

O GRAU DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E SEUS DETERMINANTES NO BRASIL

THE DEGREE OF SATISFACTION AT WORK AND ITS DETERMINANTS IN BRAZIL

Loredany Consule Crespo Rodrigues¹

Isabella Caroline Santos Souza²

Francisco Carlos Cunha Cassuce³

Jader Fernandes Cirino⁴

RESUMO

A satisfação no trabalho é fator fundamental para o bem-estar do indivíduo e a concretização dos objetivos da organização na qual está inserido. Nesse contexto, este estudo teve como objetivo analisar o grau de satisfação no trabalho de indivíduos empregados no setor privado, formal e informal, e seus determinantes. Para isso foram feitas análises descritivas e econométricas, utilizando o modelo *probit* ordenado e os dados disponibilizados pela PNAD de 2015. Os resultados indicaram que o percentual de trabalhadores muito satisfeitos nas atividades profissionais foi relativamente baixo no ano da pesquisa e que tanto características individuais – como idade, estado civil, cor e educação – quanto do trabalho – como rendimento, tempo de serviço e formalidade – estavam correlacionadas com seus níveis de satisfação. Nesse sentido, aumentar a realização no trabalho por meio das variáveis estudadas é de suma importância, visando ao aumento de produtividade nesse mundo cada vez mais competitivo e globalizado.

Palavras-chave: satisfação no trabalho, bem-estar, produtividade; *probit* ordenado.

ABSTRACT

Job satisfaction is a fundamental factor for the individual well-being and for the achievement of the goals of the organization in which he is inserted. In this context, this study aimed to analyze the degree of job satisfaction of individuals employed in the private, formal and informal sectors, and their determinants. To achieve this objective, descriptive and econometric analyzes were performed using the ordered probit model and the data provided by the PNAD of 2015. The results indicated that the percentage of highly satisfied workers in their professional activities was relatively low in the year of the survey and that both individual characteristics as age, marital status, color and education, and work as income, length of service and formality were correlated with their levels of satisfaction. In this sense, seek to increase achievement at work from studied variables is of utmost importance, aiming at productivity increasing in a globalized and increasingly competitive world.

Keywords: job satisfaction, welfare, productivity, ordered probit.

¹ Doutoranda em Economia Aplicada no Departamento de Economia Rural na Universidade Federal de Viçosa (DER-UFV). *E-mail:* loredanyufv@hotmail.com.

² Mestre em Economia pelo Departamento de Economia na Universidade Federal de Viçosa (DEE-UFV). *E-mail:* isabella.caroline@ufv.br

³ Professor do Departamento de Economia da Universidade Federal de Viçosa (DEE-UFV). *E-mail:* francisco.cassuce@ufv.br

⁴ Professor do Departamento de Economia da Universidade Federal de Viçosa (DEE-UFV). *E-mail:* jader.cirino@ufv.br

1. INTRODUÇÃO

Com a globalização, novos desafios têm surgido para as organizações e, conseqüentemente, para seus trabalhadores. O mercado está cada vez mais competitivo, e os clientes, cada vez mais exigentes. Em busca de atender essas novas demandas, as organizações têm alterado suas estratégias.

De acordo com Leite (2013), diante dos novos desafios decorrentes da globalização, as organizações repensam suas estratégias, estruturas e seus recursos e se conscientizam da importância dos funcionários para o alcance dos resultados almejados. Ainda conforme a autora, em um mundo cada vez mais competitivo, investir em recursos humanos a fim de ter um quadro de funcionários qualificado, capaz de transformar a informação disponível em conhecimento, pode fazer toda a diferença para as organizações.

Nesse contexto, ressalta-se a importância da satisfação do indivíduo e o efeito desta na produtividade. Em outras palavras, pode-se dizer que um indivíduo satisfeito com seu trabalho tem uma produtividade maior, isto é, produz relativamente mais, agregando mais valor à organização em que atua.

Conforme Hoppock (1935), a satisfação no trabalho pode ser compreendida como a avaliação que o próprio indivíduo faz do trabalho, considerando elementos intrínsecos (reconhecimento, realização, responsabilidade e progresso) e extrínsecos (salário, condições físicas do trabalho, supervisão e políticas administrativas).

Para Locke (1976, *apud* LEITE, 2013), a satisfação no trabalho corresponde ao resultado do prazer inerente às atividades profissionais, ou seja, ao estado emocional agradável ou positivo do indivíduo decorrente de seu trabalho. Para esse autor, a organização, assim como o indivíduo, por meio de seu comportamento e de sua saúde física e mental, podem ser impactados pela satisfação no trabalho.

Vale ressaltar que um funcionário insatisfeito, de maneira geral, tem a intenção de sair de seu emprego e, desse modo, a probabilidade de ele ter menor comprometimento com a organização é maior. Sendo assim, segundo Chang, Wang e Huang (2013), a intenção de sair da empresa e a concretização dessa intenção causam efeitos negativos na eficácia da organização, devido ao desvio comportamental e à perda da mão de obra qualificada, respectivamente. Ainda conforme os autores, este *turnover* teria uma relação significativa com a satisfação no trabalho, o comprometimento do indivíduo com a organização, questões financeiras e variáveis demográficas, como idade e gênero.

A satisfação passa, então, a ser um objetivo essencial para as organizações alcançarem suas metas (LAI WAN, 2007), tendo em vista que quanto maior o nível de satisfação dos funcionários, maiores são os retornos para a organização. Segundo Meleiro e Siqueira (2005), a insatisfação tem uma relação negativa com o desempenho e a proatividade no trabalho.

Para Oliveira (2002), além de a insatisfação no trabalho impactar negativamente a produtividade, a rotatividade e o absenteísmo dos funcionários, ela pode torná-los mais resistentes, antagônicos e avessos à colaboração.

Nesse sentido, é de suma importância que as organizações identifiquem os fatores que determinam a satisfação no trabalho, em busca de priorizá-los e, como resultado, elevar a produtividade de seus funcionários. Afinal, uma empresa composta por colaboradores satisfeitos consegue atingir suas metas e seus objetivos mais facilmente, podendo inclusive obter maiores lucros.

Diante do exposto, o presente trabalho buscou identificar o grau de satisfação dos brasileiros no trabalho e seus determinantes. Tomando como base de dados a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD) de 2015 e utilizando o modelo *probit* ordenado, foi possível identificar os principais fatores que influenciam esse grau de satisfação.

Dada a relevância do tema e sua influência no ambiente organizacional e na saúde e no bem-estar do trabalhador, inúmeros estudos foram realizados por profissionais de diversas áreas (HODSON, 1989; CLARK; OSWALD; WARR, 1996; SOUSA-POZA; SOUSA-POZA, 2000; ANDREASSI et al., 2012; JAVED; BALOUCH; HASSAN, 2014). O interesse dos economistas em relação a esse assunto tem crescido, tendo em vista o impacto significativo dessa variável nas decisões dos indivíduos.

