

# PERCEPÇÃO E HETEROGENEIDADE NA AVALIAÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO: UMA INVESTIGAÇÃO PARA O TRABALHO DECENTE

VICTOR RODRIGUES DE OLIVEIRA \*

## Resumo

O objetivo deste artigo é decompor a satisfação do trabalho em dois componentes, permitindo o controle do efeito da incerteza e da percepção na avaliação do trabalho decente. Para tanto, utilizamos a abordagem dos modelos CUB (*Combination of discrete Uniform and shifted Binomial distributions*) e desagregamos os resultados por gênero. A partir dos dados da PNAD 2015 observamos que o viés de desejabilidade social é importante na composição do *rating* de satisfação, sendo seguido pelos componentes de percepção e de incerteza. Em adição a esses efeitos, identificamos que a experiência no mercado de trabalho e a prática de atividades físicas reduzem a incerteza no processo decisório. Nossas evidências também apontam que a percepção de satisfação é maior entre os chefes de família e aqueles com maior experiência no emprego atual.

**Palavras-chave:** satisfação do trabalho; trabalho decente; modelos CUB.

## Abstract

This article documents the degree of satisfaction of Brazilian workers for different dimensions of decent work. Then, it breaks down satisfaction into two components, allowing control of the effect of uncertainty and perception in the response process. From the PNAD 2015 data, we observed that the bias of social desirability is important in the composition of the satisfaction rating, being followed by the feeling and uncertainty components. In addition to these effects, we identified that the experience in the labor market and the practice of physical activities reduce uncertainty in the decision-making process. Our evidence also points out that the perception of satisfaction is higher among heads of households and those with more experience in the current job.

**Keywords:** job satisfaction; decent work; CUB models.

**JEL classification:** I21, D61, C21

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1980-5330.v27i2p225-261>

---

\* Universidade Federal do Paraná. Departamento de Economia. E-mail: victor5491@gmail.com

## 1 Introdução

Durante muitos anos a discussão sobre *job satisfaction*, enquanto objeto de uma extensa literatura sociológica e de psicologia industrial<sup>1</sup>, foi muito limitada em economia. Hamermesh (1977), Freeman (1978) e Borjas (1979) foram os primeiros economistas a enfatizar esse ponto e considerar o grau de satisfação laboral como uma variável econômica relevante. Mas essas contribuições foram tratadas como curiosidades intelectuais e atraíram pouca atenção nas décadas de 1970 e 1980. Como exposto em Freeman (1978), a negligência com o estudo sobre a satisfação do trabalho refletiria o viés decorrente do uso de variáveis subjetivas – variáveis que mensuram “o que as pessoas dizem” em vez de “o que as pessoas fazem”.

A definição de satisfação do trabalho em psicologia industrial diz respeito a um “estado emocional positivo resultante da avaliação do trabalho de alguém” (LOCKE, 1976). De forma semelhante, “a satisfação no trabalho é simplesmente como as pessoas se sentem a respeito de seu trabalho e dos diferentes aspectos de seu trabalho. É até que ponto as pessoas gostam (satisfação) ou não gostam (insatisfação) de seus empregos” (SPECTOR, 1997).

As duas definições expostas destacam, de forma patente, o principal problema na interpretação das respostas às questões de satisfação: que elas dependem não apenas das circunstâncias objetivas em que um indivíduo se encontra, mas também de seu estado psicológico e, portanto, das aspirações, da disposição para expressar descontentamento e das alternativas hipotéticas às quais o trabalho atual é comparado. Ao refletir fatores subjetivos, a avaliação do trabalho é mais complexa do que as variáveis econômicas usuais e requer uma análise mais cuidadosa.

As opiniões das pessoas, quando requeridas a avaliar um objeto, derivam de um mecanismo cognitivo que traz de volta memórias de eventos passados, experiências recentes e sensações temporárias. A combinação de tais elementos é sem dúvida uma variável latente e a resposta observada pode ser resumida brevemente como adversa, indiferente ou uma atitude favorável em relação ao item investigado. Esse processo de avaliação é afetado por dois componentes: (i) a atratividade ou repulsão em relação ao item investigado e ao intervalo da escala (*feeling*), doravante componente de percepção; e (ii) a influência de um conjunto de fatores de perturbação, doravante componente de heterogeneidade.

Tendo em vista as razões acima expostas, nossa contribuição à literatura é entender a natureza do processo de avaliação do grau de satisfação dos diferentes aspectos que compõem o trabalho. Em particular, focamos nas dimensões<sup>2</sup> que constituem o trabalho decente. O conceito de trabalho decente, usado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), se aplica para expressar a promoção das normas internacionais do trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social e a promoção do diálogo social tripartido (ou seja, envolvendo trabalhador, empregador e governo)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Para detalhes, ver Locke (2004).

<sup>2</sup> São elas: nível do salário e dos complementos/gratificações salariais; valor do auxílio-alimentação; jornada de trabalho; avaliação da flexibilidade de horário; processo de capacitação profissional; promoção de igualdade de oportunidade e de tratamento no ambiente de trabalho; salubridade e segurança no trabalho; e benefícios sociais complementares.

<sup>3</sup> Inclusive o trabalho decente constitui um dos objetivos do desenvolvimento sustentável, da Or-

Além das medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento do desemprego, a noção de trabalho decente propõe a superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias subjuguem a situação de pobreza ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Essa definição, cabe destacar, afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e à noção de direitos fundamentais no trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva<sup>4</sup>.

De modo a cumprir esse objetivo é utilizada a abordagem dos modelos CUB (*Combination of discrete Uniform and shifted Binomial distributions*), que são capazes de internalizar o processo de discretização de uma variável latente contínua. O interesse nesse procedimento decorre da simplicidade dos parâmetros e de sua interpretação no processo de escolha. Com efeito, tal método permite: (i) modelar explicitamente o componente de heterogeneidade; (ii) detectar similaridades e a presença de *clusters* no comportamento de subgrupos; (iii) avaliar se as alterações dos parâmetros do modelo podem ser atribuídas a uma intervenção de política pública; e (iv) investigar a trajetória dos parâmetros ao longo do tempo para observar a dinâmica da percepção e/ou da heterogeneidade dos entrevistados sobre o item avaliado.

Para cada uma das dimensões do trabalho decente, é separada e mensurada a importância do componente de heterogeneidade e do componente de percepção. Esses itens são parametrizados de maneira parcimoniosa por uma mistura de distribuições discretas com apenas dois parâmetros, cuja interpretação está relacionada a componentes latentes que afetam as escolhas humanas.

A literatura sobre *job satisfaction* é ampla<sup>5</sup>. Contudo, estudos sobre os componentes do grau de satisfação ainda são escassos. Um dos primeiros trabalhos que procurou mensurar a importância dos componentes de percepção e de heterogeneidade é o estudo de Gambacorta e Iannario (2013). Os autores fizeram uma análise empírica dos determinantes da satisfação do trabalho na Itália usando dados do *Survey on Household Income and Wealth* para o ano de 2006. Foi observado um alto nível de satisfação e baixa incerteza (heterogeneidade) com as condições de trabalho. As estimativas também indicaram que empregos que exigem menos experiência laboral tiveram um efeito negativo na satisfação, provavelmente devido à presença de um trabalho não estimulante.

No mesmo sentido, a partir de um questionário com 14 aspectos das relações de trabalho, Capecchi e Piccolo (2016), com base em uma amostra de graduados italianos observados em 2008 e 2013 em diversos setores econômicos, confirmaram que a importância relativa do componente de heterogeneidade é maior para as mulheres; também observaram maior satisfação média quando comparadas aos homens; e o aumento da renda reduz a heterogeneidade nas respostas.

---

ganização das Nações Unidas, ao versar sobre a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

<sup>4</sup>Para informações adicionais, ver Ghai (2006).

<sup>5</sup>Podemos citar os estudos de Akerlof *et al.* (1988), Clark (1996), Clark e Oswald (1996), Clark (1997), Clark, Georgellis e Sanfey (1998), Sousa-Poza e Sousa-Poza (2000a,b), Ward e Sloane (2000), Hamermesh (2001), Clark (2001), Shields e Price (2002), Lévy-Garboua e Montmarquette (2004), Bender, Donohue e Heywood (2005), Gazioglu e Tansel (2006), Ghinetti (2007), Clark, Kristensen e Westergård-Nielsen (2009), Jones *et al.* (2009), Sell e Cleal (2011), Card *et al.* (2012), Gambacorta e Iannario (2013), Clark (2018) e Perugini e Vladislavljević (2019).

Punzo, Castellano e Buonocore (2018) analisaram a satisfação do trabalho para França, Alemanha, Itália e Reino Unido em 2010. Por meio do *European Working Conditions Survey*, os autores encontraram que até 80% do grau de satisfação do trabalho é “direcionado” pelo componente de heterogeneidade, de tal maneira que a natureza subjetiva do processo de avaliação deve ser modelada explicitamente.

No cenário brasileiro, poucos são os estudos sobre satisfação no trabalho. Monte (2012) encontrou que o efeito da insatisfação do trabalho sobre a rotatividade do trabalho difere em função do gênero, idade, nível de escolaridade, tipo de contrato de trabalho e estabilidade. Especificamente, foi observado que a mobilidade *job-to-job* é afetada pelo nível de satisfação do trabalho, enquanto a mobilidade do emprego para outros estados ocupacionais não é, sugerindo que as características pessoais dos empregados podem levá-los a mudar de emprego ou possivelmente para buscar melhores oportunidades de trabalho.

A partir de informações da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), no período 2002 a 2007, Machado e Silva (2014) mostraram que os homens têm maior probabilidade de ficar insatisfeitos com sua ocupação do que as mulheres no Brasil. Além disso, trabalhadores com relações de trabalho informais, com rendimentos menores e com menor tempo de permanência na empresa são os que mais procuram por uma nova ocupação, podendo elevar a rotatividade do mercado de trabalho.

Nenhum desses estudos anteriores deu ênfase ao efeito do gênero sobre os níveis de satisfação do trabalho. Para suprir essa lacuna, Monte (2019) investiga o efeito causal do gênero do trabalhador na determinação do grau de insatisfação com o trabalho utilizando os dados da PME entre 2011 e 2014. As evidências apontaram para um efeito positivo de ser mulher na insatisfação com o trabalho, que é robusto aos diferentes métodos de estimação. O fato de as mulheres estarem mais insatisfeitas, procurando um novo emprego, pode indicar que elas almejam melhores oportunidades de emprego e crescimento profissional no mercado de trabalho.

A despeito dos estudos supracitados, não há literatura específica para o Brasil sobre a natureza dos componentes do grau de satisfação com o trabalho (heterogeneidade e percepção), principalmente em razão da inexistência, por muitos anos, de dados subjetivos sobre a satisfação do trabalho. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015 conta com um suplemento que permite suprir essa carência, coletando informações sobre as relações de trabalho e a satisfação do emprego em diferentes dimensões. Em virtude das diferenças de gênero no tocante à avaliação da satisfação do trabalho, as estimativas do presente estudo foram produzidas separadamente para homens e mulheres.

Nossos resultados indicam que muitas pessoas enfrentam pressão social para se abster de admitir ou agir de acordo com suas reais percepções e sentimentos acerca de um aspecto do trabalho. Constata-se que a prática de exercícios físicos – variável *proxy* para o bem-estar geral – e a experiência no mercado de trabalho reduzem a heterogeneidade. Os determinantes da percepção variam com a dimensão do trabalho decente e com o gênero. Notadamente, entre os homens, ser chefe de família e trabalhar há mais tempo na empresa atual aumenta a satisfação quanto ao salário; entre as mulheres se destacam a importância da idade, da escolaridade e da experiência na formação do grau de satisfação com relação ao nível salarial. Um maior capital humano implica

em uma maior satisfação quanto à flexibilidade de horários.

O artigo é organizado como segue. A seção 2 descreve o processo de tomada de decisão por parte de um indivíduo. As seções 3.1 e 3.2 descrevem a abordagem empregada e a base de dados utilizada, respectivamente. A seção 4.1 apresenta uma perspectiva sobre a satisfação do trabalho para diferentes indicadores; a seção 4.2 quantifica os componentes de percepção e de heterogeneidade; a seção 4.3 explora os determinantes desses componentes. Por fim, a seção 5 apresenta as principais conclusões.

## 2 O Processo de Tomada de Decisão

O principal problema na análise da satisfação do trabalho diz respeito à coleta dessas informações, pois as perguntas usadas para quantificar esse fenômeno procuram mensurar uma variável latente contínua por meio de uma escala discreta de avaliação<sup>6</sup>. Nessa perspectiva, a interseção entre a psicologia e a metodologia de realização de *surveys* é uma ferramenta útil para determinar como o processamento de informações dos entrevistados influencia sua resposta a determinado questionamento e a qualidade dos dados coletados<sup>7</sup>.

O uso do grau de satisfação laboral, como medida de qualidade das condições do ambiente de trabalho, sofre de um viés devido à presença de mecanismos psicológicos que afetam o comportamento humano<sup>8</sup>. Diferentes fatores podem influenciar o processo que leva os entrevistados a traduzirem seu julgamento em uma resposta ordenada.

Alguns autores argumentam que quando as questões dizem respeito a comportamentos autorreportados, a sentimentos ou a traços de personalidade, as respostas fornecidas podem ser consideradas positivas por outros indivíduos – *social-desirability bias* (ARNOLD; FELDMAN; PURBHOO, 1985).

Além disso, a escala de respostas pode ser vista de forma diferente por indivíduos com características sociodemográficas distintas<sup>9</sup>, por exemplo, porque seus hábitos os impõe que nunca sejam muito otimistas/pessimistas em relação a itens específicos (KRISTENSEN; JOHANSSON, 2008).

Igualmente, é possível que as informações relatadas em entrevistas orais sejam, em média, mais otimistas do que aquelas registradas em questionários manuais (CONTI; PUDNEY, 2011). Os resultados também podem ser viesados devido à presença de diferentes membros da família durante a entrevista, à falta de atenção do respondente, ou a outros mecanismos psicológicos que podem afetar o comportamento do entrevistado (HOLBROOK; GREEN; KROSINICK, 2003; BIANCOTTI; D'ALESSIO; NERI, 2008; DAVIS, 2009).

Inclusive, tem sido defendido que os respondentes são propensos a selecionar a resposta adotando um comportamento “*satisficing*”, escolhendo uma resposta adequada que pode não ser a ideal, na tentativa de minimizar o “custo” associado à pergunta (CAPLIN; DEAN; MARTIN, 2011).

<sup>6</sup>De forma semelhante, esse problema pode ser visto como falta de informação. Ou seja, o pesquisador não conhece a forma funcional da função resposta que caracteriza a relação entre a escala ordinal e o conceito latente (OSWALD; POWDTHAVEE, 2008).

<sup>7</sup>Para detalhes, ver Hines (1993), Tourangeau, Rips e Rasinski (2000), Belli, Conrad e Wright (2007), Willis (2008) e Van der Maas *et al.* (2011).

<sup>8</sup>De fato, a heterogeneidade nas escalas utilizadas para avaliar o grau de satisfação é um problema geral que afeta todas as medidas de autorrelato (STEVENSON; WOLFERS, 2009; BOND; LANG, 2019).

