

Um indicador de satisfação no trabalho e a mobilidade do mercado de trabalho: um estudo para homens e mulheres

Danielle Carusi Machado^a

Adriana Fontes Rocha Expósito da Silva^b

Resumo

Existem evidências na literatura internacional de que medidas de satisfação no trabalho podem funcionar como boas preditoras para as saídas do mercado de trabalho. Desta forma, estas medidas seriam também informativas para o entendimento das diferenças de mobilidade no mercado de trabalho entre homens e mulheres, complementando outros indicadores comumente utilizados na literatura tais como rendimento do trabalho, desemprego, etc. Os trabalhadores classificados como insatisfeitos na ocupação são provavelmente os que mais contribuem para o aumento da rotatividade no mercado de trabalho, sendo mais vulneráveis ao desemprego, à inatividade ou à inserção de forma autônoma na atividade econômica. Utilizaremos como *proxy* para a satisfação no trabalho a variável que identifica se o indivíduo tomou alguma providência para conseguir trabalho. Nossos resultados mostram que a insatisfação no trabalho é um determinante importante da probabilidade do trabalhador ficar inativo ou desempregado e de transitar para uma ocupação autônoma. Além disso, mostramos que o sexo parece importante na determinação da transição para a inatividade e para o desemprego, contudo não para o trabalho autônomo quando o trabalhador está insatisfeito.

Abstract

International literature presents evidence that measures of job satisfaction can serve as good predictors for labor market exits. Thus, these measures could be also important to the understanding of the differences of mobility in the labor market between men and women, complementing other indicators commonly used in literature such as income, unemployment, etc. Workers classified as unsatisfied in the occupation are probably those who contribute most to the turnover in labor market, being more vulnerable to unemployment, inactivity or self-employment. As proxy for satisfaction at work, we use the variable that identifies if individual has taken any measure to get work. The results show that satisfaction at work is an important determinant of the probability of unemployment or inactivity and self-employment. Moreover, gender seems important to determine the transition to inactivity and unemployment, but not for self-employment when the worker is dissatisfied.

Palavras-chave: satisfação no trabalho, gênero, trabalho.

Keywords: Job Satisfaction, gender, labor.

Área 12 - Economia do Trabalho

JEL Classification – J28, J16, J63

^a Professora Adjunta da Faculdade de Economia da Universidade Federal Fluminense. E-mail: daniellecarusi@vm.uff.br

^b Doutoranda do IE/UFRJ e pesquisadora do IETS. E-mail: afontes@iets.org.br

1. Introdução

Existem evidências na literatura internacional de que medidas de satisfação no trabalho podem funcionar como boas preditoras para as saídas do mercado de trabalho (*Akerlof et al., 1988; Vasileiou e Theodossou, 2007; Sousa-Poza e Sousa-Poza, 2007*). Trabalhadores menos satisfeitos no trabalho possuem um maior risco de perder a sua ocupação. Por outro lado, o risco de perda de ocupação também tem um 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.

Desta forma, estas medidas seriam também informativas para o entendimento das diferenças de mobilidade no mercado de trabalho entre homens e mulheres, complementando outros indicadores comumente utilizados na literatura tais como rendimento do trabalho, desemprego, etc. A satisfação no trabalho pode ser vista como um indicador da qualidade do casamento entre trabalhador e posto de trabalho reunindo dimensões quantificáveis como renda e jornada, mas também questões subjetivas.

Existe uma vasta literatura que relaciona a satisfação no trabalho, normalmente mensurada com indicadores subjetivos de avaliação das condições do trabalho, com as características sócio-econômicas dos indivíduos (*Clark, 1997; Kaiser, 2002; Clark e Oswald, 1996, etc*). Especificamente com relação ao sexo, os artigos mostram que as mulheres possuem níveis mais altos de satisfação no trabalho do que os homens.

No caso brasileiro, não há literatura específica sobre o tema, principalmente devido a inexistência de dados subjetivos sobre a satisfação no trabalho, tais como utilizados nos estudos de outros países. No entanto, os dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME/IBGE) permitem avaliar a satisfação objetiva do trabalhador, tendo em vista que para cada indivíduo que trabalha é perguntado se este tomou alguma providência para conseguir outro trabalho. Os dados desta pesquisa estão disponíveis mensalmente para os anos de 2002 a 2007 para as seis principais regiões metropolitanas brasileiras. Através de suas informações também é possível traçar um perfil dos trabalhadores e trabalhadoras não satisfeitos com sua ocupação e identificar se este indicador de insatisfação com a ocupação influencia de forma significativa o ingresso dos trabalhadores no desemprego ou na inatividade bem como na sua inserção de forma autônoma na atividade econômica.

Para atingir tais objetivos, o artigo se divide em cinco partes, contando com esta introdutória e as considerações finais. A próxima seção apresenta os principais aspectos da base de dados e a análise descritiva dos indicadores utilizados. Em seguida, abordamos o modelo teórico de satisfação no trabalho. Na quarta seção apresentamos a estratégia econométrica e na seção 5, os principais resultados encontrados.

2. Base de dados e análise descritiva

2.1. A base de dados

A base de dados utilizada no artigo é a Pesquisa Mensal do Emprego (PME/IBGE) no período de 2002 a 2007.¹

Conforme IBGE (2002), a PME é uma pesquisa domiciliar de periodicidade mensal e que apresenta um esquema de rotação de domicílios mensal e uma estrutura de painel. Estas características da PME, por um lado, permitem a existência de sobreposição amostral mensal garantindo a precisão das estimativas mensais dos principais indicadores que descrevem o mercado de trabalho brasileiro. Por outro, a PME pode ser classificada como uma pesquisa de caráter longitudinal, onde, os mesmos *domicílios* são entrevistados por 4 meses consecutivos, saem da amostra pelos 8 meses seguintes e, retornam novamente para a amostra posteriormente por 4 meses. Logo, o domicílio pode ser acompanhado de um ano para outro, por um período de até 16 meses entre a 1^a. e a última entrevista. Se a primeira entrevista de um domicílio é realizada em janeiro de 2003, a quinta entrevista deste domicílio será feita em janeiro de 2004 e assim por diante até abril de 2004. A identificação das pessoas no domicílio é feita a partir das informações disponíveis sobre dia, mês e ano de nascimento e sexo.²

Neste artigo, como o interesse é a relação entre a satisfação no trabalho e algumas outras variáveis relacionadas às características individuais dos trabalhadores e de suas ocupações, a sub-amostra da PME é delimitada aos trabalhadores de 25 a 65 anos de idade³ ocupados na semana de referência, totalizando 162.876 observações.

