melhor qualidade, a satisfação se mostra mais expressiva. Tanto em 2003, quanto em 2013, as duas regiões metropolitanas com maior percentual de trabalhadores ocupados satisfeitos foram Porto Alegre (92,5% em 2003 e 97,4% em 2013) e São Paulo (92,3% em 2003 e 96,8% em 2013). As regiões metropolitanas cujos percentuais de trabalhadores ocupados satisfeitos foram os mais baixos, conforme esperado, foram Recife e Salvador, em torno de 88% em 2003 e 91,9% e 94,3%, respectivamente, em 2013.

Em relação à educação, as pessoas mais escolarizadas são menos satisfeitas do que as pessoas menos escolarizadas. Em 2003, o maior percentual de pessoas ocupadas satisfeitas estava na faixa educacional de 0 a 8 anos de estudo (91,2%). Para os trabalhadores ocupados com mais de 8 anos de estudo, este percentual ficou em torno de 90%, em 2003. Em 2013, o percentual de trabalhadores ocupados satisfeitos está na faixa educacional de 11 ou mais anos de estudo (95,4%). Por outro lado, o maior percentual de trabalhadores ocupados satisfeitos permanece entre os trabalhadores que tinham entre zero e 8 anos de estudo (97%). Trabalhadores mais escolarizados possuem mais opções e podem, igualmente, ser mais exigentes com relação às condições de trabalho, logo a procura por trabalho, mesmo que já inseridos, irá refletir parte deste comportamento.

Tabela 2: Percentual de trabalhadores ocupados satisfeitos com a ocupação segundo as características individuais e ocupacionais (2003 e 2013)

	2003	2013
Total	91,4%	95,9%
Características individuais		
Homem	91,1%	96,3%
Mulheres	90,7%	95,4%
Branco e Amarelos	92,0%	96,7%
Negros, Pardos e Índios	89,6%	95,2%
18 a 35 anos de idade	88,2%	94,2%
36 a 50 anos de idade	92,6%	96,7%
51 até 65 anos de idade	96,2%	98,3%
0 a menos de 8 anos de estudo	91,2%	97,0%
de 8 a 10 anos de estudo	90,3%	96,4%

11 ou mais anos de estudo	90,9%	95,4%
Características ocupacionais		
Informal	84,6%	93,0%
Formal	95,2%	97,0%
Setor privado	91,8%	95,9%
Setor público	94,4%	96,6%
Subocupado	64,0%	72,9%
Não subocupado	92,5%	96,5%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PME: 2003 e 2013.

Para analisar as características da inserção do trabalhador no mercado de trabalho, também calculamos o percentual de trabalhadores ocupados satisfeitos considerando o setor de atividade (público ou privado), a formalização ou não da relação de trabalho, a existência ou não de subocupação e o grupo ocupacional. Para os trabalhadores satisfeitos e insatisfeitos com o trabalho também são feitas a média do rendimento mensal do trabalho principal e da jornada semanal de trabalho (tabela 3).

Em 2003, 91,8% dos trabalhadores ocupados do setor privado estavam satisfeitos com seu trabalho. Este percentual foi de 94,4% para os trabalhadores ocupados no setor público. Em 2013, o percentual de satisfeitos aumentou para ambos trabalhadores do setor público e privado. No setor privado, 95,9% dos trabalhadores ocupados estavam satisfeitos e, em 2013, este valor foi de 96,6%.

Para o recorte de formalização, conforme esperado, os menos satisfeitos estão inseridos informalmente. Em 2003, 84,6% dos trabalhadores ocupados informalmente estavam satisfeitos, enquanto para os inseridos formalmente, este percentual era de 95,2%. Em 2013, há um aumento da satisfação, dentre os informais, 93% estavam satisfeitos, e para os formais, este percentual foi de 97%.

Dos trabalhadores caracterizados como subocupados, 64% estavam satisfeitos com o trabalho, por outro lado, para os não subocupados, este percentual era bem mais alto, de 92,5% em 2003. Em 2013, estes percentuais mudam para 72,9% e 96,5%, respectivamente, mas ainda caracterizam a situação de precariedade da inserção no trabalho daqueles que são classificados com subocupados no mercado de trabalho.