<sup>9</sup>Isso se aplica sobretudo a questionários implementados em muitos países, porque fatores culturais podem influenciar a escolha entre vários itens da escala de resposta.

Nesse cenário, a avaliação de um indivíduo sobre um objeto é a composição de dois elementos, o componente de percepção e o componente de heterogeneidade, que resultam de duas abordagens diferentes que os indivíduos podem seguir para expressar seu julgamento e que não são necessariamente consecutivos, mas possivelmente coexistem no processo decisório (PD) (D'ELIA; PICCOLO, 2005).

A abordagem da percepção consiste em um processo chamado *feeling path*, que percorre cada um dos pontos da escala. A cada passo é dado um juízo elementar, que leva a uma classificação provisória, de modo que a última classificação  $r_T$  resulta do acúmulo desses juízos. A abordagem da heterogeneidade, por seu lado, está relacionada à formulação de uma classificação em um ambiente disperso. No entanto, para cada resposta, não sabemos se o respondente decidiu de acordo com a primeira ou a segunda abordagem.

Assim, supomos que a resposta expressa pelo entrevistado é derivada a partir de uma ponderação dos dois componentes. Suponha que  $r$  seja igual à última avaliação  $r_T$  dada sobre como o indivíduo se sente em relação ao objeto ou a avaliação  $q$  supondo incerteza por parte do indivíduo. Formalmente,  $r_T$  é a última classificação de uma sequência passo a passo de  $T$  ratings intermediários  $r_1, \dots, r_T$ , que são realizações de uma sequência de variáveis aleatórias  $\mathcal{R}_1, \dots, \mathcal{R}_T$ . Formalmente:

$$\mathcal{R}_t = d(W_t) = d(f(X_1, \dots, X_t)), \quad t = 1, \dots, T \quad (1)$$

em que  $d(\cdot)$  é uma função "Likertizadora", mapeando o domínio de  $W_t$  dentro do espaço  $(1, \dots, m)$ ,  $f(\cdot)$  é uma função cumulativa que mapeia o produto cartesiano dos domínios de  $X_1, \dots, X_t$  no  $\mathbb{R}$  e  $X_1, \dots, X_t$  é uma sequência de variáveis aleatórias independentes e identicamente distribuídas que descrevem os julgamentos básicos formulados ao longo da escala de avaliação até o passo  $t$ . Por seu turno, seguindo a abordagem de heterogeneidade do PD, a resposta é dada por uma classificação  $q$  extraída de uma variável aleatória  $\mathcal{Q}$  com domínio  $(1, \dots, m)$ , independente de  $\mathcal{R}_T$ . O rating final observado  $r$  é a realização de uma variável aleatória  $\mathcal{R}$  definida como uma mistura de  $\mathcal{R}_T$  e  $\mathcal{Q}$  com peso  $\pi$ , de modo que:

$$r = \begin{cases} r_T & \text{com peso } \pi, \\ q & \text{com peso } 1 - \pi. \end{cases} \quad (2)$$

Com base nisso, o modelo proposto pode ser sumarizado como segue.

1. Julgamentos elementares: uma sequência *i.i.d.* de variáveis aleatórias  $X_1, \dots, X_T$  com domínios  $\mathcal{D}_{X_1}, \dots, \mathcal{D}_{X_T}$  gera  $T$  julgamentos elementares  $x_1, \dots, x_T$  progressivamente expressos ao longo de  $T$  passos.
2. Função cumulativa: em cada passo  $t$ , uma função  $f: \mathcal{D}_{X_1}, \dots, \mathcal{D}_{X_T} \rightarrow \Psi_t \subseteq \mathbb{R}$  sumariza os  $t$  pretéritos julgamentos elementares (por exemplo, pelo somatório). Assume-se que  $f$  seja uma função cumulativa, isto é, requer-se que ela obedeça a seguinte propriedade:  $\Psi_t \subseteq \Psi_{t+1}, \forall t$ .
3. Julgamentos acumulados: uma sequência de variáveis aleatórias  $W_1, \dots, W_T$ ,  $W_T = f(X_1, \dots, X_T)$ , com domínios  $\mathcal{D}_{W_1} \equiv \Psi_1, \dots, \mathcal{D}_{W_T} \equiv \Psi_T$  originada ao longo dos  $T$  passos do PD com  $T$  correspondentes realizações  $w_1, \dots, w_T$ ,  $w_t = f(x_1, \dots, x_t)$ , é chamada de julgamentos acumulados.

4. Função “Likertizadora”: em cada passo  $t$ , uma função não decrescente  $d: \mathcal{D}_{W_T} \rightarrow (1, \dots, m)$  transforma  $w_t$  em um *rating* provisório. Note que da definição de função cumulativa deriva-se que  $\mathcal{D}_{W_1} \subseteq \dots \subseteq \mathcal{D}_{W_T}$ . Logo,  $d$  sempre pode ser computada no domínio de  $W_t$  para todo  $t$ .
5. *Ratings* provisórios: uma sequência de variáveis aleatórias  $\mathcal{R}_1, \dots, \mathcal{R}_T$ ,  $\mathcal{R}_T = d(W_T)$ , com domínio no espaço  $(1, \dots, m)$ , é então originada ao longo dos  $T$  passos do *feeling path* com  $T$  correspondentes realizações  $r_1, \dots, r_T$ ,  $r_t = d(w_t)$ .
6. Componente de heterogeneidade: um valor  $q$ , chamado julgamento sob incerteza, é gerado por uma variável aleatória  $\mathcal{Q}$  com domínio  $\mathcal{D}_{\mathcal{Q}} \equiv (1, \dots, m)$ .

A composição dos componentes de percepção e de heterogeneidade do PD é formalizada por uma variável aleatória  $\mathcal{R}$  com domínio no espaço  $(1, \dots, m)$ , cuja distribuição é dada por uma mistura de  $\mathcal{R}_T$  e de  $\mathcal{Q}$  com peso  $\pi$ . O *rating* expresso derivado desse PD é uma realização de  $\mathcal{R}$ . Essa estrutura de tomada de decisão pode ser expressa por meio de um modelo de mistura do tipo CUB (*Combination of a discrete Uniform and a shifted Binomial*). Esses modelos derivam de um PD com  $T = m - 1$ .

Especificamente, as variáveis  $X_t, t = 1, \dots, T$ , seguem uma distribuição Bernoulli com parâmetro  $1 - \xi$ , em que  $\xi \in [0, 1]$ , ou seja,  $X_t \sim B(1 - \xi)$ . Assim, cada julgamento elementar consiste em uma resposta 0–1, com 0 significando discordância em relação ao objeto que está sendo avaliado e 1 significando concordância. Note que  $1 - \xi$  corresponde a probabilidade de obter um julgamento elementar favorável na  $t$ -ésima etapa da avaliação.

A função cumulativa  $f$  é aditiva, isto é,  $W_t = X_1 + \dots + X_t$  e como consequência,  $W_t$  segue uma distribuição Binomial com parâmetros  $t$  e  $1 - \xi$ , isto é,  $W_t \sim B(t, 1 - \xi)$ . Desse modo, o julgamento acumulado  $w_t$  é dado pelo número de julgamentos elementares favoráveis até o  $t$ -ésimo passo. Disso decorre que a função tem o domínio  $\mathcal{D}_{W_T} = (0, 1, \dots, m - 1)$ , de tal modo que o *rating* provisório  $r_t$  é dado por  $r_t = w_t + 1$ . Logo, a variável aleatória  $\mathcal{R}_t, t = 1, \dots, T$ , segue uma distribuição Binomial deslocada com parâmetros  $t + 1$  e  $1 - \xi$ .

A variável aleatória  $\mathcal{Q}$ , por seu turno, segue uma distribuição uniforme com domínio no espaço  $(1, \dots, m)$ .

Assim, a variável  $\mathcal{R}$  que gera o *rating* final é uma mistura com peso  $\pi, \pi \in (0, 1]$ , de duas variáveis aleatórias: Binomial deslocada e uniforme. A correspondência entre o PD e os modelos CUB é direta. Os parâmetros que mensuram os componentes de heterogeneidade e de percepção são os mesmos que caracterizam o PD; portanto, os modelos CUB derivam de PD lineares.

O modelo CUB acomoda os diferentes tipos de trabalhadores construindo um modelo de mistura para o caso em que um rol de quesitos é ordenado quanto à preferência. A adoção de um único componente da mistura para representar os trabalhadores que atribuem nota (ou posições) aos itens que mensuram a satisfação do trabalho considerando a preferência que possuem pelos objetos também pode não ser coerente com algumas situações práticas.

No cenário de avaliação da satisfação do trabalho por meio da ordenação por ordem de preferência ou por categorização com base em uma escala, considerando a heterogeneidade dos trabalhadores, o modelo se mostra uma excelente opção. A partir dessa estrutura teórica, deriva-se a estratégia empírica a ser empregada para avaliar o grau de satisfação do trabalhador.

### 3 Metodologia

#### 3.1 Estratégia Empírica

A preferência do trabalhador é o resultado de sua história pessoal com relação a cada aspecto de seu trabalho e, a esse respeito, fatores genéticos, emocionais, tradições familiares, educação conquistada, pressões ambientais, influência da mídia etc. são elementos substanciais e não independentes. Assim, uma distribuição de probabilidade deve ser capaz de explicar a percepção contínua que deriva de vários agentes e se manifesta como uma resposta discreta para cada dimensão analisada. Para um dado número  $m$  de categorias, seja  $r$  a realização de uma variável aleatória discreta  $\mathcal{R}$  com função massa de probabilidade definida por:

$$\Pr(\mathcal{R} = r) = \pi b_r(\xi) + (1 - \pi)U_r, \quad r = 1, 2, \dots, m \quad (3)$$

em que  $b_r(\xi) = \binom{m-1}{r-1} \xi^{m-r} (1-\xi)^{r-1}$  e  $U_r = \frac{1}{m}$  são as distribuições binomial deslocada<sup>10</sup> e uniforme, respectivamente. A representação exposta em (3) é conhecida como modelos CUB (*Combination of discrete Uniform and shifted Binomial distributions*). Este modelo de mistura finita é caracterizado pelos parâmetros  $\pi \in (0, 1]$  e  $\xi \in [0, 1]$  e é identificável<sup>11</sup> quando  $m > 3$ . Sob esta condição, o modelo está definido no espaço paramétrico:

$$\Omega(\theta) = \Omega(\pi, \xi) = \{\pi, \xi : 0 < \pi \leq 1, 0 \leq \xi \leq 1\} \quad (4)$$

o que garante que seja possível identificar os parâmetros  $\pi$  e  $\xi$ .

Os dois parâmetros desempenham papéis diferentes na determinação da forma e da interpretação do modelo. O parâmetro  $\xi$  está relacionado às medidas de localização e é fortemente determinado pela assimetria das respostas: aumenta quando os respondentes preferem classificações inferiores e vice-versa. Podemos deduzir que  $\xi$  está relacionado ao predomínio de respostas desfavoráveis e isso afeta a assimetria da distribuição. Vale mencionar que quando  $\xi \rightarrow 1$  ( $\xi \rightarrow 0$ ) a massa de distribuição se move em direção a valores baixos (altos); assim, para uma interpretação correta desse parâmetro, deve-se considerar a direção da escala de classificação. Como consequência,  $1 - \xi$  é uma medida da percepção em relação ao item.

O significado do parâmetro  $\xi$  muda com a análise e depende principalmente de como as classificações são codificadas (quanto maior a classificação, melhor o resultado, ou vice-versa). Assim, de acordo com o contexto, o parâmetro  $\xi$  pode estar relacionado a um grau de percepção, uma medida de proximidade, um nível de satisfação, uma avaliação de proficiência, um grau de preocupação, um índice de seletividade, um limiar de sofrimento, uma probabilidade subjetiva e assim por diante.

<sup>10</sup>Pela seleção apropriada dos limiares, uma variável aleatória binomial deslocada é uma escolha eficaz para levar em conta várias possibilidades que surgem quando transformamos uma variável aleatória contínua unimodal em uma variável aleatória discreta cujo suporte é o conjunto dos  $m$  primeiros inteiros.

<sup>11</sup>Um modelo CUB é identificável se, e somente se, para uma dada distribuição de probabilidade  $\text{pr}(\theta), r = 1, 2, \dots, m$ , gerada por um vetor de parâmetros  $\theta = (\pi, \xi)$ , não é possível encontrar um vetor de parâmetros  $\theta^* = (\pi^*, \xi^*)$  tal que  $\text{pr}(\theta) = \text{pr}(\theta^*)$ . Para detalhes, ver Iannario (2010).

Por outro lado, a heterogeneidade diz respeito aos modos operacionais da escolha final e aos fatores externos que afetam e cercam a decisão final. Assim, a heterogeneidade não é a “aleatoriedade” relacionada ao experimento de amostragem, mas depende de fatores convergentes e relacionados como: conjunto limitado de informações sobre o tema, interesse/envolvimento pessoal em atividades relacionadas ao problema, quantidade de tempo dedicado à resposta, natureza da escala em termos de amplitude e redação, cansaço ou fadiga para a correta compreensão da pergunta, falta de autoconfiança, preguiça/apatia/tédio do respondente.

Dito de outro modo, o parâmetro  $\pi$  acrescenta dispersão à distribuição e aumenta a quantidade de frequências em cada categoria, ou seja, modifica a heterogeneidade da distribuição. Desse modo, quando  $\pi \rightarrow 1$  ( $\pi \rightarrow 0$ ) o peso da heterogeneidade diminui (aumenta). Além disso,  $\pi$  mede a propensão/inclinação para um respondente em direção a uma escolha que foi refletida. Assim,  $1 - \pi$  é uma medida de heterogeneidade na decisão expressa.

Em determinadas situações, alguns entrevistados aderem a uma categoria específica. Denomina-se tal comportamento de efeito *shelter* e é representado como uma distribuição degenerada colapsada em uma categoria particular. Especificamente, suponhamos que uma resposta  $r = c$ , para  $c \in \{1, 2, \dots, m\}$ , tenha uma frequência anômala. Modela-se essa escolha por meio da estrutura anterior com o objetivo de estimar e testar sua possível relevância. Para esse fim, introduzimos um terceiro componente em (3) como uma variável aleatória degenerada cuja massa de probabilidade está concentrada em  $r = c$ , ou seja:

$$D_r^{(c)} = \begin{cases} 1 & \text{se } r = c, \\ 0 & \text{caso contrário.} \end{cases} \quad (5)$$

Assim, o modelo CUB generalizado (GeCUB) é definido por:

$$\Pr(\theta) = \Pr(\mathcal{R} = r) = \pi_1 b_r(\xi) + \pi_2 U_r + (1 - \pi_1 - \pi_2) D_r^{(c)} \quad (6)$$

em que  $\theta = (\pi_1, \pi_2, \xi)'$  é o vetor de parâmetros que caracteriza a distribuição dessa nova mistura de variáveis aleatórias. Esses modelos são identificados para  $m > 4$  e o espaço paramétrico é definido por:

$$\Omega(\theta) = \{\Omega(\pi_1, \pi_2, \xi): \pi_1 > 0, \pi_2 \geq 0, \pi_1 + \pi_2 \leq 1, 0 \leq \xi \leq 1\} \quad (7)$$

Observamos que a quantidade  $\delta = 1 - \pi_1 - \pi_2$  mede a contribuição relativa adicionada pela escolha anômala de  $r = c$  em relação à versão padrão do modelo. Naturalmente, se  $\pi_1 + \pi_2 = 1$ , o modelo GeCUB é idêntico ao modelo padrão.