Dentre os trabalhos realizados no Brasil, pode-se citar o de Brito et al. (2012), que buscou identificar os aspectos organizacionais que influenciam a satisfação no trabalho da geração Y. Por meio de uma abordagem descritiva e quantitativa, os autores observaram que, de modo geral, os profissionais analisados estão satisfeitos no trabalho em relação ao ambiente organizacional, ao relacionamento interpessoal e à natureza do trabalho. Porém, tal satisfação não ocorre em relação aos aspectos referentes à remuneração e a oportunidades de promoção, por exemplo.

Machado, Carvalho e Duque (2014) buscaram identificar a influência que as características dos indivíduos e suas ocupações têm na satisfação no trabalho e verificar se tal influência é alterada de acordo com a escolaridade dos trabalhadores. Para isso os autores utilizaram uma variável que identifica se o indivíduo tomou alguma providência para conseguir outro emprego como *proxy* para satisfação no trabalho e concluíram que a magnitude dos fatores que influenciam a probabilidade de satisfação dos funcionários é alterada de acordo com os níveis educacionais e grupos ocupacionais. Descobriram então que trabalhadores mais escolarizados são mais exigentes quanto ao tipo de ocupação. Os autores também concluíram que a satisfação no trabalho entre 2003 e 2013 aumentou.

Cappi e Araujo (2015) analisaram o grau com que os antecedentes *satisfação no trabalho e comprometimento organizacional* precedem a intenção de sair do emprego dos indivíduos das gerações X e Y. Os resultados obtidos demonstram que a relação entre as duas primeiras variáveis é altamente significativa e positiva, enquanto que entre as duas variáveis com a intenção de sair do emprego é negativa para ambas as gerações. Os autores ainda destacam que a satisfação no trabalho é o precedente mais significativo para a geração X, e o comprometimento organizacional, para a geração Y.

No mesmo ano, o estudo realizado por Balieiro e Borges (2015), cujo objetivo foi avaliar a satisfação dos funcionários da Universidade Federal do Pará do *Campus* Universitário do Marajó-Breves, revelou que, de forma geral, os servidores estão satisfeitos. Porém, os resultados indicam a insatisfação dos funcionários em relação à natureza e ao interesse do trabalho, sugerindo aos gestores que criem estratégias direcionadas para essas características.

Dessa forma, considerando a complexidade de compreender e mensurar os fatores que influenciam a satisfação no trabalho e a importância dessa variável para as organizações e, mais do que isso, para o bem-estar dos indivíduos, um trabalho que tem como objetivo identificar os determinantes do grau de satisfação no trabalho dos brasileiros se faz pertinente e de grande relevância.

Além de o tema ser oportuno e valioso, o presente trabalho torna-se relevante para a literatura, pois faz uma análise para todo o país, utilizando uma base de dados e uma metodologia ainda pouco utilizadas em trabalhos nacionais sobre o assunto. Adicionalmente, por meio dos

resultados é possível auxiliar as organizações na criação de estratégias para motivar e aumentar o nível de satisfação de seus funcionários, tornando o ambiente de trabalho mais agradável e, conseqüentemente, aumentando a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores.

O presente artigo foi estruturado em cinco tópicos, além desta introdução. O segundo tópico apresenta o referencial teórico constituído pelos conceitos e teorias relacionados à satisfação no trabalho. O terceiro é composto pelo método, pelas variáveis e pela base dados utilizados no modelo. O quarto tópico aborda os resultados da pesquisa e, por fim, no quinto tópico são apresentadas as conclusões do estudo.

2. SATISFAÇÃO NO TRABALHO: CONCEITOS E TEORIAS

A satisfação no trabalho vem sendo estudada pelas mais diversas áreas durante um longo período. A abrangência do tema, decorrente das inúmeras possibilidades de investigação que se pode considerar condicionantes sociodemográficas, características individuais e organizacionais, o torna de grande importância e o mantém em constante evolução.

Diante disso, definir um conceito único de satisfação no trabalho é algo muito complexo. Para Leite (2013), há diversas definições de satisfação no trabalho, sendo que, baseado na literatura existente, pode-se dizer que, implicitamente, as atitudes e os comportamentos dos indivíduos compõem essa satisfação. A autora ainda destaca que o nível de satisfação não permanece constante, podendo mudar de acordo com diversos fatores.

Além das definições de Hoppock (1935) e de Locke (1976, *apud* LEITE, 2013), mencionadas anteriormente, pode-se citar a de Feinstein (2000), que define a satisfação no trabalho como uma resposta a um emprego específico ou a diversos aspectos do trabalho. O autor, ao comparar comprometimento com satisfação no trabalho, ressalta que esta tem relação com as tarefas específicas realizadas pelo indivíduo, ao local de trabalho e a fatores ambientais.

Segundo Siqueira (2008), um dos múltiplos conceitos que abordam o vínculo afetivo do indivíduo com o seu emprego é a satisfação no trabalho, que se torna, concomitantemente com o envolvimento e comprometimento organizacional afetivo, os três componentes psicossociais do bem-estar no trabalho. Já Baotham, Hongkhunto e Rattanajun (2010) afirmam que a satisfação no trabalho reflete o quanto as necessidades dos indivíduos são atendidas pelo contexto laboral em que estão inseridos.

Aqui, cabe destacar o conceito de bem-estar ocupacional que, conforme Horn et al. (2004), está relacionado à avaliação positiva do trabalho nas dimensões afetiva, profissional, social, cognitiva e psicossomática, sendo essencial para a qualidade de vida do trabalhador. Conforme Paschoal e Tamayo (2008), quando as emoções positivas no trabalho predominam e o indivíduo tem a percepção de que expressa e desenvolve seus potenciais e habilidades ao trabalhar, avançando no alcance de suas metas de vida, tem-se definido o bem-estar ocupacional. Sendo assim, torna-se essencial que os indivíduos estejam satisfeitos em suas atividades laborais para que o bem-estar seja alcançado.

Considerando as inúmeras definições de satisfação no trabalho e os diversos fatores que podem influenciá-la, diversas teorias vêm sendo elaboradas a fim de compreender quais são seus determinantes.

A teoria das necessidades, elaborada por Maslow (1943), reúne hierarquicamente os aspectos motivacionais biológicos, psicológicos, sociais e culturais. A hierarquia de importância definida por Maslow segue esta ordem: necessidades fisiológicas (fome, sede, sono etc.), de

segurança (estabilidade no emprego, por exemplo), sociais (aceitação na sociedade), estima (reconhecimento) e autorrealização (realização potencial do indivíduo).

