

# **Mercado de trabalho, estado de saúde e satisfação dos trabalhadores**

Dissertação de Mestrado

Emanuel Sousa Figueiredo

Mestrado em

**Ciências Económicas e Empresariais**



# **Mercado de trabalho, estado de saúde e satisfação dos trabalhadores**

Dissertação de Mestrado

Emanuel Sousa Figueiredo

## **Orientador**

Professor Doutor José António Cabral Vieira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Finanças e Contabilidade



## RESUMO

Nas organizações é fundamental considerar os colaboradores – elementos essenciais para o correto e pleno desenvolvimento da atividade organizacional. Assim, é necessário dar toda a atenção ao estado de saúde e satisfação dos mesmos, pois tal poderá influenciar, positiva ou negativamente, a produtividade organizacional. São vários os autores que mostram a existência de determinantes que afetam a satisfação no trabalho, mais concretamente as pessoais e as diretamente respeitantes ao trabalho. A saúde acaba por estar relacionada com a satisfação no trabalho. Enquanto alguns autores defendem que a satisfação afeta a saúde dos indivíduos, outros defendem que a saúde afeta a satisfação no trabalho. Do ponto de vista empírico, foram analisados dados disponibilizados pelo *International Social Survey Programme (ISSP)*. Através da análise dos dados, pretendeu-se apurar de que forma o estado de saúde do indivíduo influencia a satisfação no trabalho. Para tal, recorreu-se a variáveis explicativas para o nível de satisfação com o emprego, a um conjunto de variáveis sociodemográficas e caracterizadoras do próprio emprego, como também à avaliação do estado de saúde por parte do indivíduo. Foi possível concluir que o estado de saúde do sujeito influencia a satisfação no trabalho.

Palavras-chave: estado de saúde no trabalho; mercado de trabalho; satisfação no trabalho.

## ABSTRACT

In organizations it is essential to consider employees – essential elements for the correct and full development of organizational activity. Thus, it is necessary to give full attention to their health status and satisfaction, as this may influence positively or negatively, organizational productivity. Several authors show the existence of determinants that affect job satisfaction, namely personal and the ones directly related to work. Health is ultimately related to job satisfaction. While some authors argue that satisfaction affects the health of individuals, others argue that health affects job satisfaction. From the empirical point of view, data made available by the International Social Survey Programme (ISSP) were analyzed. Through data analysis, it was intended to determine how the individual's health status influences job satisfaction. For this, explanatory variables were used for the level of satisfaction with employment, a set of sociodemographic variables and characterizers of the employment itself, as well as the assessment of the health status by the individual. It was possible to conclude that the subject's health status influences job satisfaction.

Keywords: health status at work; job satisfaction; labor market.

## **AGRADECIMENTOS**

Este trajeto foi apenas possível devido a muito esforço e dedicação, mas também com muito apoio de pessoas que me são muito queridas.

Tenho de agradecer ao meu orientador, Professor Doutor José António Cabral Vieira, por todo o conhecimento que transmitiu, pela forma como leciona e motiva os alunos nas suas aulas e por toda a paciência, esforço, dedicação e celeridade nas respostas a todas as minhas dúvidas e dificuldades.

À minha família que sempre me apoiou, que sempre me motivou a terminar mais uma etapa na minha vida. Ao meu pai, mãe e irmãos o meu muito obrigado.

Aos meus amigos que estiveram sempre presentes, sempre que precisei, a eles um enorme obrigado.

## ÍNDICE

RESUMO .....	i
ABSTRACT .....	ii
AGRADECIMENTOS .....	iii
ÍNDICE.....	iv
LISTA DE TABELAS .....	v
LISTA DE FIGURAS .....	vi
CAPÍTULO I. INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO II. REVISÃO DE LITERATURA .....	3
2.1 Satisfação no mercado de trabalho .....	3
2.1.1 Conceito de satisfação no trabalho.....	3
2.1.2 Determinantes da satisfação no trabalho .....	4
2.1.3 A importância da satisfação no trabalho .....	10
2.1.4 A motivação e a satisfação no trabalho - modelos teóricos .....	10
2.2 Estado de saúde e a satisfação com o trabalho .....	11
CAPÍTULO III. ANÁLISE EMPÍRICA .....	16
3.1 Breve descrição do problema a analisar.....	16
3.2 Os dados.....	16
3.3 O modelo econométrico.....	21
3.4 Resultados da estimação .....	23
CAPÍTULO IV. CONCLUSÃO.....	28
REFERÊNCIAS .....	30

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Estatística descritiva: média e desvio padrão (total).....	18
Tabela 2. Estatística descritiva: média e desvio padrão (homens) .....	19
Tabela 3. Estatística descritiva: média e desvio padrão (mulheres) .....	20
Tabela 4. Teste de hipóteses ( $H_0$ : O estado de saúde do colaborador não explica o nível de satisfação com o emprego) .....	23
Tabela 5. Determinantes da satisfação com o emprego: Probit Ordenado (total) .....	25
Tabela 6. Determinantes da satisfação com o emprego: Probit Ordenado (homens).....	26
Tabela 7. Determinantes da satisfação com o emprego: Probit Ordenado (mulheres)...	27

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Determinantes da satisfação no trabalho.....	4
Figura 2. Recompensas intrínsecas e extrínsecas .....	8

## CAPÍTULO I. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é um espaço onde coabitam vários elementos, que convergem as suas forças, condicionadas pelo meio que estão integrados, com o objetivo de, por um lado, oferecer a força do seu trabalho (colaboradores) e, por outro, garantir a retenção da melhor mão-de-obra (entidades), ao melhor preço (remuneração). Neste mercado existem fatores que condicionam todos os intervenientes

Segundo Brémond e Gélédan (1984) quanto mais baixo é o custo do trabalho, maior será a oferta de emprego. O autor também refere que uma intervenção de sindicatos, influencia o nível dos vencimentos atribuídos, que necessariamente são mais elevados que os valores em equilíbrio, gerando, assim, desemprego. Contudo, o mercado de trabalho é mais do que a oferta, procura e salário de equilíbrio. Fatores como a satisfação, motivação e produtividade dos colaboradores são elementos cada vez mais valorizados (Kaliski, 2007).

A economia de um país depende do bom funcionamento do mercado de trabalho. Os recursos humanos enriquecem a produtividade das empresas, contribuem com os seus impostos, contribuições, diminuição da taxa de desemprego, redistribuição do rendimento e consequente aplicação do seu salário, através do consumo. A análise do mercado de trabalho pode ser feita tendo em conta duas abordagens, a primária e a secundária (Cunha, 1979), este autor defende que a existência de um setor primário, sendo este caracterizado por procedimentos regulados pelo Estado e por maior segurança de carreira, e um setor secundário caracterizado por vencimentos mais baixos, qualificações reduzidas, elevada rotatividade dos trabalhadores e falta de segurança no emprego.

A satisfação no trabalho é um indicador que as organizações devem ter especial atenção, de forma a garantir, não só, o bem-estar dos seus trabalhadores, como também aumentar a sua produtividade (Kaliski, 2007).

Assim destacam-se, segundo Judge (1992), várias determinantes que podem afetar a satisfação do trabalhador, sendo que estas podem ser agrupadas em dois grupos, nomeadamente, as causas pessoais e as causas organizacionais. No primeiro grupo, das causas pessoais, são estudados fatores demográficos e as diferenças individuais. Relativamente ao grupo das causas organizacionais, identificam-se os fatores relativos ao salário, o trabalho em si mesmo, a perspetiva de carreira, estilo de chefia, os colegas, a autonomia e as condições físicas (Vieira, 2019).

Para almejar uma maior produtividade no mercado de trabalho, vários autores defendem que é necessária uma maior preocupação pela saúde dos trabalhadores. Contudo, tendo em conta a atualidade laboral, são vários os problemas que podem afetar a condição de saúde dos trabalhadores, nomeadamente, ao nível individual, emocional, comportamental e fisiológico (Chambel, 2005). Embora a literatura sobre determinantes da satisfação do trabalho seja bastante abrangente (Vieira, 2019), a verdade é que o impacto que o estado de saúde dos trabalhadores exerce sobre esse indicador não tem sido muito analisado. Este trabalho pretende contribuir para colmatar esta lacuna.

O trabalho encontra-se organizado da forma que se segue. No capítulo II, apresenta-se uma revisão da literatura sobre a satisfação no trabalho e respetivas determinantes. No capítulo III será desenvolvida uma análise empírica com destaque para o papel do estado de saúde dos trabalhadores na satisfação com o trabalho. Finalmente, no capítulo IV apresentam-se as principais conclusões, limitações e pistas para trabalho a desenvolver no futuro.

## **CAPÍTULO II. REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 Satisfação no mercado de trabalho**

#### **2.1.1 Conceito de satisfação no trabalho**

Vista como essencial no contexto organizacional, a satisfação no trabalho é um fenômeno que influencia a motivação do trabalhador e, conseqüentemente, os resultados da entidade onde este exerce funções. A satisfação exerce influência sobre o colaborador, no que respeita à sua atitude, vida pessoal e profissional, comportamento laboral, saúde mental e física (Cura e Rodrigues, 1999).

Para Vroom (1964) a satisfação no meio laboral é o resultado da percepção efetiva dos trabalhadores em resultado das tarefas que estes realizam. Por outro lado, Locke (1969), vê a satisfação como resultado da avaliação que o colaborador tem sobre o seu trabalho ou sobre a realização dos seus valores por meio dessa atividade, traduzindo-se numa emoção positiva de bem-estar. Segundo Locke (1976), a satisfação no emprego pode ser definida como um estado emocional positivo resultante da avaliação do trabalho ou das experiências de laborais.

A satisfação no emprego é um dos conceitos mais indiscutíveis e com um valor notório na gestão das organizações. É, assim, considerada uma importante variável dependente e fator explicativo de um grupo heterogéneo de atitudes e comportamentos. (Judge et al., 2001).