Uma outra forma de interpretar esse modelo é considerá-lo como uma espécie de modelo com uma categoria inflada explicitamente. Suponha que os entrevistados escolham entre um modelo CUB padrão com parâmetros  $(\pi, \xi)'$  e uma variável aleatória degenerada  $D_r^{(c)}$  com probabilidades  $1 - \delta$  e  $\delta$ , respectivamente. Então, a variável aleatória  $\mathcal{R}$  tem função massa de probabilidade dada por:

$$\Pr(\theta^*) = \Pr(\mathcal{R} = r|\theta^*) = (1 - \delta)[\pi b_r(\xi) + (1 - \pi)U_r] + \delta D_r^{(c)} \quad (8)$$

Esse modelo está definido sob o espaço paramétrico:

$$\Omega(\theta^*) = \{\Omega(\pi, \xi, \delta) : 0 < \pi \leq 1, 0 \leq \xi \leq 1, 0 \leq \delta \leq 1\} \quad (9)$$

As parametrizações (6) e (8) são equivalentes como segue:

$$\begin{cases} \pi_1 = (1 - \delta)\pi; \\ \pi_2 = (1 - \delta)(1 - \pi). \end{cases} \iff \begin{cases} \pi = \frac{\pi_1}{\pi_1 + \pi_2}; \\ \delta = 1 - \pi_1 - \pi_2. \end{cases} \quad (10)$$

É comum rejeitar a hipótese de um efeito *shelter* nulo quando a frequência relativa na categoria  $c$  é significativamente maior do que a proporção aleatória esperada de  $\frac{1}{m}$  (IANNARIO, 2012). Sob a hipótese nula de  $\widehat{\delta} = 0$ , o teste de razão de verossimilhança atinge um valor mínimo em  $f_c = \frac{1}{m}$ . No entanto, quando testamos uma hipótese limítrofe ( $H_0: \delta = 0$ ) a distribuição assintótica dessa estatística não converge para uma variável aleatória  $\chi^2$  (SELF; LIANG, 1987; VU; ZHOU, 1997; MOLENBERGHS; VERBEKE, 2007). Uma solução sugerida proposta por esses autores é que a hipótese nula é mistura de uma distribuição  $\chi_0^2$  (com toda a massa de probabilidade em zero) e  $\chi_{(1)}^2$  com probabilidade igual a 0,5.

O processo de estimação será por meio do método de máxima verossimilhança, que é implementado por meio do algoritmo EM – uma técnica iterativa para modelos com variáveis omitidas e/ou não observadas.

### 3.2 Base de Dados

A amostra utilizada aqui é oriunda dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015 realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Nesse ano, foi realizado uma pesquisa suplementar sobre as relações de trabalho. Foram investigadas as pessoas moradoras de 16 anos ou mais de idade que estavam ocupadas na semana de referência ou no período de captação de 358 dias, tendo como objetivos ampliar a base de conhecimento sobre as relações de trabalho e aprimorar a experiência brasileira de medição de indicadores de trabalho decente, com vistas, conseqüentemente, à elaboração de políticas públicas relacionadas ao tema.

Embora, historicamente, as publicações da PNAD já contenham indicadores sobre o mercado de trabalho para as pessoas de 10 anos ou mais de idade, o suplemento de 2015 tem como destaque apresentar características adicionais de trabalho que, ultrapassando as medidas quantitativas de geração de postos e de enfrentamento do desemprego, ampliam a base de conhecimento sobre os aspectos subjetivos da satisfação do trabalho, tanto em dimensões monetárias quanto em dimensões não monetárias. E, nesse sentido, contribui para a elaboração de políticas públicas relacionadas ao trabalho decente, conforme preconizado pela OIT. No âmbito do trabalho decente, a percepção da população trabalhadora acerca de suas condições de trabalho permite desenvolver também indicadores de natureza qualitativa.

Com o objetivo de avaliar alguns aspectos das relações de trabalho associados à noção de trabalho decente, a edição de 2015 da PNAD analisou oito aspectos sobre o grau de satisfação dos empregados do setor privado e trabalhadores domésticos que possuíam remuneração em dinheiro. Entre os aspectos pesquisados, figuram: nível do salário e dos complementos salariais; valor do auxílio-alimentação; jornada de trabalho; avaliação da flexibilidade de horário; processo de capacitação profissional; promoção de igualdade de

oportunidade e de tratamento no ambiente de trabalho<sup>12</sup>; salubridade e segurança no trabalho<sup>13</sup>; e benefícios sociais complementares. A escala de avaliação subjetiva é: insatisfeito, pouco satisfeito, indiferente, satisfeito e muito satisfeito. Na construção de nossa amostra foram considerados os trabalhadores que tinham entre 25 e 64 anos de idade e eliminados os trabalhadores que reportaram estudar<sup>14</sup>.

Devido à importância da satisfação no trabalho na produtividade e no bem-estar dos indivíduos, uma abundante literatura tem sido desenvolvida para avaliar os determinantes da satisfação no trabalho (CLARK, 1996, 1997; SOUSA-POZA; SOUSA-POZA, 2003; LÉVY-GARBOUA; MONTMARQUETTE, 2004; BENDER; DONOHUE; HEYWOOD, 2005; OSWALD; POWDTHAVEE, 2008; GAMBACORTA; IANNARIO, 2013; BARMBY; BRYSON; EBERTH, 2012; MACHADO; SILVA, 2014; CHAUDHURI; REILLY; SPENCER, 2015; CAPECCHI; PICCOLO, 2016; SENIK, 2017; CLARK, 2018; PUNZO; CASTELLANO; BUONOCORE, 2018; MONTE, 2019; PERUGINI; VLADISAVLJEVIĆ, 2019). Incluímos em nossas análises os efeitos que foram considerados influentes nesses estudos anteriores. Com base nos trabalhos supracitados, as variáveis foram organizadas em três grupos: características de remuneração, características do trabalho e características individuais. Uma descrição completa das variáveis contidas no questionário da PNAD e utilizadas no presente trabalho é relatada na Tabela 1.

A escolha dessas variáveis visa capturar efeitos relacionados ao trabalho, informações sociodemográficas, experiência pretérita no mercado de trabalho e características geográficas. A coluna *componente* indica quais variáveis foram utilizadas nas regressões do componente de heterogeneidade e do componente de percepção. O diferente conjunto de variáveis em cada regressão reflete o fato de que o componente de heterogeneidade é fortemente associado ao bem-estar geral e às características do ciclo de vida do entrevistado (FREY; STUTZER, 2002; CLARK, 2018). Por sua vez, os determinantes do componente de percepção são semelhantes aos fatores associados à medida de satisfação no trabalho. Assumimos uma função logística entre os parâmetros e as covariáveis.

A interpretação da satisfação no trabalho como um domínio particular do bem-estar geral com a vida, uma variável altamente correlacionada com a felicidade, mudou a atenção dos pesquisadores para o papel da satisfação no trabalho em determinar o bem-estar subjetivo percebido (OSWALD; POWDTHAVEE, 2008; OSWALD; PROTO; SGROI, 2015). Nessa perspectiva, Gambacorta e Iannario (2013) utilizaram o grau de felicidade com o objetivo de inferir o bem-estar geral dos indivíduos e modelar o componente de heterogeneidade. Todavia, tal variável sofre do mesmo problema que se procura analisar quanto do grau de satisfação do trabalho. Assim, para contornar essa limitação, usaremos a realização de exercícios físicos como variável *proxy* para o bem-estar das pessoas.

A variável de realização de esportes é computada como a interação entre

---

<sup>12</sup>O plano amostral da base de dados traz informações desse aspecto somente para empregados do setor privado em empreendimentos com pelo menos três empregados.

<sup>13</sup>O plano amostral da base de dados traz informações desse aspecto somente para empregados do setor privado.

<sup>14</sup>Os indivíduos podem escolher endogenamente o número de horas a serem alocadas para trabalhar e estudar. Por exemplo, indivíduos motivados que têm alto rendimento acadêmico também tendem a ser mais propensos do que outros estudantes a se envolverem com atividades não acadêmicas, como o trabalho.

**Tabela 1:** Descrição das Variáveis Utilizadas

| Variável                           | Descrição   | Componente      |           |
|------------------------------------|---|-----------------|-----------|
|                                    |   | Heterogeneidade | Percepção |
| <b>Característica monetária</b>    |   |                 |           |
| Rendimento                         | Nível salarial total em logaritmo   | Não             | Sim       |
| <b>Características do trabalho</b> |   |                 |           |
| Experiência                        | Tempo que participa do mercado de trabalho  | Sim             | Sim       |
| Tenure                             | Número de meses em que o trabalhador está no emprego atual  | Sim             | Sim       |
| Horas                              | Número de horas trabalhadas   | Não             | Sim       |
| Insatisfeito                       | 1 se o trabalhador procurou emprego nos últimos 30 dias; 0, caso contrário  | Não             | Sim       |
| Mobilidade                         | 1 se o trabalhador teve mais de um emprego no último ano; 0, caso contrário                                       | Não             | Sim       |
| Aluguel                            | 1 se o trabalhador possuía débito financeiro de aluguel que o impedia de sair do trabalho; 0, caso contrário      | Não             | Sim       |
| Alimentação                        | 1 se o trabalhador possuía débito financeiro de alimentação que o impedia de sair do trabalho; 0, caso contrário  | Não             | Sim       |
| Instrumentos                       | 1 se o trabalhador possuía débito financeiro de instrumentos que o impedia de sair do trabalho; 0, caso contrário | Não             | Sim       |
| Transporte                         | 1 se o trabalhador possuía débito financeiro de transporte que o impedia de sair do trabalho; 0, caso contrário   | Não             | Sim       |
| Setor                              | Variável dummy indicadora de setor econômico (agrícola, comércio, serviços, indústria e construção civil)         | Não             | Sim       |
| Carteira                           | 1 se o trabalhador possuía carteira de trabalho; 0, caso contrário  | Não             | Sim       |
| <b>Características individuais</b> |   |                 |           |
| Idade                              | Idade em anos   | Sim             | Sim       |
| Branco                             | 1 se o trabalhador é branco; 0, caso contrário  | Não             | Sim       |
| Chefe                              | 1 se o trabalhador é chefe de família; 0, caso contrário  | Não             | Sim       |
| Casado                             | 1 se o trabalhador é casado; 0, caso contrário  | Não             | Sim       |
| Estudo                             | Escolaridade mensurada em anos de estudos completos   | Sim             | Sim       |
| Estado                             | Variável dummy indicadora de unidade da federação   | Sim             | Sim       |
| Urbana                             | 1 se o trabalhador mora na região urbana; 0, caso contrário   | Não             | Sim       |
| Esporte                            | Realização de esportes no tempo livre (fora do horário de trabalho)   | Sim             | Não       |

Fonte: Elaboração própria.

a prática de exercícios, a frequência semanal de realização da atividade física, o número de meses que pratica esporte, o tempo de duração da atividade e a prática de outras atividades esportivas. Ao fim, a variável de realização de esportes é normalizada no intervalo unitário. Essa definição, assim, possibilita mensurar a intensidade da prática esportiva, distinguindo trabalhadores que realizam esportes com maior constância daqueles que o fazem esporadicamente.

Espera-se que as pessoas que pratiquem atividades esportivas tendam a responder com menor dispersão, uma vez que essas atividades geram uma ampla gama de externalidades, como a habilidade de trabalhar em equipe e a autodisciplina, que melhoram o foco e a percepção no trabalho. A ideia é que o estado de espírito individual influencia o comprometimento do entrevistado em fornecer respostas precisas. O uso da prática de esportes tem suporte na literatura sobre o tema, que indica uma alta correlação entre bem-estar, grau de felicidade e prática de esportes (LECHNER, 2009; RASCIUTE; DOWNWARD, 2010; DOWNWARD; RASCIUTE, 2011; ROTH, 2011; BOGAERT *et al.*, 2014; HUMPHREYS; MCLEOD; RUSESKI, 2014; LECHNER; SARI, 2015; SKROK *et al.*, 2019).

Na próxima seção apresentamos algumas evidências sobre o grau de satisfação dos trabalhadores, a importância dos componentes de heterogeneidade e de percepção no *rating* final, e quais os principais determinantes desses componentes.

## 4 Evidências

### 4.1 Panorama acerca do Grau de Satisfação

Um importante ponto de partida é conhecer o grau de satisfação dos empregados quanto a tais condições, considerando para tanto o trabalho principal da semana de referência. Os resultados são apresentados separadamente para homens e mulheres. A Tabela 2 apresenta a distribuição dos trabalhadores de acordo com o grau de satisfação nos oito itens pesquisados e uma medida global (*condições prometidas e encontradas efetivamente*). Visando garantir a precisão das estimativas e facilitar a compreensão dos resultados foram agregados os percentuais referentes às opções de resposta *satisfeito* e *muito satisfeito*.

Aproximadamente 80% dos trabalhadores revelaram estar satisfeitos ou muito satisfeitos com as condições de trabalho encontradas frente às que foram previamente acordadas. Entre os homens, a flexibilidade de horário no trabalho é o item pesquisado que apresentou maior grau de satisfação (74%), sendo seguido pela jornada de trabalho (72%) e pelo processo de capacitação profissional (70%). Entre os componentes mais bem avaliados pelas mulheres estão a flexibilidade de horário (76%), a promoção de igualdade de oportunidades e de tratamento (73%) e a salubridade e segurança no trabalho (73%). Os itens avaliados com menor grau de satisfação, para homens e mulheres, são o salário e os complementos/gratificações salariais, o valor do auxílio-alimentação e os benefícios sociais complementares.