Vale ressaltar que, segundo Martinez e Paraguay (2003), as necessidades “superiores” surgem após a satisfação das necessidades básicas, e isso ocorre de forma hierárquica até chegar ao nível mais elevado. Ainda conforme os autores, essa hierarquia é flexível, tendo em vista que os níveis podem ser interdependentes e justapostos.

Diferentemente da teoria das necessidades, a teoria dos dois fatores, também conhecida como modelo de motivação-higiene, proposto por Herzberg, Mausner e Snyderman (1959), considera que há dois tipos de elementos que influenciam de forma diferente o grau de satisfação do indivíduo: enquanto a satisfação é determinada por “fatores motivadores”, como realização, reconhecimento, responsabilidade e crescimento profissional, a insatisfação é determinada pela ausência de “fatores de higiene”, como ambiente e condições de trabalho, remuneração, política da empresa e relações interpessoais.

McGregor (1960) cria duas teorias: X e Y, que devem ser aplicadas de acordo com as características dos trabalhadores. Enquanto a teoria X pressupõe que os trabalhadores são avessos às responsabilidades e atividades laborais, sendo necessário que estejam constantemente sob ordens para cumprirem suas tarefas, a teoria Y considera que os indivíduos têm prazer em trabalhar e gostam de assumir responsabilidades, desde que estejam em um ambiente adequado e sejam recompensados/reconhecidos. Dessa forma, esta teoria permite, com base no perfil do quadro funcional, identificar os fatores que influenciam o comprometimento e a produtividade dos funcionários. Um ambiente adequado e um sistema de recompensas, que não deve ser apenas monetária, mas de reconhecimento e oportunidades de ascensão profissional, elevam a satisfação do trabalhador, que assim se torna mais comprometido.

A teoria da equidade, segundo Adams (1963), considera que o senso de justiça do funcionário influencia sua motivação e satisfação no trabalho. Sendo assim, caso ele perceba uma desigualdade entre sua contribuição e compensação e a de outro funcionário da mesma posição, isso se tornará um fator de insatisfação.

O modelo elaborado por Locke (1976, *apud* LEITE, 2013) considera dois fatores determinantes da satisfação no trabalho: os agentes e os eventos. Enquanto o primeiro é composto por características como políticas da empresa, estilo da gerência, características do próprio indivíduo e seu relacionamento com os chefes, colegas e subordinados, o segundo é caracterizado por aspectos relacionados ao trabalho em si, como pagamento, política de promoção, reconhecimento verbal e condições de trabalho (MARTINS; SANTOS, 2006).

De acordo com as abordagens apresentadas, é possível identificar uma convergência em relação ao reconhecimento como fator determinante da satisfação no trabalho. Além disso, as teorias de McGregor, Herzberg e Locke coincidem em relação aos fatores determinantes da satisfação no trabalho: ascensão profissional e remuneração. As duas últimas ainda têm em comum os fatores determinantes: política da empresa; condições de trabalho e relacionamento interpessoal.

Nota-se que apenas as teorias de Maslow e Herzberg consideram a realização como fator determinante da satisfação. Vale ressaltar que, embora essa característica em comum, a segunda teoria separa os fatores que influenciam a satisfação e a insatisfação, enquanto a primeira não o faz.

Diante do exposto, observa-se que, apesar de um longo período de estudos sobre o tema, ainda não existe um consenso na literatura em relação aos determinantes da satisfação

no trabalho. Pode-se dizer que há duas vertentes de estudo: enquanto uma considera as características do trabalho como o determinante principal da satisfação, a outra prioriza as informações sociais. Cabe destacar que essas vertentes têm como ponto comum a ênfase que dão à importância dos aspectos situacionais na satisfação no trabalho (SALANCIK; PFEFFER, 1977).

Nesse contexto, mensurar a satisfação no trabalho é de grande complexidade, tendo em vista as múltiplas variáveis que podem influenciá-la. Ressalta-se a importância de incluir variáveis individuais (referentes às características do próprio indivíduo, como gênero, classe, raça etc.) e situacionais (referentes às características do trabalho, como rendimento, tempo de serviço, horas trabalhadas etc.) a fim de obter resultados críveis.

3. METODOLOGIA

Com o objetivo de identificar o grau de satisfação no trabalho dos brasileiros e os fatores que o influenciam foi utilizado um modelo econométrico multinomial: o *probit* ordenado.

Segundo Gujarati e Porter (2011), deve-se utilizar o *probit* ordenado nos casos de escalas ordinais em que existe uma hierarquia entre as categorias. Cabe destacar que esse método permite analisar, de acordo com o grau de satisfação, cada fator que influencia a satisfação no trabalho, separadamente.

Considerando que neste trabalho o grau de satisfação dos trabalhadores foi classificado em quatro escalas – insatisfeito, pouco satisfeito, satisfeito e muito satisfeito –, ou seja, que a variável dependente é discreta e qualitativa, assumindo valores que buscam ordenar hierarquicamente e de forma não linear os possíveis resultados, esse é o método mais adequado.

Assim como os modelos *probit* e *logit* tradicionais, o *probit* ordenado é construído por meio de uma regressão latente, isto é, um modelo cuja variável dependente observada é função de uma variável latente ou oculta (WOOLDRIDGE, 2006). Vale ressaltar que essa variável latente é linearmente dependente das variáveis explicativas. Considerando as variáveis utilizadas neste trabalho, formalmente, tem-se que:

$$Z_i = \beta_0 + \beta_1 \text{ homem} + \beta_2 \text{ idade} + \beta_3 \text{ idade}^2 + \beta_4 \text{ casado} + \beta_5 \text{ branco} + \beta_6 \text{ formalidade} + \beta_7 \text{ sindicato} + \beta_8 \text{ educação} + \beta_9 \text{ rendimento} + \beta_{10} \text{ horastrab} + \beta_{11} \text{ tempo_serviço} + \beta_{12} \text{ sul} + \beta_{13} \text{ nordeste} + \beta_{14} \text{ centro_oeste} + \beta_{15} \text{ norte} + \varepsilon_i \quad (01)$$

em que é um índice não observado que fornece a medida de satisfação no trabalho de cada indivíduo, ou seja:

$$Y_i = \begin{cases} 1, & \text{se } Z_i \leq \mu_1 \\ 2, & \text{se } \mu_1 < Z_i \leq \mu_2 \\ 3, & \text{se } \mu_2 < Z_i \leq \mu_3 \\ 4, & \text{se } \mu_3 \leq Z_i \end{cases} \quad (02)$$

em que μ_1 , μ_2 e μ_3 são pontos divisores que definem a relação entre as variáveis dependentes observadas e não observadas. Vale ressaltar que, no caso específico deste estudo, a variável dependente irá captar o grau de satisfação do indivíduo no trabalho, sendo 1 para indivíduo insatisfeito; 2 para pouco satisfeito; 3 para satisfeito e 4 para muito satisfeito.