Como no Brasil não existem pesquisas específicas sobre o grau de satisfação no trabalho,⁴ utilizaremos com *proxy* deste, a pergunta da PME/IBGE que identifica se o trabalhador ocupado na semana de referência tinha tomado alguma providência para conseguir um outro trabalho no período de referência de 365 dias. Esta pergunta é feita para todos os trabalhadores ocupados na semana de referência, e, caso ele responda que tomou providência, é investigada a última providência (se consultou empregadores, se realizou concursos, etc...) e o período no qual realizou esta providência (nos últimos 7 dias ou 23 dias, etc.). Caso ele responda que não tomou nenhuma providência, a entrevista é encerrada.

A procura por uma outra ocupação é um dos indicativos de que o trabalhador não está alocado da forma que deseja, refletindo uma insatisfação com relação ao posto de trabalho que ocupa.⁵ De acordo com *Machado e Machado (2007)*, uma pessoa pode estar na condição

¹ A PME/IBGE passou por profunda reformulação na sua metodologia de forma que serão utilizados apenas os dados com a nova metodologia. Os dados da PME de 2007 compreendem o período de janeiro a agosto de 2007, pois os demais dados ainda não estavam disponíveis no momento de realização deste artigo.

² Ribas e Soares (2007) propõem um procedimento para aumentar a taxa de identificação no painel de pessoas usando, por exemplo, a data de nascimento próxima e não a exata. Neste artigo, entretanto, optou-se por não correr o risco de emparelhar pessoas diferentes, adotando o procedimento mais rigoroso.

³ Ao delimitarmos a análise à população adulta de 25 a 65 anos de idade, esperamos minimizar os efeitos da rotatividade/mobilidade no mercado de trabalho decorrentes da necessidade dos trabalhadores mais jovens quererem ganhar mais experiência mudando constantemente de ocupação. Quando focamos a população adulta a rotatividade pode estar mais associada ao grau de satisfação gerado pela ocupação.

⁴ Em vários países europeus, existem pesquisas subjetivas específicas para avaliar a satisfação dos trabalhadores com relação a vários aspectos da sua ocupação.

⁵ Evidentemente, existe a possibilidade do indivíduo estar insatisfeito, mas não tomar nenhuma providência para conseguir outro trabalho. Devido inclusive à limitação dos dados, estamos levando em consideração apenas a insatisfação que leva a uma ação de busca por trabalho.

de subocupada se deseja encontrar alguma ocupação alternativa a que possui e nela se engajar. Se estiver subocupada, significa que sua capacidade produtiva estaria sendo subaproveitada, pois estaria melhor num outro tipo de trabalho. Portanto, existe uma relação entre pessoas não satisfeitas com o trabalho e o grau de rotatividade dentro do mercado de trabalho.

Através deste banco de dados, iremos analisar a mobilidade na parte descritiva, desagregando por sexo, das pessoas que estavam “satisfeitas” ou “insatisfeitas” na ocupação da semana de referência, conforme nosso indicador *proxy* de satisfação no trabalho. Construímos tabelas de mobilidade dos trabalhadores, onde a situação de origem define se o trabalhador está ou não satisfeito com o trabalho (primeira entrevista). A situação de destino (quinta entrevista) define a mudança da sua situação no mercado de trabalho.

A análise econométrica (seção 3) está dividida em 3 partes. Inicialmente, iremos estudar os principais fatores que afetam a probabilidade dos trabalhadores e trabalhadoras estarem ou não satisfeitos com a sua ocupação. Separamos estes fatores em dois grupos:

1. Características do trabalhador: sexo, idade, *proxy* da experiência (idade elevado ao quadrado), se chefe de família, região metropolitana onde o domicílio da pessoa está localizado;
2. Características da ocupação do trabalhador: tempo de permanência na sua ocupação atual, de forma a descrever algo sobre instabilidade na ocupação (igual a 1 se o trabalhador está menos de um ano na ocupação e zero, caso contrário), posição na ocupação, total de horas habituais que trabalha na semana, rendimento horário habitual mensal e setor de atividade da sua ocupação.

Na segunda parte, iremos identificar se o grau de insatisfação no trabalho é um fator importante para determinar a saída da atividade econômica (inatividade) ou o ingresso no desemprego e, se este efeito é diferenciado entre homens e mulheres. Esse corte por sexo é importante, tendo em vista que segundo a literatura internacional, há uma enorme discussão sobre as preferências de homens e mulheres com relação à inserção no mercado de trabalho, sobretudo no que tange a sua permanência caso ocorra insatisfação na ocupação.

Nesta parte, também iremos fazer uma análise da probabilidade do trabalhador se inserir de forma autônoma na atividade econômica, seja como trabalhador por conta própria ou como empregador, dado que está insatisfeito com seu emprego. Há na literatura brasileira, artigos que enfatizam que o trabalhador por conta própria ou empregador muitas vezes escolhe se inserir desta forma na atividade econômica por vontade própria (Machado e Fontes, 1999; Pero e Urani, 1993). Através da análise de transição poderemos identificar se o grau de insatisfação tem efeito significativo nesta probabilidade e se existem diferenças com relação ao sexo do trabalhador.