A flexibilidade de horários é importante no processo de conciliação com a vida familiar, cuidados com a saúde, condução dos estudos, entre outros aspectos. Em particular, arranjos mais flexíveis podem melhorar as atitudes e a felicidade dos funcionários, o que, por sua vez, aumenta o desempenho do trabalhador (GOLDIN, 2014). Por exemplo, uma maior flexibilidade promove

**Tabela 2:** Grau de Satisfação no que diz Respeito às Condições Prometidas Previamente em Relação ao que foi Efetivamente Encontrado no Trabalho Principal que tinha na Semana de Referência (em %)

| Dimensões do Trabalho Decente                   | Insatisfeito | Pouco satisfeito | Indiferente | Satisfeito | Muito satisfeito | Observações |
|---|--------------|------------------|-------------|------------|------------------|-------------|
|   | (1)          | (2)              | (3)         | (4)        | (5)              |             |
| <b>Painel A: Homens</b>                         |              |                  |             |            |                  |             |
| Condições prometidas e encontradas efetivamente | 4,29         | 9,64             | 6,32        | 73,63      | 6,12             | 9169        |
| Salário e complementos salariais                | 10,34        | 20,57            | 8,14        | 58,20      | 2,76             | 9143        |
| Valor do auxílio alimentação                    | 8,88         | 16,95            | 7,74        | 63,48      | 2,95             | 4006        |
| Jornada de trabalho                             | 6,22         | 11,95            | 9,29        | 69,81      | 2,75             | 9143        |
| Flexibilidade de horário                        | 5,00         | 10,52            | 10,55       | 68,86      | 5,07             | 7766        |
| Processo de capacitação profissional            | 4,66         | 10,14            | 15,25       | 66,00      | 3,97             | 5949        |
| Igualdade de oportunidades                      | 4,42         | 6,66             | 19,69       | 64,45      | 4,77             | 8415        |
| Salubridade e segurança no trabalho             | 7,37         | 11,29            | 12,24       | 64,15      | 4,96             | 8931        |
| Benefícios sociais complementares               | 11,07        | 13,95            | 16,80       | 56,07      | 2,11             | 4596        |
| <b>Painel B: Mulheres</b>                       |              |                  |             |            |                  |             |
| Condições prometidas e encontradas efetivamente | 4,60         | 10,43            | 5,81        | 72,09      | 7,07             | 7514        |
| Salário e complementos salariais                | 13,58        | 20,95            | 7,92        | 54,69      | 2,86             | 7475        |
| Valor do auxílio alimentação                    | 10,53        | 15,31            | 9,81        | 60,53      | 3,82             | 3038        |
| Jornada de trabalho                             | 7,12         | 12,09            | 8,95        | 68,80      | 3,05             | 7475        |
| Flexibilidade de horário                        | 4,98         | 9,90             | 9,04        | 70,13      | 5,95             | 6351        |
| Processo de capacitação profissional            | 5,43         | 9,30             | 17,02       | 64,41      | 3,78             | 4260        |
| Igualdade de oportunidades                      | 5,35         | 7,19             | 14,06       | 67,29      | 6,11             | 4992        |
| Salubridade e segurança no trabalho             | 5,78         | 8,57             | 13,37       | 67,23      | 5,06             | 5124        |
| Benefícios sociais complementares               | 11,12        | 14,59            | 18,08       | 53,47      | 2,74             | 3462        |

Notas: esta tabela mostra a distribuição do grau de satisfação para os diferentes aspectos pesquisados acerca do trabalho decente. A proporção para cada resposta da escala de avaliação subjetiva é calculada com base em uma regressão logística multinomial que controla por efeitos fixos de estados. São considerados somente empregados do setor privado e trabalhadores domésticos. Para o item promoção de igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho são considerados somente empregados do setor privado em empreendimentos com pelo menos três empregados. Para o item salubridade e a segurança no ambiente do trabalho são considerados somente empregados do setor privado. Fonte: cálculo dos autores usando os microdados da PNAD 2015 publicados pelo IBGE.

menor ausência por doença e maior probabilidade de permanecer no mercado de trabalho entre os trabalhadores mais velhos<sup>15</sup>.

De modo semelhante, a avaliação da promoção de igualdade de oportunidade e de tratamento no ambiente de trabalho, que levou em conta o sexo, a cor ou raça, a idade, a existência de deficiência, a orientação sexual, entre outras características, é um elemento importante do ambiente de trabalho.

Por meio de interações no ambiente de trabalho, gestores conseguem perceber mais claramente o potencial em seus empregados; trabalhadores podem se engajar em maior autopromoção e reconhecimento por suas entregas; e chefes podem fornecer um tratamento favorável que permite a designação de tarefas que contribuam para promoções. Inclusive, novas oportunidades ao longo dos últimos anos para as mulheres têm alterado a percepção da satisfação em suas posições no mercado de trabalho (SARSONS *et al.*, 2021).

Ainda, a salubridade e a segurança no ambiente de trabalho, que foram avaliadas com base tanto no controle de risco e prevenção de acidentes como no fornecimento e capacitação para o uso do equipamento de proteção individual, teve um percentual de avaliação semelhante ao observado no quesito promoção de igualdade de oportunidades. O indicador de avaliação da segurança do trabalho pode ser usado por empresas e pelo governo para formular políticas e programas de prevenção de lesões, doenças ocupacionais e mortes. Ademais, também pode ser utilizado para monitorar a implementação desses programas e sinalizar áreas específicas de risco crescente, como uma determinada ocupação, indústria ou local.

Por sua vez, os benefícios sociais recebidos pelos trabalhadores foram avaliados como o item com menor grau de satisfação: mais de 40% relataram estar insatisfeito ou indiferente. Esse resultado dialoga com os indicadores tais como pagamento de previdência complementar, assistência médica e educacional. A essência desses incentivos é estabelecer ligação com o comportamento desejado e o resultado que faz o trabalhador se sentir valorizado.

Os trabalhadores se preocupam com mais do que o pagamento que recebem. Quando questionados, os empregados afirmam que se preocupam com horários de trabalho flexíveis, condições de trabalho confortáveis, colegas de quem gostam, projetos em que gostam de trabalhar e chefes que prestam reconhecimento e orientação<sup>16</sup>. Do mesmo modo, também se preocupam com plano de saúde, condições seguras de trabalho e oportunidades de qualificação (CASSAR; MEIER, 2018; LAZEAR, 2018).

Assim, os benefícios não monetários desempenham um papel significativo na percepção do empregado quanto ao trabalho. De outro modo, quando as empresas valorizam as ferramentas não monetárias, como benefícios para a família do trabalhador, o empregado pode perceber a organização como um lugar de apoio e cuidado, contribuindo significativamente com a satisfação do trabalho (WARD; SLOANE, 2000; CASSAR; MEIER, 2018).

---

<sup>15</sup>Hudomiet *et al.* (2020) apontam que com relação às condições de trabalho, trabalhar em empregos que permitem horários flexíveis tem um efeito significativo sobre a probabilidade de trabalhar. De acordo com as estimativas, a flexibilidade aumentaria a probabilidade subjetiva de trabalhar após os 70 anos em 15 pontos percentuais. Esse efeito é consideravelmente maior do que um aumento de 20% no salário líquido. Horários flexíveis, portanto, parecem ser muito importantes para os indivíduos mais velhos.

<sup>16</sup>Do ponto de vista da empresa, por um lado, os benefícios não monetários, como horários de trabalho flexíveis, podem aumentar os custos de coordenação para a empresa. Por outro lado, a flexibilidade pode aumentar a produtividade conforme os trabalhadores escolhem quando é melhor trabalhar.

No entanto, as preferências pelos benefícios variam entre os trabalhadores: os mais velhos têm maior propensão a se preocuparem com benefícios como plano de saúde de maior cobertura do que os mais jovens (HUDOMIET *et al.*, 2020); as mulheres, valorizam um ambiente de trabalho que oferece programas de capacitação e treinamento em um contexto de igualdades de oportunidades e de tratamento (GOLDIN; MITCHELL, 2017).

A maior satisfação feminina no trabalho pode estar associada a expectativas de emprego mais baixas resultantes da posição mais pobre no mercado de trabalho que as mulheres ocuparam no passado (CLARK, 1997). Essa interpretação está de acordo com o conjunto de evidências que mostra que a cultura e as instituições moldam as normas, as preferências e as crenças sociais que, se especialmente formadas durante a idade crucial de desenvolvimento, afetam persistentemente o comportamento individual (SOUSA-POZA; SOUSA-POZA, 2003; CAPECCHI; PICCOLO, 2016; PERUGINI; VLADISAVLJEVIĆ, 2019).

De modo semelhante, as mulheres têm maior satisfação do trabalho em ocupações dominadas por mulheres porque atribuem maior valor a aspectos do trabalho, como flexibilidade, oportunidades e conexões sociais (GOLDIN, 2014).

Por fim, Stevenson e Wolfers (2009) identificaram que as mudanças nas normas e expectativas que acompanharam as transformações nos direitos e papéis de gênero parecem estar associadas a um declínio no bem-estar das mulheres, pelo menos no curto prazo, pois pode levar algum tempo para que as novas normas se tornem estabelecidas ou aceitas. Em outras palavras, níveis decrescentes de satisfação podem ser observados quando a igualdade legal aumenta mais rapidamente do que a igualdade *de facto*.

Na próxima seção apresentaremos evidências de como os componentes do processo decisório, percepção e heterogeneidade, influenciam a expressão do *rating* final para cada componente do trabalho decente.

#### 4.2 Dos Componentes do Processo de Decisão

Inicialmente, investigamos a presença do chamado efeito *shelter*, que gera um viés de preferência por alguma categoria específica. Notadamente, esse efeito explica, do ponto de vista psicológico, porque os indivíduos tendem a atribuir a pontuação máxima, ou próxima da máxima, de uma escala ao seu sentimento. Os resultados do *p-valor* do teste estão apresentados na Tabela 3, indicando que o ajuste do modelo, do ponto de vista estritamente estatístico, é melhor quando se considera que há uma categoria sobrerrepresentada vis-à-vis o modelo sem esse efeito.

Também avaliamos a significância estatística dos parâmetros por meio de testes de Wald, cujos *p-valores* exatos estão dispostos na Tabela 4. Ao adotarmos um *p-valor* de  $p < 0,10$  os três parâmetros ( $\pi$ ,  $\xi$  e  $\delta$ ) são considerados estatisticamente significativos. Todavia, precisamos investigar a importância econômica desses parâmetros para uma decisão final. A escolha pelo modelo com uma categoria inflada se dá, principalmente, em razão da importância que esse elemento desempenha no estudo da percepção dos trabalhadores quanto às condições de trabalho.

A necessidade do indivíduo em reportar um julgamento em valores discretos pode dar origem a comportamentos com vieses de preferência. As estimativas do parâmetro  $\delta$  indicam, portanto, que a alta proporção de trabalhadores que reportaram estarem “satisfeitos” nos itens acerca do trabalho decente cor-

**Tabela 3:** Especificação do Modelo: Teste para Presença do Efeito Shelter

| Dimensões do Trabalho Decente        | Especificação (8) |              |              |              |                 |              | Especificação (3) |              |              |               | p-valor<br>(11) |
|--------------------------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|-------------------|--------------|--------------|---------------|-----------------|
|                                      | $\pi$<br>(1)      | EP(-)<br>(2) | $\xi$<br>(3) | EP(-)<br>(4) | $\delta$<br>(5) | EP(-)<br>(6) | $\pi$<br>(7)      | EP(-)<br>(8) | $\xi$<br>(9) | EP(-)<br>(10) |                 |
| Painel A: Homens                     |                   |              |              |              |                 |              |                   |              |              |               |                 |
| Salário e complementos salariais     | 0,86              | 0,22         | 0,72         | 0,05         | 0,56            | 0,12         | 0,71              | 0,34         | 0,33         | 0,03          | 0,0000          |
| Valor do auxílio alimentação         | 0,77              | 0,21         | 0,72         | 0,07         | 0,60            | 0,15         | 0,73              | 0,31         | 0,33         | 0,04          | 0,0000          |
| Jornada de trabalho                  | 0,82              | 0,22         | 0,64         | 0,06         | 0,67            | 0,18         | 0,81              | 0,32         | 0,31         | 0,02          | 0,0000          |
| Flexibilidade de horário             | 0,58              | 0,11         | 0,58         | 0,14         | 0,62            | 0,13         | 0,83              | 0,28         | 0,31         | 0,04          | 0,0000          |
| Processo de capacitação profissional | 0,95              | 0,13         | 0,47         | 0,09         | 0,54            | 0,14         | 0,88              | 0,26         | 0,33         | 0,04          | 0,0000          |
| Igualdade de oportunidades           | 0,91              | 0,18         | 0,41         | 0,05         | 0,49            | 0,14         | 0,89              | 0,22         | 0,32         | 0,03          | 0,0000          |
| Salubridade e segurança no trabalho  | 0,68              | 0,13         | 0,46         | 0,14         | 0,53            | 0,15         | 0,82              | 0,28         | 0,32         | 0,05          | 0,0000          |
| Benefícios sociais complementares    | 0,89              | 0,24         | 0,65         | 0,08         | 0,50            | 0,16         | 0,74              | 0,31         | 0,36         | 0,05          | 0,0000          |
| Painel B: Mulheres                   |                   |              |              |              |                 |              |                   |              |              |               |                 |
| Salário e complementos salariais     | 0,83              | 0,24         | 0,75         | 0,05         | 0,53            | 0,18         | 0,63              | 0,32         | 0,33         | 0,04          | 0,0000          |
| Valor do auxílio alimentação         | 0,74              | 0,25         | 0,69         | 0,09         | 0,56            | 0,15         | 0,70              | 0,31         | 0,33         | 0,05          | 0,0000          |
| Jornada de trabalho                  | 0,72              | 0,24         | 0,66         | 0,08         | 0,65            | 0,16         | 0,80              | 0,31         | 0,31         | 0,03          | 0,0000          |
| Flexibilidade de horário             | 0,60              | 0,17         | 0,35         | 0,06         | 0,58            | 0,11         | 0,84              | 0,26         | 0,30         | 0,04          | 0,0000          |
| Processo de capacitação profissional | 0,93              | 0,18         | 0,46         | 0,09         | 0,52            | 0,14         | 0,85              | 0,26         | 0,32         | 0,04          | 0,0000          |
| Igualdade de oportunidades           | 0,71              | 0,24         | 0,36         | 0,07         | 0,53            | 0,11         | 0,86              | 0,24         | 0,30         | 0,03          | 0,0000          |
| Salubridade e segurança no trabalho  | 0,69              | 0,19         | 0,40         | 0,12         | 0,55            | 0,14         | 0,84              | 0,24         | 0,30         | 0,04          | 0,0000          |
| Benefícios sociais complementares    | 0,89              | 0,26         | 0,62         | 0,10         | 0,51            | 0,17         | 0,78              | 0,25         | 0,37         | 0,06          | 0,0000          |

Notas: esta tabela apresenta as estimativas dos parâmetros das distribuições do modelo GeCUB: satisfação ( $\xi$ ), heterogeneidade ( $\pi$ ) e sobredispersão ( $\delta$ ). A especificação (8) considera que o modelo adequado é obtido por meio da combinação desses três componentes, enquanto a especificação (3) supõe que não há nenhuma categoria sobrerrepresentada entre as possíveis respostas a uma dada pergunta do questionário de relações de trabalho. A coluna *p-valor* é correspondente ao teste de razão de verossimilhança que compara o melhor ajuste do modelo. Das suposições do modelo, tem-se que  $0 < \pi \leq 1$ ,  $0 \leq \xi \leq 1$  e  $0 \leq \delta \leq 1$ . EP(-) indica o erro-padrão dos parâmetros estimados.

Fonte: cálculo dos autores usando os microdados da PNAD 2015 publicados pelo IBGE.