Podemos considerar que um trabalhador está satisfeito no emprego quando gosta do que faz, é esforçado e disciplinado e que, paralelamente, a entidade demonstra reconhecimento pelo que este desenvolve. Em seguimento do que foi mencionado anteriormente, Kaliski (2007) entende que a satisfação laboral se traduz em realização e sucesso no trabalho. Para além de ser entendido como bem-estar pessoal, é também geralmente associada a produtividade.

Para Spector (1997), a satisfação no trabalho é vista como antecedente de vários resultados importantes na organização, alguns dos quais dizem respeito ao rendimento dos colaboradores e outros ao bem-estar e saúde dos trabalhadores.

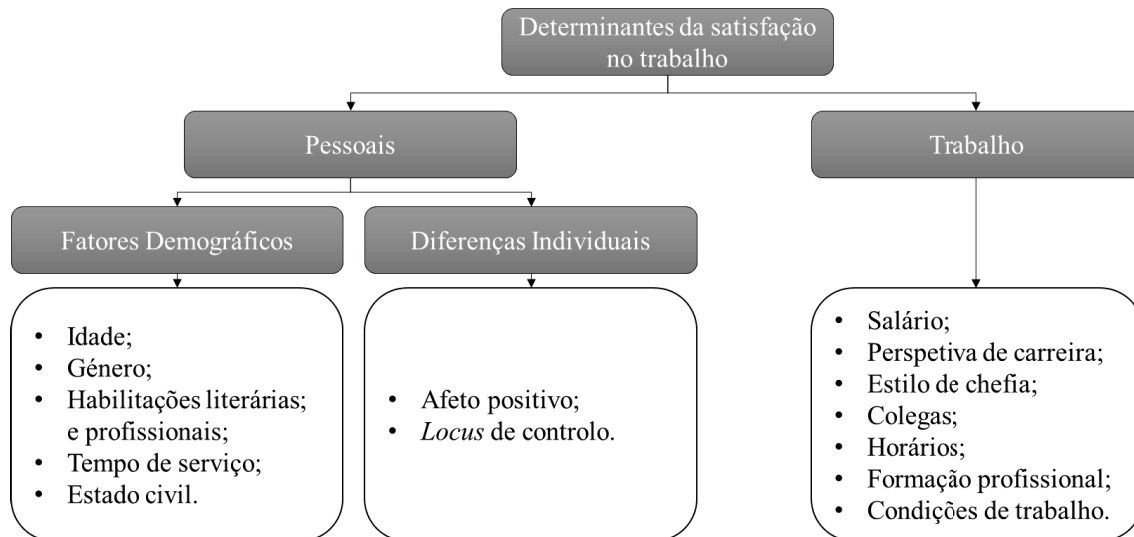
Na perspetiva de Mullins (2005) a satisfação é mais uma atitude, um estado interno, que pode, por exemplo, estar associada a um sentimento pessoal, quantitativo ou qualitativo, sobre o trabalho de uma pessoa.

A importância da satisfação para os gestores e pesquisadores deve-se ao facto de que a satisfação no emprego tem a virtude de influenciar um vasto conjunto de comportamentos nas organizações e contribuir para os níveis de bem-estar dos colaboradores. Ainda de acordo com alguns autores, a satisfação no trabalho está relacionada, de forma positiva, com o desempenho no trabalho, isto é, os funcionários que estão mais satisfeitos com os seus empregos tendem a ter um desempenho melhor do que aqueles que estão menos satisfeitos (George e Jones, 2008).

### 2.1.2 Determinantes da satisfação no trabalho

Como determinantes para a satisfação no trabalho, podemos identificar dois grandes grupos, o primeiro relacionado com causas associadas ao indivíduo, sendo estas consideradas pessoais, e um segundo grupo relacionado com o ambiente de trabalho, também conhecido por causas organizacionais. (Spector 1997). Na Figura 1 são apresentadas as determinantes da satisfação no trabalho, através de um esquema de Cunha et al. (2003).

Figura 1. Determinantes da satisfação no trabalho



Fonte: Adaptado de Cunha et al., (2003), p. 135

Segundo Judge (1992) as causas pessoais são explicadas através dos fatores demográficos. Estas incluem, entre outros, a idade, género, habilitações literárias e profissionais, tempo de serviço e estado civil, e pelas diferenças individuais, que incluem o afeto positivo e o *locus* de controlo. As causas organizacionais, isto é, do trabalho, mais

habitualmente consideradas, incluem o salário, a perspectiva de carreira, estilo de chefia, os colegas, o horário, a formação profissional e as condições de trabalho.

Segundo Arvey et al. (1991) os indivíduos reagem de formas diferentes no seu trabalho, de acordo com as suas características. Assim, existem características associadas ao indivíduo, consideradas mais relevantes, estas são: sociodemográficas e profissionais, tais como o sexo, idade, as habilitações literárias, o estado civil e a categoria profissional. Em seguimento do apresentado anteriormente, vários estudos desenvolvidos analisaram a influência das variáveis sociodemográficas na satisfação no trabalho. Green, et al. (1999) verificou que, no que respeita à idade, trabalhadores mais velhos apresentam maior satisfação quando comparados com elementos mais novos. Esta teoria é corroborada por Arvey et al. (1991), tendo identificado uma relação positiva entre as referidas variáveis. Para Pina et al. (2003), como possível justificação destes resultados, está o facto de os elementos mais jovens normalmente integrarem postos de trabalho hierarquicamente mais baixos e funções com menor grau de responsabilidade.

Existem muitos autores que defendem que a satisfação no trabalho é influenciada por fatores de ordem pessoal, nomeadamente, a idade, género, religião, saúde, entre outros. Assim, Herzberg et al. (1957) demonstram que, de uma forma geral, a população de trabalhadores mais jovens, se sente mais satisfeita, no entanto, a satisfação tende a diminuir à medida que os anos passam, atingindo o ponto mais baixo quando o indivíduo se encontra a meio dos vinte e no início dos trinta anos. Um estudo realizado por Clark et al. (1996), à população britânica, permitiu constatar uma relação entre a idade e a satisfação no trabalho, em que a relação apresenta a forma de U. O autor defende ainda que a forma de U é mais acentuada nos trabalhadores do sexo masculino, do que no sexo feminino, tal cenário deve-se ao facto de haver uma tendência para que os homens sejam promovidos a cargos mais elevados, de maior responsabilidade, melhores vencimentos, autoridade e *status*, com o acentuar da idade. Outra razão que justifica uma maior satisfação por parte dos indivíduos mais velhos, pode passar pelo facto de estes poderem optar por empregos com características que vão ao encontro do que pretendem (Janson et al. 1982). Segundo Doering et al. (1983) é normal existirem diferenças de satisfação em indivíduos com idades diferentes, contudo, e em seguimento do exposto anteriormente, sujeitos com mais idade apresentam uma maior satisfação, quando comparados com os mais novos, tal é justificado pelas experiências de vida e valores de cada um.

Relativamente ao género, é possível analisar diferenças de satisfação no trabalho, entre elementos do sexo masculino e feminino. Segundo Golembiewski (1977) e Keaveny

et al. (1978) a satisfação no trabalho difere entre homens e mulheres. Devido à forma como socializam, as mulheres diferem dos homens em termos comportamentais e de atitude, o que acaba por influenciar as expectativas sociais e culturais, os relacionamentos familiares e as possíveis oportunidades de emprego (Parsons, 1955). Após o controlo do salário e de um grande conjunto de variáveis, os elementos do sexo feminino tendem a sentir-se mais satisfeitos com o emprego do que os elementos do sexo masculino (Clark, 1996). Na mesma linha de pensamento, com base em dados de agregados familiares britânicos, Sousa-Poza e Souza-Poza (2003) relatam que as mulheres se sentem mais satisfeitas do que os homens, devido ao facto de estas terem menos expectativas nos empregos precários, para os quais existe uma maior associação ao sexo feminino. Na mesma tendência, tendo como base um estudo nacional desenvolvido nos Estados Unidos da América, acerca da força do trabalho, Bender et al. (2005), relata que as mulheres apresentam maior satisfação no trabalho do que os homens. Ao contrário das visões anteriores, Smith et al. (1969) relataram que os indivíduos do género masculino apresentam maior satisfação no trabalho do que o género feminino. Com base em dados obtidos nos Estados Unidos da América, de uma vasta panóplia de lojas de retalho, Scott e Dennis (1984) concluíram que a satisfação no emprego, no que respeita às oportunidades de promoção, é maior nos homens do que nas mulheres. Segundo os autores, tal cenário está relacionado com o facto de os quadros das entidades analisadas integrarem maioritariamente homens.

De acordo com Heller et al. (2002), a personalidade do indivíduo, mais concretamente, a extroversão e a consciência, são fatores que afetam a satisfação no trabalho. Bono et al. (2000) indica que os sujeitos mais satisfeitos no trabalho, são os que tendem a demonstrar uma maior atitude positiva acerca de si mesmos.

Para Jackofsky e Slocum (1988), no que concerne às características associadas à organização, estas estão relacionadas, sobretudo, com o clima organizacional, as características do emprego e o contexto social onde os trabalhadores estão integrados. No que diz respeito ao clima organizacional, podem-se considerar as normas, valores, atitudes, sentimentos e comportamentos. George e Jones (2008) e Vieira (2019) indicam que existe um conjunto de aspetos, para além do emprego, que justificam as atitudes dos trabalhadores, mais concretamente, os salários, tipo de trabalho, os colegas e chefes.