2.2. Análise descritiva

Como pode ser visto na tabela 1, cerca de 8% do total de ocupados de 25 a 65 anos de idade são considerados como não satisfeitos com ocupação tendo em vista que, mesmo ocupados, tomaram providências para conseguir outro trabalho. Esse percentual difere um pouco para homens e mulheres. Enquanto que 7,6% dos homens ocupados declararam tomar providência para conseguir outra ocupação, para as mulheres, este percentual sobe 0,6 pontos percentuais, chegando a 8,3%.

O percentual de mulheres que gostaria de trabalhar além do número de horas efetivamente trabalhado é, por sua vez, mais alto que o dos homens (10,8% contra 8,6%, respectivamente). Em geral, as trabalhadoras inserem-se em ocupações com jornadas de trabalho inferiores a dos homens, portanto, muitas ainda possuem uma margem de manobra para o aumento do tempo de trabalho, caso queiram. Embora exista alguma interseção entre estes dois indicadores eles podem ser vistos como complementares para a análise da satisfação no trabalho. A busca por outra ocupação não está necessariamente relacionada a subocupação no sentido de horas trabalhadas.

Tabela 1: Indicador de satisfação no trabalho por gênero

	Homem	Mulher	Total
Tomou providência para conseguir outro trabalho			
Sim	4.536	3.957	8.493
	7,6%	8,3%	7,9%
Não	54.801	43.772	98.573
	92,4%	91,7%	92,1%
Total de ocupados	59.337	47.729	107.066
Gostaria de trabalhar além do número de horas efetivamente trabalhado			
Sim	5.128	5.156	10.284
	8,6%	10,8%	9,6%
Não	54.315	42.621	96.936
	91,4%	89,2%	90,4%
Total	59.443	47.777	107.220

Fonte: PME/IBGE, 2002 a 2007.

A tabela 2 mostra alguns resultados sobre a mobilidade dos trabalhadores para dentro e fora da força de trabalho (população economicamente ativa) no período de 12 meses segundo a situação de satisfação com relação à ocupação na primeira entrevista. Todos trabalhadores estavam ocupados no início do período, sendo investigada a sua situação final, em termos de inserção na força de trabalho, no 12º. mês após a 1ª. entrevista.

Existiam, portanto, cerca de 59,3 mil trabalhadores ocupados homens e 47,7 mil ocupados mulheres durante a 1ª. entrevista. Deste total, 98,6 mil trabalhadores consideravam sua ocupação satisfatória, tendo em vista que não tomaram nenhuma providência para conseguir outro trabalho. Como pode ser visto na tabela 2, do total de trabalhadores que estão satisfeitos com a ocupação, 92% permanecem na força de trabalho, seja como ocupados (89%) ou procurando um trabalho (3%). Desagregando esta informação por sexo, conforme esperado, verificamos que este percentual de permanência na força de trabalho é menor para as mulheres, 89% ficam na PEA 12 meses após a 1ª. entrevista. Para os homens, este percentual é de 95%.

As diferenças entre os sexos ficam mais evidentes quando observamos a mobilidade dos trabalhadores para a situação de inatividade. A porcentagem total de mulheres que trabalhava durante a realização da primeira entrevista e que deixava de trabalhar (tornava-se inativa) na entrevista ocorrida nos 12 meses seguintes era de 12%. Este resultado é esperado tendo em vista que a inserção feminina muitas vezes não é adequada às suas preferências ou a de seus empregadores. No conjunto de mulheres “insatisfeitas” com a inserção na atividade econômica, 14% tornaram-se inativas no período posterior. Para as mulheres “satisfeitas”, este percentual é de 11%. Nos homens, este percentual de saída da força de trabalho é bem mais baixo: 5% , tanto para os homens “insatisfeitos” como para os “satisfeitos” com a ocupação.

Tabela 2: Trabalhadores ocupados segundo a situação no mercado de trabalho 12 meses depois

	Homem	Mulher	Total
Total	59.337	47.729	107.066
Ocupado	54.531	40.663	95.194
	91,9%	85,2%	88,9%
Desempregado	1.750	1.503	3.253
	2,9%	3,1%	3,0%
Inativo	3.056	5.563	8.619
	5,2%	11,7%	8,1%
Insatisfeitos	4.536	3.957	8.493
Ocupado	4.009	3.118	7.127
	88,4%	78,8%	83,9%
Desempregado	294	303	597
	6,5%	7,7%	7,0%
Inativo	233	536	769
	5,1%	13,5%	9,1%
Satisfeitos	54.801	43.772	98.573
Ocupado	50.522	37.545	88.067
	92,2%	85,8%	89,3%
Desempregado	1.456	1.200	2.656
	2,7%	2,7%	2,7%
Inativo	2.823	5.027	7.850
	5,2%	11,5%	8,0%

Fonte: PME/IBGE, 2002 a 2007.

Outra questão é se a insatisfação com relação ao trabalho no momento de realização da 1ª. entrevista levou a uma mudança na posição na ocupação 12 meses depois. A mobilidade entre as posições na ocupação dos trabalhadores insatisfeitos pode ser verificada na tabela 3.

A maioria dos trabalhadores insatisfeitos no momento de realização da 1ª. entrevista e que eram funcionários públicos ou empregados registrados, permanecem no mesmo tipo de ocupação. Isto ocorre tanto para homens quanto para as mulheres. As maiores transições ocorrem quando os trabalhadores insatisfeitos estavam inseridos em ocupações de baixa qualidade, como empregados sem carteira de trabalho assinada ou em trabalhos domésticos.

