

Departamento de Economia

Satisfação no Emprego: O Impacto da Educação

Filipa Marina Alves de Almeida

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Economia da Empresa e da Concorrência

Orientadora:
Prof. Doutora Nádia Simões, Professora Auxiliar, ISCTE-IUL,
Departamento de Economia

Junho de 2012

Agradecimentos

Que estas poucas palavras espelhem a minha gratidão para com quem contribuiu, directa ou indirectamente, para o meu crescimento académico e pessoal.

À Professora Doutora Nádia Simões, pela confiança, motivação, acompanhamento e saber. Trabalhar sob a sua orientação foi um privilégio.

Aos meus pais e irmã, Fátima Luís, Noribal Almeida e Diana Almeida, pelo vosso afecto e incentivo em ver e ser mais; pela estabilidade e presença. A vós tanto devo.

À Andreia Cercas, um especial agradecimento, pelo excepcional auxílio; pelo que és. Pela tua atitude e valor.

Ao Nuno Beiramar, pelos sorrisos: os teus e os meus. Por acreditares em mim.

Aos meus colegas do Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência, pela aprendizagem conjunta.

Aos meus amigos pela partilha e apoio constante. Em especial, à Cristiana Ferreira pela amizade, conhecimento e disponibilidade.

Resumo

O presente estudo aborda o *mismatch* de competências dos indivíduos europeus, no sentido de compreender se a uma educação (des)adequada corresponde uma maior ou menor satisfação no emprego. Complementarmente, é tido como objectivo a aferição dos determinantes da satisfação no emprego, dando especial atenção à variável adequação de competências (sub e sobre-educação). Tendo por base o *Fourth European Working Conditions Survey*, que incide sobre inúmeras dimensões das condições de trabalho apuradas em 31 países europeus, e utilizando um índice de qualidade no emprego, assente numa abordagem multidimensional e micro-económica que incorpora dimensões objectivas e subjectivas foi estimado um modelo Tobit com o intuito de responder a estas questões.

Os resultados do modelo gerado apontam, ao nível das características dos indivíduos, uma menor satisfação no género feminino, explicada através das dimensões aprendizagem, salário, autonomia e perspectivas de carreira. A educação é um aspecto-chave na determinação da satisfação que um indivíduo possa sentir em relação à sua ocupação. Conclui-se que níveis adicionais de educação geram maior satisfação. Inquiridos que tenham frequentado o ensino superior mostram-se mais satisfeitos ao nível das dimensões objectivas, nucleares e complementares. Contudo, indivíduos cujas competências estejam claramente acima das tarefas desempenhadas registam menores níveis de satisfação, justificados pelo impacto negativo das condições físicas, intensidade, saúde, perspectivas de carreira, aprendizagem e das recompensas intrínsecas. Ao nível das características das empresas, é evidenciada uma maior satisfação no sector público, sendo valorizadas dimensões subjectivas como a segurança, a intensidade e a aprendizagem.

Palavras-chave: Sobre-Educação; Satisfação no Emprego; Qualidade no Trabalho; Análise Estatística; Análise Dimensional.

Códigos JEL: C51, I20, I24, I29, J24, J28.

Abstract

This study focuses on the european individuals skills mismatch, aiming the understanding of whether an inappropriate education level generates higher or lower satisfaction at work. In addition, it aims to identify the determinants of job satisfaction, in particular under and over-education. Based on the Fourth European Working Conditions Survey, which analyses several dimensions of working conditions found at 31 european countries, and using an index of job quality, based on a multidimensional and microeconomic approach that incorporates objective and subjective dimensions, it was estimated a Tobit model in order to answer to these questions.

The results of the estimated model show, at the individual's characteristics level, that there is lower satisfaction on the feminine gender, explained by the dimensions education, salary, autonomy and career perspectives. The education is a key factor in determining the satisfaction an individual might feel towards his/ her occupation. The conclusion is that additional education levels generate higher satisfaction. The questioned people who had college education levels, have shown bigger satisfaction relating the objective, nuclear and complementary dimensions. However, individuals whose skills are clearly above the executed tasks register lower levels of satisfaction, justified by the negative impact of the physical conditions, intensity, health, career perspectives, education and inner rewards. At the companies characteristics level, the higher satisfaction is shown at the public sector, where the subjective dimensions as security, intensity and education are valorized.