Assumindo que apresenta distribuição normal padronizada, ou seja, tem média zero e variância um, são obtidas as seguintes probabilidades:

$$\text{Prob}(Y = 1) = \Phi(\mu_1 - X'\beta) \quad (3)$$

$$\text{Prob}(Y = 2) = \Phi(\mu_2 - X'\beta) - \Phi(\mu_1 - X'\beta) \quad (4)$$

$$\text{Prob}(Y = 3) = \Phi(\mu_3 - X'\beta) - \Phi(\mu_2 - X'\beta) \quad (5)$$

$$\text{Prob}(Y = 4) = 1 - \Phi(\mu_3 - X'\beta) \quad (6)$$

em que Φ é a função distribuição normal acumulada e X representa o vetor de características observadas dos indivíduos, ou seja, é composto pelas variáveis selecionadas para o modelo de regressão.

Considerando que o objetivo deste artigo é definir os principais determinantes do grau de satisfação no trabalho dos brasileiros, seguiu-se a recomendação das teorias relacionadas ao tema que relatam a importância das características individuais e situacionais no nível de satisfação dos trabalhadores. Foram selecionadas as variáveis sexo, idade, cor, estado civil, educação e região do domicílio para identificar as características de cada indivíduo da amostra. Essas variáveis também foram utilizadas por outros autores que buscaram identificar os determinantes da satisfação no trabalho, como Fontes e Machado (2008); Brito et al. (2012); Machado, Carvalho e Duque (2014).

Já as variáveis relacionadas ao trabalho foram: se o indivíduo tem um trabalho formal; o rendimento obtido por meio do trabalho prestado; a quantidade de horas trabalhadas; o tempo de serviço e se o indivíduo é sindicalizado. Tais variáveis foram escolhidas com base em Fontes e Machado (2008) e Machado, Carvalho e Duque (2014).

As variáveis utilizadas para a estimação do modelo e suas respectivas descrições são apresentadas na Tabela 1.

A base de dados utilizada no presente artigo é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A PNAD investiga anualmente e de forma permanente características gerais da população referentes à educação, ao trabalho, ao rendimento, à habitação, entre outras. Ainda investiga, periodicamente, de acordo com as necessidades de informação para o país, características sobre migração, fecundidade, nupcialidade, saúde, segurança alimentar etc. (IBGE, 2017).

No ano de 2015, além de realizada a pesquisa básica, foram investigados, em caráter suplementar, o acesso à internet e à televisão, aspectos dos cuidados das crianças de menos de quatro anos de idade, sindicalização, práticas de esporte e atividade física e aspectos das relações de trabalho, sendo esta última a base para o presente estudo.

TABELA 1 – DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DO MODELO ESTIMADO

Variáveis do modelo	Descrição
Satisfação no trabalho (variável dependente)	Grau de satisfação quanto às condições prometidas e encontradas efetivamente no trabalho.
Homem ⁵	Variável binária indicativa do gênero do indivíduo.
Idade	Idade calculada, em anos completos, na data de referência da pesquisa, com base no dia, mês e ano do nascimento da pessoa.
Casado ⁵	Variável binária indicativa do estado civil do indivíduo.
Branco ⁵	Variável binária indicativa da cor do indivíduo.
Formalidade ⁵	Variável binária que indica a formalidade na ocupação no trabalho principal da semana de referência para pessoas de 10 anos ou mais de idade, de acordo com a posição na sua atividade.
Sindicato ⁵	Variável binária que indica se o indivíduo era associado a algum sindicato no mês de referência.
Educação	Anos de estudo calculados na data de referência da pesquisa.
Rendimento	Rendimento mensal do trabalho principal para pessoas de 10 anos ou mais de idade, em R\$.
Tempo de serviço	Número de anos no trabalho principal da semana de referência, contados até a data de referência.
Horas trabalhadas	Horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos da semana de referência para pessoas de 10 anos ou mais de idade.
Norte ⁵	Variável binária, que indica a localização do indivíduo.
Nordeste ⁵	Variável binária, que indica a localização do indivíduo.
Centro Oeste ⁵	Variável binária, que indica a localização do indivíduo.
Sul ⁵	Variável binária, que indica a localização do indivíduo.
Sudeste ⁵	Variável binária, que indica a localização do indivíduo.

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da PNAD (2015).

Nesse suplemento, foi questionado “o grau de satisfação quanto às condições prometidas e encontradas efetivamente” com as seguintes opções de resposta: insatisfeito, pouco satisfeito, indiferente, satisfeito e muito satisfeito. Essa variável foi utilizada nesta pesquisa para identificar o grau de satisfação no trabalho.

Ressalta-se que, até então, devido à inexistência de pesquisas específicas sobre o grau de satisfação no trabalho, os estudos realizados no Brasil sobre o tema utilizavam como *proxy* de satisfação no trabalho a informação se o indivíduo havia tomado alguma atitude para conseguir outro emprego (FONTES; MACHADO, 2008; MACHADO; CARVALHO; DUQUE, 2014). A PNAD 2015 permitiu que essa limitação fosse superada.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

⁵ O valor unitário da variável binária representa que o indivíduo tem determinada característica e zero, caso contrário.

Inicialmente, destaca-se que a amostra foi composta por 14.277 indivíduos, entre 16 e 65 anos, empregados no setor privado, formal ou informal⁶, com rendimento médio mensal inferior a R\$ 40.000,00⁷. Vale ressaltar que os indivíduos cuja resposta foi “indiferente” em relação ao grau de satisfação no trabalho foram excluídos da amostra.

Conforme a Tabela 2, é possível observar o percentual de indivíduos, de acordo com algumas características selecionadas – variáveis qualitativas do modelo 1 e variável “idade por faixas de anos” –, para os quatro graus de satisfação analisados.

TABELA 2 – CARACTERÍSTICAS DOS INDIVÍDUOS DE ACORDO COM O GRAU DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO, SEGUNDO DADOS DA PNAD 2015

Características		Grau de satisfação			
		Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Sexo	Masculino	50,99%	55,41%	56,14%	53,45%
	Feminino	49,01%	44,59%	43,86%	46,55%
Estado civil	Casado	8,04%	7,55%	6,75%	6,17%
	Não casado	91,81%	92,45%	93,25%	93,83%
Cor	Branco	39,27%	38,44%	46,96%	53,45%
	Não branco	60,73%	61,56%	53,04%	46,55%
Sindicalizado	Sim	20,63%	17,49%	20,51%	26,01%
	Não	79,54%	82,42%	79,49%	73,99%
Formalidade	Formal	60,89%	64,59%	73,18%	76,72%
	Informal	39,11%	35,41%	26,80%	23,13%
Idade (em anos)	16 a 25	20,07%	20,24%	19,43%	17,70%
	26 a 35	32,84%	32,03%	31,43%	28,16%
	36 a 45	25,74%	25,37%	24,80%	25,14%
	46 a 65	21,17%	22,71%	24,34%	29,08%
Região	Norte	7,10%	8,66%	5,98%	4,17%
	Nordeste	28,38%	27,53%	20,96%	16,95%
	Sul	12,87%	12,03%	17,43%	20,11%
	Centro-Oeste	7,26%	8,23%	8,75%	7,04%
	Sudeste	44,39%	43,55%	46,88%	51,73%
Total da amostra		6,06%	11,55%	75,44%	6,96%

Fonte: Elaboração própria, com base em dados da PNAD (2015).