O grupo ocupacional que apresenta o maior percentual de trabalhadores satisfeitos, em 2003, foi o das “Forças armadas, policiais e bombeiros militares”, 98,1% dos trabalhadores ocupados neste tipo de ocupação estão satisfeitos com sua ocupação. Atrás desse grupo está aquele dos membros superiores do poder público, com 95,4% em 2003. Por outro lado, o grupo ocupacional que apresenta o menor percentual de trabalhadores satisfeitos foi dos trabalhadores de serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados (89,2%). Apesar disso, 33,8% dos ocupados de nossa amostra estão inseridos nesse grupo ocupacional, sendo um grupo bem representativo.

Para o ano de 2013, o grupo dos trabalhadores de serviços continua com um dos menores percentuais de indivíduos satisfeitos, junto com o grupo de trabalhadores de serviços administrativos, profissionais das ciências e técnicos de nível médio (em torno de 95%). Já os grupos ocupacionais dos trabalhadores das “Forças armadas, policiais e bombeiros” e dos trabalhadores “Agropecuários, florestais, caça e pesca” apresentaram os maiores percentuais de trabalhadores satisfeitos.

A tabela 3 apresenta o rendimento médio mensal e a jornada média semanal dos trabalhadores segundo a satisfação ou não no trabalho. Em 2003, os trabalhadores satisfeitos com sua ocupação recebiam, em média, R\$ 827,68 por mês, enquanto que os trabalhadores insatisfeitos recebiam, em média, R\$ 429,55 por mês. Os trabalhadores satisfeitos recebem, em média, quase o dobro dos trabalhadores insatisfeitos. Em 2013, houve uma redução desta diferença entre trabalhadores satisfeitos e não satisfeitos. O rendimento médio dos trabalhadores satisfeitos era de R\$ 1.780,10 e para os insatisfeitos era de R\$ 1.270,30.

Em relação à jornada de trabalho, para o ano de 2003, os indivíduos que se declararam satisfeitos com suas ocupações trabalham, em média, aproximadamente 43 horas por semana. Já os trabalhadores insatisfeitos trabalham, em média, menos horas por semana do que os satisfeitos (aproximadamente 39 horas por semana). Para 2013 este quadro se repete, refletindo também a subocupação, pois os trabalhadores com menor jornada usualmente permanecem procurando mesmo que ocupados.

Tabela 3: Rendimento mensal médio e Jornada semanal média dos trabalhadores ocupados segundo a satisfação e não satisfação com o trabalho: 2003 e 2013

Rendimento médio mensal		
	2003	2013
Satisfeito	827,68	1780,10
Não satisfeito	439,55	1270,30
Jornada média semanal		
	2003	2013
Satisfeito	42,84	41,86
Não satisfeito	38,70	37,86

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PME (2003 e 2013).

Em resumo, entre o ano de 2003 e 2013 a satisfação dos trabalhadores das seis regiões metropolitanas aumentou em 4,5 pontos percentuais. Quanto às características dos trabalhadores, os menos satisfeitos são as mulheres, aqueles que se declararam como negro, pardo ou índio, os jovens e os mais escolarizados. Quanto às características das ocupações: os indivíduos que trabalham no setor privado são menos satisfeitos, bem como aqueles que são informais e subocupados. Os trabalhadores insatisfeitos possuem rendimentos médios mensais menores e jornada média semanal menor em relação aos satisfeitos.

4.2. Resultados econométricos

A tabela 4 apresenta os efeitos marginais da estimação da probabilidade do trabalhador estar satisfeito com a sua ocupação no momento de realização da primeira entrevista. A tabela 5 seguinte apresenta também os efeitos marginais da estimação da probabilidade do trabalhador estar satisfeito, contudo de forma desagregada, para cada grupo educacional.