Keywords: Over-Education; Job Satisfaction; Job Quality; Statistical Analysis; Econometric Analysis.

JEL codes: C51, I20, I24, I29, J24, J28.

Índice

Agradecimentos	ii
Resumo	iii
Abstract	iv
Índice	v
Índice de Tabelas	vi
Lista de Abreviaturas	vii
Sumário Executivo	viii
Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	4
1.1. Qualidade do Emprego	4
1.2. Satisfação no Emprego	10
1.3. O Fenómeno da Sobre-Educação	15
1.4. Impacto da Educação na Satisfação do Emprego	17
2. Metodologia Empírica	22
2.1. Dados	22
2.2. O Índice de Qualidade do Emprego	25
2.3. Modelos	31
3. Evidência Empírica	41
3.1. Análise Estatística	41
3.2. Análise Econométrica	56
3.2.1. Modelo	56
3.2.2. Resultados	59
4. Conclusão	63
Bibliografia	66

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Estatísticas Descritivas da Amostra	23
Tabela 2 - Dimensões da Qualidade do Trabalho	30
Tabela 3 - Definição das Variáveis Explicativas do Modelo	34
Tabela 4 - Género e Adequação de Competências.....	42
Tabela 5 - Idade e Adequação de Competências.....	43
Tabela 6 - Educação e Adequação de Competências	44
Tabela 7 - Sector de Actividade e Adequação de Competências	46
Tabela 8 - Nacionalidade e Adequação de Competências.....	47
Tabela 9 - Situação Profissional e Adequação de Competências.....	48
Tabela 10 - Tipo de Propriedade e Adequação de Competências	49
Tabela 11 - Dimensão da Empresa e Adequação de Competências.....	51
Tabela 12 - País e Adequação de Competências	53
Tabela 13 – Modelo e Dimensões Objectivas Nucleares	57
Tabela 14 - Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas.....	58

Lista de Abreviaturas

DOT/GED – *Dictionary of Occupational Titles/General Education Development*

EWCS – *European Working Conditions Survey*

OCDE (OECD) – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
(*Organisation for Economic Co-operational Development*)

OLS – *Ordinary Least Squares*

ONG – Organização Não Governamental

PME – Pequenas e Médias Empresas

Sumário Executivo

A temática da satisfação no emprego assume, nos nossos dias, uma importância nunca antes conhecida. Tendo por objectivo a adopção de medidas mais eficientes, importa apurar a relação entre satisfação no emprego e a qualificação dos trabalhadores. O presente estudo aborda o *mismatch* de competências dos trabalhadores europeus, com o intuito de entender se a um determinado nível educacional corresponde maiores ou menores níveis de satisfação no emprego. Para esse efeito, é necessário identificar os factores determinantes da satisfação que os indivíduos sentem em relação ao seu emprego, dando especial atenção à adequação de competências dos mesmos (sub e sobre-educação). O conhecimento destes determinantes visa a criação de directrizes que estimulem os níveis motivacionais do capital humano e, consequentemente, aumentem a produtividade.

Positivamente relacionada com o bem-estar, a satisfação no emprego não se limita ao factor remuneratório. Outros factores que poderão estar na origem de um maior ou menor contentamento do trabalhador em relação ao seu emprego são, a título de exemplo, a segurança no local de trabalho, o grau de envolvimento dos colaboradores, a flexibilidade horária e o reconhecimento social das tarefas desempenhadas.

Autores como Locke (1976), Herzberg *et al.* (1959) e Vromm (1964) abordaram a temática da satisfação no emprego que assenta em dois principais eixos: (i) aspectos físicos inerentes às características da própria ocupação; (ii) aspectos de foro psicológico do trabalhador, tais como a motivação. Ainda assim, o conceito de satisfação no emprego não reúne consenso. O modo como os indivíduos avaliam os seus empregos produz um estado emocional que, quando positivo, gera contentamento e, quando negativo, origina descontentamento. Essa avaliação é baseada nas experiências que os indivíduos vivenciam.

A metodologia do presente estudo tem por base o *Fourth European Working Conditions Survey*, publicado pela UE, em 2005. O relatório incide sobre várias dimensões das condições de trabalho em 31 países europeus. Com a finalidade de identificar os determinantes da satisfação dos trabalhadores no emprego, atribuindo uma particular atenção à adequação de competências dos indivíduos (sub e sobre-educação), é apresentado um

modelo e respectivos resultados, recorrendo ao modelo de regressão Tobit censurado superior e inferiormente.