**Tabela 4:** P-valor dos Testes de Significância dos Parâmetros

| Dimensões do Trabalho Decente        | Especificação (8)     |                       |                          | Especificação (3)     |                       | $H_0: \pi_{(8)} = \pi_{(3)}$<br>(6) | $H_0: \xi_{(8)} = \xi_{(3)}$<br>(7) |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
|                                      | $H_0: \pi = 0$<br>(1) | $H_0: \xi = 0$<br>(2) | $H_0: \delta = 0$<br>(3) | $H_0: \pi = 0$<br>(4) | $H_0: \xi = 0$<br>(5) |                                     |                                     |
| <b>Painel A: Homens</b>              |                       |                       |                          |                       |                       |                                     |                                     |
| Salário e complementos salariais     | 0,0480                | 0,0001                | 0,0307                   | 0,1492                | 0,0009                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Valor do auxílio alimentação         | 0,0554                | 0,0013                | 0,0455                   | 0,1245                | 0,0041                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Jornada de trabalho                  | 0,0534                | 0,0011                | 0,0538                   | 0,1117                | 0,0001                | 0,0060                              | 0,0000                              |
| Flexibilidade de horário             | 0,0001                | 0,0419                | 0,0290                   | 0,0851                | 0,0054                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Processo de capacitação profissional | 0,0069                | 0,0223                | 0,0495                   | 0,0658                | 0,0041                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Igualdade de oportunidades           | 0,0245                | 0,0042                | 0,0614                   | 0,0442                | 0,0011                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Salubridade e segurança no trabalho  | 0,0222                | 0,0699                | 0,0601                   | 0,0870                | 0,0114                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Benefícios sociais complementares    | 0,0541                | 0,0044                | 0,0771                   | 0,1223                | 0,0073                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| <b>Painel B: Mulheres</b>            |                       |                       |                          |                       |                       |                                     |                                     |
| Salário e complementos salariais     | 0,0629                | 0,0001                | 0,0771                   | 0,1606                | 0,0041                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Valor do auxílio alimentação         | 0,0853                | 0,0056                | 0,0533                   | 0,1321                | 0,0102                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Jornada de trabalho                  | 0,0833                | 0,0041                | 0,0438                   | 0,1082                | 0,0013                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Flexibilidade de horário             | 0,0603                | 0,0157                | 0,0216                   | 0,0723                | 0,0062                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Processo de capacitação profissional | 0,0230                | 0,0238                | 0,0539                   | 0,0706                | 0,0047                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Igualdade de oportunidades           | 0,0854                | 0,0233                | 0,0281                   | 0,0584                | 0,0016                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Salubridade e segurança no trabalho  | 0,0567                | 0,0679                | 0,0475                   | 0,0614                | 0,0062                | 0,0000                              | 0,0000                              |
| Benefícios sociais complementares    | 0,0643                | 0,0128                | 0,0833                   | 0,0773                | 0,0130                | 0,0000                              | 0,0000                              |

Notas: esta tabela apresenta os p-valores dos testes dos parâmetros estimados.

Fonte: cálculo dos autores usando os microdados da PNAD 2015 publicados pelo IBGE.

robora a hipótese de desejabilidade social por parte dos agentes em todos os oito aspectos estudados, independentemente do gênero do trabalhador.

A partir disso é pertinente explorar os parâmetros que caracterizam as distribuições e a mistura deles. Nessa etapa da pesquisa, em que já sabemos a importância estatística de escolhas sobrerrepresentadas para modelar a satisfação do trabalhador, é profícuo comparar, inicialmente, as estimativas de  $\pi$  e de  $\xi$  obtidas para cada uma das oito dimensões que compõem o trabalho decente e avaliar sua significância econômica. Para tanto, elas foram representadas no espaço paramétrico como definido em (9). Com isso, é possível descrever o posicionamento relativo em relação aos atributos estudados, focalizando tanto o nível de sua avaliação quanto o grau de heterogeneidade dos julgamentos. Dessa forma, o padrão complexo que surge a partir da avaliação de muitos itens é simplificado em uma representação paramétrica única que suporta informações sobre as relações de trabalho e permite compará-las.

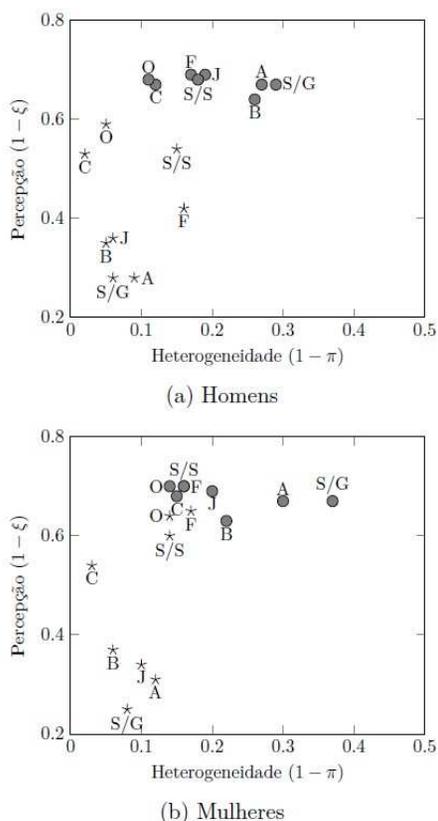
A Figura 1 permite enfatizar os deslocamentos induzidos pela presença do efeito *shelter* e apresenta no eixo das abscissas o peso do componente de heterogeneidade,  $1 - \pi$ , enquanto no eixo das ordenadas está disposto o peso do componente de percepção,  $1 - \xi$ . Especificamente, os círculos indicam a configuração inicial dos parâmetros com  $\delta = 0$ , enquanto os asteriscos indicam a configuração final dos parâmetros com  $\delta \neq 0$ .

Observamos, sob a especificação (3), que o peso do componente de heterogeneidade na avaliação de cada dimensão do trabalho decente é considerável. Temos que aproximadamente um terço da nota que o trabalhador atribui a cada item questionado está relacionado ao componente de heterogeneidade. Quando incorporamos o efeito *shelter*, especificação (8), observamos que há uma mudança relevante na importância que esse componente desempenha na avaliação final do trabalhador (entre 2% e 17%). Notadamente, salário e complementos salariais, processo de capacitação profissional e benefícios sociais complementares são os elementos com maior redução do componente de heterogeneidade; por seu turno, a flexibilidade de horário, a promoção de igualdade de oportunidades, e a salubridade e segurança no trabalho apresentaram as menores reduções.

Visualmente, nota-se que as alterações de preferência de cada dimensão do trabalho decente são significativas quando da incorporação do efeito *shelter*, revelado uma grande diversidade entre os aspectos do trabalho. As estimativas do parâmetro que captura o efeito *shelter* são consideráveis para todos os itens, com seu impacto variando entre 45% e 65% na composição final do *rating*. Desse modo, é patente que a modelagem com uma categoria inflada altera substancialmente a composição da mistura de distribuições e, portanto, não pode ser ignorada. Esse tipo de alteração dos parâmetros na presença do efeito *shelter* já foi apontado por Iannario (2012) e Iannario e Piccolo (2016).

Tais evidências podem ser o resultado de uma motivação psicológica que induz o entrevistado a não superestimar as entrevistas, pois essas opiniões podem, de alguma forma, ser um indicador de seu comportamento ou da qualidade de seu trabalho. Isso significa que há uma alta tendência dos respondentes a admitirem características e comportamentos socialmente desejáveis e a negar os socialmente indesejáveis. A presença de desejabilidade social refere-se à necessidade de parecer satisfeito com as condições de trabalho em termos de normas culturais predominantes ao responder a perguntas específicas de uma pesquisa.

Por seu turno, o componente de percepção, que mensura a atração/repulsão

**Figura 1:** Representação Paramétrica do Modelo CUB vs. GeCUB

Notas: esta figura mostra a representação paramétrica do modelo e as mudanças induzidas pela presença do efeito *shelter*. Os círculos indicam a configuração inicial dos parâmetros com  $\delta = 0$ , enquanto os asteriscos indicam a configuração final dos parâmetros com  $\delta \neq 0$ . Legenda: S/G: salário e complementos salariais; A: valor do auxílio-alimentação; J: jornada de trabalho; F: flexibilidade de horário; C: processo de capacitação profissional; O: promoção de igualdade de oportunidade e de tratamento no ambiente de trabalho; S/S: salubridade e segurança no trabalho; e B: benefícios sociais complementares.

Fonte: cálculo dos autores usando os microdados da PNAD 2015 publicados pelo IBGE.

por cada um dos vetores do trabalho decente, tem uma importância relativa para a composição do *rating* que varia entre 22% e 47%. Dito de outro modo, esse componente assume um papel relevante no perfil de satisfação para muitas dimensões do trabalho e não pode ser menosprezado. Isto é, a percepção que os trabalhadores têm por um determinado aspecto de seus trabalhos tem um peso considerável na avaliação final. Assim, as experiências pretéritas de trabalho e as comparações com os demais trabalhadores determinarão, em grande medida, a percepção acerca das condições de trabalho.

A especificação direta de um componente de heterogeneidade na escolha dos entrevistados é a diferença proeminente dos modelos CUB em relação às abordagens clássicas. Os resultados observados anteriormente corroboram a percepção de que o componente responsável por capturar aspectos como o conjunto limitado de informações tem um peso, para os homens, entre 2% a 16% no cômputo do *rating* final; para as mulheres, esses percentuais variam de 3% a 17%. Então, se negligenciarmos a heterogeneidade, os efeitos serão

ocultados e diluídos entre as categorias.

O maior grau de heterogeneidade em alguns itens revela que a avaliação dessas relações de trabalho é mais subjetiva do que outras. Disso conjecturamos que as percepções dependem do histórico de trabalho, das atitudes e dos hábitos. Em vista disso, a classificação que os trabalhadores atribuem aos diversos itens pesquisados não apresenta um padrão definido e isso confirma que os entrevistados reagem de maneiras diferentes quando confrontados com distintos aspectos de seu emprego. Dessa forma, o padrão complexo que surge a partir da avaliação de muitos itens é simplificado em uma representação paramétrica única que suporta informações sobre as relações de trabalho e permite compará-las.

Uma característica interessante do processo decisório é a probabilidade de aumento de um ponto na classificação dos sentimentos em relação ao objeto analisado. Os resultados estão apresentados na Tabela 5. Entre os homens, a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, a segurança e a salubridade no local e a capacitação profissional apresentam maiores probabilidades de transição entre os pontos da escala. Entre as mulheres, a igualdade de oportunidades, a flexibilidade de horários e a segurança no ambiente laboral são os aspectos do trabalho decente que apresentam maiores chances de transição entre os *ratings*.

Por meio da medida de assimetria se observa que os aspectos do trabalho decente com coeficiente de assimetria negativo e portanto, maiores valores esperados, são aqueles de natureza não monetária.

Desse modo, depreende-se que a satisfação do trabalhador parece estar intimamente relacionada a fatores não monetários, haja visto que a probabilidade de uma melhor avaliação do trabalho quando de um incremento salarial ou frente a um aumento do auxílio alimentação é relativamente baixa quando comparada aos demais aspectos que compõem o trabalho em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

As características não pecuniárias do trabalho têm recebido atenção limitada dos economistas quando se pensa em satisfação laboral. A suposição de que a compensação monetária é o que mais importa para a motivação no trabalho está em desacordo com uma série de evidências (AKERLOF *et al.*, 1988; ICHNIOWSKI; SHAW; PRENNUSHI, 1997; FREEMAN; KLEINER, 2000; CLARK, 2001; ICHNIOWSKI; SHAW, 2003; OSWALD; PROTO; SGROI, 2015; CASSAR; MEIER, 2018; KAPLAN; SCHULHOFER-WOHL, 2018; LAZEAR, 2018).

Os empregos diferem no impacto físico e mental que têm sobre os trabalhadores, bem como nas recompensas psicológicas que proporcionam, como autonomia e se sentir relevante em suas funções. De fato, os trabalhadores se importam com mais do que apenas um maior salário, isto é, os incentivos monetários são importantes, mas não são o único motivador. A valorização de aspectos não pecuniários do trabalho contribui no sentido de uma maior satisfação laboral.

Após a análise da importância dos componentes do processo de decisão, procederemos à discussão de como esses fatores variam com as características dos trabalhadores.

**Tabela 5:** Probabilidades de Transição e Momentos do Modelo Estimado

| Dimensões do Trabalho Decente        | Probabilidade de Transição<br>(1) | Valor Esperado<br>(2) | Variância<br>(3) | Assimetria<br>(4) | Curtose<br>(5) |
|--------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------|----------------|
| <b>Painel A: Homens</b>              |                                   |                       |                  |                   |                |
| Salário e complementos salariais     | 0,28                              | 3,22                  | 1,81             | 0,34              | 5,30           |
| Valor do auxílio alimentação         | 0,28                              | 3,33                  | 1,90             | 0,36              | 3,63           |
| Jornada de trabalho                  | 0,36                              | 3,52                  | 2,07             | 0,16              | 3,21           |
| Flexibilidade de horário             | 0,42                              | 3,54                  | 2,08             | 0,13              | 2,11           |
| Processo de capacitação profissional | 0,53                              | 3,60                  | 2,04             | -0,04             | 5,76           |
| Igualdade de oportunidades           | 0,59                              | 3,65                  | 1,94             | -0,12             | 6,06           |
| Salubridade e segurança no trabalho  | 0,54                              | 3,59                  | 2,02             | -0,08             | 3,17           |
| Benefícios sociais complementares    | 0,35                              | 3,24                  | 1,88             | 0,22              | 5,96           |
| <b>Painel B: Mulheres</b>            |                                   |                       |                  |                   |                |
| Salário e complementos salariais     | 0,25                              | 3,13                  | 1,75             | 0,43              | 5,40           |
| Valor do auxílio alimentação         | 0,31                              | 3,31                  | 1,95             | 0,35              | 3,58           |
| Jornada de trabalho                  | 0,34                              | 3,49                  | 2,05             | 0,23              | 2,66           |
| Flexibilidade de horário             | 0,65                              | 3,74                  | 2,03             | -0,28             | 2,37           |
| Processo de capacitação profissional | 0,54                              | 3,59                  | 2,02             | -0,05             | 5,76           |
| Igualdade de oportunidades           | 0,64                              | 3,72                  | 1,98             | -0,27             | 3,41           |
| Salubridade e segurança no trabalho  | 0,60                              | 3,68                  | 2,02             | -0,19             | 3,15           |
| Benefícios sociais complementares    | 0,37                              | 3,23                  | 1,88             | 0,21              | 6,06           |

Notas: esta tabela apresenta as probabilidades de transição entre os *ratings*.

Fonte: cálculo dos autores usando os microdados da PNAD 2015 publicados pelo IBGE.

### 4.3 Dos Fatores que Explicam os Componentes do Processo Decisório

Nesta seção, descrevemos os resultados das estimativas geradas a partir do modelo *logit*, que permitem saber como as covariáveis têm correlações distintas entre homens e mulheres. Os erros-padrão dos coeficientes são obtidos por *bootstrap* não paramétrico com 1000 replicações. Também usamos o *bootstrap* paramétrico e descobrimos que ele tende a gerar erros padrão menores. Portanto, uma estratégia mais conservadora é usar o *bootstrap* não paramétrico. Para facilitar a análise serão apresentados os resultados para as dimensões de salário e complementos salariais (natureza monetária) e de flexibilidade de horário (natureza não monetária)<sup>17</sup>.

A Tabela 6 apresenta os resultados do efeito marginal do conjunto de covariáveis sobre o componente de heterogeneidade para a dimensão salarial. Uma vez que a medida de heterogeneidade é expressa como  $1 - \pi$ , espera-se que o sinal esperado das covariáveis seja positivo sobre o parâmetro  $\pi$ . A heterogeneidade na dimensão monetária do trabalho decente é menor para aqueles que declararam maiores níveis de prática esportiva, de escolaridade e de experiência pretérita no mercado de trabalho. Contudo, apesar do efeito da escolaridade atuar no sentido de reduzir a heterogeneidade no processo decisório e ser estatisticamente significativo (exceto no caso das mulheres), a magnitude desse efeito é muito próxima de zero.