Na primeira linha da tabela 4, verificamos que ser homem, considerando tudo mais constante, reduz a probabilidade de satisfação no trabalho em 0,004 pontos. Esse resultado pode parecer contraditório quando comparado aos resultados das estatísticas descritivas, mas existe uma explicação razoável, encontrada na literatura (Clark, 1997, Fontes e Machado, 2008). Na verdade, as mulheres valorizam aspectos subjetivos do trabalho, como o bom relacionamento com os colegas e chefes de trabalho, enquanto que os homens valorizam os aspectos objetivos, como o salário. Como inserimos outras variáveis na estimação, controlamos para as características que diferenciam homens e mulheres e que igualmente afetam a satisfação, tais como o nível educacional, o rendimento, a jornada, dentre outras.

Os trabalhadores brancos/amarelos têm uma probabilidade 0,0014 pontos maior de serem satisfeitos com a ocupação que os trabalhadores de outra cor. Já, Os trabalhadores mais velhos possuem uma maior probabilidade de estarem satisfeitos. Um ano a mais de idade aumenta a probabilidade de satisfação no trabalho em 0,02 pontos.

O nível de escolaridade aumenta o grau de exigência dos trabalhadores. Comparativamente aos menos escolarizados, trabalhadores na faixa de escolaridade de 8 a 10 anos de estudo reduzem a

probabilidade de satisfação no trabalho em 0,01 pontos. Para os mais escolarizados, trabalhadores com 11 anos ou mais de estudo, este diferencial chega a 0,03 pontos.

Com relação ao setor, os trabalhadores ocupados no setor privado têm maior probabilidade de estarem insatisfeitos do que os trabalhadores que trabalham no setor público. A probabilidade de satisfação dos trabalhadores ocupados no setor privado se reduz em 0,007 pontos comparativamente aos que estão ocupados no setor público. Este fato pode estar associado à questão da estabilidade do emprego no setor público que faz com que os trabalhadores inseridos neste segmento não sejam muito propensos a procurar outra ocupação quando já empregados.

Para os trabalhadores informais, a probabilidade de estar satisfeito com o trabalho é reduzida em 0,06 pontos em comparação com os trabalhadores formais. Para os trabalhadores subocupados, a probabilidade de estar satisfeito também é menor em 0,22 pontos. Este cenário é particularmente explicado pela precariedade associada às relações de trabalho mais informais e pela subocupação, que gera mais insatisfação e incerteza no exercício da atividade profissional.

A jornada de trabalho teve efeito muito pequeno na probabilidade dos trabalhadores ocupados estarem ou não satisfeitos. Com relação aos rendimentos, observamos que há uma relação positiva e estatisticamente significativa com a satisfação do trabalhador. O aumento de 1 real na renda do trabalhador eleva a probabilidade de satisfação em 0,02 pontos.

Os grupos ocupacionais nos quais os trabalhadores estão inseridos também influenciam a satisfação com a ocupação. Trabalhadores que estão ocupados em postos que não pertencem às “Forças armadas, policiais ou bombeiro” (referência) possuem menor probabilidade de estarem satisfeitos, com exceção dos trabalhadores agrícolas cujo efeito não foi significativo. Em todos demais grupos ocupacionais, conforme pode ser visto na tabela 3, os efeitos marginais são negativos e significativos.

Com relação à evolução, nota-se que comparativamente a 2003, os trabalhadores ocupados de 2013 possuem uma probabilidade de estarem satisfeitos maior. Para as regiões metropolitanas: a probabilidade de os trabalhadores estarem satisfeitos é maior para os trabalhadores que moram nas regiões do Rio de Janeiro e Porto Alegre, em relação aos trabalhadores que moram em Recife. Nas demais regiões, os trabalhadores estavam menos satisfeitos com o trabalho que os trabalhadores que moravam em Recife.