Esta metodologia assenta no índice da qualidade do emprego, proposto pelos autores Simões *et al.* (2012), sendo uma abordagem multidimensional e micro-económica que considera um conjunto onze das dimensões mais citadas na literatura, agrupadas-se em três categorias: (i) dimensões objectivas nucleares – compostas pelas dimensões salário, condições físicas de trabalho, intensidade, autonomia e segurança no trabalho; (ii) dimensões objectivas complementares – compostas pelas dimensões saúde, perspectivas de carreira e aprendizagem e, por último, (iii) dimensões subjectivas – compostas pelas dimensões trabalho-vida pessoal, relações interpessoais e recompensas intrínsecas.

As variáveis explicativas para o modelo foram agrupadas em três grupos de variáveis: características inerentes aos trabalhadores (e.g., género, faixa etária, nacionalidade, educação, situação profissional e adequação de competências), características associadas às empresas (e.g., tipo de sector, dimensão e sector económico onde a empresa opera) e os países nos quais os indivíduos trabalham. Tendo presente que a limitação da variável dependente do modelo, o OLS pode originar estimativas enviesadas, pelo que se optou por estimar um modelo de regressão Tobit censurado superior e inferiormente. Com base nesta metodologia, foram realizadas análises de dois tipos: uma análise global do índice de qualidade do emprego da amostra, avaliando deste modo os determinantes da satisfação do emprego, e uma análise ao nível dimensional, incidente sobre onze índices dimensionais, com o intuito de compreender os efeitos das variáveis explicativas nos índices dimensionais do modelo.

Os resultados evidenciam que ao nível das características dos trabalhadores, os níveis de satisfação no género feminino são inferiores, explicados através das dimensões aprendizagem, salário, autonomia e perspectivas de carreira. A educação é de suma importância na determinação da satisfação que os indivíduos possam sentir em relação aos seus empregos. Aferiu-se que níveis adicionais de educação equivalem a uma maior satisfação. Indivíduos com formação académica detêm maior satisfação ao nível das dimensões objectivas, nucleares e complementares. Contudo, sobre-educados registam menores níveis de satisfação, justificados pelo impacto negativo das condições físicas,

intensidade, saúde, perspectivas de carreira, aprendizagem e das recompensas intrínsecas. Quanto às características das empresas, é verificada uma maior satisfação no sector público, sendo valorizadas dimensões subjectivas, tais como a segurança, intensidade e a aprendizagem.

No que diz respeito à análise estatística, conclui-se que a esmagadora maioria dos países envolvidos no estudo EWCS apresenta um padrão. Por um lado, verifica-se uma maior incidência de casos de trabalhadores que classificam o seu nível de educação como sendo adequado ao que lhes é pedido para a realização das tarefas laborais. Por outro, ocorre uma maior frequência de inquiridos que afirmam apresentar competências superiores ao que lhes é pedido nos seus empregos (sobre-educação). Por último, os casos de respondentes que confessam necessitar de mais formação apresentam uma menor incidência (sub-educação).

Esta investigação oferece outros eixos de investigação. Neste sentido, uma futura análise poderia incidir, com maior profundidade, sobre um número de países mais reduzido ou mesmo sobre um caso em particular. Poderá, ainda, ser realizada uma análise dinâmica que considere as várias versões dos inquéritos EWCS. Tal permitiria traçar a evolução do impacto dos níveis educacionais enquanto factor determinante da satisfação no emprego e, definir medidas que estimulem os níveis motivacionais do capital humano, aumentando a produtividade.

Ainda neste sentido, a análise vertida no âmbito do cruzamento da variável país e adequação de competências poderá ser complementada com a compreensão das assimetrias entre países, no que concerne à percepção que os indivíduos têm sobre a adequação das suas competências em contexto laboral. Desta forma, os futuros investigadores poderão analisar o caso da Bulgária, Espanha, Holanda ou Suíça, cujas assimetrias se definem mais dispare. Poderá ser explorada a possibilidade de os valores não se encontrarem directamente relacionados com os sistemas educativos e níveis de literacia de cada um dos países, mas antes com características inerentes às diferenças entre culturas, nomeadamente no que diz respeito ao modo como os indivíduos se autoavaliam.