Além disso, outro preditor que pode estar relacionado à probabilidade de *satisficing* dos respondentes, o tempo de trabalho na empresa (*tenure*), é estatisticamente significativo no modelo. Isso implica que fatores como o interesse e o envolvimento pessoal nos aspectos salariais têm um peso considerável para os trabalhadores com maior tempo no emprego atual, ou seja, a heterogeneidade na avaliação das condições salariais é crescente para aqueles que estão no mesmo emprego há muito tempo.

Por sua vez, a variável de idade, relacionada ao ciclo de vida e aos fatores inerentes ao perfil etário, é estatisticamente significativa, mas também apresenta uma correlação positiva com o componente de heterogeneidade. Dito de outro modo, a subjetividade decorrente do processo de avaliação, que é, aliás, um aspecto previsto e natural, é maior entre os trabalhadores mais velhos.

A Tabela 7 apresenta os resultados do efeito marginal do conjunto de covariáveis sobre o componente de heterogeneidade para a dimensão de flexibilidade do trabalho. Para a análise da dimensão não monetária escolhida verifica-se que a maior realização de esportes nos períodos de lazer, os trabalhadores mais velhos e a experiência anterior no mercado de trabalho contribuem para a atenuação da heterogeneidade durante o processo de avaliação dessa dimensão do trabalho decente. Mais uma vez, a escolaridade, a despeito do sinal esperado, não se mostrou estatisticamente significativa. Semelhante ao observado anteriormente, a experiência no emprego atual (*tenure*) está relacionada ao aumento da heterogeneidade intrínseca ao processo de avaliação do trabalho.

Da análise do componente de heterogeneidade, para ambas as dimensões investigadas, depreende-se a importância da experiência pretérita no mercado de trabalho e da prática de atividades físicas para a mitigação da heterogeneidade durante o processo de avaliação das condições do trabalho decente.

<sup>17</sup>Os resultados para as demais dimensões do trabalho decente seguem os apresentados abaixo.

**Tabela 6:** Efeito das Covariáveis sobre o Componente de Heterogeneidade para o Salário e os Complementos Salariais

|             | Painel A: Homens |        |         | Painel B: Mulheres |        |         |
|-------------|------------------|--------|---------|--------------------|--------|---------|
|             | Coefficiente     | EP     | P-valor | Coefficiente       | EP     | P-valor |
| Esporte     | 0,2600           | 0,1070 | 0,0160  | 0,4602             | 0,1200 | 0,0003  |
| Idade       | -1,5511          | 0,2108 | 0,0000  | -1,4205            | 0,4400 | 0,0011  |
| Estudo      | 0,0255           | 0,0086 | 0,0033  | 0,0255             | 0,0083 | 0,0164  |
| Experiência | 0,7978           | 0,0680 | 0,0000  | 0,8307             | 0,1100 | 0,0000  |
| Tenure      | -0,0849          | 0,0036 | 0,0000  | -0,0800            | 0,0044 | 0,0000  |

Notas: esta tabela mostra o efeito marginal associado a cada parâmetro. A variável dependente é o componente de heterogeneidade como obtido em (8). Foram incluídas variáveis *dummy* de estados. EP é o erro-padrão.

Fonte: cálculo dos autores usando os microdados da PNAD 2015 publicados pelo IBGE.

**Tabela 7:** Efeito das Covariáveis sobre o Componente de Heterogeneidade para a Flexibilidade de Horários

|             | Painel A: Homens |        |         | Painel B: Mulheres |        |         |
|-------------|------------------|--------|---------|--------------------|--------|---------|
|             | Coefficiente     | EP     | P-valor | Coefficiente       | EP     | P-valor |
| Esporte     | 0,4528           | 0,0610 | 0,0000  | 0,1942             | 0,0710 | 0,0065  |
| Idade       | 0,0604           | 0,0180 | 0,0007  | 0,0388             | 0,0055 | 0,0000  |
| Estudo      | 0,0038           | 0,0044 | 0,3866  | 0,0112             | 0,0116 | 0,3371  |
| Experiência | 0,6795           | 0,0420 | 0,0000  | 0,5134             | 0,0606 | 0,0000  |
| Tenure      | -0,1965          | 0,0030 | 0,0000  | -0,2128            | 0,0043 | 0,0000  |

Notas: esta tabela mostra o efeito marginal associado a cada parâmetro. A variável dependente é o componente de heterogeneidade como obtido em (8). Foram incluídas variáveis *dummy* de estados. EP é o erro-padrão.

Fonte: cálculo dos autores usando os microdados da PNAD 2015 publicados pelo IBGE.

É possível inferir que os trabalhadores com maior vivência laboral têm uma maior capacidade de comparar o emprego atual com os anteriores. E, desse modo, os empregados conseguem demonstrar maior precisão ao emitirem um julgamento de valor acerca de sua satisfação com as condições efetivamente encontradas frente àquelas prometidas. Essas evidências corroboram os resultados já obtidos por Clark (1997), apesar dos estudos não serem conclusivos acerca dessa relação (BARMBY; BRYSON; EBERTH, 2012).

De modo semelhante, a realização de atividades físicas se apoia na ideia de que o estado individual da mente influencia o comprometimento do entrevistado em fornecer respostas com maior precisão e com base em fundamentos objetivos. Assim, os trabalhadores que praticam esportes com maior intensidade manifestam uma opinião sobre o trabalho com maior acurácia.

Conforme amplamente discutido por Clark (2018) e Punzo, Castellano e Buonocore (2018), um trabalhador “equilibrado” é capaz de reduzir, no mínimo, o conflito entre o trabalho, as responsabilidades familiares e as demandas pessoais com maior desempenho no trabalho. Os resultados obtidos aqui, expressos por meio da *proxy* para o bem-estar, estão alinhados a essas evidências. Observamos uma redução da heterogeneidade nas avaliações expressas com o aumento da prática de exercícios físicos, como já encontrado por Gambacorta e Iannario (2013).

A heterogeneidade associada à avaliação do trabalho em suas múltiplas

dimensões está fortemente relacionada com valores pessoais, perspectivas de ascensão na carreira e, recentemente, identificação do emprego como fonte de significado (ICHNIOWSKI; SHAW, 2003; CASSAR; MEIER, 2018). Esses fatores são fortemente dependentes de efeitos geracionais (coortes), do ciclo de vida e do estágio da carreira. Com o aumento da idade e do *tenure* as pessoas podem ajustar melhor suas expectativas em relação a seus empregos, de modo que o hiato entre as expectativas e a realidade seja menor, gerando avaliações com maior precisão. Nossas evidências, de forma geral, apontam nessa direção, sendo respaldada, entre outros estudos, por Clark (1996, 1997) e Punzo, Castellano e Buonocore (2018).

A Tabela 8, por sua vez, apresenta os resultados do efeito marginal do conjunto de covariáveis sobre o componente de percepção para a dimensão salarial. No que diz respeito ao sentimento de satisfação do trabalho quanto ao nível salarial, entre os homens, ser chefe de família, ser casado, ter mais tempo de vínculo empregatício no emprego atual, ter procurado outro trabalho nos últimos 30 dias e ter tido mais de um emprego no último ano aumenta o sentimento dos entrevistados pela satisfação quanto ao salário recebido. Esse resultado provavelmente está relacionado ao fato de que ter uma família e ser o principal provedor dos recursos dessa família gera uma maior responsabilidade por parte do trabalhador e, portanto, um melhor nível de percepção acerca de seu trabalho. Essa direção é confirmada para os trabalhadores que demonstram maior consideração pelas suas habilidades de trabalho, por acharem que seria fácil para eles encontrar um trabalho semelhante ou que mudaram de emprego no último ano. Apontamentos semelhantes são feitos por Gambacorta e Iannario (2013) para a Itália.

Ademais, a percepção média para os homens que tiveram suas liberdades cerceadas em função de ter um débito no trabalho (de aluguel, de alimentação, de instrumentos e de transporte) é menor comparada aqueles sem restrições dessa espécie. Ao mesmo tempo, ser branco, ser mais velho, ter um maior nível de instrução formal e um maior histórico de presença no mercado de trabalho, de forma geral, não se traduz em incremento da percepção. Por fim, o nível de rendimento, as horas trabalhadas e possuir carteira assinada não apresentaram significância estatística.

No que concerne às mulheres, aquelas com mais idade, que são chefes de família, que apresentam maior escolaridade adquirida, maior experiência no trabalho atual e no mercado de trabalho em geral e possuíam vínculo de emprego com carteira assinada têm um maior nível de satisfação quanto ao salário percebido. Concomitantemente, as trabalhadoras brancas, casadas, que procuraram emprego no último mês, que tiveram mais de um emprego no ano e que apresentam débitos de natureza pecuniária que impedem o rompimento do vínculo empregatício têm menor satisfação com as condições salariais do emprego atual. Seguramente, quando comparam o salário recebido no trabalho atual vis-à-vis as demais experiências laborais pretéritas, as mulheres não vislumbram que as condições salariais oferecidas no momento presente são adequadas ao esperado, reduzindo a satisfação média quanto ao salário prometido e o efetivamente encontrado.

Finalmente, temos a análise dos principais determinantes do componente de percepção para a flexibilidade da jornada de trabalho – Tabela 9. Para homens e mulheres, as estimativas indicam que a satisfação com os acordos de flexibilidade de horário é maior entre os trabalhadores brancos, com maior capital humano (escolaridade, experiência e *tenure*), com maiores rendimen-

**Tabela 8:** Efeito das Covariáveis sobre o Componente de Percepção para o Salário e os Complementos Salariais

|              | Painel A: Homens |        |         | Painel B: Mulheres |        |         |
|--------------|------------------|--------|---------|--------------------|--------|---------|
|              | Coefficiente     | EP     | P-valor | Coefficiente       | EP     | P-valor |
| Idade        | 0,0496           | 0,0076 | 0,0000  | -0,2684            | 0,0097 | 0,0000  |
| Branco       | 0,1214           | 0,0077 | 0,0000  | 0,1809             | 0,0094 | 0,0000  |
| Chefe        | -0,0997          | 0,0150 | 0,0000  | -0,1689            | 0,0239 | 0,0000  |
| Casado       | -0,0127          | 0,0013 | 0,0000  | 0,0258             | 0,0016 | 0,0000  |
| Estudo       | 0,0284           | 0,0049 | 0,0000  | -0,0835            | 0,0049 | 0,0000  |
| Experiência  | 0,0008           | 0,0002 | 0,0000  | -0,0026            | 0,0001 | 0,0000  |
| Tenure       | -0,2031          | 0,0075 | 0,0000  | -0,6560            | 0,0105 | 0,0000  |
| Rendimento   | 0,0002           | 0,0004 | 0,6241  | 0,0053             | 0,0007 | 0,0000  |
| Horas        | -0,0370          | 0,0316 | 0,2420  | 0,2588             | 0,0337 | 0,0000  |
| Insatisfeito | -0,1405          | 0,0154 | 0,0000  | 0,2977             | 0,0223 | 0,0000  |
| Mobilidade   | -0,4610          | 0,0433 | 0,0000  | 0,1212             | 0,0541 | 0,0000  |
| Aluguel      | 0,2053           | 0,0203 | 0,0000  | 0,3106             | 0,0388 | 0,0000  |
| Alimentação  | 0,2227           | 0,0156 | 0,0000  | 0,1695             | 0,0283 | 0,0000  |
| Instrumentos | 0,2769           | 0,0186 | 0,0000  | 0,2622             | 0,0419 | 0,0000  |
| Transporte   | 0,0594           | 0,0178 | 0,0000  | 0,4666             | 0,0264 | 0,0000  |
| Comércio     | 0,3344           | 0,0689 | 0,0000  | 0,8616             | 0,1694 | 0,0000  |
| Serviços     | 0,3337           | 0,0810 | 0,0000  | 0,9222             | 0,1728 | 0,0000  |
| Indústria    | 0,4884           | 0,0736 | 0,0000  | 0,9248             | 0,1728 | 0,0000  |
| Construção   | 0,2842           | 0,0725 | 0,0000  | 0,9483             | 0,3076 | 0,0000  |
| Carteira     | -0,0624          | 0,0482 | 0,1972  | 0,3385             | 0,0702 | 0,0000  |
| Urbana       | 0,3144           | 0,0611 | 0,0000  | -0,0224            | 0,1229 | 0,8493  |

Notas: esta tabela mostra o efeito marginal associado a cada parâmetro. A variável dependente é o componente de percepção como obtido em (8). Foram incluídas variáveis *dummy* de estados. EP é o erro-padrão.

Fonte: cálculo dos autores usando os microdados da PNAD 2015 publicados pelo IBGE.

tos da atividade laboral e entre aqueles que tiveram mais de um emprego no último ano. Por outro lado, o grau de satisfação média é menor entre os trabalhadores mais velhos, casados, que procuraram outro emprego no último mês, que tinham uma maior jornada de trabalho e que reportaram algum débito de ordem financeira que impedia o rompimento do vínculo de trabalho (com exceção dos débitos financeiros de instrumentos).

A satisfação individual na flexibilidade de trabalho merece uma apreciação pormenorizada, pois pode afetar aspectos como o salário<sup>18</sup>, as perspectivas de carreira e de oportunidades de treinamento, as chances de desenvolvimento pessoal, a possibilidade de usar a criatividade individual ou a capacidade de contribuir com algo útil para a sociedade. A flexibilidade é frequentemente descrita como a chave para o sucesso competitivo das empresas e do mercado de trabalho em geral, devido ao seu impacto direto nas condições de trabalho, na produtividade, na lucratividade e no desempenho da empresa. A flexibilidade nos contratos de trabalho refere-se a combinações que os empregadores e/ou empregados criam para personalizar o horário de trabalho regular de forma a atender às suas necessidades variáveis, tais como flutuações

<sup>18</sup>Inclusive, a diferença de gênero na remuneração seria consideravelmente reduzida e poderia até desaparecer se as empresas não tivessem um incentivo para recompensar desproporcionalmente os indivíduos que trabalharam longas horas e que trabalharam determinadas horas (GOLDIN, 2014).