⁶ Além do setor privado (trabalhadores do setor público não compõem a amostra), o setor informal também foi considerado na análise. Para tal, baseado na variável da PNAD 2015 que identifica a posição na ocupação no trabalho principal na semana de referência para pessoas de 10 anos ou mais de idade, assume-se que os trabalhadores formais são empregados e trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada, e os informais são empregados e trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, por conta própria, trabalhadores na produção para o próprio consumo, trabalhadores na construção para o próprio uso e não remunerados.

⁷ Embora tenha utilizado um limite para o rendimento médio mensal relativamente alto, o rendimento do indivíduo médio, cujas características são apresentadas na Tabela 3, é de R\$ 1.406,00, valor condizente com a realidade brasileira.

Em relação ao gênero, não se observa tendência definida no sentido de tal aspecto ser importante para determinar a satisfação no trabalho, uma vez que os homens são maioria tanto entre os “muito satisfeitos” quanto entre os “pouco satisfeitos”.

Quanto ao estado civil, verifica-se que o percentual de casados apresenta ligeira redução à medida que o grau de satisfação aumenta, o que sugere relação inversa entre tais variáveis, conforme apontado por Ungaro (2007). Isso ocorre porque como os indivíduos casados geralmente têm a responsabilidade de sustentar seus dependentes, eles acabam se tornando mais exigentes com o trabalho que desempenham em termos de retorno financeiro e profissional e, portanto, mais suscetíveis a ficarem insatisfeitos quando suas expectativas não são atendidas.

A variável “cor”, dividida em brancos e não brancos, indicou que o percentual de indivíduos brancos muito satisfeitos no trabalho é superior ao de indivíduos não brancos. É relevante observar que essa relação se inverte nos demais níveis de satisfação, indicando que o fato de se declarar não branco diminui o nível de satisfação do indivíduo no trabalho. Tal resultado está associado ao fato de que como tal grupo encontra-se prioritariamente ocupado em empregos com baixos rendimentos e piores condições de trabalho (SOARES, 2000; MATOS; MACHADO, 2006; CIRINO; LIMA, 2012), ele tende a estar mais insatisfeito no emprego comparativamente aos brancos.

Considerando a amostra analisada, enquanto a média de rendimentos dos brancos é de, aproximadamente, R\$ 1.679,00, a média dos não brancos é cerca de R\$ 1.121,00. Adicionalmente, destaca-se que o nível de escolaridade destes (cerca de 11 anos de estudo) é, na média, inferior ao daqueles (pouco mais de 9 anos de estudo). Conforme Soares (2000), a diferença na qualificação, além da inserção desfavorável no mercado de trabalho, é um dos principais fatores do menor rendimento dos homens negros comparativamente aos brancos. Adicionalmente, Matos e Machado (2006) demonstram que a qualificação representa parte significativa do diferencial salarial entre brancos e negros.

Além disso, ao considerar se os trabalhadores estão empregados no setor formal, outra variável que tem potencial correlação com a satisfação, observa-se que a proporção de trabalhadores que se autodeclararam brancos nesse setor supera em mais de 10 p.p. a de não brancos (74,19% de brancos e 64,02% de não brancos na formalidade). Ressalta-se que isso pode ser consequência do nível de escolaridade inferior desses indivíduos. Segundo Matos e Machado (2006), os postos de trabalho mais “precários” são ocupados por negros devido a seu menor nível de escolaridade.

No que tange à sindicalização, observa-se que o percentual de indivíduos sindicalizados se eleva para os “muito satisfeitos”, indicando possível relação positiva entre satisfação no trabalho e tal variável. Isso porque, geralmente, trabalhadores nessa situação têm maior representatividade e poder de negociação junto aos contratantes, o que pode influenciar positivamente na obtenção de melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, satisfação neste último. Vale ressaltar que, do total de indivíduos da amostra, cerca de 80% não estão associados a qualquer tipo de sindicato.

Já para a formalidade no emprego, observou-se que maiores percentuais de indivíduos com emprego formal estão associados a graus de satisfação mais elevados, demonstrando relação direta entre as duas variáveis. Isso se justifica porque, conforme apontado por Machado, Carvalho e Duque (2014) e Fontes e Machado (2008), indivíduos que estão ocupados em atividades formais se sentem mais seguros e satisfeitos em suas atividades, já que nesse segmento do mercado de trabalho existe o respaldo das leis trabalhistas.

Com relação à idade, observa-se que o percentual de indivíduos entre 16 e 35 anos vai diminuindo à medida que o grau de satisfação vai aumentando, ocorrendo o inverso para aqueles com 46 a 65 anos. Ou seja, os resultados revelam que a relação entre idade e satisfação no trabalho não é linear. Para indivíduos com até 35 anos, à medida que a idade avança, a satisfação no trabalho diminui. Já a partir de 46 anos, a relação entre satisfação e idade é positiva.

Por fim, quanto à região, observa-se que enquanto para o Sudeste e o Sul a quantidade de indivíduos cresce quando se aumenta o grau de satisfação no trabalho, no Norte e Nordeste tal relação é inversa, e para o Centro-Oeste praticamente não há alteração neste sentido. Tal resultado é esperado, uma vez que, devido ao maior dinamismo econômico das regiões Sudeste e Sul, essas tendem a oferecer melhores oportunidades de emprego em termos de rendimento e condições de trabalho, possibilitando, dessa forma, maiores níveis de satisfação na atividade laboral.

É válido destacar a disparidade entre o percentual de trabalhadores muito satisfeitos das regiões Norte e Sudeste. Enquanto a maioria dos indivíduos muito satisfeitos se encontra na Região Sudeste (51,73%), apenas 4,17% desses trabalhadores se encontram na Região Norte. Ressalta-se que, para a amostra analisada, os indivíduos da Região Sudeste têm maior rendimento médio e o percentual de trabalhadores no setor formal é maior, em relação aos moradores do Norte. Enquanto o rendimento médio no Sudeste é de R\$ 1.625,21, esse valor é de R\$ 1.103,08 no Norte. Quanto à formalidade, cerca de 74% dos trabalhadores do Sudeste estão no setor formal; esse valor reduz para aproximadamente 56% quando se considera a Região Norte. Há indícios de que ambas as variáveis têm relação positiva com a satisfação no trabalho.