Para Judge e Church (2000) e Jurgensen (1978) de acordo com alguns estudos, os trabalhadores realçam que a natureza do emprego em si como o aspeto mais importante do seu trabalho. Os mesmos autores realçam outros aspetos assinalados pelos

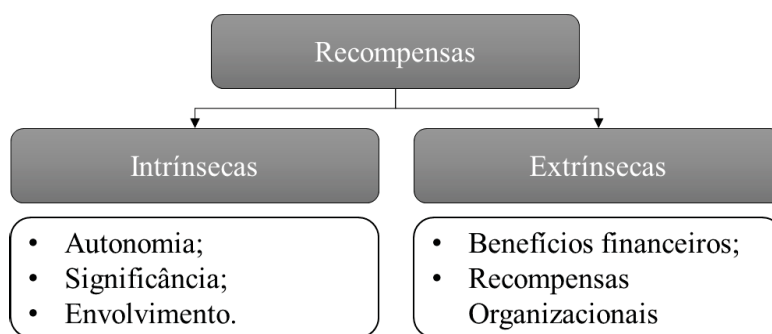
trabalhadores, embora menos relevantes, nomeadamente, a supervisão, oportunidades de promoção, colegas de trabalho e o salário. Kovach (1995) realizou um estudo com vista a avaliar a forma como o indivíduo classifica a importância atribuída às características do trabalho e concluiu que os trabalhadores atribuem uma maior relevância à atratividade da atividade desenvolvida do que, por exemplo, o salário. No mesmo estudo os gestores consideravam que os trabalhadores iriam dar mais importância aos salários, quando comparado com o trabalho em que desenvolviam funções. Perante as conclusões obtidas pelo autor, é notória a diferença de pensamento, no que toca ao que pensavam ser mais importante para o trabalhador e o que o indivíduo realmente considera relevante no exercício das suas funções.

Segundo Herzberg (1959) a satisfação no trabalho está dependente de um conjunto de fatores, nomeadamente, as condições de trabalho, reconhecimento de promoções, benefícios e a remuneração. O autor relata que um trabalhador que é reconhecido pelo seu chefe e está satisfeito com o seu salário, é muito provável que sinta maior satisfação no trabalho. Vieira (2005) verificou a existência de uma relação positiva entre a satisfação e o valor do salário/hora, isto é, quanto maior o valor do salário/hora, maior será a satisfação do trabalhador.

O sistema de recompensas é visto por muitos autores como importante fator que influencia a satisfação no trabalho. Para Kalleberg (1977) o termo recompensa é visto como algo que o trabalhador recebe devido ao que desenvolve ou o que ele reconhece ou entende como recompensa. Assim, o autor indica que os valores do trabalho, o significado que o sujeito atribui ao que desenvolve, e as recompensas financeiras, afetam a satisfação no trabalho. Na mesma linha de pensamento, e indiferentemente do género, Watson e Meiksins (1991) indicam que existe uma correlação muito forte entre as recompensas e a satisfação no trabalho.

Clifford (1985) catalogou dois grupos de recompensas, nomeadamente, intrínsecas e extrínsecas.

Figura 2. Recompensas intrínsecas e extrínsecas



Fonte: Adaptado de Clifford (1985)

Na Figura 2 é possível ver que o autor identifica, como recompensas intrínsecas, a autonomia, isto é, a liberdade e independência do trabalhador, a significância, que diz respeito à importância que o indivíduo concede às tarefas que lhe são atribuídas, e o envolvimento, que demonstra o interesse das tarefas que o trabalhador desenvolve. Na vertente extrínseca o autor identifica os benefícios financeiros e as recompensas organizacionais. Com base em dados recolhidos num estudo realizado a uma empresa do setor elétrico do Paquistão, Rehman et al. (2010) concluíram que as recompensas intrínsecas e extrínsecas são muito importantes quando relacionadas com a satisfação no trabalho, embora, no estudo, tenha sido possível identificar que os trabalhadores atribuem uma importância maior às recompensas financeiras, em comparação com as tarefas desenvolvidas.

As condições de trabalho apresentam-se como fundamentais na esfera laboral, visto que podem influenciar não só a produtividade dos trabalhadores, como também a satisfação e a saúde destes. Cabral (2011) destaca as condições de trabalho como um aspeto que pode influenciar o trabalho desenvolvido como também outros aspetos diretamente relacionados com a atividade do trabalhador. Ramos et al. (2002) reforça que as condições de trabalho podem influenciar também a saúde dos trabalhadores.

Ao longo do tempo o conceito relacionado com as condições de trabalho foi evoluindo, acompanhando a organização do trabalho, a segurança e a saúde (Cabral, 2011). A evolução do conceito de condições de trabalho focava-se inicialmente nos fatores de risco relacionados com componentes materiais do trabalho, mais concretamente, os instrumentos de trabalho, o local de trabalho, o ambiente físico, os equipamentos, entre outros. Só numa fase posterior o conceito foi atualizado, de uma forma progressiva foram-se integrando outros fatores que envolviam os recursos humanos e as componentes organizacionais, mais concretamente relacionados com a gestão da

atividade, do tempo, dos prazos de desenvolvimento do trabalho, entre outros (Cabral 2011).

Segundo Morgeson e Humphrey (2006) as condições de trabalho podem dividir-se em quatro dimensões, nomeadamente, a física, a organização do trabalho, a psicossocial e a organizacional, e estão relacionadas com determinados fatores e circunstâncias sob os quais os trabalhadores desenvolvem a sua atividade.

Segundo Morgan e Anthony (2008) a atividade desenvolvida pelos trabalhadores é influenciada pelas condições de trabalho inerentes, fazendo com que também afete a saúde dos trabalhadores (Spreckelmeyer, 1993; Schwerha et al., 2011), pelo que é importante dar especial relevo a essas mesmas condições, para assim, deter um ambiente que não prejudique a saúde dos trabalhadores.

Segundo Hemström (2001), Bond et al. (2004) e Rebelo (2004), num ambiente de trabalho onde existem fatores físicos inadequados, tal cenário pode influenciar a saúde dos trabalhadores. Segundo Sobhani et al. (2015) e Waddell e Burton (2006), devido à falta de condições físicas, o trabalhador poderá desenvolver problemas crónicos, musculares cutâneos, audição e de visão. Para Hemström (2001) o trabalhador pode ainda desenvolver problemas psicológicos, onde se destacam, a ansiedade e o stresse. Evensen et al. (2015) enumeram a fadiga mental e a consequente recuperação física e psicológica, como consequência fala de condições físicas no trabalho.

Segundo Hipple (2001) é necessária uma consciencialização para a importância da saúde dos trabalhadores e a sua relação com o sucesso dos fatores produtivos. Segundo o autor, a precarização do trabalho acabou por influenciar negativamente a saúde dos trabalhadores. Para Bohle et al. (2004) e Costa e Sartori (2007), o trabalho precário, nomeadamente, o part-time e os horários rotativos, são as causas que afetaram a saúde no meio laboral.

Para Ramos (2001), o sucesso, o equilíbrio, o êxito humano e, conseqüentemente, a sobrevivência das organizações, podem não ser atingidos, se não existir saúde no trabalho. Segundo Freitas (2016), tendo em conta a tendência das investigações atuais, tanto o trabalho, como também as condições associadas a este, influenciam de forma negativa a saúde dos trabalhadores, assim, torna-se cada vez mais necessário atribuir maior relevância à saúde no emprego, pois esta é importante para a realização do trabalho (Waddell e Burton, 2006; Doppler, 2007). Para Leaman e Bordass (2006) uma melhoria das condições de trabalho traduz-se numa perceção positiva sobre a saúde, por parte dos trabalhadores.

### **2.1.3 A importância da satisfação no trabalho**

Embora a satisfação no trabalho seja considerada muito importante numa organização, acaba por ser muito relativa, a sua análise, muito devido à sua subjetividade, visto que os indivíduos apresentam diferentes características, objetivos e necessidades. Alguns autores não defendem a existência de uma correlação forte entre a satisfação e a produtividade no trabalho. Assim, na perspectiva de Isen e Baron (1991), a falta de correlação está relacionada com as funções desempenhadas pelos colaboradores, que são muito complexas, não permitindo encontrar variedade individual suficiente para que manifestações interindividuais de satisfação levem a diferenças de produtividade. Também apontam para medidas objetivas de satisfação, geralmente formais (remuneração e estatuto), ao contrário de medidas afetivas, como prazer, que podem ter relevância na produtividade.

Marqueze e Moreno (2005) indicam que poderão existir consequências, tanto a nível profissional como pessoal, pelo facto de o indivíduo sentir-se, ou não, satisfeito em relação ao trabalho, levando a que tal influencie o comportamento, bem-estar e saúde do trabalhador. Segundo Vieira (2019), trabalhadores mais satisfeitos estão mais comprometidos com os objetivos da organização.

### **2.1.4 A motivação e a satisfação no trabalho - modelos teóricos**

É indubitável associar a satisfação no trabalho com a motivação do trabalhador. São vários os fatores que influenciam o comportamento do trabalhador no emprego. Numa vertente teórica, existem alguns autores que abordam a satisfação no trabalho, o comprometimento com a organização, a produtividade e a relação com a motivação.

Maslow (1970) desenvolveu a teoria das necessidades humanas, que passa por hierarquizar, em forma de pirâmide, as necessidades humanas em cinco níveis. Na base da pirâmide temos as necessidades fisiológicas, seguida das necessidades de segurança, sociais, de estima e, por fim, no topo da pirâmide, as necessidades de autorrealização. Segundo Maslow (1970), sempre que uma necessidade nos níveis inferiores da pirâmide é satisfeita, as necessidades dos níveis seguintes surgiram, até chegar ao topo da pirâmide. Segundo Pérez-Ramos (1990) o modelo de Maslow é essencial para perceber o comportamento das pessoas no meio laboral, no que respeita à satisfação. Para o autor a teoria de Maslow permite compreender a propensão do ser humano em satisfazer e suplantar as várias necessidades, dos vários níveis hierárquicos da pirâmide. Nesta teoria

é possível verificar que os aspetos psicossociais do meio laboral afetam de forma positiva e/ou negativa a satisfação das necessidades humanas dos indivíduos.

Herzberg (1959), desenvolveu uma investigação relacionada com os fatores de motivação no trabalho através de um questionário, onde os entrevistados tinham de indicar dois acontecimentos laborais, considerados relevantes, onde uma das situações os deixasse satisfeitos e outra em que se sentissem insatisfeitos. Para Pontes (2002) a teoria identificava os fatores higiénicos e motivacionais, sendo assim conhecida pela teoria dos dois fatores. Nesta teoria os fatores higiénicos integram a maior parte dos benefícios proporcionados pela organização, como são os casos da segurança no local de trabalho, o ambiente laboral, a relação com os superiores hierárquicos, benefícios sociais e o vencimento. Estes fatores podem levar à insatisfação nos trabalhadores, pelo contrário, se considerados apropriados, não levam a insatisfação. Quanto aos fatores motivacionais, estes passam pelo reconhecimento, possibilidades de progressão de carreira, responsabilidade atribuídas e realização pessoal. Os fatores motivacionais podem levar ao estado de satisfação ou à não satisfação.