Introdução

Os elevados níveis de satisfação dos colaboradores de uma organização traduzem-se numa riqueza geradora de inúmeros benefícios, entre eles os económicos. A temática da satisfação no emprego assume nos nossos dias uma pertinência nunca anteriormente conhecida. Importa por isso entender mais aprofundadamente a relação entre os níveis de qualificação do capital humano e o grau de satisfação no local de trabalho.

Os indivíduos que gostam dos seus trabalhos reportam níveis de satisfação superiores, sendo que a satisfação no emprego está positivamente relacionada com o bem-estar. No sentido de adoptar medidas mais eficientes, define-se relevante entender a relação entre satisfação no trabalho e qualificação – capital humano qualificado apresenta níveis de satisfação inferiores ou superiores se comparados a indivíduos não qualificados? Autores diferentes expõem perspectivas distintas. Se por um lado alguns estudiosos acreditam que indivíduos não qualificados recebem uma remuneração menor e, assim, apresentam níveis de satisfação inferiores, por outro, há quem defenda que a uma qualificação mais elevada estão associadas expectativas igualmente elevadas, o que conduz a menores níveis de satisfação. Se indivíduos qualificados e não qualificados apresentarem salários semelhantes e trabalharem o mesmo número de horas, então nesse caso a satisfação é menor nos trabalhadores qualificados.

A satisfação no emprego é entendida como uma função da relação percebida entre o que um indivíduo pretende do seu trabalho e o que o mesmo entende que está efectivamente a obter, ou seja, pode ser encarada como um estado de prazer emocional resultante da avaliação que o sujeito faz sobre até que ponto o trabalho que desenvolve atende seus objectivos, necessidades e valores. A satisfação que o trabalhador sente em relação ao seu emprego tem sido objecto de estudo por parte das organizações. Resultados de várias investigações identificam como factores da satisfação no emprego factores como os conteúdos mentais do indivíduo (e.g., crenças, valores e/ ou moral) ou a possibilidade de progressão no trabalho. Neste sentido, a (in)satisfação no emprego exerce influência sobre os indivíduos, podendo

manifestar-se na sua saúde psíquica, qualidade de vida e relacionamentos interpessoais. As consequências verificam-se tanto para o indivíduo, como para a organização.

A satisfação no trabalho não se limita ao factor remuneratório. As condicionantes que determinam a classificação de um trabalho como sendo bom ou mau são de ordem vária. Alguns dos factores que influenciam a satisfação são o ambiente, higiene e segurança no local de trabalho, o grau de envolvimento dos colaboradores, flexibilidade horária, reconhecimento social das tarefas desempenhadas, dificuldade do trabalho (exaustão, peso físico das tarefas a desempenhar, *stress*, condições de risco para a saúde), relações interpessoais, entre outros.

A investigação em questão procura entender se a um dado nível de educação corresponde uma maior ou menor satisfação no emprego. Complementarmente, é tido como objectivo a aferição dos determinantes da satisfação no emprego, dando especial atenção à variável adequação de competências (sub e sobre-educação).

Neste sentido, no primeiro capítulo é feito um enquadramento teórico ao trabalho, onde é apresentada a literatura sobre o conceito de qualidade do emprego e respectiva evolução, assim como é abordada a medição do conceito segundo diferentes contributos. Ainda no âmbito da abordagem teórica, é desenvolvido o estado da arte da temática da satisfação no emprego. Com efeito, para além do factor remuneratório, a satisfação no emprego esta relacionada com muitos outros determinantes que têm impacto no bem-estar dos indivíduos, tais como a segurança no local de trabalho, o grau de envolvimento dos colaboradores, a flexibilidade horária ou o reconhecimento social das tarefas desempenhadas. No subponto seguinte, é dado particular enfoque ao fenómeno da sobre-educação e ao impacto da mesma na satisfação no emprego.

O segundo capítulo incide sobre a metodologia empírica, no qual se insere a exposição dos dados, recorrendo ao *Fourth* EWCS. Tendo por base o índice de qualidade no emprego, abordagem multidimensional e micro-económica que considera um conjunto onze dimensões, agrupadas em dimensões objectivas e subjectivas, é apresentado um modelo com o objectivo de analisar os determinantes da satisfação no emprego. Tendo presente a limitação da variável dependente do modelo é apresentado um modelo de regressão Tobit

censurado superior e inferiormente. Com base nesta metodologia, irão ser realizadas dois tipos de análises: uma análise global do índice de qualidade do emprego da amostra, apurando assim os determinantes da satisfação do emprego, e uma análise ao nível dimensional, sobre onze dimensões, com o intuito de compreender os efeitos das variáveis explicativas nos índices dimensionais do modelo.