Tabela 4: Resultado geral da estimação da probabilidade do trabalhador estar satisfeito com a ocupação

Variável dependente: estar satisfeito	Coefficiente	Efeito Marginal (1)
Características individuais		
Homem	-0.0406*** (0.00673)	-0.00410*** (0.000676)
Branco ou Amarelo	0.0138** (0.00694)	0.00141** (0.000706)
Idade	0.206*** (0.00533)	0.0209*** (0.000533)
8 a 10 anos de estudo	-0.0943*** (0.0108)	-0.0101*** (0.00122)
11 ou mais anos de estudo	-0.331*** (0.00975)	-0.0316*** (0.000878)
Características da ocupação		
Setor Privado	-0.0716*** (0.00976)	-0.00699*** (0.000915)
Rendimento mensal	0.216*** (0.00592)	0.0219*** (0.000599)

Jornada semanal	0.000931*** (0.000357)	9.46e-05*** (3.62e-05)
Informalidade	-0.448*** (0.00704)	-0.0569*** (0.00108)
Subocupação	-1.056*** (0.0139)	-0.220*** (0.00446)
Membros superiores do poder público	-0.340*** (0.0384)	-0.0443*** (0.00617)
Profissionais das ciências e das artes	-0.467*** (0.0365)	-0.0639*** (0.00640)
Técnicos de nível médio	-0.352*** (0.0364)	-0.0445*** (0.00557)
Trabalhadores de serviços administrativos	-0.323*** (0.0362)	-0.0386*** (0.00502)
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio	-0.292*** (0.0363)	-0.0334*** (0.00465)
Trabalhadores agropecuários	-0.0306 (0.0836)	-0.00318 (0.00892)
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	-0.253*** (0.0365)	-0.0289*** (0.00466)
Trabalhadores de manutenção e reparação	-0.207*** (0.0416)	-0.0247*** (0.00573)
<hr/> Dummies Anuais <hr/>		
2004	-0.00275 (0.0142)	-0.000280 (0.00144)
2005	0.0129 (0.0142)	0.00130 (0.00142)
2006	-0.0628*** (0.0139)	-0.00665*** (0.00154)
2007	-0.0492*** (0.0141)	-0.00516*** (0.00153)
2008	-0.0136 (0.0142)	-0.00140 (0.00147)
2009	0.0298** (0.0147)	0.00297** (0.00143)
2010	-0.0442*** (0.0144)	-0.00462*** (0.00155)
2011	-0.00738 (0.0147)	-0.000753 (0.00151)
2012	0.0430*** (0.0153)	0.00424*** (0.00146)
2013	0.106*** (0.0160)	0.0101*** (0.00140)
<hr/> Dummies Geográficas <hr/>		
Salvador	-0.290*** (0.0117)	-0.0355*** (0.00169)
Belo Horizonte	-0.159*** (0.0109)	-0.0174*** (0.00128)
Rio de Janeiro	0.0379*** (0.0121)	0.00377*** (0.00118)
São Paulo	-0.00349 (0.0113)	-0.000355 (0.00115)
Porto Alegre	0.0938*** (0.0128)	0.00904*** (0.00117)

Constante	1.726*** (0.0423)
Observações	470612

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da PME (2003-20013).

Erro padrão em parênteses.

*** significante a 1%; ** significante a 5%; * significante a 10%.

(1) Para o cálculo do efeito marginal, os grupos de referência são: forças armadas, policiais e bombeiros; de 0 a menos de 8 anos de estudo; ano 2003; Recife. As demais variáveis foram usadas na média

A tabela 5 apresenta o resultado de estimação da probabilidade do trabalhador estar satisfeito de acordo com os grupos educacionais, para captar as heterogeneidades existentes entre esses níveis.⁷

Para todos os grupos educacionais, os homens tem menor probabilidade de estarem satisfeitos comparativamente às mulheres, seguindo o resultado já apresentado na estimação geral. Este efeito é menos negativo para os trabalhadores com mais de 11 anos de estudo, onde a probabilidade de satisfação dos homens é menor em apenas 0,002 pontos em relação às mulheres.

Com relação à *dummy* de raça, o coeficiente foi positivo para todos os níveis de educação, mas apenas para o maior nível de educação esse efeito é significativo. Trabalhadores brancos ou amarelos e que são mais escolarizados (11 ou mais anos de estudo) têm uma probabilidade maior de estarem satisfeitos do que negros, pardos e índios nesse mesmo nível educacional.