**Tabela 9:** Efeito das Covariáveis sobre o Componente de Percepção para a Flexibilidade de Horários

|              | Painel A: Homens |        |         | Painel B: Mulheres |        |         |
|--------------|------------------|--------|---------|--------------------|--------|---------|
|              | Coefficiente     | EP     | P-valor | Coefficiente       | EP     | P-valor |
| Idade        | 0,0244           | 0,0077 | 0,0015  | 0,0348             | 0,0144 | 0,0155  |
| Branco       | -0,3037          | 0,0104 | 0,0000  | -0,3898            | 0,0221 | 0,0000  |
| Chefe        | 0,0453           | 0,0105 | 0,0000  | -0,0204            | 0,0188 | 0,2802  |
| Casado       | 0,1356           | 0,0209 | 0,0000  | 0,4721             | 0,0406 | 0,0000  |
| Estudo       | -0,0320          | 0,0016 | 0,0000  | -0,0099            | 0,0032 | 0,0019  |
| Experiência  | -0,0289          | 0,0076 | 0,0000  | -0,0376            | 0,0143 | 0,0084  |
| Tenure       | -0,0007          | 0,0001 | 0,0000  | -0,0032            | 0,0002 | 0,0000  |
| Rendimento   | -0,4274          | 0,0099 | 0,0000  | -0,4315            | 0,0200 | 0,0000  |
| Horas        | 0,0143           | 0,0005 | 0,0000  | 0,0182             | 0,0011 | 0,0000  |
| Insatisfeito | 0,1085           | 0,0362 | 0,0000  | 0,7533             | 0,0726 | 0,0000  |
| Mobilidade   | -0,5904          | 0,0211 | 0,0027  | -0,5015            | 0,0390 | 0,0000  |
| Aluguel      | 0,3432           | 0,0265 | 0,0000  | 0,2364             | 0,0732 | 0,0011  |
| Alimentação  | 0,2340           | 0,0218 | 0,0000  | 0,1391             | 0,0439 | 0,0017  |
| Instrumentos | 0,0100           | 0,0280 | 0,7188  | 0,1569             | 0,5445 | 0,7872  |
| Transporte   | 0,1176           | 0,0257 | 0,0000  | 0,3188             | 0,0486 | 0,0000  |
| Comércio     | 0,2742           | 0,0009 | 0,0000  | 0,3748             | 0,0321 | 0,0000  |
| Serviços     | -0,2240          | 0,0011 | 0,0000  | 0,2773             | 0,0326 | 0,0000  |
| Indústria    | 0,1655           | 0,0097 | 0,0000  | 0,3671             | 0,0339 | 0,0000  |
| Construção   | 0,5541           | 0,0996 | 0,0000  | 0,4804             | 0,0541 | 0,0000  |
| Carteira     | 0,2743           | 0,0644 | 0,0000  | 0,6383             | 0,1365 | 0,0000  |
| Urbana       | 0,2941           | 0,0824 | 0,0003  | 0,5712             | 0,0294 | 0,0000  |

Notas: esta tabela mostra o efeito marginal associado a cada parâmetro. A variável dependente é o componente de percepção como obtido em (8). Foram incluídas variáveis *dummy* de estados. EP é o erro-padrão.

Fonte: cálculo dos autores usando os microdados da PNAD 2015 publicados pelo IBGE.

nos pedidos de produção, na demanda pelos serviços ou aspectos de natureza privada do trabalhador. Esses acordos, mesmo quando são informais, permitem que as empresas se ajustem às exigências de mercado, possibilitando que os empregadores lidem melhor com as variações da carga de trabalho e reduzindo, por exemplo, os custos com horas extras. O acesso a horários flexíveis pode indicar aos empregados que o seu empregador se preocupa com o seu bem-estar e as suas responsabilidades fora do trabalho<sup>19</sup>.

Os trabalhadores tendem a estar satisfeitos com seus empregos à medida que os regimes de trabalho apresentam flexibilidade na carga horária. Também, condições de emprego que contribuem para a satisfação dos trabalhadores conduzem a maior motivação e comprometimento (FREEMAN, 1978; AKERLOF *et al.*, 1988; BOOTH; VAN OURS, 2008; CASSAR; MEIER, 2018; KAPLAN; SCHULHOFER-WOHL, 2018; LAZEAR, 2018).

Os empregadores ao oferecerem horários de trabalho flexíveis exteriorizam que dão suporte ao bem-estar dos funcionários, possibilitando que esses atendam às suas necessidades pessoais, como creches ou cuidados com idosos, atendimento a questões de saúde, prática de exercícios e desenvolvimento profissional. Ao sentirem-se apoiados pelas suas empresas, os funcionários podem ter mais equilíbrio para lidar com as questões de trabalho e de família.

<sup>19</sup>A flexibilidade do trabalho também pode fornecer aos funcionários o tempo necessário para envolver-se em estilos de vida mais saudáveis, resultando em melhor saúde e segurança.

Isso, por sua vez, resultará em uma maior satisfação do trabalho e compromisso entre os funcionários e, assim, maior produtividade.

A grande maioria das pesquisas indica que a satisfação no trabalho aumenta com a idade embora haja descobertas inconsistentes sobre se o padrão dessa mudança é linear, não linear ou ambos (CLARK, 1996; CLARK; OSWALD, 1996; CLARK, 1997; CLARK; GEORGELLIS; SANFEY, 1998; JONES *et al.*, 2009), ou se não há nenhuma relação entre essas variáveis (CHAUDHURI; REILLY; SPENCER, 2015). Nossos resultados variam com gênero e com a dimensão do trabalho decente analisada, de modo que para os homens a satisfação é decrescente com a idade, mas é crescente para as mulheres quando da avaliação da satisfação com o salário.

Por sua vez, o *tenure* acumulado provavelmente aumentará a satisfação no trabalho à medida que as oportunidades de carreira se tornam cada vez mais disponíveis<sup>20</sup>. No entanto, aqueles que estão menos satisfeitos com seu trabalho têm maior probabilidade de pedir demissão e procurar emprego em outro lugar. Assim, os trabalhadores com longa permanência em média têm maior satisfação no trabalho, mas também os trabalhadores mais satisfeitos com seu trabalho têm um maior tempo de permanência no emprego. As evidências obtidas aqui contrastam com àquelas encontradas por Borjas (1979), e estão alinhadas aos resultados já encontrados por Clark (1996, 1997) e Chaudhuri, Reilly e Spencer (2015).

Os julgamentos dos trabalhadores sobre a correspondência entre sua educação e seus empregos atuais são susceptíveis de influenciar a autoavaliação da satisfação no trabalho. De fato, uma série de artigos fornecem evidências que apoiam essa proposição. Idson (1990) não relatou efeitos significativos do nível de educação em três das quatro diferentes medidas de satisfação geral no trabalho com dados dos EUA. Clark (1996) indica, a partir de uma amostra de trabalhadores britânicos, que indivíduos com maior escolaridade apresentam níveis comparativamente mais baixos de satisfação no trabalho. Clark e Oswald (1996) descobriram que a satisfação geral com o trabalho está diminuindo no nível de educação. Fleming e Kler (2008) relatam uma correlação negativa entre qualificação e satisfação no trabalho em uma análise longitudinal para a Austrália.

Nesse sentido, uma interpretação para os resultados encontrados aqui é apresentada em Clark e Oswald (1996), onde é sugerido que, embora trabalhadores com melhor nível de escolaridade tenham melhores empregos, a educação está positivamente correlacionada com as expectativas dos trabalhadores sobre o tipo de emprego que eles deveriam ter. O próprio processo de educação pode aumentar as expectativas dos trabalhadores, ou aqueles que já têm maiores expectativas (influenciados por seus pais ou pela escolaridade precoce, por exemplo) podem ter mais probabilidade de continuar seus estudos. Assim, encontramos que trabalhadores com maior nível de escolaridade relatam-se relativamente insatisfeitos.

Igualmente, a percepção dos trabalhadores no que diz respeito à sua autonomia na relação de trabalho é um elemento central na busca de um ambiente e de condições de trabalho mais equitativos<sup>21</sup>. Assim, incluímos nas regressões variáveis *dummy* que indicam a impossibilidade do trabalhador de sair

<sup>20</sup>Inclusive, pode haver mais de uma mudança de emprego dentro de uma determinada empresa, o que pode refletir promoções ao longo da carreira.

<sup>21</sup>A noção de trabalho decente integra as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego e representa o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da Organização Internacional

do emprego: a existência de algum débito financeiro com seu empregador (aluguel, alimentação, instrumentos e transportes). Essas informações tiveram por objetivo levantar aspectos que se contrapõem ao trabalho decente, além de circunstâncias que indiquem nuances de trabalho forçado ou análogo à escravidão.

Encontramos que maior autonomia e liberdade no ambiente de trabalho estão associadas a uma maior satisfação laboral porque os trabalhadores têm mais independência para determinar seu próprio esforço e sua produtividade. Nessa perspectiva, nossos indícios convergem aos encontrados por Clark (2005).

## 5 Considerações Finais

Este artigo explora o grau de satisfação dos trabalhadores brasileiros com as dimensões que caracterizam o trabalho decente. As discussões acerca das medidas de bem-estar e do progresso da sociedade destacam a satisfação com vários domínios da vida. Como uma parte fundamental da realização humana é o trabalho, a questão de o que faz um bom trabalho tornou-se parte integrante da questão mais ampla de quão bem nossas sociedades estão progredindo. Qualquer política para melhorar a qualidade do emprego requer informações sobre o quanto os diferentes aspectos laborais são importantes para os trabalhadores, desde salários e segurança no emprego até o interesse intrínseco do trabalho.

Se a satisfação do trabalho fosse uma transformação monotônica da renda total e, portanto, uma verdadeira medida de utilidade, seria extremamente interessante para uso em comparações de bem-estar. Lamentavelmente, não é esse o caso. Apesar dessa limitação, a forma como os trabalhadores percebem seu trabalho afeta os resultados econômicos.

Um trabalhador mais satisfeito, mesmo aquele cuja situação econômica não pareça ser melhor do que a de seus pares, tem menor chance de deixar o emprego voluntariamente (CARD *et al.*, 2012). Dependendo da satisfação no emprego atual, um trabalhador terá mais ou menos probabilidade de investir em capital humano específico da empresa, o que aumentará seu compromisso com o empregador. Embora o grau de satisfação com o trabalho seja um conceito subjetivo e, como tal, exposto a críticas fundamentais, essa variável tem se mostrado significativa e complementar aos indicadores objetivos de bem-estar (FREY; STUTZER, 2002; KAHNEMAN; KRUEGER, 2006).

As respostas às perguntas sobre como as pessoas se sentem em relação ao seu emprego não são desprovidas de relevância. Há importantes razões para os economistas se debruçarem sobre a temática de *job satisfaction*. Muitas vezes é difícil fazer uma proposta de política pública, porque uma ação social acarreta custos para muitas pessoas. Portanto, é necessária uma avaliação dos efeitos líquidos, em termos de utilidade individual, sobre a satisfação dos agentes com a implementação de tal política (NORDHAUS, 1998; DI TELLA; MACCULLOCH; OSWALD, 2001; ALESINA; GLAESER; SACERDOTE, 2005).

De modo semelhante, o efeito das condições institucionais sobre a satisfação individual, expandindo a compreensão sobre a formação do bem-estar subjetivo. Isso lança uma nova luz sobre a possibilidade de se verificar se as autoavaliações são consistentes (KAHNEMAN; KRUEGER, 2006; CLARK, 2018).

As descobertas do presente artigo são importantes ao apresentar e procurar entender a percepção dos trabalhadores acerca das condições de trabalho a que estão expostos e seus desdobramentos.

Em primeiro lugar, a estruturação desse tema a partir de *mixture models* permitiu decompor o processo decisório em seus componentes fundamentais. Especificamente, a abordagem dos modelos CUB identificou que o chamado efeito *shelter*, responsável por um viés de preferência, tem uma importância considerável na expressão do *rating* final por meio de uma distribuição degenerada. Desse modo, foi possível identificar e mensurar o viés de desejabilidade social, o que implica que os trabalhadores admitem características e comportamentos socialmente desejáveis e negam os socialmente indesejáveis.

Em segundo lugar, a modelagem do componente de heterogeneidade – estritamente relacionada à decisão humana e às circunstâncias em que é tomada – é cada vez mais reconhecida como um objetivo pertinente para um método estatístico. Negligenciar esse aspecto implica adicionar um ruído subjacente ao modelo e, do ponto de vista estatístico, essa omissão aumentaria o viés e reduziria a eficiência das estimativas. De fato, a escolha da distribuição uniforme pode parecer sobremaneira simplista, mas é livre de parâmetros (o número de categorias é conhecido *a priori*) e abrange o pior cenário de escolhas aleatórias (*non-contingent response style*), permitindo assim uma avaliação preliminar da heterogeneidade presente no modelo.

Em terceiro lugar, as probabilidades de transição entre os pontos da escala para os diversos itens estudados revelaram a influência consistentemente significativa de variáveis não pecuniárias na satisfação auto-relatada. Isso não significa que fatores econômicos, como o salário, não sejam importantes, mas sugere que o interesse recente em questões como flexibilidade de horários e capacitação profissional merecem um estudo aprofundado. Tais incentivos são uma parte necessária para induzir o trabalhador a ser mais produtivo por meio do aumento de sua satisfação. Isto é, o trabalho representa muito mais do que simplesmente ganhar uma renda: para muitas pessoas, o trabalho é uma fonte de significado. E esses incentivos dão perspectiva a esse sentimento.

Em quarto lugar, paralelamente à ampla evidência de mulheres com salários mais baixos, condições de trabalho piores, situações de discriminação e limitação de oportunidades de promoção, as trabalhadoras frequentemente apresentam níveis iguais ou superiores de satisfação do trabalho do que os homens. Após inúmeras confirmações desse resultado, essa evidência empírica – o paradoxo gênero-satisfação do trabalho – também é corroborada pelo estudo desenvolvido aqui.

Em quinto lugar, encontramos que o estudo dos fatores psicológicos que afetam o processo decisório é particularmente interessante para questões relacionadas com atitudes pessoais, como no caso da satisfação do trabalho, e os modelos CUB têm-se mostrado particularmente úteis a este respeito. Com efeito, os modelos estimados mostraram a presença de heterogeneidade no processo de resposta em relação à satisfação do trabalho, principalmente impulsionada pelo estado de espírito dos entrevistados.

Os *insights* obtidos com a pesquisa sobre *job satisfaction* lançam uma nova luz sobre questões relevantes investigadas na economia. Mais importante, eles ampliam o escopo da pesquisa empírica. A análise sobre a avaliação da satisfação do trabalho pode permitir a discriminação entre explicações concorrentes para resultados empíricos no comportamento dos agentes.

## Referências

- AKERLOF, George A. *et al.* Job Switching and Job Satisfaction in the US Labor Market. *Brookings Papers on Economic Activity*, v. 1988, n. 2, p. 495–594, 1988.
- ALESINA, Alberto; GLAESER, Edward; SACERDOTE, Bruce. Work and Leisure in the United States and Europe: Why so Different? *NBER Macroeconomics Annual*, v. 20, p. 1–64, 2005.
- ARNOLD, Hugh J.; FELDMAN, Daniel C.; PURBHOO, Mary. The Role of Social-Desirability Response Bias in Turnover Research. *Academy of Management Journal*, v. 28, n. 4, p. 955–966, 1985.
- BARMBY, Tim; BRYSON, Alex; EBERTH, Barbara. Human Capital, Matching and Job Satisfaction. *Economics Letters*, v. 117, n. 3, p. 548–551, 2012.
- BELLI, Robert F.; CONRAD, Frederick G.; WRIGHT, Daniel B. Cognitive Psychology and Survey Methodology: Nurturing the Continuing Dialogue Between Disciplines. *Applied Cognitive Psychology*, v. 21, n. 2, p. 141–144, 2007.
- BENDER, Keith A.; DONOHUE, Susan M.; HEYWOOD, John S. Job Satisfaction and Gender Segregation. *Oxford Economic Papers*, v. 57, n. 3, p. 479–496, 2005.
- BIANCOTTI, Claudia; D’ALESSIO, Giovanni; NERI, Andrea. Measurement Error in the Bank of Italy’s Survey of Household Income and Wealth. *Review of Income and Wealth*, v. 54, n. 3, p. 466–493, 2008.
- BOGAERT, Inge *et al.* Associations Between Different Types of Physical Activity and Teachers’ Perceived Mental, Physical, and Work-Related Health. *BMC Public Health*, v. 14, n. 1, p. 1–9, 2014.
- BOND, Timothy N.; LANG, Kevin. The Sad Truth About Happiness Scales. *Journal of Political Economy*, v. 127, n. 4, p. 1629–1640, 2019.
- BOOTH, Alison; VAN OURS, Jan C. Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle. *Economic Journal*, v. 118, n. 526, f77–f99, 2008.
- BORJAS, George J. Job Satisfaction, Wages, and Unions. *Journal of Human Resources*, v. 14, n. 1, p. 21–40, 1979.
- CAPECCHI, Stefania; PICCOLO, Domenico. Investigating the Determinants of Job Satisfaction of Italian Graduates: A Model-Based Approach. *Journal of Applied Statistics*, v. 43, n. 1, p. 169–179, 2016.
- CAPLIN, Andrew; DEAN, Mark; MARTIN, Daniel. Search and Satisficing. *American Economic Review*, v. 101, n. 7, p. 2899–2922, 2011.
- CARD, David *et al.* Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction. *American Economic Review*, v. 102, n. 6, p. 2981–3003, 2012.