O terceiro capítulo apresenta evidência empírica sobre a temática em estudo, estando subdividido em dois pontos. Num primeiro momento, através do cruzamento de variáveis que caracterizam os inquiridos e as empresas nos quais se inserem, será feita uma análise estatística. Num segundo momento, é apresentada uma abordagem econométrica, no qual se insere o modelo e respectivos resultados.

Por fim, o último capítulo engloba as principais conclusões da presente investigação.

1. Enquadramento Teórico

Abordar a temática da satisfação no emprego, e respectiva evolução, implica começar por explorar o conceito de qualidade no emprego. O capítulo e subcapítulo subsequentes incidem sobre a evolução do conceito de qualidade no trabalho e respectiva medição, procurando avançar com esclarecimentos teóricos que têm por base estudos neste âmbito. Em seguida, serão apresentadas diferentes abordagens ao conceito de satisfação no emprego, assim como será abordado em maior detalhe o impacto da educação na satisfação em relação ao emprego.

1.1. Qualidade do Emprego

O conceito de qualidade do emprego data do século XVIII e XIX. Nas Ciências Sociais, o estudo da qualidade do emprego é abordado de diferentes formas por economistas, sociólogos e psicólogos. Os psicólogos enfatizam os aspectos não económicos do trabalho e as diferentes fontes psicológicas de satisfação. Para os sociólogos, o conceito de *skill* é central no estudo da qualidade no trabalho. Os economistas, por sua vez, tendem a focar-se em aspectos de compensação económica, tais como o salário e outros benefícios (e.g., seguro de saúde, plano de reforma, etc.).

Mais do que uma maior oferta de oportunidades de trabalho, alguns autores defendem que precisamos de melhores empregos – tal permite uma maior competitividade, mais crescimento económico e promove a motivação de forma a reduzir a pobreza e a exclusão social. De acordo com a perspectiva de Marx (1967), todos os trabalhos eram maus, argumentando que na produção industrial moderna, sob condições capitalistas, os trabalhadores tornavam-se alienados porque perdiam o controle da verdadeira natureza do trabalho e dos seus produtos (Giddens, 1997). Neo-marxistas como Braverman (1974) partilhavam o ponto de vista pessimista sobre a qualidade no emprego. Tal tinha a ver com o desenvolvimento na organização de trabalho, assim como um controlo apertado do processo de trabalho pelos gestores, destruindo a capacidade do desenvolvimento pessoal, através da

simplificação de tarefas e da separação da concepção e execução no trabalho.

Alguns autores como Piore (1971) e Edwards (1979) defendem que más características tendem a agrupar-se de tal modo que um emprego que é mau numa dimensão tende a ser mau em outras dimensões. Assim, existe um sector primário onde os empregos são de boa qualidade (e.g., elevada segurança, bons salários, boas condições e oportunidades de progressão na carreira, etc.), e um sector secundário onde os empregos são de pior qualidade (e.g., segurança reduzida, baixos salários, más condições e poucas oportunidades de progressão na carreira, etc.). Apresentando uma perspectiva oposta, a Teoria dos Diferenciais Salariais, a qual foi desenvolvida a partir de um contributo inicial de Adam Smith (1976), sugere que o salário é um aspecto associado às condições de trabalho oferecidas. Deste modo, perante condições indesejáveis, tais como um ambiente de trabalho perigoso e/ ou não saudável, é necessário um salário superior, para que os trabalhadores aceitem essas condições, ou seja, más condições de trabalho geram a necessidade de compensar com mais pagamento.

Beck (1992) argumenta que novas formas de trabalho implicariam um declínio na qualidade do emprego. A produção industrial em massa criou normas para as condições de trabalho que são difíceis de manter num mundo individualizado, flexível e não-padronizado na organização do trabalho.