A variável idade tem coeficiente positivo e significativo para todos os níveis educacionais. Para os trabalhadores com menos de 8 e entre 8 e 11 anos de estudos, um ano a mais de idade, aumenta a probabilidade de satisfação em 0,014 pontos. Já para os trabalhadores mais escolarizados (11 ou mais anos de estudo), o aumento da probabilidade de satisfação com 1 ano a mais de idade é de 0,02. Trabalhadores mais velhos e mais escolarizados são menos exigentes do que trabalhadores mais jovens e menos escolarizados.

Com relação às variáveis que caracterizam o trabalho, observamos que para os trabalhadores que pertencem ao setor privado, a probabilidade de satisfação é menor comparativamente aos que trabalham no setor público em todos os níveis educacionais. Contudo, esta diferença é mais importante para os dois níveis de escolaridade mais baixos. O efeito marginal para os que têm menos de 8 anos de estudo foi de -0,01 e para os que tem entre 8 e 10 anos de estudo foi de -0,02, enquanto que para os mais escolarizados este foi próximo de zero. Este resultado faz sentido tendo em vista que para os trabalhadores mais escolarizados estar ocupado no setor privado relativamente ao setor público não deve fazer tanta diferença comparativamente a um trabalhador menos escolarizado que tem menos opções e mais risco de perda de emprego. Como no setor público, usualmente o emprego é mais estável, um trabalhador menos qualificado, quando dentro, tenderá a não procurar por uma nova ocupação.

Em relação ao rendimento, seu coeficiente é positivo e significativo para todos os níveis de educação. Isso quer dizer que quanto maior o rendimento maior é a probabilidade de um trabalhador estar satisfeito, em conformidade com o resultado geral já apresentado. Este impacto é maior para os trabalhadores com 8 a 10 anos de estudo. Um real a mais no rendimento do trabalho aumenta em 0,03 pontos a probabilidade do trabalhador do grupo educacional mediano estar satisfeito com a sua ocupação.

⁷ Não apresentamos na tabela os coeficientes e efeitos marginais estimados para as regiões metropolitanas e anos, pois os resultados não se diferenciam dos já apresentados na tabela 4.

O mesmo vale para a jornada de trabalho, maior número de horas trabalhadas aumenta a probabilidade de o trabalhador estar satisfeito. Contudo, o efeito marginal tem uma magnitude muito pequena para todos os níveis educacionais.

As variáveis de informalidade e subocupação apresentam os coeficientes negativos e significativos para todos os níveis educacionais. Os trabalhadores informais mais escolarizados têm menor probabilidade de estarem insatisfeitos do que os trabalhadores informais menos escolarizados. Já os trabalhadores subocupados mais escolarizados (11 ou mais anos de estudo) têm maior probabilidade de estarem insatisfeitos do que os menos escolarizados (0 a menos de 8 anos de estudo).

Com relação às *dummies* ocupacionais, os resultados mostram que para o grupo educacional mais baixo, o tipo de ocupação não afeta de forma diferenciada o grau de satisfação dos trabalhadores tendo em vista que todos os coeficientes não foram significativos a níveis razoáveis. Ou seja, como estes são trabalhadores pouco qualificados, outros parâmetros que descrevem a relação de trabalho parecem mais importantes para influenciar a satisfação no trabalho do que a sua classificação ocupacional.

Para os trabalhadores com educação mediana (entre 8 e 10 anos de estudo), os coeficientes somente foram significativos para as ocupações de técnicos de nível médio, de serviços administrativos, de serviços gerais e de vendedores de comércio. A probabilidade de satisfação de trabalhadores nestas ocupações decresce em 0,02 pontos, aproximadamente, em relação à dos trabalhadores em ocupações ligadas às Forças Armadas, polícia e bombeiro.

Para os trabalhadores mais escolarizados, todos os coeficientes das *dummies* ocupacionais foram negativos e significativos, com exceção dos trabalhadores agropecuários. Ou seja, se para os menos escolarizados, a heterogeneidade ocupacional parece não influenciar de forma significativa a satisfação, já para os mais escolarizados ela tem um papel. Este resultado pode refletir o fato de que para muitos trabalhadores mais qualificados, o tipo de ocupação reflete uma escolha que deve estar associada a sua produtividade e qualificação. Caso o *matching* entre estes dois não seja adequado, a penalidade para o trabalhador mais qualificado é maior do que para o trabalhador menos qualificado, pois estará possivelmente sub avaliando sua qualificação. Desta forma, a probabilidade do trabalhador mais educado nesta situação procurar uma nova ocupação é maior do que um trabalhador menos escolarizado.