A teoria da expectativa, desenvolvida por Vroom (1967), defende que as expectativas do indivíduo são mais importantes que as necessidades inconscientes dos mesmos. Vroom afirma que o comportamento do indivíduo resulta da avaliação que o mesmo faz do desempenho esperado.

A teoria da satisfação no trabalho de Locke (1976) realça que a satisfação que o indivíduo tem no emprego é resultado da relação que este forma com o trabalho. Na perspetiva desta teoria, a atitude tem como dimensão central o afeto, podendo ser positivo e negativo, sendo que a diferença entre esses afetos determina o nível de satisfação de um indivíduo (Locke e Latham, 2002). Por outras palavras, os trabalhadores que apresentam mais afetos positivos do que negativos, terão satisfação positiva e vice-versa.

## **2.2 Estado de saúde e a satisfação com o trabalho**

O bem-estar físico e mental é fundamental para que qualquer indivíduo consiga desenvolver a sua atividade de forma normal. Assim, e em prol de uma maior produtividade, é importante que as organizações deem especial atenção à saúde dos seus trabalhadores.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) as condições físicas de trabalho influenciam a satisfação do trabalhador e, naturalmente, a sua saúde. Ressalva ainda que saúde é deter um estado completo de bem-estar físico e não apenas a

inexistência de doença. Neste sentido Judge e Watanabe (1993) analisam o conceito de saúde sob duas diferentes óticas, nomeadamente, a saúde objetiva, que diz respeito a sintomas físicos ou problemas de saúde, e a saúde subjetiva, que passa pela forma como cada sujeito avalia subjetivamente o seu estado de saúde.

As empresas têm de lidar com várias situações, sendo uma das preocupações a saúde do trabalhador (Vries, 2001). Assim, Spreckelmeyer (1993) e Schwerha, et al. (2011) defendem que, independente das condições físicas de trabalho, estas influenciarão a saúde dos trabalhadores, desta forma surge a necessidade de saber que condições laborais existem, de forma a perceber a sua relação com a saúde.

Existe a necessidade de perceber de que forma a satisfação no trabalho pode influenciar a saúde de um indivíduo, não só de um ponto de vista médico, mas também a sua influência do ponto de vista económico. Para Faragher et al. (2005) a satisfação no trabalho mostra ser preponderante para o bem-estar individual do trabalhador e que, de forma agregada, esta mesma satisfação, pode influenciar a produtividade do trabalhador e, com isso, o crescimento económico.

É importante perceber a relação entre a satisfação no trabalho e eventuais problemas de saúde. Desta forma, Stansfeld et al. (1997, 1998), defende que a satisfação no trabalho pode influenciar indiretamente a saúde do trabalhador, devido ao local de trabalho e condições psicossociais, tais como, a segurança no local de trabalho, iluminação, qualidade do ar, grau de automatização, posição hierárquica, responsabilidade, stresse no trabalho e desequilíbrio entre o esforço e recompensa.

De acordo com Brief et al. (1988) muitos estudos nesta área são baseados em relatos em primeira pessoa, em vez de medidas objetivas de saúde. Assim a satisfação no trabalho e a sua relação com a saúde pode ser influenciada por outros fatores, como os traços de personalidade, nomeadamente, extroversão, neuroticismo e afetividade negativa. Para Stansfeld et al. (1998) sujeitos com elevada afetividade negativa tendem a ser mais descontentes no trabalho e mais propensos a avaliar de forma negativa os seus problemas de saúde.

Locke et al. (1976) refere que existe uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e o estado de saúde, isto é, indivíduos mais satisfeitos com o seu trabalho apresentam uma maior qualidade de saúde, verificando-se também uma menor ocorrência de doenças, seja num ponto de vista físico ou psicológico. Fraser et al. (1983) considera a satisfação no trabalho um fator que influencia a maior longevidade dos trabalhadores.

Segundo Zalewska (1999) a satisfação no trabalho é considerada uma componente para uma satisfação geral, como também, uma possível garantia subjetiva de bem-estar. Sendo a satisfação considerada importante para a saúde mental do sujeito, caso o mesmo não se sinta satisfeito no trabalho, tal poderá, conseqüentemente, afetar a vida particular do indivíduo (Coda, 1986). Segundo o mesmo autor, o efeito contrário também poderá acontecer.

É cada vez mais significativo o número de trabalhadores com depressão, stresse e ansiedade. Perante este cenário de decréscimo da saúde mental dos trabalhadores, torna-se necessário identificar os fatores que relacionam a saúde mental com a depressão, stresse e ansiedade. Para Steger et al. (2012) uma situação associada ao aumento da saúde mental passa pelo trabalhador possuir um trabalho digno. Corroborando a ideia do autor anterior, Allan et al. (2015) indica que um trabalho digno pode aumentar a saúde mental dos trabalhadores, através da diminuição do stresse no trabalho. Contudo, deter um trabalho digno pode não ser suficiente para aumentar a saúde mental, segundo Bowling e Gruys (2010) que sugerem que o trabalho deve também ser agradável e satisfatório. Um estudo desenvolvido por Rahman e Sem (1987) identifica a relação da satisfação no trabalho com a saúde dos indivíduos que desenvolvem tarefas repetitivas. O autor identificou que os trabalhadores que apresentam uma maior satisfação no trabalho, descrevem ter níveis de saúde mental mais elevados, enquanto que o contrário acontece com trabalhadores menos satisfeitos.

Através de um estudo desenvolvido por Thomas e Ganster (1995) foi possível concluir que existe uma relação entre a depressão e a satisfação no trabalho. A falta de ajuda e apoio por parte da equipa onde o trabalhador está integrado, como também as exigências no trabalho, podem ser razão para o aumento do stresse (Melchior et al., 2007). Segundo Wheaton (1990) existem evidências de fatores no trabalho, nomeadamente, a perda do trabalho, entre outros eventos no emprego, que levam à insatisfação do trabalhador e que, devido a isso, afetam a saúde mental dos sujeitos. Em seguimento do pensamento dos autores anteriores, Wang e Patten (2001) através de um estudo desenvolvido, onde relacionaram o stresse e a depressão, verificaram que trabalhadores com empregos de maior carga física, com elevado desgaste psicológico, com falta de apoio parte dos colegas da equipa e com maior insegurança no emprego, apresentaram maior propensão a sofrerem de depressão. Fatores como horários noturnos, horas extra e trabalhar durante muitas horas sem folgas, podem contribuir para o aumento de sintomas de depressão e do stresse (Saijo et al., 2014). Segundo Vieira (2005), a bom estado de

saúde do trabalhador conjugado com um contrato de trabalho permanente no setor público, aumenta a satisfação no trabalho.

A lealdade é também vista como um fator que influencia a satisfação no trabalho. Foi a esta conclusão que Vandenberg e Lance (1992) chegaram, através de um estudo onde identificaram que a lealdade será maior, quanto maior for a satisfação no trabalho. Dubrin (1992) relaciona positivamente a lealdade, a baixa rotatividade e uma boa saúde mental com a satisfação no trabalho.

Na literatura observam-se vários autores que identificam uma melhor saúde física em sujeitos satisfeitos, sendo que, o contrário também se verifica. Assim, Locke et al. (1976) revela que indivíduos insatisfeitos apresentam um risco maior de ocorrência de problemas de saúde, tais como, dores musculares, problemas digestivos, dor de cabeça, problemas respiratórios e fadiga. Estudos desenvolvidos por Henne e Locke (1985) identificam a relação entre o nível de satisfação do indivíduo e os problemas físicos, assim, indivíduos mais satisfeitos apresentam menos problemas físicos e uma maior longevidade, enquanto que, indivíduos menos satisfeitos apresentam mais problemas de saúde, nomeadamente, perda de apetite, colesterol elevado, doenças cardíacas, dor de cabeça, fadiga e dificuldade respiratória, como também, menor longevidade.

Contrariamente ao defendido pela maioria dos autores, que relaciona positivamente a saúde física com a satisfação no trabalho, Martinez (2002) desenvolveu um estudo, tendo por base os trabalhadores administrativos de uma empresa com atividade no ramo da saúde privada, onde não conseguiu estabelecer uma relação direta entre a saúde física e a satisfação no trabalho. Tal cenário pode ser justificado pelo facto de estarmos perante uma seleção progressiva, por parte da entidade, de trabalhadores sadios, isto é, indivíduos que logram de boa saúde, excluindo assim, os sujeitos que apresentam piores condições de saúde.

A percepção de satisfação no trabalho é influenciada pela saúde mental dos trabalhadores. Alguns estudos recentes demonstram a existência de uma correlação entre a saúde mental e a satisfação no trabalho Zhang et al. (2020). Segundo Ma et al. (2020) a saúde mental normalmente influencia de forma positiva a satisfação no trabalho, mais concretamente, o efeito mental positivo induz emoções positivas que se traduzirão num aumento da satisfação no trabalho. Pelo contrário, o efeito mental negativo, conduz a emoções negativas, que influenciarão negativamente a satisfação no trabalho (Steele et al., 2020). Para Yu et al. (2020) o aumento da percepção de satisfação no trabalho é notório em indivíduos que apresentam emoções positivas, isto é, com uma componente mental

otimista. Quando um indivíduo apresenta uma componente negativa de saúde mental, mais concretamente, um estado mental depressivo, o que se traduz em emoções negativas (Labrague e Santos, 2021), sucede-se uma diminuição da perceção de satisfação no trabalho (Palinkas e Wong, 2020).