Passando para a análise das probabilidades quanto a diferentes níveis de satisfação no trabalho, a Tabela 3 apresenta tais informações para um indivíduo médio, isto é, homem, casado, branco, empregado em atividade formal, 35 anos, rendimento mensal de R\$ 1.406,00, dez anos de estudo e aproximadamente quatro anos no mesmo trabalho. A probabilidade de um indivíduo com essas características estar insatisfeito com o trabalho é de 5,86%, e de estar pouco satisfeito é de 11,56%. Já em relação aos maiores níveis de satisfação, a probabilidade de o indivíduo com essas mesmas características estar satisfeito e muito satisfeito em relação à sua atividade é de aproximadamente 76% e 6,54%, respectivamente.

Nesse contexto, dada a modesta probabilidade de os indivíduos estarem muito satisfeitos, reforça-se a necessidade de conhecer os determinantes da satisfação do trabalhador, em busca de alcançar seu nível máximo e, dessa forma, proporcionar o máximo bem-estar do indivíduo e da organização na qual ele atua.

TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO DAS PROBABILIDADES CALCULADAS PARA O MODELO *PROBIT* ORDENADO

Satisfação	Características do indivíduo	Probabilidade	[95% Intervalo Conf.]
Insatisfeito	Homem; 35 anos; casado;	5,86%	0,0453582 - 0,0718242
Pouco satisfeito	Branco; trabalhador formal; 10	11,56%	0,0996522 - 0,1314439
Satisfeito	anos de estudo; rendimento	76,04%	0,7445072 - 0,7763622
Muito satisfeito	mensal de R\$ 1.406,00.	6,54%	0,0510264 - 0,0798257

Fonte: Resultados da pesquisa.

A Tabela 4 mostra o resultado da estimação por meio do modelo econométrico *probit* ordenado em relação à satisfação dos indivíduos no trabalho. Pode-se observar que as variáveis selecionadas para a análise apresentaram, na maioria, resultados conforme a literatura, e que idade, idade ao quadrado, casado, branco, formalidade, educação, rendimento, tempo de serviço e morar nas regiões Sul, Norte e Nordeste do Brasil foram estatisticamente significativas considerando o nível de significância a 10%.

Começando pela variável “homem”, percebe-se que não se mostrou significativa no modelo, de forma que não foram observadas diferenças entre homens e mulheres no que tange a diferentes níveis de satisfação no trabalho. Sobre esse aspecto, destaca-se que não existe na literatura consenso a respeito do impacto do gênero. Enquanto estudos como Johnson e Johnson (2000) e Vila e Garcia-Mora (2005) apontam que os homens estão mais realizados em suas atividades produtivas, outros como Kim (2005) e Clark, Kristensen e Nielsen (2007) indicam o contrário, e trabalhos como de Petty et al. (2005) e Ungaro (2007) apontam não haver relação entre gênero e satisfação no trabalho.

TABELA 4 – RESULTADOS DO MODELO ESTIMADO PARA DETERMINAR A SATISFAÇÃO NO TRABALHO PARA O BRASIL NO ANO DE 2015

Variáveis explicativas	Coefficiente	Desvio-padrão (robusto)	P-valor
Homem	0,0260734	0,024069	0,279
Idade	-0,0315419	0,0062274	0,000*
Idade ²	0,0004526	0,0000816	0,000*
Casado	-0,087398	0,0467328	0,061***
Branco	0,0698223	0,0255936	0,006*
Formalidade	0,1535254	0,0275516	0,000*
Sindicato	0,0085828	0,0327519	0,793
Educação	0,0103459	0,0035254	0,003*
Rendimento	0,0000707	0,0000106	0,000*
Horas trabalhadas	-0,0155476	0,0138457	0,261
Tempo de serviço	0,0059558	0,0021194	0,005*
Sul	0,0782441	0,0332184	0,019**
Nordeste	-0,0697084	0,0309674	0,024**
Centro-Oeste	0,0285279	0,0349663	0,415
Norte	-0,1151286	0,0344609	0,001*
/cut1	-1,711404	0,1242741	
/cut2	-1,082628	0,1238763	
/cut3	1,366056	0,1241056	

Fonte: resultados da pesquisa.

Nota: (***) Significativo a 10%; (**) Significativo a 5%; (*) Significativo a 1%.

A variável “idade” foi incorporada de forma quadrática a fim de verificar a possibilidade de relação não linear entre ela e a satisfação no trabalho. Os resultados indicaram uma relação em formato de “U” entre as duas variáveis, ou seja, a realização no trabalho diminui com a

idade até certo ponto, a partir do qual tal relação se inverte (aproximadamente 35 anos para o presente estudo). Essa mesma relação foi encontrada por Clark, Oswald e Warr (1996), que concluíram que a idade média na qual a satisfação no trabalho é mínima está entre 31 e 36 anos. Os autores ainda destacaram que essa relação é ainda mais significativa para homens que trabalham em tempo integral.

No que diz respeito à variável “casado”, esta se mostrou negativamente relacionada com a satisfação do trabalhador, reforçando, conforme apontado na análise descritiva, que indivíduos casados tendem a estar menos satisfeitos em relação a sua atividade. Esse resultado corrobora os encontrados por Frio et al. (2019), que atribuem tal relação à possibilidade de esses indivíduos permanecerem no emprego, mesmo que estejam insatisfeitos, devido à necessidade de manter o sustento da família. Para Ungaro (2007), indivíduos casados têm, de maneira geral, mais responsabilidades, o que os tornam mais exigentes (e menos correspondidos) em relação às condições de trabalho.

A respeito das variáveis “branco” e “formalidade”, utilizadas, respectivamente, para definir a cor do indivíduo e se o mesmo trabalhava na formalidade, conforme já havia sido verificado na análise descritiva, apresentaram relação direta com a satisfação na atividade produtiva. Dessa forma, o indivíduo branco e que trabalhava no segmento formal da economia tendia a estar mais satisfeito no desempenho de suas funções laborais.

As variáveis “sindicato” e “horas trabalhadas” não se mostraram significativas para explicar o nível de satisfação dos trabalhadores, embora para a primeira variável a Tabela 2 tivesse indicado relação positiva dela com a realização no trabalho. Uma possível explicação para esses resultados pode estar relacionada com o período de análise. Segundo Lara e Black (2016), em 2015 o Brasil foi marcado por profunda recessão econômica, que já havia dando sinais desde 2014, com o declínio de diversos indicadores econômicos, entre eles, os níveis de emprego. Nesse contexto, os trabalhadores e sindicatos podem ter assumido uma postura mais flexível e, portanto, menos exigente quanto às condições de trabalho, mostrando-se satisfeitos com as condições oferecidas pelos empregadores, o que contribuiu para que tais variáveis não impactassem a satisfação no trabalho naquele ano. Em outras palavras, diante da situação econômica do país no período analisado, a sindicalização e as horas trabalhadas não exerceram influência significativa sobre a satisfação no trabalho, possivelmente devido ao menor poder de barganha dos sindicatos e trabalhadores diante da recessão econômica enfrentada pelo país.