5. Considerações finais

O primeiro ponto a ser citado diz respeito ao perfil dos trabalhadores menos satisfeitos. Os resultados indicaram que mulheres são menos satisfeitas do que os homens. Uma possível explicação para este resultado consiste no fato das mulheres geralmente exercerem funções cuja remuneração, oportunidades de ascensão na carreira e nível de autoridade são inferiores em comparação com as exercidas pelos homens. Além disso, as mulheres sofrem com a discriminação de gênero no mercado de trabalho e, em muitos casos, podem exercer apenas uma jornada de meio período devido aos cuidados com a casa e os filhos.

Negros, pardos e indígenas são trabalhadores menos satisfeitos frente aos brancos e amarelos. Estes ainda não possuem as mesmas oportunidades que brancos e amarelos, além de sofrer com a discriminação racial no mercado de trabalho. Entretanto, o aumento do percentual de negros, pardos e indígenas satisfeitos com suas ocupações e a redução da diferença entre os dois grupos raciais no tocante à satisfação do trabalho pode estar refletindo um possível aumento das oportunidades para o primeiro grupo entre 2003 e 2013.

Os jovens apresentaram uma menor satisfação com o trabalho em relação às faixas etárias mais velhas. O que pode explicar, em parte, este resultado é o desejo dos jovens em passar por outras ocupações de maneira a ganhar mais experiência no mercado de trabalho. Por outro lado, os

indivíduos mais velhos são os mais satisfeitos possivelmente por já terem atingido a estabilidade na carreira e se tornado profissionais mais experientes.

Trabalhadores mais escolarizados são menos satisfeitos em relação aos trabalhadores menos escolarizados, o que pode ser explicado, em parte, pelo aumento do nível de exigência dos indivíduos que ocorre com o aumento do grau de escolaridade destes.

O segundo ponto a ser abordado diz respeito às características das ocupações que tornam os trabalhadores menos satisfeitos. O setor privado apresenta o menor percentual de trabalhadores satisfeitos, provavelmente por não oferecer a mesma estabilidade que o setor público.

Os trabalhadores informais são menos satisfeitos que os formais, embora tenha aumentado a satisfação dos trabalhadores informais ao longo do período analisado. Uma das possíveis explicações para a menor satisfação dos informais consiste no fato destes não estarem assegurados pela previdência social e, portanto, não possuírem direito a uma série de benefícios, como a aposentadoria e a licença maternidade.

Os trabalhadores subocupados são os menos satisfeitos com suas ocupações em comparação com aqueles não subocupados. Segundo Machado e Machado (2011), existe uma relação entre insuficiência de horas trabalhadas e insuficiência de renda. As pessoas que desejam trabalhar mais horas são as que apresentam menores jornadas e, nessa condição, recebem rendimentos mais baixos. Os rendimentos mensais médios dos trabalhadores insatisfeitos são menores em relação aos rendimentos mensais médios dos trabalhadores satisfeitos. Quanto à jornada de trabalho, esta é menor para os trabalhadores insatisfeitos. O grupo ocupacional com menor percentual de trabalhadores insatisfeitos é o grupo dos trabalhadores de serviços, vendedores de comércio em lojas e mercados, o qual continua com um dos menores percentuais no ano de 2013.

Observou-se que a educação aumenta a exigência dos trabalhadores, uma vez que em níveis educacionais mais elevados havia menos indivíduos satisfeitos com suas ocupações do que em níveis educacionais mais baixos. Na segunda especificação econométrica observa-se que os trabalhadores com maior nível educacional são mais exigentes quanto aos rendimentos, subocupação e jornada de trabalho. Os resultados apresentados sugerem que a heterogeneidade educacional dos trabalhadores se reflete nos determinantes da satisfação no trabalho. Os efeitos de diversas variáveis são diferenciados entre os grupos educacionais. Destacamos também que a heterogeneidade ocupacional parece ser mais importante para determinar a satisfação no trabalho dos grupos mais escolarizados, possivelmente porque a penalidade para o trabalhador mais qualificado ficar em uma ocupação não coerente com seus estudos seja maior, pois a probabilidade do trabalhador mais educado nesta situação procurar uma nova ocupação é maior do que um trabalhador menos escolarizado.