Segundo Choi e Ju (2021), Kim e Jeon (2020) e Mubeen (2019) o estado de saúde dos trabalhadores contribui para a satisfação no emprego, o que leva a um aumento do desempenho da organização e da produtividade do trabalhador. Choi e Ju (2021), Lee e Nam (2015) Luthans e Youssef (2007) mostram que existe uma relação relevante entre elevados níveis de depressão e a diminuição da satisfação no trabalho. O stresse, o desequilíbrio psicológico e a ansiedade podem levar a um decréscimo da satisfação no trabalho (Choi e Ju, 2021; Kim e Jeon, 2020; Lee e Nam, 2015). Segundo Ghawadra et al. (2019); Hosseinabadi et al. (2018); Khamisa et al. (2017); Lee e Kim (2019) e Yasin et al. (2019) a depressão e elevados níveis de stresse existente na classe dos enfermeiros influencia negativamente a satisfação no emprego. Um estudo desenvolvido por Li (2018) onde foi testado se “o componente positivo de saúde mental tem uma correlação positiva significativa com a satisfação no trabalho” e se “o componente negativo de saúde mental tem uma correlação negativa significativa com a satisfação no trabalho”, concluiu que o componente positivo de saúde mental tem um efeito benéfico na satisfação no trabalho e que, para além disso, o componente negativo, como por exemplo a ansiedade, de saúde mental, influencia negativamente a satisfação do sujeito.

## CAPÍTULO III. ANÁLISE EMPÍRICA

### 3.1 Breve descrição do problema a analisar

Neste capítulo pretende-se a averiguar até que ponto é que o estado de saúde do trabalhador afeta o seu nível de satisfação com o emprego. Embora já exista alguma literatura sobre este assunto, esta ainda se pode considerar relativamente incipiente. Contudo, este é necessariamente um aspeto importante no contexto do trabalho uma vez que o estado de saúde pode afetar o desempenho e consequentemente a produtividade dos trabalhadores não somente de forma direta, mas também indiretamente através do seu impacto da satisfação com o emprego. O presente trabalho pretende assim contribuir para esta literatura.

### 3.2 Os dados

Os dados a utilizar neste capítulo, referente à análise empírica do trabalho, foram obtidos a partir da consulta da informação disponibilizada publicamente pelo *International Social Survey Programme* (ISSP). A amostra aqui utilizada foi retirada do módulo *Work Orientations* deste programa, para o ano de 2015, e inclui informação sobre um conjunto de variáveis relevantes para a análise e proveniente de 36 países. Para efeitos de análise, as células com valores omissos (*missing values*) foram eliminadas, obtendo-se uma amostra total de 9090 observações. Nesta análise, além da amostra total, considerou-se também duas subamostras desta, divididas de acordo com sexo do inquirido. Os dados incluem um conjunto de variáveis relativamente aos inquiridos, tais como, o sexo, a idade, os anos de educação completa, o estado civil e se o mesmo é sindicalizado ou não. Incluem ainda algumas variáveis relativamente ao emprego, tais como, o facto de este pertencer ao setor público ou não, supervisionar ou não outros trabalhadores e ainda a apreciação que o indivíduo faz relativamente ao seu emprego, tais como, ser um emprego gerador de um salário elevado, ser seguro, ter elevadas possibilidades de progressão na carreira, possibilitar formação para obter competências, horas de trabalho semanais, qualidade da relação no local de trabalho entre os colegas, qualidade da relação entre as chefias e os restantes colaboradores e até que ponto o emprego interfere com a vida familiar, entre outros aspetos. Inclui ainda uma variável ordinal sobre a apreciação subjetiva que o trabalhador faz sobre o seu estado de saúde em geral, a qual varia desde muito mau (nível 1) até excelente (nível 5). Finalmente, inclui informação sobre o nível

de satisfação que o trabalhador refere ter relativamente ao emprego, também classificada numa escala ordinal que vai desde completamente insatisfeito (nível 1) até completamente satisfeito (nível 7).

A descrição dos dados encontra-se na Tabela 1, para o total da amostra, e nas Tabelas 2 e 3, para as subamostras de homens e mulheres, respetivamente. Uma vez que os valores são de fácil leitura para todas as restantes variáveis, apenas se comenta aqui os referentes ao nível de satisfação, o qual é a nossa variável dependente, e o estado de saúde cujo impacto na satisfação se pretende avaliar. Como se pode verificar pela informação incluída na Tabela 1, a maioria dos trabalhadores estão satisfeitos (39,7%), muito satisfeitos (28,3%) ou completamente satisfeitos (13,7%) com o seu emprego. Os valores mantêm-se semelhantes a estes, quando se considera a divisão entre homens e mulheres (Tabela 2 e Tabela 3). No que concerne à avaliação subjetiva por parte do inquirido, relativamente ao seu estado de saúde, cerca de 20,5% considera-o mau ou razoável, 37,4% considera-o bom e 42,1% considera-o como sendo muito bom ou excelente (Tabela 1). Também aqui não se vislumbram diferenças significativas quando a amostra é dividida entre homens e mulheres (Tabela 2 e Tabela 3).

Tabela 1. Estatística descritiva: média e desvio padrão (total)

	Méd.	DP
Completamente insatisfeito	0.007	
Muito insatisfeito	0.013	
Insatisfeito	0.047	
Nem satisfeito nem insatisfeito	0.117	
Satisfeito	0.397	
Muito satisfeito	0.283	
Completamente satisfeito	0.137	
Estado de saúde mau	0.032	
Estado de saúde razoável	0.173	
Estado de saúde bom	0.374	
Estado de saúde muito bom	0.292	
Estado de saúde excelente	0.129	
Idade	42.04	11.96
Mulher	0.541	
Anos de educação	14.63	10.32
Casado ou em união de facto	0.655	
Sindicalizado	0.220	
Trabalha do setor público	0.307	
Supervisiona outros trabalhadores	0.248	
Emprego considerado como gerador de um salário elevado	0.279	
Emprego considerado seguro	0.715	
Emprego com elevadas possibilidades de progressão na carreira	0.278	
Emprego que possibilita formação para obter competências	0.445	
Emprego considerado interessante	0.694	
Emprego considerado útil para a sociedade	0.914	
Considera que o emprego pode ajudar outras pessoas	0.877	
O emprego possibilita o contacto pessoal com outras pessoas	0.953	
Emprego permite trabalhar de forma independente ou autónoma	0.680	
Emprego onde é fácil de tirar folga durante o horário de trabalho	0.583	
Emprego não stressante	0.223	
Horas de trabalho semanal	37.23	8.47
Emprego com boas relações entre colegas	0.851	
Emprego com boas relações entre chefias e restantes trabalhadores	0.723	
Emprego que utiliza as qualificações e a experiência acumulada	0.605	
As exigências do emprego não interferem com a vida familiar	0.595	
N	9090	

Observações: O desvio padrão só é calculado para as variáveis contínuas. Para as variáveis binárias (as quais assumem um valor igual a 0 ou igual a 1), a média corresponde à proporção da respetiva variável na amostra.

Tabela 2. Estatística descritiva: média e desvio padrão (homens)

	Méd.	DP
Completamente insatisfeito	0.006	
Muito insatisfeito	0.013	
Insatisfeito	0.045	
Nem satisfeito nem insatisfeito	0.114	
Satisfeito	0.396	
Muito satisfeito	0.290	
Completamente satisfeito	0.136	
Estado de saúde mau	0.029	
Estado de saúde razoável	0.172	
Estado de saúde bom	0.377	
Estado de saúde muito bom	0.290	
Estado de saúde excelente	0.132	
Idade	42.04	12.31
Anos de educação	14.24	
Casado ou em união de facto	0.669	10.23
Sindicalizado	0.223	
Trabalha do setor público	0.244	
Supervisiona outros trabalhadores	0.290	
Emprego considerado como gerador de um salário elevado	0.318	
Emprego considerado seguro	0.708	
Emprego com elevadas possibilidades de progressão na carreira	0.303	
Emprego que possibilita formação para obter competências	0.430	
Emprego considerado interessante	0.694	
Emprego considerado útil para a sociedade	0.908	
Considera que o emprego pode ajudar outras pessoas	0.864	
O emprego possibilita o contacto pessoal com outras pessoas	0.948	
Emprego permite trabalhar de forma independente ou autónoma	0.693	
Emprego onde é fácil de tirar folga durante o horário de trabalho	0.618	
Emprego não stressante	0.228	
Horas de trabalho semanal	39.10	7.92
Emprego com boas relações entre colegas	0.857	
Emprego com boas relações entre chefias e restantes trabalhadores	0.730	
Emprego que utiliza as qualificações e a experiência acumulada	0.609	
As exigências do emprego não interferem com a vida familiar	0.604	
N	4169	

Observações: Ver Tabela 1.

Tabela 3. Estatística descritiva: média e desvio padrão (mulheres)

	Méd.	DP
Completamente insatisfeito	0.009	
Muito insatisfeito	0.013	
Insatisfeito	0.049	
Nem satisfeito nem insatisfeito	0.118	
Satisfeito	0.397	
Muito satisfeito	0.277	
Completamente satisfeito	0.138	
Estado de saúde mau	0.035	
Estado de saúde razoável	0.174	
Estado de saúde bom	0.372	
Estado de saúde muito bom	0.293	
Estado de saúde excelente	0.126	
Idade	42.05	11.65
Anos de educação		
Casado ou em união de facto	14.95	10.38
Sindicalizado	0.643	
Trabalha do setor público	0.218	
Supervisiona outros trabalhadores	0.361	
Emprego considerado como gerador de um salário elevado	0.213	
Emprego considerado seguro	0.246	
Emprego com elevadas possibilidades de progressão na carreira	0.721	
Emprego que possibilita formação para obter competências	0.257	
Emprego considerado interessante	0.458	
Emprego considerado útil para a sociedade	0.693	
Considera que o emprego pode ajudar outras pessoas	0.919	
O emprego possibilita o contacto pessoal com outras pessoas	0.888	
Emprego permite trabalhar de forma independente ou autónoma	0.958	
Emprego onde é fácil de tirar folga durante o horário de trabalho	0.669	
Emprego não stressante	0.553	
Horas de trabalho semanal	0.219	
Emprego com boas relações entre colegas	35.65	9.48
Emprego com boas relações entre chefias e restantes trabalhadores	0.846	
Emprego que utiliza as qualificações e a experiência acumulada	0.718	
As exigências do emprego não interferem com a vida familiar	0.602	
N	4921	

Observações: Ver Tabela 1.