Cerca de 39,4% dos empregados sem carteira assinada no momento de realização da 1ª. entrevista permanecem neste tipo de inserção 12 meses depois, enquanto que 21,9% mudam para ocupações com carteira de trabalho assinada. Destaca-se que a mobilidade para o desemprego destes trabalhadores no ano seguinte a 1ª. entrevista é maior dentre todas as posições na ocupação (9% deles entram no desemprego). As diferenças por sexo mostram que a transição do emprego sem carteira assinada para o desemprego é menor para os homens, contudo, a permanência no emprego sem carteira assinada é maior. As mulheres empregadas sem carteira de trabalho assinada migram mais para o desemprego e para a inatividade.

Tabela 3: Trabalhadores ocupados insatisfeitos no momento de realização da 1a. Entrevista segundo a situação no mercado de trabalho 12 meses depois
situação no mercado de trabalho 12 meses depois da 1a. Entrevista (%)

	funcionários públicos	empregados com carteira de trabalho assinada	empregados sem carteira de trabalho assinada	trabalhadores domésticos	trabalhadores por conta própria	empregadores	trabalhadores não remunerados	desempregados	inativos	Total
Total	5,4	28,9	15,6	6,8	24,4	2,5	0,3	7,0	9,1	100,0
funcionários públicos	71,0	14,9	8,1	0,5	1,8	0,2	0,0	1,6	2,0	100,0
empregados com carteira de trabalho assinada	2,9	73,9	6,7	0,7	4,2	0,5	0,1	6,6	4,6	100,0
empregados sem carteira de trabalho assinada	3,2	21,9	39,4	2,0	13,9	1,8	0,3	9,0	8,6	100,0
trabalhadores domésticos	0,5	5,6	4,9	56,5	7,4	0,3	0,0	7,3	17,6	100,0
trabalhadores por conta própria	0,4	9,1	11,0	2,7	55,0	3,0	0,3	6,9	11,6	100,0
empregadores	1,4	10,3	9,8	0,9	30,8	36,9	0,9	3,7	5,1	100,0
trabalhadores não remunerados	1,4	13,9	8,3	1,4	20,8	4,2	16,7	12,5	20,8	100,0
Homens	3,7	32,7	18,6	0,6	28,9	3,7	0,2	6,5	5,1	100,0
funcionários públicos	66,9	20,3	6,8	0,0	3,7	0,6	0,0	0,6	1,2	100,0
empregados com carteira de trabalho assinada	2,3	75,6	6,4	0,3	5,5	0,6	0,0	6,1	3,3	100,0
empregados sem carteira de trabalho assinada	1,8	24,0	41,3	0,6	16,2	2,0	0,3	7,9	5,9	100,0
trabalhadores domésticos	0,0	28,0	8,0	28,0	16,0	4,0	0,0	8,0	8,0	100,0
trabalhadores por conta própria	0,4	11,5	14,0	0,5	56,8	4,2	0,1	6,3	6,3	100,0
empregadores	1,3	11,1	9,2	0,0	30,7	39,9	0,0	5,2	2,6	100,0
trabalhadores não remunerados	3,6	17,9	3,6	0,0	25,0	3,6	14,3	17,9	14,3	100,0
Mulheres	7,4	24,5	12,2	14,0	19,2	1,2	0,5	7,7	13,6	100,0
funcionários públicos	73,3	11,7	8,9	0,7	0,7	0,0	0,0	2,1	2,5	100,0
empregados com carteira de trabalho assinada	3,7	71,6	7,0	1,2	2,5	0,3	0,1	7,3	6,2	100,0
empregados sem carteira de trabalho assinada	5,4	18,4	36,5	4,3	10,0	1,5	0,3	10,7	12,9	100,0
trabalhadores domésticos	0,5	4,9	4,7	57,4	7,1	0,1	0,0	7,3	17,9	100,0
trabalhadores por conta própria	0,4	5,3	6,4	6,2	52,2	1,2	0,5	8,0	19,9	100,0
empregadores	1,6	8,2	11,5	3,3	31,2	29,5	3,3	0,0	11,5	100,0
trabalhadores não remunerados	0,0	11,4	11,4	2,3	18,2	4,6	18,2	9,1	25,0	100,0

Fonte: PME/IBGE, 2002 a 2007.

3. Modelo teórico

Existe uma vertente na economia que estuda o bem estar social através do uso de medidas subjetivas sobre a satisfação pessoal. Uma dessas medidas de satisfação pessoal está relacionada ao trabalho do indivíduo. Logo, a utilidade individual poderia ser representada por uma função utilidade com diferentes componentes, onde cada componente estaria relacionado a uma área específica da vida do indivíduo. Por exemplo, a utilidade derivada de ter uma família, ou, a utilidade derivada de ter uma ocupação. Seguindo *Clark e Oswald (1996)*, teríamos uma função utilidade total dividida em outras funções “sub-utilidade”:

$$v = v(u, \mu) \quad (1)$$

Onde μ seria a componente que agregaria as sub-utilidades advindas de diversas outras áreas da vida do indivíduo, enquanto, u representaria a utilidade advinda do trabalho do indivíduo.

Em economia do trabalho, usualmente, não se descreve que o trabalho gera utilidade, mas apenas desutilidade (*Borjas, 1996*). Entretanto, existem vários trabalhos que mostram que o trabalhador pode ter um determinado grau de satisfação no trabalho. Este seu 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 ao ambiente de trabalho (se trabalha sozinho ou em equipe, se a empresa tem muitos ou poucos funcionários, etc.). A satisfação no trabalho, portanto, poderia ser uma *proxy* para a utilidade que o trabalhador tem na sua atividade econômica.

A utilidade no trabalho é usualmente considerada como sendo da seguinte forma:

$$u = u(y, h, i, j) \quad (2)$$

Onde y é o rendimento do trabalho, h é a jornada do trabalho, i e j representariam as características individuais e específicas da ocupação do indivíduo, respectivamente.