No que tange à variável “educação”, essa impactou positivamente a satisfação do trabalhador, ou seja, um ano a mais de estudo eleva o nível de satisfação do indivíduo quanto a seu trabalho. Resultados similares foram encontrados por Vila e Garcia-Mora (2005) e Chambers (1999). A explicação para isso é que pessoas mais escolarizadas, notadamente com ensino superior, geralmente tem maior acesso às funções que correspondem de maneira mais satisfatória a suas aspirações e habilidades. Ademais, maior número de anos de estudo aumenta as possibilidades de ocupar cargos hierárquicos superiores nas organizações, aumentando, dessa forma, a satisfação no trabalho para aqueles que conseguem atingir tais posições.

As variáveis “rendimento” e “tempo de serviço” também apresentaram relação positiva com o nível de satisfação no trabalho. Esses resultados vão ao encontro dos verificados por Fontes e Machado (2008) e Machado, Carvalho e Duque (2014). Indivíduos com maiores rendimentos têm maior probabilidade de estarem satisfeitos no trabalho, uma vez que, geralmente, altos rendimentos estão associados ao reconhecimento das organizações pela importância e qualidade da atividade desempenhada, o que acaba por refletir em maior realização no trabalho. Em outras palavras, maior rendimento pode ser uma das formas de reconhecimento

utilizadas pela empresa, sendo um fator simbólico que pode afetar positivamente o nível de satisfação no trabalho. Ademais, como os rendimentos estão diretamente relacionados ao poder aquisitivo do trabalhador, esse tende a ficar mais satisfeito no desempenho de sua atividade laboral, já que essa lhe permite ter acesso a variedade de bens e serviços. Com relação ao tempo de serviço, uma possível explicação para este fato seria a de que o indivíduo permanece mais tempo na mesma atividade, entre outros fatores, quanto mais satisfeito está em relação a esta. Dessa forma, quanto mais tempo o indivíduo estiver na mesma atividade, maior tenderá a ser seu nível de satisfação no trabalho.

Quanto às regiões, verificou-se que no Sul os trabalhadores tendem a estar mais satisfeitos no trabalho em relação às demais, sendo que no Sudeste e no Centro-Oeste a realização no trabalho foi relativamente superior à verificada no Norte e no Nordeste. O menor desenvolvimento econômico dessas duas últimas regiões, conforme apontado por Araújo (2000) e Monteiro Neto, Castro e Brandão (2017), faz com que os mercados de trabalho delas, de modo geral, ofereçam, comparativamente menores oportunidades de emprego de qualidade e rendimentos elevados, refletindo de maneira negativa na satisfação do trabalho em tais localidades.

5. CONCLUSÃO

O presente artigo procurou analisar o grau de satisfação no trabalho dos brasileiros e seus determinantes. Esta análise é de grande relevância, tendo em vista o impacto que a satisfação do indivíduo causa em sua produtividade e, conseqüentemente, na produtividade da organização na qual ele atua. Ressalta-se que com a globalização e a crescente competitividade entre os mercados, a satisfação do indivíduo passa a ser uma variável de extrema importância na determinação do sucesso das organizações.

Dessa forma, para o alcance do objetivo proposto, recorreu-se a uma análise probabilística a fim de verificar os fatores que afetam a probabilidade de satisfação dos trabalhadores. O estudo foi feito com base nas informações disponibilizadas pela Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD), referente ao ano de 2015, e o modelo utilizado foi o *probit* ordenado.

Os resultados indicaram que ser branco, trabalhar no segmento formal, ter maior número de anos de estudo, ser solteiro, receber rendimentos elevados e ter permanecido mais tempo no mesmo emprego, assim como morar nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste do Brasil, aumentaram o grau de satisfação no trabalho.

Quanto à idade, verificou-se que ela apresenta relação de “U” com a satisfação no trabalho, ou seja, que esta diminui com a idade até certo ponto, a partir do qual tal relação se inverte.

Dessa forma, destaca-se que não só as características individuais do trabalhador, como também aspectos relacionados ao trabalho e rendimento, influenciam no grau de satisfação no desempenho da atividade produtiva.

Portanto, o conhecimento das características que influenciam a satisfação do indivíduo permite que as organizações criem estratégias para priorizar e maximizar a satisfação de seus funcionários, a fim de aumentar seu bem-estar e melhorar o ambiente organizacional, elevando a produtividade e facilitando o alcance de metas e objetivos.

Ressalta-se que a análise feita no presente estudo é referente a um ano específico: 2015. Sendo assim, sugere-se estudos complementares, com uma base de dados que disponibilize informações referentes a anos anteriores e/ou posteriores, tornando possível a avaliação do grau de satisfação dos brasileiros ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS

ADAMS, John Stacy. Toward an understanding of inequity. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, v. 67, n. 5, p. 422-436, 1963.

ANDREASSI, Jeanine K.; LAWTER, Leanna; BROCKERHOFF Martin; RUTIGLIANO Peter. Job satisfaction determinants: a study across 48 nations. In: ANNUAL MEETING OF THE ACADEMY OF INTERNATIONAL BUSINESS-US NORTH EAST CHAPTER: Business Without Borders, 2012. **Proceedings [...]** Fairfield CT: Sacred Heart University, 2012.

ARAÚJO, Tânia Bacelar de. **Ensaio sobre o desenvolvimento brasileiro: heranças e urgências**. Rio de Janeiro: Revan, 2000.

BALIEIRO, Suelen da Silva; BORGES, Leticia da Costa. **Satisfação no trabalho**. In: XI CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 11., 2015, Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_165.pdf. Acesso em: 12 dez. 2017.

BAOTHAM, Sumintorn; HONGKHUNTOD, Wilaiporn; RATTANAJUN, Siraprapa. The effects of job satisfaction and organizational commitment on voluntary turnover intentions of the employees in the New University. **Review of Business Research**, v. 10, n. 1, p. 73-82, 2010.

BRITO, Lucas Charão; ESTRADA, Rolando Juan Soliz; FRAZZON, Lorenzo Sanfelice; PASINI, Mártin Paulo Batistella. **Profissionais da geração Y: desvendando os aspectos organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 32., 2012, Bento Gonçalves. **Anais [...]** Bento Gonçalves: Abrepro, 2012. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2012_TN_STP_160_932_20831.pdf. Acesso em: 12 dez. 2017.