### 3.3 O modelo econométrico

Tal como foi referido no ponto anterior, os inquiridos foram questionados sobre o seu nível de satisfação com o emprego. A resposta a estas questões foi obtida tendo em conta uma escala ordinal com sete níveis, do tipo:

- 1- Completamente insatisfeito
- 2- Muito insatisfeito
- 3- Insatisfeito
- 4- Nem satisfeito nem insatisfeito
- 5-Satisfeito
- 6-Muito satisfeito
- 7-Completamente satisfeito

A natureza ordinal desta variável, a qual se pretende explicar através de uma análise de regressão, requer a utilização de uma metodologia de análise apropriada. Neste caso concreto, recorre-se ao modelo Probit Ordenado, desenvolvido inicialmente por McKelvey e Zavoina (1975). Para este propósito considere-se que a propensão para o indivíduo  $i$ , ou seja, o trabalhador se considerar num determinado nível de satisfação, é determinado pelo seguinte processo estocástico:

$$y_i^* = \alpha' x_i + \varepsilon_i \quad i=1, \dots, N$$

onde

$y_i^*$  – variável latente e contínua (não observada nos dados)

$\beta$  – vetor de parâmetros a estimar

$x_i$  – vetor de variáveis explicativas

$\varepsilon_i$  – componente aleatória iid  $N(0,1)$

Nos dados, em vez da variável  $y_i^*$ , é observado um indicador  $y_i$  que representa o nível a indivíduo respondeu. Ou seja, o que se observa é:

$$y_i = j \quad \text{se} \quad \mu_{j-1} < y_i^* \leq \mu_j \quad j = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7$$

Os limites  $\mu$  são parâmetros desconhecidos da partição da distribuição normal padrão em sete segmentos, os quais são estimados conjuntamente como vetor de parâmetros  $\beta$ . O modelo pode ser estimado através do método de máxima verosimilhança, sendo a função de verosimilhança logaritmizada dada por:

$$\text{Log}L = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^7 z_{ij} \log\{\Phi(\mu_j - \alpha'x_i) - \Phi(\mu_{j-1} - \alpha'x_i)\}$$

onde

$$\begin{cases} z_{ij} = 1 & \text{se } i \in j \\ z_{ij} = 0 & \text{se } i \notin j \end{cases} \quad i = 1, \dots, N \quad j = 1, 2, 3, 4, 5, 7$$

Uma vez estimado o modelo é possível a realização de testes sobre os respetivos parâmetros ou um conjunto de parâmetros associados a determinadas variáveis explicativas. Por exemplo, caso de pretenda testar que o conjunto de variáveis 1 a k não tem qualquer valor explicativo no modelo (hipótese nula) pode-se utilizar o teste do rácio de verosimilhança cuja estatística é dada por:

$$LRT = -2(\text{Log}L_r - \text{Log}L_i)$$

Onde  $\text{Log}L_r$  corresponde ao valor máximo de  $\text{Log}L_r$  no modelo restrito, ou seja, com as k restrições impostas, e  $\text{Log}L_i$  corresponde ao valor máximo de  $\text{Log}L$  do modelo sem restrições. Esta estatística tem uma distribuição do tipo qui-quadrado com um número graus de liberdade igual ao número de restrições a testar (nestes casos igual a k). Se o valor desta estatística for superior a valor crítico do teste, ou seja, se cair na área de rejeição, rejeita-se a hipótese nula (no caso de não cair nessa área, não se rejeita tal hipótese).

### 3.4 Resultados da estimação

Na análise de regressão utilizámos como variáveis explicativas o nível de satisfação com o emprego, além da avaliação do seu estado de saúde por parte do inquirido, um conjunto de variáveis sociodemográficas e um conjunto de variáveis caracterizadoras do próprio emprego, seguindo alguma literatura que indica que ambos estes tipos de variáveis influenciam, ou seja, determinam, aquele tipo de indicador (e.g., Vieira, 2019). Além destas variáveis poderem ter uma influência na satisfação a sua omissão na análise de regressão poderia, nalguns casos, levar a um enviesamento dos coeficientes estimados para as variáveis (artificiais) caracterizadoras do estado de saúde. Por exemplo, alguns autores indicam que a idade explica a satisfação do trabalhador (Clark et al., 1996) e parece natural que o estado de saúde esteja correlacionado com a idade. Neste caso, se a idade for omitida na regressão, os coeficientes associados ao estado de saúde captam não somente o seu próprio efeito, mas também efeitos da variável omitida. O mesmo se passa, por exemplo com a educação que segundo alguns estudos afeta a satisfação do trabalhador (Belfield e Harris, 2002; Vila e García-Mora, 2005) e está correlacionada com que estado de saúde (Kalleberg e Loscocco, 1983).

De acordo com os resultados incluídos na Tabela 4, a hipótese nula de que o estado de saúde não influencia o nível de satisfação com o emprego é rejeitada a 1% de significância nas três regressões efetuadas (total, homens e mulheres). Em todos os casos, o valor do teste é superior ao valor crítico, ou seja, cai na rejeição.

Tabela 4. Teste de hipóteses (H0: O estado de saúde do colaborador não explica o nível de satisfação com o emprego)

	Total	Homens	Mulheres
Log-L (sem a restrição)	-11507	-5278	-6202
Log-L (com a restrição)	-11575	-5319	-6231
LRT (valor do teste)	136	82	58
Graus de liberdade	4	4	4
Valor crítico: Qui-Quadrado(4) a 1%	13.28	13.28	13.28

Por exemplo, trabalhadores que consideram o seu estado de saúde como excelente têm, quando comparados com aqueles que consideram ter um estado de saúde mau, uma maior probabilidade de estarem completamente satisfeitos e uma menor probabilidade de estarem completamente insatisfeitos com o emprego. Tal resultado é válido para o total da amostra (Tabela 5), para os homens (Tabela 6) e para as mulheres (Tabela 7). Os

resultados mostram ainda que o estado de saúde é apenas um dos determinantes da satisfação com o emprego, a qual depende, uma vez mais a partir dos resultados estimados, de variáveis como a idade, a educação, ter um emprego gerador de um elevado salário, seguro, com possibilidades de progressão na carreira e que não interfere com a vida familiar, entre outras. É de referir que o número de horas semanais não se apresenta como um determinante da variável dependente em apreço.

Tabela 5. Determinantes da satisfação com o emprego: Probit Ordenado (total)

Estado de saúde razoável	0.125	0.068	*
Estado de saúde bom	0.233	0.066	***
Estado de saúde muito bom	0.302	0.067	***
Estado de saúde excelente	0.583	0.072	***
Idade	0.008	0.001	***
Mulher	0.004	0.023	
Anos de educação	-0.005	0.001	***
Casado ou em união de facto	0.045	0.024	
Sindicalizado	-0.010	0.028	
Trabalha do setor público	0.081	0.026	***
Supervisiona outros trabalhadores	-0.007	0.028	
Emprego considerado como gerador de um salário elevado	0.231	0.028	***
Emprego considerado seguro	0.228	0.027	***
Emprego com elevadas possibilidades de progressão na carreira	0.279	0.029	***
Emprego que possibilita formação para obter competências	-0.009	0.024	
Emprego considerado interessante	0.731	0.029	***
Emprego considerado útil para a sociedade	0.183	0.044	***
Considera que o emprego pode ajudar outras pessoas	0.157	0.039	***
O emprego possibilita o contacto pessoal com outras pessoas	0.047	0.056	
Emprego permite trabalhar de forma independente ou autónoma	0.085	0.026	***
Emprego onde é fácil de tirar folga durante o horário de trabalho	0.087	0.024	***
Emprego não stressante	0.259	0.029	***
Horas de trabalho semanal	-0.001	0.001	
Emprego com boas relações entre colegas	0.252	0.036	***
Emprego com boas relações entre chefias e restantes trabalhadores	0.562	0.030	***
Emprego que utiliza as qualificações e a experiência acumulada	0.099	0.024	***
As exigências do emprego não interferem com a vida familiar	0.301	0.024	***
$\mu_1$	-0.423	0.117	***
$\mu_2$	0.059	0.112	
$\mu_3$	0.769	0.110	***
$\mu_4$	1.572	0.111	***
$\mu_5$	3.034	0.113	***
$\mu_6$	4.122	0.115	***
Log-L	-11507		
N	9090		

\*\*\* significativo a 1% \* significativo a 10%

Tabela 6. Determinantes da satisfação com o emprego: Probit Ordenado (homens)

Estado de saúde razoável	0.098	0.105	
Estado de saúde bom	0.217	0.102	**
Estado de saúde muito bom	0.275	0.104	***
Estado de saúde excelente	0.634	0.111	***
Idade	0.008	0.002	***
Anos de educação	-0.007	0.002	***
Casado ou em união de facto	0.027	0.038	
Sindicalizado	0.027	0.042	
Trabalha do setor público	0.048	0.040	
Supervisiona outros trabalhadores	-0.035	0.039	
Emprego considerado como gerador de um salário elevado	0.213	0.040	***
Emprego considerado seguro	0.216	0.039	***
Emprego com elevadas possibilidades de progressão na carreira	0.314	0.042	***
Emprego que possibilita formação para obter competências	-0.026	0.035	
Emprego considerado interessante	0.702	0.042	***
Emprego considerado útil para a sociedade	0.194	0.062	***
Considera que o emprego pode ajudar outras pessoas	0.131	0.054	**
O emprego possibilita o contacto pessoal com outras pessoas	0.069	0.079	
Emprego permite trabalhar de forma independente ou autónoma	0.128	0.040	***
Emprego onde é fácil de tirar folga durante o horário de trabalho	0.107	0.036	***
Emprego não stressante	0.228	0.042	***
Horas de trabalho semanal	-0.003	0.002	
Emprego com boas relações entre colegas	0.134	0.054	
Emprego com boas relações entre chefias e restantes trabalhadores	0.572	0.044	***
Emprego que utiliza as qualificações e a experiência acumulada	0.022	0.036	
As exigências do emprego não interferem com a vida familiar	0.233	0.036	***
$\mu_1$	-0.778	0.174	***
$\mu_2$	-0.229	0.165	
$\mu_3$	0.475	0.162	**
$\mu_4$	1.268	0.163	***
$\mu_5$	2.708	0.166	***
$\mu_6$	3.813	0.168	***
Log-L	-5278		
N	4169		