A análise da relação destes fatores com o grau de satisfação no trabalho é importante, pois serve como um “termômetro” do comportamento do trabalhador em relação à sua atividade bem como, da relação entre este e seu empregador. O fato de um trabalhador estar insatisfeito ou não com o seu emprego pode ser explicado por inúmeros fatores, refletindo que o “casamento” empregador-trabalhador não é perfeito. Desta forma, o fato de um trabalhador estar procurando uma nova ocupação é um indicativo de saídas futuras e, do possível aumento da rotatividade no mercado de trabalho.

Como descrito na eq. (2), acima, as características individuais influenciam o grau de satisfação alcançado no trabalho. Um trabalhador mais escolarizado possui preferências com relação à atividade que realiza completamente diferentes de um trabalhador com menor grau de instrução. 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 por estas características individuais observadas, mas também por valores subjetivos associados ao trabalho. Estes valores podem revelar prioridades e valores individuais específicos de cada um, *Clark (1997)*. A mobilidade no trabalho ocorre quando a utilidade que o trabalhador adquire em uma determinada situação no mercado de trabalho é inferior à utilidade que poderia adquirir em uma outra situação. Se um trabalhador não está satisfeito com sua ocupação, ele irá procurar uma nova forma de se inserir no mercado de trabalho ou pode até

preferir sair da força de trabalho. 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.

4. Estratégia econométrica

Neste artigo, não temos uma medida explícita de como os trabalhadores avaliam de forma subjetiva a sua ocupação. 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. 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.

Iremos estudar os aspectos que afetam este indicador de “insatisfação” do trabalhador e se esta característica influencia de forma significativa a mobilidade destes trabalhadores no ano posterior à realização da pesquisa. Ou seja, iremos mostrar o efeito do indicador de insatisfação dos trabalhadores sobre a probabilidade de ficarem desempregados ou inativos e de se tornarem trabalhadores autônomos no ano seguinte e, se este efeito é diferenciado por sexo.

Este fenômeno pode ser estudado através da aplicação de modelos de variáveis dependentes binárias. Na primeira parte, a variável dependente tem valor um para os trabalhadores ocupados insatisfeitos (tomaram providências para obter outro trabalho) e zero para os trabalhadores ocupados satisfeitos (não tomaram providências para obter outro trabalho). Investigam-se os fatores que influenciam a probabilidade do trabalhador estar insatisfeito com a sua ocupação no momento de realização da 1ª. entrevista.

Na segunda parte, inicialmente analisamos a probabilidade dos trabalhadores transitarem para a situação de inatividade ou desemprego um ano depois. A variável independente é igual a um para os trabalhadores que ficaram desempregados ou inativos no segundo momento e zero, caso contrário. Posteriormente, estudamos a probabilidade dos trabalhadores ocupados que não eram autônomos se tornarem autônomos ou empregadores. A variável dependente é igual a 1 para os trabalhadores que antes não eram trabalhadores por conta própria nem empregadores, mas que no segundo momento viraram trabalhadores por conta própria ou empregadores, e igual a zero para o caso contrário.

Nestas duas partes, utilizamos o modelo econométrico *probit*, que ao estimar esta probabilidade, mostra a relação entre as variáveis dependentes e as variáveis explicativas. Através desta análise, iremos inicialmente identificar o efeito de cada uma das variáveis explicativas separadamente, isolando o efeito das demais. Iremos, portanto, estimar a probabilidade descrita na eq. (3):

$$P(y = 1/x) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) \quad (3)$$

Onde $0 < G(z) < 1$, para todos números z reais. No modelo probit, a função não linear G é função de distribuição cumulativa normal padrão ($G(z) = \Phi(z) = \int_{-\infty}^z \phi(v) dv$).

Para analisar os determinantes da satisfação no trabalho e se existem diferenças por sexo, utilizaremos as variáveis explicativas já descritas na seção 2, relacionadas às características individuais dos trabalhadores e de sua ocupação. Os resultados desta estimação são apresentados na tabela 4 para a amostra total de ocupados, para os homens ocupados e para as mulheres ocupadas separadamente.

Para identificar se o indicador de insatisfação no trabalho afeta de forma significativa a probabilidade de transitar para inatividade ou para o desemprego (tabela 5) e para o trabalho autônomo (tabela 6), utilizamos o modelo probit e analisamos o coeficiente do indicador de insatisfação bem como a sua interação com a variável sexo. Neste caso, controlando para diversas características, nosso interesse é mostrar se a insatisfação gera mobilidade entre os trabalhadores e se existem diferenças significativas por sexo.

5. Resultados

A tabela 4 apresenta os coeficientes da estimação da probabilidade do trabalhador estar insatisfeito com a sua ocupação no momento de realização da primeira entrevista. Na segunda coluna estão os resultados para a amostra total, nas terceira e quarta colunas, os coeficientes estimados para homens e mulheres separadamente.

Na primeira linha da segunda coluna, verificamos que o coeficiente da *dummy* de gênero é positivo (0,081) e estatisticamente significativo. Após os controles por características observáveis, **os homens têm maior probabilidade de estarem insatisfeitos no trabalho do que as mulheres**. Este resultado está em conformidade com a literatura internacional que utiliza medidas subjetivas de avaliação das condições de trabalho. *Clark (2007)* aborda diferentes argumentos para o fato das mulheres estarem mais satisfeitas do que os homens, tais como, problemas relativos à seleção da amostra,⁶ às preferências específicas de homens e mulheres, bem como aos valores atribuídos a carreira profissional.

⁶ Temos o mesmo problema neste estudo, tendo em vista que analisamos apenas trabalhadores ocupados, ou seja, pré-seleccionamos uma amostra de indivíduos que já se inserem no mercado de trabalho. No caso de mulheres, este problema de seleção tende a ser ampliado. Desta forma, devemos olhar os resultados considerando este problema, e, não generalizá-los para todas as mulheres: as mulheres ocupadas já podem deter características bem particulares quando comparadas às não inseridas no mercado de trabalho.