Sobre o desenvolvimento da qualidade do emprego, podem ser apontadas duas principais perspectivas teóricas: Neo-Fordista e Pós-Fordista. As expectativas que as duas correntes centram em si são deveras distintas no que toca ao bem-estar (Handel, 2005). De acordo com a perspectiva Neo-Fordista, ocorreu um declínio no que diz respeito a recompensas extrínsecas – i.e., salário, segurança no trabalho e oportunidades de progressão. A ideia tem por base a noção de que os estabelecimentos organizam os trabalhadores de acordo com o princípio *lean and mean*, seguindo estratégias tais como redução de custos, *downsizing*, terciarização e aumento da precariedade no trabalho. O crescimento do sector de serviços criou os designados "McJobs" que são caracterizados pela instabilidade no emprego e pelos baixos salários. As relações entre empregados e empregadores têm-se deteriorado e a influência sindical é reduzida. Por sua vez, a perspectiva Pós-Fordista acredita que, comparativamente a uma situação anterior, os trabalhos são de melhor qualidade; ocorrem

recompensas extrínsecas e intrínsecas. Deste modo, assistiu-se a um maior enfoque na melhoria da qualidade; surgiram bens personalizados e ocorreu a disseminação da tecnologia da informação, o que proporcionou um maior envolvimento do trabalhador (e.g., maior autonomia no trabalho, tarefas mais diversificadas e menor esforço físico). Neste sentido, os empregos tornaram-se mais significativos ao proporcionarem maiores desafios, mais autonomia, maior grau de cooperação e melhores salários e condições de trabalho.

Medição

A medição da qualidade do emprego é tratada de modo diferente em Sociologia, Economia e Psicologia. Apesar de não existir nenhuma medida abrangente, a remuneração é frequentemente considerada como sendo o aspecto mais relevante de um trabalho, pelo que os salários, regra geral, estarão positivamente correlacionados com outras condições de trabalho favoráveis. Porém, para além dos benefícios monetários, a qualidade do emprego deve também atender a outros factores (Clark, 2005a); a segurança e o interesse nas tarefas desempenhadas foram aspectos considerados mais importantes entre os homens e mulheres (Clark, 2005b). Os economistas negligenciam frequentemente aspectos importantes como a autonomia no trabalho ou a satisfação com determinados aspectos laborais. É relevante reter que, apesar de lucros e salários serem aspectos importantes da qualidade do emprego, são apenas a parte de um todo.

O prestígio ocupacional, bem como a autonomia e controle, é frequentemente estudado pelos sociólogos (Kalleberg e Vaisey, 2005). Deste modo, de acordo com a visão sociológica, o conceito de qualificação é também muito central no estudo da qualidade do emprego. O trabalho qualificado envolve operações complexas e autónomas para o trabalhador. Estudos que utilizam o prestígio ocupacional para medir o sucesso do mercado de trabalho chegam a conclusões bastante distintas das investigações que utilizam os salários e prémios como objecto de estudo (Sewell e Hauser, 1975; Jencks *et al.*, 1979). Uma limitação apontada a esta abordagem incide sobre o facto de que o prestígio ocupacional pouco nos diz sobre um trabalho (Jencks *et al.*, 1988). Importa notar que a abordagem sociológica negligencia os

efeitos das aspirações do trabalhador para avaliar a qualidade do trabalho (Gallie, 1996).

De acordo com a perspectiva económica, e para alguns investigadores, existem duas abordagens na medição da qualidade do emprego. Em primeiro lugar, podem ser apontados os indicadores macroeconómicos que têm o intuito de medir a qualidade no emprego num país ao longo de um determinado período de tempo. Tal possibilita efectuar comparações de âmbito internacional. Em segundo lugar, podem ser considerados os indicadores micro-económicos. Estes últimos constroem-se tendo por base o trabalhador e partindo de uma pesquisa que incide sobre as características do emprego e da própria relação trabalhador-trabalho.

No conjunto de indicadores destacam-se propostas como o *Good Jobs Index* ou os indicadores de Laeken. O *Good Jobs Index* é um indicador compósito no qual são considerados, com pesos iguais, cinco indicadores dimensionais: índice de igualdade de oportunidades, índice salarial, índice de emprego, índice de segurança social e índice de respeito aos direitos laborais. Este novo índice apurado para países com níveis de desenvolvimento diferentes e de escassa informação, conduziram à exclusão de algumas dimensões importantes da qualidade do emprego (e.g., intensidade e condições de trabalho).