\*\*\* significativo a 1% \*\* significativo a 5%

Tabela 7. Determinantes da satisfação com o emprego: Probit Ordenado (mulheres)

Estado de saúde razoável	0.155	0.090	*
Estado de saúde bom	0.258	0.086	***
Estado de saúde muito bom	0.334	0.088	***
Estado de saúde excelente	0.548	0.094	***
Idade	0.008	0.001	***
Anos de educação	-0.003	0.001	*
Casado ou em união de facto	0.065	0.033	**
Sindicalizado	-0.044	0.039	
Trabalha do setor público	0.106	0.034	***
Supervisiona outros trabalhadores	0.029	0.039	
Emprego considerado como gerador de um salário elevado	0.251	0.039	***
Emprego considerado seguro	0.238	0.037	***
Emprego com elevadas possibilidades de progressão na carreira	0.244	0.040	***
Emprego que possibilita formação para obter competências	0.000	0.033	
Emprego considerado interessante	0.755	0.039	***
Emprego considerado útil para a sociedade	0.175	0.063	***
Considera que o emprego pode ajudar outras pessoas	0.177	0.056	***
O emprego possibilita o contacto pessoal com outras pessoas	0.026	0.079	
Emprego permite trabalhar de forma independente ou autónoma	0.059	0.035	*
Emprego onde é fácil de tirar folga durante o horário de trabalho	0.074	0.032	**
Emprego não stressante	0.293	0.040	***
Horas de trabalho semanal	0.001	0.002	
Emprego com boas relações entre colegas	0.339	0.048	***
Emprego com boas relações entre chefias e restantes trabalhadores	0.565	0.040	***
Emprego que utiliza as qualificações e a experiência acumulada	0.165	0.033	***
As exigências do emprego não interferem com a vida familiar	0.359	0.033	***
$\mu_1$	-0.144	0.156	
$\mu_2$	0.296	0.150	*
$\mu_3$	1.016	0.148	***
$\mu_4$	1.833	0.149	***
$\mu_5$	3.325	0.153	***
$\mu_6$	4.403	0.156	***
Log-L	-6202		
N	4921		

\*\*\* significativo a 1% \*\* significativo a 5% \* significativo a 10%

## CAPÍTULO IV. CONCLUSÃO

O desenvolvimento deste trabalho teve como objetivo enaltecer a importância crescente que as empresas devem dar ao seu capital humano. Os trabalhadores de qualquer organização têm, naturalmente, uma enorme influência no crescimento das entidades, daí a satisfação dos colaboradores ser essencial para atingir os melhores resultados.

Alguns autores defendem a importância da satisfação no trabalho. Existem determinantes que influenciam a satisfação, nomeadamente, pessoais e do trabalho Judge (1992). As determinantes pessoais estão relacionadas a idade, género, habilitações literárias e profissionais, tempo de serviço, estado civil, o afeto positivo e o locus de controlo. As determinantes do trabalho dizem respeito ao salário, a perspectiva de carreira, estilo de chefia, os colegas, o horário, a formação profissional e as condições de trabalho. Clifford (1985) mostra ainda que a satisfação é influenciada pelas recompensas, mais concretamente, intrínsecas, que dizem respeito à autonomia significância e envolvimento, e extrínsecas, que incluem os benefícios financeiros e recompensas organizacionais.

As condições de trabalho influenciam a satisfação e a saúde dos trabalhadores (Morgan e Anthony, 2006). É necessária uma maior preocupação das entidades, de forma a garantir boas condições de trabalho, pois, tal permitirá aumentar a satisfação dos trabalhadores, como também, evitará o desenvolvimento de problemas de saúde, que podem passar pelo stresse, ansiedade (Hemström, 2001) e fadiga mental (Evensen et al. 2015).

A saúde acaba por ser preponderante na vida de um trabalhador e, conseqüentemente, para a continuidade das organizações. Surge, assim, a necessidade de diferenciar a saúde objetiva da subjetiva. Quando estamos perante a saúde objetiva, são enumerados sintomas físicos ou problemas de saúde, enquanto que a subjetiva diz respeito à forma como o sujeito avalia o seu estado de saúde (Judge e Watanabe, 1993). Para além do referido, a saúde pode ser analisada sob duas formas, mais concretamente, a saúde física e a saúde mental. São vários os autores que defendem que a satisfação no trabalho influencia positivamente a saúde dos trabalhadores (Locke et al. 1976). Por outro lado, alguns autores defendem o contrário, isto é, que a saúde afeta a satisfação no trabalho Choi e Ju (2021), Kim e Jeon (2020) e Mubeen (2019).

Relativamente à análise empírica desenvolvida, que teve por base dados disponibilizados pelo International Social Survey Programme (ISSP), pretendeu-se avaliar a satisfação do indivíduo, através de variáveis explicativas, tais como, a avaliação

que o sujeito faz do seu próprio estado de saúde, o nível de satisfação com o trabalho, variáveis sociodemográficas e algumas variáveis caracterizadoras do próprio emprego. Foi desenvolvido um teste de hipóteses onde se pretendeu testar, como hipótese nula, “o estado de saúde do colaborador não explica o nível de satisfação com o emprego”, com base nos resultados obtidos, a hipótese testada foi rejeitada a 1% de significância nas três regressões efetuadas, isto é, para homens, mulheres e no seu total. Desta forma, concluiu-se que o estado de saúde do colaborador explica o seu nível de satisfação com o trabalho. Os resultados obtidos acabam por seguir a tendência dos estudos mais recentes, corroborando o teste de hipóteses, desenvolvido por Li (2018) que relata que o estado de saúde do indivíduo está correlacionado positiva ou negativamente com a satisfação no trabalho.

## REFERÊNCIAS

- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Meaning in life and work: A developmental perspective. *J Positive Psychol*, 10, 323-331.
- Arvey, R. D., Carter, G., W., & Buerkley, D. K. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 359-383.
- Belfield, C., & Harris, R. (2002). How well do theories of job matching explain variation in job satisfaction across education levels? Evidence for U.K. graduates. *Applied Economics*, 34(5), 535-548.
- Bender, K., Donohue, S., & Heywood, J. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57(3), 479-496.
- Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D., & Williamson, A. (2004). Working hours, worklife conflict and health in precarious and " permanent" employment. *Revista de Saúde Pública*, 38, 19-25.
- Bond, M. A., Punnett, L., Pyle, J. L., Cazeca, D., & Cooperman, M. (2004). Gendered work conditions, health, and work outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 9(1), 28.
- Bono, J., Judge, T., & Locke, E. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Bowling, N. A., & Gruys, M. L. (2010). Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20(1), 54-61.
- Brémond, J., & Gélédan, A. (1984) *Dictionnaire des théories et mécanismes économiques*. Paris: Hatier Paris.
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. R., & Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 73, 193-198.
- Cabral, F. (2011). *Segurança e Saúde do Trabalho. Manual de Prevenção de Riscos Profissionais*. Lisboa: Verlag Dashofer.
- Chambel, M. J. (2005). Stress e bem-estar nas organizações. *Stress e bem-estar*, 105-134.

- Choi, Y., & Ju, H. (2021). The effects of married female workers' mental health and life satisfaction on job satisfaction: Focused on the differences by employment type. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 25(1), 183-205.
- Clark, A. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Clifford, J. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Coda, R. (1986). *Satisfação no trabalho e características das políticas de recursos humanos para executivos*. Tese de doutoramento, Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Costa, G., & Sartori, S. (2007). Ageing, working hours and work ability. *Ergonomics*, 50(11), 1914-1930.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cardoso, C. C. (2003). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH, Lda.
- Cunha, P. (1979). A organização dos mercados de trabalho: três conceitos alternativos. *Revista de Administração de Empresas*, 19(1) 29-46.
- Cura, M. L., & Rodrigues, A. R. (1999). Satisfação profissional do enfermeiro. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 4, 21-28.
- Doering, M., Rhodes, S., & Schuster, M. (1983). *The Aging Worker*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Doppler, F. (2007). Trabalho e saúde. Em Falzon, P. *Ergonomia*. Editora Blucher, São Paulo.
- Dubrin, A. (1992). *Human Relations: A Job Oriented Approach*. Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Upper.
- Evensen, K. H., Raanaas, R. K., Hagerhall, C. M., Johansson, M., & Patil, G. G. (2015). Restorative elements at the computer workstation: A comparison of live plants and inanimate objects with and without window view. *Environment and Behavior*, 47(3), 288-303.

- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-12.
- Fraser, T. M. (1983). *Human stress, work and job satisfaction: a critical approach*. German: International Labour Office.
- Freitas, L. C. (2016). *Manual de segurança e saúde do trabalho*. Edições Sílabo.
- George, J., & Jones, G. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson
- Ghawadra, S. F., Abdullah, K. L., Choo, W. Y., & Phang, C. K. (2019). Psychological distress and its association with job satisfaction among nurses in a teaching hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 28(21-22), 4087-4097.
- Golembiewski, R. (1977). Testing Some Stereotypes About the Sexes In Organizations: Differential Satisfaction with Work? *Human Resource Management*, 16(2), 30-32.
- Green, T., Ross, J., & Wertz, J. (1999). Job Satisfaction and Organizational Commitment. Em C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial Psychological* (157-188). New York: John Willey & Sons.
- Heller, D., Judge, T., & Watson D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835.
- Hemström, Ö. (2001). Chapter 7. Working Conditions, the Work Environment and Health. *Scandinavian Journal of Public Health*, 29(58), 167-184.
- Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20(2), 221–240.
- Herzberg, F. Mausner, B. Peterson, R. O., & Capwell, D. F. (1957). *Job attitudes: Review or Research and Opinion*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey & Sons
- Hipple, S. (2001). Contingent work in the late-1990s. *Monthly Labor Review*, 124, 3-27.
- Hosseiniabadi, M., Etemadinezhad, S., Khanjani, N., Ahmadi, O., Gholinia, H., Galeshi, M., & Samaei, S. E. (2018). Evaluating the relationship between job stress and job

- satisfaction among female hospital nurses in Babol: An application of structural equation modeling. *Health Promotion Perspectives*, 8(2), 102–108.
- Isen, A. M., & Baron, R. A. (1991). Positive Affect as a Factor in Organizational Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 13, 1-53.
- Jackofsky, E.F., & Slocum, J. (1988). A Longitudinal Study of Climates. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 319-334.
- Janson, P., & Martin, J. (1982). Job satisfaction and age: A test of two views. *Social Forces*, 60(4), 1089-1110.
- Judge, T. A. (1992). The dispositional perspective in human resources management. *In Personnel and Human Resources Management*, 10, 31-72.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction–life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology* 78(6), 939-948.
- Judge, T. A., & Church, A. (2000). *Job satisfaction: Research and practice. Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice*. Oxford, UK: Blackwell.
- Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D., & Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, 2, 25-52.
- Jurgensen, C. (1978). Job preferences: What makes a job good or bad? *Journal of Applied Psychology*, 63(3), 267-276.
- Kaliski, B. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*. Detroit: Thompson Gale.
- Kalleberg, A. (1977). Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kalleberg, A., & Loscocco, K. (1983). Aging, Values and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 48(1), 78-90.
- Keaveny, T., Jackson, J., & Fossum, J. (1978). Sex Differences in Job Satisfaction. *Journal of Behavioral Economics*, 7(1), 79-96.
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22, 252-258.

- Kim, S. G., & Jeon, Y. (2020). The effects of job stress and subjective health status on satisfaction on workplace environment. *Crisis and Emergency Management: Theory and Praxis*, 16(1), 67-81.
- Kovach, K. (1995). Employee motivation: Addressing a crucial factor in your organization's performance. *Employment Relations Today*, 22(2), 93-107.
- Labrague, L. J., & Santos, J. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *J Nurs Manag*, 29, 395-403.
- Leaman, A., & Bordass, B. (2006). *Productivity in buildings: the 'killer' variables, Creating the productive workplace, Chapter 10*, London: Taylor & Francis.
- Lee, H. K., & Nam, C. Y. (2015). The effects of job stress, depression, and psychological happiness on job satisfaction of office workers. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 21(4), 490-498.
- Lee, S. Y., & Kim, D. H. (2019). The effect of emotional labor, job stress and social support on nurses' job satisfaction. *Stress*, 27(3), 215-223.
- Li S. (2018). The effect of work stress and mental health on job satisfaction among college graduate village officials. *China J Health Psychol*, 26, 76-81.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1, 1297-1343.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705-717.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33 (3), 321-349.
- Ma, H., Chen, M., & Xia, X. (2020). Social capital, psychological capital and new generation of migrant workers entrepreneurial performance. *Sci Res Manage*. 41, 193-201.
- Marqueze, E. C., & Moreno, C. C. Satisfação no trabalho: uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30, 69-79.

- Martinez, M. C. (2002). *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador*. Dissertação de Mestrado em Saúde Ambiental - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality (2nd ed.)*. New York: Harper & Row.
- McKelvey, R., & Zavoina, W. (1975). A statistical model for the analysis of ordinal level dependent variables. *Journal of Mathematical Sociology*, 4(1), 103-120.
- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37(8), 1119–1129.
- Morgan, A., & Anthony, S. (2008). Creating a high-performance workplace: a review of issues and opportunities. *Journal of Corporate Real Estate*, 10(1), 27-39.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Mubeen, R. (2019). Job satisfaction, stress and health problems of women workers in powerloom sector. *Research Review International Journal of Multidisciplinary*, 4 (2), 47-51.
- Mullins, J. (2005). *Management and organizational behavior*. Essex, UK: Pearson Education Limited.
- Palinkas, L. A., & Wong, M. (2020). Global climate change and mental health. *Curr Opin Psychol*, 32, 12-6.
- Parsons, T. (1955). *Family Structure and Socialization of the Child*. New York: The Free Press.
- Pérez-Ramos, J. (1990). Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicologia USP*, 1(2), 127-140.
- Pina, M., Rego, A., Campos, R., & Cabral-Cardoso, C. (2003). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH
- Pontes, B. R. (2002). *Administração de Cargos & Salários. 9. ed.* São Paulo: LTR.
- Ramos, M. (2001). *Desafiar o desafio: Prevenção do Stresse no Trabalho*. Lisboa: RH Editora.

- Ramos, J., Peiró, J. M., & Ripoll, P. (2002). Condiciones de trabajo y clima laboral. Em J. M. Peiró & F. Prieto, F. (Orgs.). *Tratado de psicología del trabajo*, (Vol. 1, 37-91. Madrid: Síntesis Psicología.
- Rebelo, F. (2004). *Ergonomia no dia a dia*. Lisboa: Editora Silabo.
- Rahman, M., & Sem, A. K. (1987). Effect of job satisfaction on stress, performance and health in self-paced repetitive work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 59(2), 115-121.
- Rehman, M., Khan, M., & Lashari, Z. (2010). Effect of job rewards on job satisfaction, moderating role of age differences: An empirical evidence from Pakistan. *African Journal of Business Management*, 4(6), 1131-1139.
- Saijo, Y., Shigeru, C., Eiji, Y., Kawanishi, Y., Nakagi, Y., Itoh, T., Sugioka, Y., Kazuyo, H., & Yoshida, T. (2014). Effects of Work Burden, Job Strain And Support On Depressive Symptoms And Burnout Among Japanese Physicians. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27(6), 980-992.
- Schwerha, D., Ritter, C., Robinson, S., Griffeth, R. W., & Fried, D. (2011). Integrating ergonomic factors into the decision to retire. *Human Resource Management Review*, 21(3), 220-227.
- Scott, D., & Dennis, D. (1984). The Job Satisfaction/Absenteeism Relationship: Gender as a Moderating Variable. *Akron Business and Economic Review*, 15(3), 43-47.
- Smith, P., Kendell, L., & Hulin, C. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Sobhani, A., Wahab, M. I. M., & Neumann, W. P. (2015). Investigating work-related ill health effects in optimizing the performance of manufacturing systems. *European Journal of Operational Research*, 241(3), 708-718.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2003). Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: permanent or transitory? *Applied Economics Letters*, 10 (11), 691-694.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Spreckelmeyer, K. F. (1993). Office relocation and environmental change: A case study. *Environment and Behavior*, 25(2), 181-204.

- Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Head, J., Ferrie, J., & Shipley, M. (1997). Work and psychiatric disorder in the Whitehall II Study. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 73-81.
- Stansfeld, S., Bosma, H., Hemingway, H., & Marmot, M. (1998). Psychosocial Work Characteristics and Social Support as Predictors of SF-36 Health Functioning: The whitehall II Study. *Psychosomatic Medicine*, 60, 247-255.
- Steele, N. M., Rodgers, B., & Fogarty, G. J. (2020). The relationships of experiencing workplace bullying with mental health, affective commitment, and job satisfaction: application of the job demands control model. *Int J Environ Res Public Health*, 17, 2151.
- Steger, M. F., Dik, B., & Duffy, R. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *J Career Assessment*, 20, 322–337.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Vandenberg, R., & Lance, C. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18(1), 153–167.
- Vieira, J. A. C. (2005) Skill Mismatches and Job satisfaction. *Economics Letters*, 89(1), 39-47.
- Vieira, J. A. C. (2019). Climbing the Ladders of Job Satisfaction and Employees' Organizational Commitment: A Semi-Nonparametric Approach. *IZA Discussion Paper No. 12787*. Institute of Labor Economics (IZA).
- Vila, L., & García-Mora, B. (2005). Education and the Determinants of Job Satisfaction. *Education Economics*, 13(4), 409-425.
- Vries, M. F. K. (2001). Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. *Human Relations*, 54(1), 101-111.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Willey & Sons.
- Vroom, V. H. (1967). *Methods of organizational research*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Waddell, G., & Burton, K. (2006). *Is work good for your Health and Well-Being?* London: TSO.

- Wang, J., & Patten, S. (2001). Perceived work stress and major depression in the Canadian employed population, 20-49 years old. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(4), 283–289.
- Watson, J., & Meiksins P. (1991). What Do Engineers Want? Work Values, Job Rewards, and Job Satisfaction. *Science, Technology, & Human Values, 16*(2), 140-172.
- Wheaton, B. (1990). Life transitions, role histories, and mental health. *American Sociological Review, 55*(2), 209–223.
- Yasin, Y., M., Kerr, M. S., Wong, C. A., & Bélanger, C. H. (2019). Factors affecting nurses' job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review. *Journal of Advanced Nursing, 76*(4), 963–979.
- Yu, G., Chen, T., & Zhao, F. (2020). The influence of air temperature and temperature variability on mental health. *Adv Psychol Sci. 28*, 1282–1292.
- Zajacova, A., & Lawrence, E. M. (2018). The relationship between education and health: reducing disparities through a contextual approach. *Annual Review of Public Health, 39*, 273-289.
- Zalewska, A. M. (1999). Job satisfaction and importance of work aspects related to predominant values and reactivity. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 5*(4), 485-511.
- Zhang, S. X., Liu, J., Afshar, J. A., Nawaser, K., Yousefi, A., & Li, J. At the height of the storm: healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19. *Brain Behav Immun. 87*, 144-146.

**UNIVERSIDADE DOS AÇORES**  
**Faculdade de Economia e Gestão**

Rua da Mãe de Deus  
9500-321 Ponta Delgada  
Açores, Portugal



**DM**

**Mercado de trabalho, estado de saúde e satisfação dos trabalhadores**  
Emanuel Sousa Figueiredo