CAPPI, Mariana Nitz; ARAUJO, Bruno Felix von Borell de. Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudo entre as gerações X e Y. **READ**, v. 82, n. 3, p. 576-600, 2015.

CHAMBERS, Julia Morrison. The job satisfaction of managerial and executive women: revisiting the assumptions. **Journal of Education for Business**, v. 75, n. 2, p. 69-74, 1999.

CHANG, Wan-jing April; WANG, Yuing-shui; HUANG, Tung-chun . Work designed-related antecedents of turnover intention: A multilevel approach. **Human Resource Management**, v. 52, n. 1, p. 1-26, 2013.

CIRINO, Jaer Fernandes; LIMA, João Eustáquio de. Diferenças de rendimento entre as Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: uma discussão a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 43, n. 2, p. 371-389, 2012.

CLARK, Andrew E.; KRISTENSEN, Nicolai; NIELSEN, Niels W. Job satisfaction and co-worker wages: status or signal? **IZA Discussion Paper n. 3073**. Bonn: IZA, 2007.

CLARK, Andrew E.; OSWALD, Andrew. J.; WARR, Peter. B. Is job satisfaction U-shaped in age? **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 69, p. 57-81, 1996.

FEINSTEIN, A. H. **A study of relationships between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees**, 2000. Disponível em: http://leahr.cqut.edu.cn/_local/3/22/46/C2386A0302B29AC8174AD106BB2_ABDF6345_331F5.pdf. Acesso em: 12 dez. 2017.

FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. **Uma medida do grau de satisfação no trabalho**: um estudo para homens e mulheres. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008, Caxambu. **Anais [...]** Caxambu: ABEP, 2008. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1799/1758>. Acesso em: dez. 2017.

FRIO, Gustavo Saraiva; PELEGRINI, Tatiane; FRANÇA, Marco Tulio. Aniceto; MACHADO, Gabriel Costeira. Satisfação laboral e sindicalização: uma análise para o Brasil. **Estudios Económicos**, v. 36, n. 73, p. 109-143, 2019.

GUJARATI, Damodar N.; PORTER, Dawn. C. **Econometria básica**. Porto Alegre: AMGH, 2011.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons, 1959.

HODSON, Randy. Gender differences in job satisfaction: why aren't women more dissatisfied? **The Sociological Quarterly**, v. 30, n. 3, p. 385-399, 1989.

HOPPOCK, Robert. **Job satisfaction**. New York: Harper, 1935.

HORN, Joan. E. V.; TARIS, Toon. W.; SCHAUFEL, Wilmar. B.; SCHREUS, Paul. J. G. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 77, n. 3, p. 365-375, 2004.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio/PNAD**, 2015. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/microdados/2015/. Acesso em: nov. 2017.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio/PNAD**, 2017. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/administracao-publica-e-participacao-politica/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html>. Acesso em: 12 dez. 2017.

JAVED, Masooma; BALOUCH, Rifat; HASSAN Fatima. Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. **International Journal of Learning and Development**, v. 4, n. 2, 2014.

JOHNSON, Gloria Jones; JOHNSON. W. Roy. Perceived overqualification, positive and negative affectivity and satisfaction with work. **Journal of Social Behaviour and Personality**, v. 15, n. 2, p.167-184, 2000.

KIM, Sangmook. Gender differences in the job satisfaction of public employees: a study of Seoul Metropolitan Government, Korea. **Sex Roles**, v. 52, p. 667-681, 2005.

LAI WAN, Hooi. Human capital development policies: enhancing employees' satisfaction. **Journal of European Industrial Training**, v. 31, n. 4, p. 297-322, 2007.

LARA, Fernando Maccari; BLACK, Clarissa. A recessão brasileira em 2015 e seu efeito conjuntural sobre as importações. **Indicadores Econômicos FEE**, v. 44, n. 2, p. 9-26, 2016.

- LEITE, Mônica Celeste da Silva Barros. **Satisfação no trabalho**: determinantes organizacionais e pessoais mais relevantes. 2013. Dissertação (Mestrado em) – Instituto Superior de Línguas e Administração, Portugal, 2013.
- MACHADO, Danielle Carusi; CARVALHO, Ana Carolina Passos de; DUQUE, Liana Texera. Satisfação no trabalho: heterogeneidade educacional e ocupacional? **Texto para discussão n. 96**. Rio de Janeiro: CEDE, 2014.
- MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emídio. Adaptação e validação de construto da escala de satisfação no trabalho. **Psico-USF**, v. 11, n. 2, p. 195-205, 2006.
- MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003.
- MASLOW, Abraham Harold. A theory of human motivation, **Psychological Review**, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943.
- MATOS, Raquel. Silvério; MACHADO, Ana Flávia. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Econômica**, v. 8, n. 1, p. 5-27, 2006.
- MCGREGOR, Douglas. **The human side of enterprise**. New York: McGraw Hill, 1960.
- MELEIRO, Amélia Regina; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Os impactos do suporte do supervisor e de estilos de liderança sobre bem-estar no trabalho**. In: XXIX ENANPAD textos completos, 2005. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-eorb-0992.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.
- MONTEIRO NETO, Aristides; CASTRO, César Nunes de; BRANDÃO, Carlos Antônio. (Orgs.). **Desenvolvimento regional no Brasil**: políticas, estratégias e perspectivas. Rio de Janeiro: IPEA, 2017.
- OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Sociologia das organizações**: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.
- PETTY, Gregory; BREWER, Ernest; BROWN, Beth. Job satisfaction among employees of a youth development organization. **Child & Youth Care Forum**, v. 34, n. 1, p. 57-63, 2005.
- SALANCIK, Gerald. R.; PFEFFER, Jeffrey. The bases and use of power in organizational decision making: the case of the university. **Administrative Science Quarterly**, v. 19, p. 453-473, 1977.
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- SOARES, Sergei Suarez Dillon. O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. **Texto para Discussão**, n. 769. Brasília: IPEA, 2000.
- SOUSA-POZA, Alfonso. S.; SOUSA-POZA, Andres Avelino. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. **The Journal of Socio-Economics**, v. 29, n. 6, p. 517-538, 2000.

UNGARO, Sara Filipa Vieira. **A satisfação no trabalho e a relação com o afecto positivo, afecto negativo, sistema de recompensas e plano de benefícios.** 2007. Dissertação (Mestrado em Ciências do Desporto) – Faculdade de Desporto, Universidade do Porto, Porto, 2007.

VILA, Luis; GARCIA-MORA, Belen. Education and the Determinants of Job Satisfaction. **Education Economics**, v. 13, n. 4, p. 409-425, 2005.

WOOLDRIDGE, Jeffrey M. **Introdução à econometria:** uma abordagem moderna. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

Recebido em: 06/04/2020

Aceito para publicação em: 17/11/2020