Salientam-se dos demais elementos do grupo, os indicadores de Laeken que apresentam uma abrangência multidimensional da qualidade do emprego. De facto, este indicador é definido incorporando dez dimensões: qualidade intrínseca, competências, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira, igualdade de género, saúde e segurança no trabalho, flexibilidade e segurança, inclusão e acesso ao mercado de trabalho, organização do trabalho e equilíbrio entre vida profissional e familiar, diálogo social e participação dos trabalhadores, diversidade e não discriminação, e desempenho geral da economia e produtividade.

O significado da qualidade do emprego com recurso aos indicadores de Laeken é abrangente por não se restringir aos atributos do emprego, abordando também outras questões associadas ao mercado de trabalho. Apesar de algumas dimensões subjectivas da qualidade do emprego serem incluídas no cálculo dos indicadores de Laeken, estes assentam genericamente em dimensões de carácter objectivo. O objectivo principal a atingir no apuramento deste indicador decorre de uma avaliação da geração de mais empregos e com melhores

qualidades. Este objectivo foi definido no Conselho Europeu que aprovou a Estratégia de Lisboa.

Antes de se abordar em maior detalhe os indicadores micro-económicos, importa referir que existe um grupo de indicadores de natureza macroeconómica que, apesar de não medirem no estrito sentido o conceito de qualidade do emprego, têm uma forte relação com este conceito, pelo que importa referi-los brevemente. Os indicadores de "trabalho decente" têm por objectivo descrever uma tendência evolutiva da igualdade de oportunidades entre géneros. Sobre esta temática, incidem indicadores assentes em dimensões como sejam: as oportunidades de emprego, o desenvolvimento de competências, a carreira, a segurança no emprego, conciliação entre a vida profissional e familiar, equidade no emprego, *fringe benefits*, relações sociais e contexto socioeconómico. Alguns dos indicadores escolhidos para essas dimensões têm em consideração variáveis como sejam as assimetrias registadas ao nível da distribuição do rendimento, e incorporaram a preocupação com grupos vulneráveis (e.g., trabalhadores com rendimentos inferiores a metade do salário médio por hora, crianças no emprego assalariado e autoemprego).

Na medida em que o presente trabalho tomará como ponto partida um indicador micro-económico, será neste domínio que se centrará em maior detalhe a análise. No sentido de medir a qualidade do emprego, existem dois tipos de abordagens de âmbito micro-económico: abordagens multidimensionais e abordagens que utilizam o indicador sintético da satisfação no trabalho. O primeiro tipo de abordagens apontado traduz-se no modo mais adequado para avaliar a qualidade do emprego. Aqui inserem-se três tipos de abordagens: propostas de medição predominantemente baseadas em dimensões objectivas (Kalleberg *et al.*, 2000; Amossé e Kalugina, 2010), estratégia próxima da literatura sobre as condições de trabalho (Jencks, 1988); propostas de medição com base predominantemente em dimensões subjectivas – relação trabalho-trabalhador – havendo aproximação com a literatura sobre satisfação no emprego; e, por fim, medições em que ambas as dimensões apresentam um peso relevante.

Uma abordagem equilibrada à satisfação no emprego deve, tendencialmente, considerar vertentes objectivas e subjectivas. Deste modo, torna-se importante definir o que se entende por dimensões objectivas e subjectivas. No que concerne às primeiras, podemos defini-las

como sendo dimensões associadas às características do próprio emprego, tais como o salário ou perspectivas de carreira. Paralelamente, os empregos apresentam dimensões de natureza subjectiva que também têm peso no bem-estar dos indivíduos (e.g., relações interpessoais ou recompensas intrínsecas). De seguida, serão abordadas algumas das principais contribuições no contexto de cada tipo de propostas de medição da qualidade do emprego de natureza micro-económica acima identificadas.

No que concerne às abordagens multidimensionais, pode ser referenciado o trabalho de Brown *et al.* (2007), onde é estudada a evolução da qualidade do emprego na Grã-Bretanha. Os autores atribuem um peso considerável às dimensões de carácter subjectivo – segurança, *stress*, esforço, autonomia, ambiente de trabalho, satisfação com o salário, influência e sensação de auto-realização.

No âmbito das dimensões objectivas, pode ser destacada a *bad characteristics approach*, segundo a qual a qualidade de um emprego se correlaciona com determinadas características fundamentais (Kalleberg *et al.*, 2000). Neste sentido, empregos de má qualidade apresentariam remunerações reduzidas, ausência de oportunidades de progressão na carreira e ausência de protecção na doença e na reforma. Essas mesmas características dariam origem a um índice de *job madness*. Porém, alguns críticos apontam o facto de serem consideradas poucas dimensões, negligenciando certas dimensões objectivas nucleares (e.g., intensidade ou condições físicas do trabalho).