Tabela 5: Resultado da estimação da probabilidade do trabalhador estar satisfeito com a ocupação por níveis educacionais - 2003/2013

Variável dependente: estar satisfeito	menos de 8 anos de estudo		8 a 10 anos de estudos		11 ou mais anos de estudos	
	Coeficiente	Efeito Marginal (1)	Coeficiente	Efeito Marginal (1)	Coeficiente	Efeito Marginal (1)
Características individuais						
Homem	-0.132*** (0.0194)	-0.00864*** (0.00120)	-0.107*** (0.0180)	0.00901*** (0.00147)	-0.0192** (0.00790)	-0.00221** (0.000911)
Branco/Amarelo	0.0199 (0.0178)	0.00137 (0.00122)	0.00527 (0.0179)	0.000458 (0.00155)	0.0161* (0.00837)	0.00186* (0.000970)
Idade	0.205*** (0.0112)	0.0142*** (0.000763)	0.162*** (0.0138)	0.0141*** (0.00118)	0.211*** (0.00681)	0.0244*** (0.000775)
Características da ocupação						
Setor privado	-0.208*** (0.0415)	-0.0122*** (0.00201)	-0.210*** (0.0382)	-0.0157*** (0.00240)	-0.0628*** (0.0105)	-0.00706*** (0.00115)
Rendimento mensal	0.303*** (0.0177)	0.0210*** (0.00123)	0.344*** (0.0189)	0.0300*** (0.00164)	0.192*** (0.00673)	0.0221*** (0.000771)
Jornada semanal	0.00316*** (0.000868)	0.000219*** (6.01e-05)	0.000205 (0.000898)	1.79e-05 (7.81e-05)	0.00144*** (0.000440)	0.000167*** (5.08e-05)
Informalidade	-0.627*** (0.0165)	-0.0576*** (0.00193)	-0.539*** (0.0170)	-0.0606*** (0.00237)	-0.352*** (0.00902)	-0.0489*** (0.00148)
Subocupação	-0.955*** (0.0327)	-0.145*** (0.00827)	-1.074*** (0.0361)	-0.205*** (0.0111)	-1.071*** (0.0170)	-0.244*** (0.00578)
Membros superiores do poder público	0.00317 (0.290)	0.000219 (0.0199)	-0.116 (0.140)	-0.0111 (0.0147)	-0.365*** (0.0405)	-0.0536*** (0.00729)
Profissionais das ciências e das artes	-0.0349 (0.299)	-0.00250 (0.0221)	-0.253 (0.157)	-0.0273 (0.0205)	-0.473*** (0.0385)	-0.0699*** (0.00701)

Técnicos de nível médio	-0.139 (0.281)	-0.0108 (0.0245)	-0.245* (0.128)	-0.0256 (0.0159)	-0.378*** (0.0384)	-0.0532*** (0.00645)
Trabalhadores de serviços administrativos	-0.0993 (0.280)	-0.00746 (0.0226)	-0.243* (0.127)	-0.0245* (0.0147)	-0.346*** (0.0384)	-0.0458*** (0.00576)
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio	-0.152 (0.278)	-0.0109 (0.0205)	-0.244* (0.126)	-0.0224* (0.0123)	-0.317*** (0.0387)	-0.0428*** (0.00603)
Trabalhadores agropecuários	0.211 (0.294)	0.0120 (0.0135)	-0.133 (0.206)	-0.0130 (0.0224)	0.106 (0.215)	0.0112 (0.0209)
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	-0.136 (0.278)	-0.00958 (0.0198)	-0.172 (0.126)	-0.0157 (0.0122)	-0.235*** (0.0393)	-0.0312*** (0.00593)
Trabalhadores de manutenção e reparação	-0.00361 (0.281)	-0.000250 (0.0196)	-0.0418 (0.134)	-0.00376 (0.0124)	-0.279*** (0.0478)	-0.0396*** (0.00814)
Constante	1.822*** (0.280)		1.812*** (0.132)		1.358*** (0.0460)	
Observações	96,434	96,434	79,773	79,773	294,405	294,405

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da PME (2003-20013).