Tabela 4: Resultados da estimação da probabilidade do trabalhador estar insatisfeito com a ocupação: amostra total, homens e mulheres

Variável dependente: estar insatisfeito	Coeficientes		
	Total	Homem	Mulher
Homem	0.081 (5.36)**		
Chefe	0.123 (8.76)**	0.028 (1.39)	0.223 (11.33)**
Idade	0.015 (2.74)**	0.015 (2.10)*	0.023 (2.75)**
Idade ao quadrado	-0.000 (6.68)**	-0.000 (4.85)**	-0.001 (5.55)**
Menos de um ano no trabalho	0.318 (21.15)**	0.354 (17.06)**	0.279 (12.72)**
Empregado informal	0.539 (29.91)**	0.648 (27.23)**	0.379 (13.55)**
Conta própria	0.541 (32.70)**	0.633 (29.44)**	0.397 (14.77)**
Empregador	0.064 (1.85)	0.135 (3.22)**	-0.029 (0.46)
No. de horas trabalhadas	-0.012 (24.32)**	-0.011 (14.65)**	-0.015 (20.28)**
Rendimento-hora	-0.006 (17.93)**	-0.006 (13.85)**	-0.005 (10.85)**
Construção	0.268 (9.84)**	0.234 (7.41)**	0.008 (0.08)
Comércio	0.098 (4.52)**	0.064 (2.21)*	0.097 (2.87)**
Serviços prestados às empresas	0.177 (7.52)**	0.191 (6.38)**	0.096 (2.46)*
Administração pública	0.201 (8.70)**	0.184 (5.42)**	0.137 (4.07)**
Serviços domésticos	0.550 (18.67)**		
Outros serviços	0.105 (4.75)**	0.098 (3.35)**	0.075 (2.17)*
Outras atividades	0.131 (1.62)	0.149 (1.67)	-0.230 (1.03)
4 a 7 anos de estudo	0.071 (2.81)**	0.111 (3.33)**	0.029 (0.73)
8 a 10 anos de estudo	0.082 (3.05)**	0.134 (3.77)**	0.032 (0.76)
11 ou mais	0.295 (11.48)**	0.301 (8.84)**	0.301 (7.53)**
Salvador	0.241 (9.54)**	0.193 (5.54)**	0.287 (7.73)**
Belo Horizonte	0.003 (0.12)	-0.045 (1.43)	0.052 (1.52)
Rio de Janeiro	-0.071 (3.11)**	-0.095 (3.12)**	-0.034 (0.98)
São Paulo	-0.136 (5.82)**	-0.163 (5.19)**	-0.104 (2.95)**
Porto Alegre	-0.190 (7.51)**	-0.236 (6.90)**	-0.151 (4.00)**
Constante	-1.356 (12.02)**	-1.343 (8.88)**	-1.333 (7.85)**
Observações	100.242	55.871	44.371

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PME 2002 a 2007.

Valor absoluto da estatística z em parênteses.

* significativa a 5%; ** significativa a 1%.

Nota: Os grupos de referência são: não chefe; emprego formal (empregado com carteira e funcionário público); indústria; até 3 anos de estudo; Recife.

Analisando as demais variáveis explicativas, tanto para a amostra total quanto para as desagregações por sexo, verificamos que em geral, não existem muitas diferenças em termos de significância ou sinal dos coeficientes.

Tanto para o total de trabalhadores como para as mulheres, ser chefe tem efeito positivo sobre a probabilidade de estar insatisfeito no trabalho. Observamos que este efeito não é significativo para os homens, apenas para o total e para as mulheres. Provavelmente, mulheres que acumulam a função de chefe de família com o exercício de uma atividade profissional podem se sentir mais sobrecarregadas e insatisfeitas em cumprir este duplo papel.

A variável idade tem coeficiente positivo sugerindo que trabalhadores mais velhos têm maior probabilidade de estarem insatisfeitos com seus postos de trabalho. O coeficiente negativo do termo quadrático, entretanto, mostra que a curva de satisfação no trabalho tem o formato de U invertido, ou seja, aumenta até uma determinada idade e depois se reduz.

O nível de escolaridade aumenta o grau de exigência dos trabalhadores. Os ocupados com mais de 4 anos de estudo têm maior probabilidade de estarem em busca de outro trabalho do que os que têm menos de 4 anos de estudo. As diferenças com relação aos menos escolarizados são maiores para os trabalhadores com mais de 11 anos de estudos. Destacamos que para as mulheres, apenas o coeficiente referente ao maior nível de escolaridade (mais de 11 anos de estudo) é significativo, mostrando que o grau de exigência com relação a uma ocupação é maior para as mais escolarizadas apenas. Se, por um lado, a procura por outro trabalho indica certa insatisfação com a ocupação atual, por outro, mostra que a percepção do trabalhador é que ele pode conseguir um trabalho melhor, que tende a aumentar com a educação.

Os trabalhadores com menos tempo de trabalho se mostram mais insatisfeitos do que os ocupados há mais de um ano no mesmo trabalho. A informalidade – definida como trabalhadores por conta própria, empregados sem carteira de trabalho assinada e trabalhadores não remunerados – é um fator de insatisfação no trabalho, tanto para homens como para mulheres.