- CASSAR, Lea; MEIER, Stephan. Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning. *Journal of Economic Perspectives*, v. 32, n. 3, p. 215–238, 2018.
- CHAUDHURI, Kausik; REILLY, Kevin T.; SPENCER, David A. Job Satisfaction, Age and Tenure: A Generalized Dynamic Random Effects Model. *Economics Letters*, v. 130, p. 13–16, 2015.
- CLARK, Andrew E. Four Decades of the Economics of Happiness: Where Next? *Review of Income and Wealth*, v. 64, n. 2, p. 245–269, 2018.
- CLARK, Andrew E. Job Satisfaction and Gender: Why Are Women so Happy at Work? *Labour Economics*, v. 4, n. 4, p. 341–372, 1997.
- CLARK, Andrew E. Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, v. 34, n. 2, p. 189–217, 1996.
- CLARK, Andrew E. What Really Matters in a Job? Hedonic Measurement Using Quit Data. *Labour Economics*, v. 8, n. 2, p. 223–242, 2001.
- CLARK, Andrew E. Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. *British Journal of Industrial Relations*, v. 43, n. 3, p. 377–400, 2005.
- CLARK, Andrew E.; GEORGELLIS, Y.; SANFEY, P. Job Satisfaction, Wage Changes, and Quits. *Research in Labour Economics*, v. 17, n. 1, p. 95–121, 1998.
- CLARK, Andrew E.; KRISTENSEN, Nicolai; WESTERGÅRD-NIELSEN, Niels. Job Satisfaction and Co-Worker Wages: Status or Signal? *Economic Journal*, v. 119, n. 536, p. 430–447, 2009.
- CLARK, Andrew E.; OSWALD, Andrew J. Satisfaction and Comparison Income. *Journal of Public Economics*, v. 61, n. 3, p. 359–381, 1996.
- CONTI, Gabriella; PUDNEY, Stephen. Survey Design and the Analysis of Satisfaction. *Review of Economics and Statistics*, v. 93, n. 3, p. 1087–1093, 2011.
- D'ELIA, Angela; PICCOLO, Domenico. A Mixture Model for Preferences Data Analysis. *Computational Statistics & Data Analysis*, v. 49, n. 3, p. 917–934, 2005.
- DAVIS, Mark A. Understanding the Relationship Between Mood and Creativity: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, v. 108, n. 1, p. 25–38, 2009.
- DI TELLA, Rafael; MACCULLOCH, Robert J.; OSWALD, Andrew J. Preferences over Inflation and Unemployment: Evidence from Surveys of Happiness. *American Economic Review*, v. 91, n. 1, p. 335–341, 2001.

- DOWNWARD, Paul; RASCIUTE, Simona. Does Sport Make You Happy? An Analysis of the Well-Being Derived from Sports Participation. *International Review of Applied Economics*, v. 25, n. 3, p. 331–348, 2011.
- FLEMING, Christopher M.; KLER, Parvinder. I'm Too Clever for This Job: A Bivariate Probit Analysis on Overeducation and Job Satisfaction in Australia. *Applied Economics*, v. 40, n. 9, p. 1123–1138, 2008.
- FREEMAN, Richard B. Job Satisfaction as an Economic Variable. *American Economic Review*, v. 68, n. 6, p. 135–141, 1978.
- FREEMAN, Richard B.; KLEINER, Morris M. Who Benefits Most From Employee Involvement: Firms or Workers? *American Economic Review*, v. 90, n. 2, p. 219–223, 2000.
- FREY, Bruno S.; STUTZER, Alois. What Can Economists Learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature*, v. 40, n. 2, p. 402–435, 2002.
- GAMBACORTA, Romina; IANNARIO, Maria. Measuring Job Satisfaction With CUB Models. *Labour*, v. 27, n. 2, p. 198–224, 2013.
- GAZIOGLU, Saziye; TANSEL, Aysit. Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. *Applied Economics*, v. 38, n. 10, p. 1163–1171, 2006.
- GHAI, Dharam. *Decent Work: Universality and Diversity*. Geneva, 2006.
- GHINETTI, Paolo. The Public–Private Job Satisfaction Differential in Italy. *Labour*, v. 21, n. 2, p. 361–388, 2007.
- GOLDIN, Claudia. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, v. 104, n. 4, p. 1091–1119, 2014.
- GOLDIN, Claudia; MITCHELL, Joshua. The New Life Cycle of Women's Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops. *Journal of Economic Perspectives*, v. 31, n. 1, p. 161–82, 2017.
- HAMERMESH, Daniel S. Economic Aspects of Job Satisfaction. In: ASHENFELTER, O.; OATES, W. (ed.). *Essays in Labor Market Analysis*. New York: Wiley, 1977.
- HAMERMESH, Daniel S. The Changing Distribution of Job Satisfaction. *Journal of Human Resources*, v. 36, n. 1, p. 1–30, 2001.
- HINES, Alice M. Linking Qualitative and Quantitative Methods in Cross-Cultural Survey Research: Techniques from Cognitive Science. *American Journal of Community Psychology*, v. 21, n. 6, p. 729–746, 1993.
- HOLBROOK, Allyson L.; GREEN, Melanie C.; KROSNICK, Jon A. Telephone Versus Face-to-Face Interviewing of National Probability Samples With Long Questionnaires: Comparisons of Respondent Satisficing and Social Desirability Response Bias. *Public Opinion Quarterly*, v. 67, n. 1, p. 79–125, 2003.

- HUDOMIET, Péter *et al.* The Effects of Job Characteristics on Retirement. *Journal of Pension Economics and Finance*, v. 19, n. 1, p. 1–17, 2020.
- HUMPHREYS, Brad R.; MCLEOD, Logan; RUSESKI, Jane E. Physical Activity and Health Outcomes: Evidence from Canada. *Health Economics*, v. 23, n. 1, p. 33–54, 2014.
- IANNARIO, Maria. Modelling Shelter Choices in a Class of Mixture Models for Ordinal Responses. *Statistical Methods & Applications*, v. 21, n. 1, p. 1–22, 2012.
- IANNARIO, Maria. On the Identifiability of a Mixture Model for Ordinal Data. *Metron*, v. 68, n. 1, p. 87–94, 2010.
- IANNARIO, Maria; PICCOLO, Domenico. A Comprehensive Framework of Regression Models for Ordinal Data. *Metron*, v. 74, n. 2, p. 233–252, 2016.
- ICHNIOWSKI, Casey; SHAW, Kathryn. Beyond Incentive Pay: Insiders' Estimates of the Value of Complementary Human Resource Management Practices. *Journal of Economic Perspectives*, v. 17, n. 1, p. 155–180, 2003.
- ICHNIOWSKI, Casey; SHAW, Kathryn; PRENNUSHI, Giovanna. The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines. *American Economic Review*, v. 87, n. 3, p. 291–313, 1997.
- IDSON, Todd L. Establishment Size, Job Satisfaction and the Structure of Work. *Applied Economics*, v. 22, n. 8, p. 1007–1018, 1990.
- JONES, Melanie K. *et al.* Training, Job Satisfaction, and Workplace Performance in Britain: Evidence from WERS 2004. *Labour*, v. 23, S1, p. 139–175, 2009.
- KAHNEMAN, Daniel; KRUEGER, Alan B. Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives*, v. 20, n. 1, p. 3–24, 2006.
- KAPLAN, Greg; SCHULHOFER-WOHL, Sam. The Changing (Dis-) Utility of Work. *Journal of Economic Perspectives*, v. 32, n. 3, p. 239–258, 2018.
- KRISTENSEN, Nicolai; JOHANSSON, Edvard. New Evidence on Cross-Country Differences in Job Satisfaction Using Anchoring Vignettes. *Labour Economics*, v. 15, n. 1, p. 96–117, 2008.
- LAZEAR, Edward P. Compensation and Incentives in the Workplace. *Journal of Economic Perspectives*, v. 32, n. 3, p. 195–214, 2018.
- LECHNER, Michael. Long-Run Labour Market and Health Effects of Individual Sports Activities. *Journal of Health Economics*, v. 28, n. 4, p. 839–854, 2009.
- LECHNER, Michael; SARI, Nazmi. Labor Market Effects of Sports and Exercise: Evidence from Canadian Panel Data. *Labour Economics*, v. 35, p. 1–15, 2015.

- LÉVY-GARBOUA, Louis; MONTMARQUETTE, Claude. Reported Job Satisfaction: What Does it Mean? *Journal of Socio-Economics*, v. 33, n. 2, p. 135–151, 2004.
- LOCKE, Edwin A. The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: DUNNETTE, Marvin D. (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976. p. 1297–1349.
- LOCKE, Edwin A. Work Motivation. In: SPIELBERGER, Charles D. (ed.). *Encyclopedia of Applied Psychology*. New York: Elsevier, 2004. p. 709–713.
- MACHADO, Danielle Carusi; SILVA, Adriana Fontes da. Um Indicador de Não Satisfação no Trabalho e a Mobilidade do Mercado de Trabalho: Um Estudo para Homens e Mulheres. *Nova Economia*, v. 24, p. 123–140, 2014.
- MOLENBERGHS, Geert; VERBEKE, Geert. Likelihood Ratio, Score, and Wald Tests in a Constrained Parameter Space. *American Statistician*, v. 61, n. 1, p. 22–27, 2007.
- MONTE, Paulo Aguiar do. Gender Differences in Job Dissatisfaction in a Developing Country. *International Journal of Social Economics*, v. 46, n. 5, p. 686–703, 2019.
- MONTE, Paulo Aguiar do. Job Dissatisfaction and Labour Turnover: Evidence from Brazil. *International Journal of Human Resource Management*, v. 23, n. 8, p. 1717–1735, 2012.
- NORDHAUS, William D. Quality Change in Price Indexes. *Journal of Economic Perspectives*, v. 12, n. 1, p. 59–68, 1998.
- OSWALD, Andrew J.; POWDTHAVEE, Nattavudh. Does Happiness Adapt? A Longitudinal Study of Disability With Implications for Economists and Judges. *Journal of Public Economics*, v. 92, n. 5-6, p. 1061–1077, 2008.
- OSWALD, Andrew J.; PROTO, Eugenio; SGROI, Daniel. Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, v. 33, n. 4, p. 789–822, 2015.
- PERUGINI, Cristiano; VLADISAVLJEVIĆ, Marko. Gender Inequality and the Gender-Job Satisfaction Paradox in Europe. *Labour Economics*, v. 60, p. 129–147, 2019.
- PUNZO, Gennaro; CASTELLANO, Rosalia; BUONOCORE, Mirko. Job Satisfaction in the “Big Four” of Europe: Reasoning between Feeling and Uncertainty through CUB Models. *Social Indicators Research*, v. 139, n. 1, p. 205–236, 2018.
- RASCIUTE, Simona; DOWNWARD, Paul. Health or Happiness? What is the Impact of Physical Activity on the Individual? *Kyklos*, v. 63, n. 2, p. 256–270, 2010.
- ROOTH, Dan-Olof. Work Out or Out of Work – The Labor Market Return to Physical Fitness and Leisure Sports Activities. *Labour Economics*, v. 18, n. 3, p. 399–409, 2011.

- SARSONS, Heather *et al.* Gender Differences in Recognition for Group Work. *Journal of Political Economy*, v. 129, n. 1, p. 101–147, 2021.
- SELF, Steven G.; LIANG, Kung-Yee. Asymptotic Properties of Maximum Likelihood Estimators and Likelihood Ratio Tests under Nonstandard Conditions. *Journal of the American Statistical Association*, v. 82, n. 398, p. 605–610, 1987.
- SELL, Lea; CLEAL, Bryan. Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards: Motivational Theory Revisited. *Labour*, v. 25, n. 1, p. 1–23, 2011.
- SENIK, Claudia. Gender Gaps in Subjective Wellbeing: A New Paradox to Explore. *Review of Behavioral Economics*, v. 4, n. 4, p. 349–369, 2017.
- SHIELDS, Michael A.; PRICE, Stephen Wheatley. Racial Harassment, Job Satisfaction and Intentions to Quit: Evidence from the British Nursing Profession. *Economica*, v. 69, n. 274, p. 295–326, 2002.
- SKROK, Łukasz *et al.* Impact of Sports Activity on Polish Adults: Self-Reported Health, Social Capital & Attitudes. *PloS One*, v. 14, n. 12, e0226812, 2019.
- SOUSA-POZA, Alfonso; SOUSA-POZA, Andrés A. Gender Differences in Job Satisfaction in Great Britain, 1991–2000: Permanent or Transitory? *Applied Economics Letters*, v. 10, n. 11, p. 691–694, 2003.
- SOUSA-POZA, Alfonso; SOUSA-POZA, Andrés A. Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox. *Kyklos*, v. 53, n. 2, p. 135–152, 2000a.
- SOUSA-POZA, Alfonso; SOUSA-POZA, Andrés A. Well-Being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, v. 29, n. 6, p. 517–538, 2000b.
- SPECTOR, Paul E. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Califórnia: Sage, 1997. v. 3.
- STEVENSON, Betsey; WOLFERS, Justin. The Paradox of Declining Female Happiness. *American Economic Journal: Economic Policy*, v. 1, n. 2, p. 190–225, 2009.
- TOURANGEAU, Roger; RIPS, Lance J.; RASINSKI, Kenneth. *The Psychology of Survey Response*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.
- VAN DER MAAS, Han L. J. *et al.* Cognitive Psychology Meets Psychometric Theory: On the Relation Between Process Models for Decision Making and Latent Variable Models for Individual Differences. *Psychological Review*, v. 118, n. 2, p. 339, 2011.
- VU, H. T. v.; ZHOU, s. Generalization of Likelihood Ratio Tests under Nonstandard Conditions. *Annals of Statistics*, v. 25, n. 2, p. 897–916, 1997.

- WARD, Melanie E.; SLOANE, Peter J. Non-Pecuniary Advantages Versus Pecuniary Disadvantages: Job Satisfaction Among Male and Female Academics in Scottish Universities. *Scottish Journal of Political Economy*, v. 47, n. 3, p. 273–303, 2000.
- WILLIS, G. Cognitive Aspects of Survey Methodology (CASM). In: LAVRAKAS, Paul J. (ed.). *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Thousand Oaks: Sage, 2008. cap. 10, p. 104–107.