Erro padrão em parênteses.

*** significante a 1%; ** significante a 5%; * significante a 10%.

(1) Para o cálculo do efeito marginal, os grupos de referência são: forças armadas, policiais e bombeiros; ano 2003; Recife. As demais variáveis foram usadas na média

Referências bibliográficas

- AKERLOF, G.A., ROSE, A.K., YELLEN, J.L, 1988. Job switching and job satisfaction in the U.S labor market. *Brookings Papers on Economic Activity* 2, 495-582.
- BORJAS, G. J. (2007). *Labor Economics*. McGraw-Hill/Irwin
- CAHUC, P. e ZYLBERBERG, A. (2004). *Labor Economics*. Cambridge: MIT Press, 1ª edição.
- CLARK, A.E., OSWALD, A.J.; WARR, P.B. (1996). Is Job Satisfaction U-shaped in Age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- CLARK, A.E.; KRISTENSEN, N. e NIELSEN, N. (2007). Job Satisfaction and Co-worker Wages: Status or Signal? IZA Discussion Paper n. 3073. Bonn: IZA.
- CLARK, A.E.; OSWALD, A.J. (1996). Satisfaction and Comparison Income. *Journal of Public Economics*, 61 (3): 359-381.
- COSTA, M.C; COSTA, S.; MAGRO, T.; SILVA, A.; WOLF, L. Motivação no trabalho.
- EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. A moderna economia do trabalho: teoria e política pública. Makron Books, 2000.
- FERNANDES, D. C. (2012). Evidência de validade para a escala de satisfação no trabalho: estudos com funcionários públicos.
- FONTES, A.; MACHADO, D. C. Uma medida do grau de satisfação no trabalho: um estudo para homens e mulheres. 16º Encontro Nacional de Estudos Populacionais-ABEP, 2008.
- FREEMAN, Richard B. *Labor economics (Foundations of modern economics series)*. Prentice-Hall, 1972.
- LÉVY-GARBOUA, L., MONTMARQUETTE, C.; SIMONNET, V. (2007). Job Satisfaction and Quits. *Labour Economics*, 14: 251-268.
- MACHADO, D C.; MACHADO, A.F. Um aspecto da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas: a análise do desejo de trabalhar horas adicionais. *Ensaio FEE*, v. 31, n. 2, 2011.
- MARQUEZE, Elaine Cristina; DE CASTRO MORENO, Cláudia Roberta. Satisfação no trabalho—uma breve revisão | Job satisfaction—a short review. *Política Editorial*, v. 5409, n. 112, p. 69-79, 2005.
- MEDEIROS, S. A.; DOS SANTOS, P. D. C. F.; DE BARROS DANTAS, A.; MINUZZI, J. (2007). Satisfação no Trabalho como Indicador de Desempenho Estratégico Organizacional.
- MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, Rafael; FERNÁNDEZ MACÍAS, Enrique. Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics*, v. 34, n. 5, p. 656-673, 2005.
- Pesquisa Mensal de Emprego (IBGE/PME).
- RIBAS, R. P. e SOARES, S.S.D. (2010) O Atrito nas Pesquisas Longitudinais: O Caso da Pesquisa Mensal do Emprego (PME/IBGE). *Estudos Econômicos*. São Paulo: vol.40, n. 1, pp. 213-244, jan-mar.
- SKALLI, Ali; THEODOSSIOU, Ioannis; VASILEIOU, Efi. Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *Journal of Socio-economics*, v. 37, n. 5, p. 1906-1920, 2008.

- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517-538.
- Valle, A. D. R. (2009). Monitoramento da satisfação no trabalho em uma empresa financeira. Tese de doutorado. Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Brasília: UNB.
- Statistics/Data Analysis. STATA versão 11.1.