Jornada de trabalho e rendimentos-hora têm relações negativas e estatisticamente significativas com insatisfação no trabalho. Outras características do posto de trabalho como setor de atividade também exercem influência sobre a satisfação no trabalho. Todos os setores apresentam coeficientes positivos e significativos em relação à indústria (referência), com exceção do agrupamento de setores “outras atividades” e do setor de construção civil para as mulheres.⁷

Na tabela 5, estimamos os coeficientes da probabilidade do trabalhador estar inativo ou desempregado um ano depois da realização da 1ª. entrevista. Como pode ser visto, o coeficiente de interesse, indicador de insatisfação com relação à ocupação no momento de realização da 1ª. entrevista, é positivo e significativo para todas as três especificações, não sendo muito reduzido quando os controles de características individuais dos trabalhadores são inseridos. Ou seja, **trabalhadores insatisfeitos têm uma maior probabilidade de se encontrarem inativos ou desempregados no ano seguinte à realização da primeira entrevista.**

⁷ Nas regressões separadas de homens e mulheres, o coeficiente referente ao setor “serviços domésticos” não foi estimado tendo em vista que quase todos trabalhadores ocupados nesta atividade são do sexo feminino (97%).

Este efeito é reduzido para os homens. Como mostra a especificação 3, a interação como sexo é significativa e negativa. O grau de insatisfação no trabalho aumenta a probabilidade de inatividade e desemprego de forma menos intensa para os homens do que para as mulheres. Este resultado mostra que as preferências com relação à permanência na ocupação e na força de trabalho diferem entre os sexos quando há insatisfação no trabalho. Como já visto na análise descritiva, o percentual de mulheres insatisfeitas com a ocupação e que migram para a inatividade ou o desemprego é superior ao dos homens.

Os demais controles desta regressão seguem os resultados esperados:

- Quanto maior o nível educacional, menor a probabilidade de ficar inativo ou desempregado;
- Para trabalhadores de faixas etárias mais avançadas, a probabilidade de ser inativo ou desempregado aumenta;
- A probabilidade de estar desempregado ou inativo é menor para os trabalhadores que moram nas regiões mais desenvolvidas economicamente, como São Paulo e Rio de Janeiro;
- Todos os trabalhadores têm uma probabilidade maior de ficarem inativos ou desempregados em relação aos funcionários públicos, contudo, este efeito é mais forte para os que estavam inseridos nas ocupações de pior qualidade, como trabalhadores não remunerados ou empregados sem carteira de trabalho assinada.

Por fim, a tabela 6 apresenta os coeficientes da probabilidade do trabalhador abrir o seu próprio negócio, como conta própria ou empregador, no ano seguinte. A insatisfação com relação à ocupação no momento de realização da 1ª. entrevista tem efeito positivo e significativo sobre a probabilidade do trabalhador iniciar o seu próprio negócio no ano seguinte, como pode ser visto na primeira linha das especificações 1, 2 e 3 da tabela 6. À medida que inserimos mais controles na regressão este efeito é reduzido contudo permanece positivo e significativo.

Ao contrário do encontrado para a probabilidade de transitar para a situação de desemprego ou inatividade, a interação da *dummy* de sexo com o indicador de insatisfação não foi significativa na estimação da probabilidade do trabalhador se tornar autônomo. Ou seja, a insatisfação na ocupação não tem efeitos diferenciados para homens ou para as mulheres quando consideramos a transição para o trabalho autônomo. Apesar dos homens terem uma probabilidade maior de se tornarem trabalhadores autônomos do que as mulheres, (pois o coeficiente da *dummy* que indica o sexo é positivo e significativo tanto na especificação 2 quanto na especificação 3), o efeito da insatisfação com a ocupação não reforça este efeito.

Ou seja, a insatisfação com relação à ocupação parece ser muito mais importante para diferenciar homens e mulheres quando consideramos a transição para inatividade ou para o desemprego.

As outras variáveis desta regressão utilizadas como controle apontam para um aumento da probabilidade de desenvolver atividades autônomas com o avanço da idade e uma menor chance de se tornar trabalhador por conta própria ou empregador com o aumento da escolaridade. Em termos regionais a probabilidade de ser conta própria ou empregador é maior para os trabalhadores que moram em Porto Alegre e Recife (categoria omitida).

Tabela 5: Resultados da estimação da probabilidade do trabalhador ficar desempregado ou inativo

Variável dependente: probabilidade de ficar desempregado ou inativo	Coeficientes		
	(1)	(2)	(3)
Insatisfeito	0.254	0.249	0.244
	(14.78)**	(14.37)**	(10.02)**
homem		-0.352	-0.365
		(34.31)**	(30.98)**
insatisfeitoxhomem			-0.097
			(2.72)**
4 a 7 anos de estudo			-0.074
			(3.89)**
8 a 10 anos de estudo			-0.113
			(5.48)**
11 anos de estudo ou mais			-0.304
			(15.89)**
Idade			0.008
			(14.93)**
Salvador			-0.168
			(7.34)**
Belo Horizonte			-0.148
			(7.69)**
Rio de Janeiro			-0.454
			(23.13)**
São Paulo			-0.264
			(13.92)**
Porto Alegre			-0.153
			(7.68)**
empregado com carteira			0.528
			(20.55)**
empregado sem carteira			0.820
			(29.52)**
trabalhador doméstico			0.641
			(20.79)**
Conta própria			0.732
			(27.96)**
Empregador			0.313
			(9.14)**
Não remunerado			0.941
			(17.50)**
2003			-0.059
			(3.74)**
2004			-0.090
			(5.73)**
2005			-0.104
			(6.63)**
2006			-0.121
			(5.96)**
Constante	-1.245	-1.068	-1.513
	(232.82)**	(147.43)**	(34.83)**
Observações	107066	107066	106861

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PME 2002 a 2007.

Valor absoluto da estatística z em parênteses.

* significante a 5%; ** significante a 1%

Nota: Os grupos de referência são: mulher, até 3 anos de estudo, Recife, ser funcionário público e o ano de 2002.

Tabela 6: Resultados da estimação da probabilidade do trabalhador se tornar conta própria ou empregador

Variável dependente: probabilidade de se tornar conta própria ou empregador	Coeficientes		
	(1)	(2)	(3)
Insatisfeito	0.106	0.110	0.082
	(4.64)**	(4.78)**	(2.19)*
homem		0.196	0.182
		(14.43)**	(12.73)**
insatisfeitoxhomem			0.069
			(1.45)
4 a 7 anos de estudo			-0.002
			(0.08)
8 a 10 anos de estudo			-0.034
			(1.26)
11 anos de estudo ou mais			-0.128
			(5.32)**
Idade			0.026
			(4.84)**
idade ao quadrado			-0.000
			(4.51)**
Salvador			-0.062
			(2.00)*
Belo Horizonte			-0.003
			(0.11)
Rio de Janeiro			-0.068
			(2.69)**
São Paulo			-0.005
			(0.18)
Porto Alegre			0.046
			(1.74)
2003			-0.027
			(1.36)
2004			-0.077
			(3.90)**
2005			-0.060
			(3.07)**
2006			-0.094
			(3.65)**
Constante	-1.678	-1.794	-2.231
	(243.83)**	(164.80)**	(19.12)**
Observações	107100	107100	106895

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PME 2002 a 2007.

Valor absoluto da estatística z em parênteses.

* significante a 5%; ** significante a 1%

Nota: Os grupos de referência são: mulher, até 3 anos de estudo, Recife e o ano de 2002.

5. Considerações finais

A satisfação no trabalho é um aspecto relevante sobre a qualidade do casamento entre oferta e demanda de trabalho que explica fenômenos como desemprego e rotatividade no mercado de trabalho. No Brasil, cerca de 8% dos trabalhadores ocupados estão insatisfeitos com seus postos de trabalho, pois buscam outra ocupação. Quando analisamos apenas os dados descritivos da amostra, verificamos que não há diferenças significativas entre homens e mulheres em termos de incidência da “insatisfação” no mercado de trabalho. Cerca de 7,6% dos homens tomaram providência para conseguir trabalho estando ocupados, enquanto que para as mulheres este percentual foi de 8,3%. Na análise descritiva também mostramos que a insatisfação com relação ao trabalho atual levou a uma mudança na posição na ocupação nos 12 meses posteriores. Os trabalhadores insatisfeitos mudam mais de ocupação, sobretudo os que estão inseridos de forma informal no mercado de trabalho, onde o grau de permanência na mesma ocupação um ano depois é menor.

Parte dessas diferenças entre homens e mulheres no tocante à satisfação no trabalho e à posterior mudança ocupacional está sendo influenciada pelas suas características individuais e das ocupações nas quais estão inseridos. Através da análise econométrica, ao controlarmos por diversos destes fatores, mostramos que os homens têm uma probabilidade maior de estarem insatisfeitos com a sua ocupação do que as mulheres. O coeficiente estimado da variável *dummy* sexo foi negativo e significativo para a amostra total.

Os resultados também mostraram que os trabalhadores que estão inseridos na atividade econômica de forma mais precária, ou seja, com relações de trabalho informais, com rendimentos de trabalho menores, com menor tempo de permanência na ocupação, em setores tais como construção civil, são os que mais procuram por uma nova ocupação. Estes trabalhadores serão mais vulneráveis às situações de desemprego e inatividade, podendo contribuir para um aumento potencial da rotatividade do mercado de trabalho.

Na análise econométrica também mostramos que o grau de insatisfação com o trabalho no momento de realização da primeira entrevista tem o efeito de aumentar a probabilidade do trabalhador ficar inativo ou desempregado 12 meses depois. Este efeito é diferenciado para homens e mulheres, sendo mais forte para as trabalhadoras.

Já com relação a probabilidade do trabalhador abrir seu próprio negócio, seja como empregador ou trabalhador por conta-própria, mostramos que a insatisfação tem um efeito positivo. Ou seja, trabalhadores que no momento de realização da primeira entrevista não estavam inseridos na atividade econômica como autônomos, aumentam a sua probabilidade de virarem trabalhadores por conta própria ou empregadores no ano seguinte se estiverem insatisfeitos com o seu trabalho. Este efeito, contudo, não é diferenciado por sexo, ao contrário do resultado encontrado na transição para inatividade ou desemprego. A insatisfação com relação à ocupação parece ser muito mais importante para diferenciar homens e mulheres quando consideramos a transição para inatividade ou para o desemprego.

6. Referências bibliográficas

- Clark, A. (1997). *Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?* **Labour Economics** 4, pp. 341-372.
- Machado, D.C. ; Fontes, A.F (1999). *Trabalho por conta-própria: uma opção satisfatória para os trabalhadores da Região Metropolitana do Rio de Janeiro?* . **Boletim O Mercado de Trabalho do Rio de Janeiro Conjuntura e Análise**, Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, v. 6.
- IBGE. *Microdados da Pesquisa Mensal do Emprego*, vários anos.
- Machado, D.C., Machado, A.F. (2007). *Um aspecto da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas: a análise do desejo de trabalhar horas adicionais.* **Anais do X Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET**, Salvador, nov.
- Pero, V. , Fontes, A. (2008). *Trabalho por conta-própria e mobilidade de renda no Rio de Janeiro.* **Mimeo**.
- Pero, V. ; Urani, André . *Os Trabalhadores Informais Querem um Emprego com Contrato Formal de Trabalho?*. In: III Encontro da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 1993, Rio de Janeiro. **Anais do III Encontro da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho**, 1993.
- Ribas, R.P. , Soares, S.S.D. (2007). *Sobre o Painel da PME.* **Mimeo**.
- Sousa-Poza, A. A. ; Sousa-Poza, A. (2007). *The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: an analysis for Switzerland.* **The Journal of Socio-Economics** 36, pp. 895-913.
- Vasileiou, E. ; Theodossiou, I. (2007). *Making the risk of job loss a way of life: does it affect job satisfaction?* **Research in Economics** 61, pp. 71-83.
- Wooldridge, J. (2006). *Introdução à Econometria: uma abordagem moderna*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.