Amossé e Kalugina (2010) analisam a qualidade no emprego tendo por base as quatro versões do EWCS. Rejeitando uma perspectiva estática, os autores desenvolvem um indicador compósito da qualidade do emprego, atribuindo pesos iguais às seguintes dimensões: condições físicas de trabalho, autonomia, intensidade, aprendizagem e saúde. Para que fosse possível estabelecer uma comparação das 4 versões do inquérito, foi reduzido o número de países e as dimensões consideradas.

À semelhança do EWCS, o contributo de Tangian (2005) considera dimensões objectivas e subjectivas. O autor desenvolve um indicador composto de qualidade no emprego, com o intuito de tornar a sua monitorização mais fácil. O índice apresentado teve por base as seguintes dimensões: saúde, espaço físico, aspectos como tempo, colectividade, autonomia,

ambiente social, formação e oportunidades de progressão na carreira, e, por fim, equilíbrio entre vida profissional e familiar. Note-se que o índice considerou mais de cem perguntas, atribuindo pesos iguais às variáveis (i.e., dimensões com mais questões apresentam maior relevância).

Sobre a segunda abordagem, a utilização da satisfação no trabalho como *proxy* da qualidade do emprego tem como ideia base a suposição de que, quando os trabalhadores avaliam a qualidade geral dos seus empregos, os mesmos consideram todos os aspectos associados ao trabalho, usando o sistema de ponderação que julgam mais adequado (Hammermesh, 2001).

1.2. Satisfação no Emprego

Abordagens ao Conceito

Não existe consenso no que toca à definição do conceito de satisfação no emprego. No início do século XX, o mesmo era interpretado como sendo a atitude relativa à correspondência de interesses trabalhador-empregador. Na visão de Taylor (1947), a satisfação e a produtividade eram influenciadas pela fadiga e pelo salário. Martins (1984) destaca um grupo de investigadores de Hawthorne que ampliaram os factores relacionados com a satisfação, incluindo aspectos como pausas para descanso, importância dos grupos informais de trabalho, da supervisão recebida, a percepção que o trabalhador tinha do seu trabalho, entre outros. Com o estudo em questão, demonstraram que o salário, ao contrário do que defendia Taylor (1947), não era um aspecto tão importante da satisfação no trabalho.

Durante a Segunda Guerra assistiu-se a uma outra vaga de estudos. Nesta época, o movimento das relações humanas deu destaque ao crescimento mental do trabalhador como principal causa da satisfação. Redefinir o trabalho, tornando-o mais estimulante, revela responsabilidade e preocupação por parte da empresa para com os seus trabalhadores, aumentando níveis de satisfação.

Avançando com uma revisão de literatura, facilmente se entende que a temática da satisfação no trabalho tem sido definida considerando os aspectos causais mais relevantes e o modo como estes podem ser combinados. Locke (1976) definiu satisfação como um estado emocional, agradável ou positivo, resultante de alguma experiência no trabalho. Esta definição representa, ainda aos nossos dias, o contributo mais importante para o conceito. Martins (1984), baseado na definição apresentada por Locke, sustinha que o Homem usava as suas próprias crenças e valores para avaliar o seu emprego e essa mesma avaliação resultava num estado emocional que, caso fosse agradável, gerava satisfação, e, caso fosse desagradável, conduzia à insatisfação. Assim sendo, a satisfação no emprego é uma variável de natureza afectiva, estando relacionada com a avaliação que os indivíduos fazem e tendo por base as experiências dos mesmos, resultando, deste modo, num estado agradável ou desagradável. Esse processo é condicionado por vários conteúdos mentais dos sujeitos, tais como crenças, valores, disposição, moral e oportunidades de progressão na carreira (Levin e Stocks, 1989; Staw e Ross, 1985; Staw *et al.*, 1986), traduzindo-se numa tendência que orienta o comportamento e, deste modo, atitudes.

Quando se aborda o conceito de satisfação no emprego, pode-se procurar reunir explicações teóricas relacionadas com as *causas* da satisfação (variáveis relevantes e modo como as mesmas se relacionam para determinar a satisfação) ou relativas ao *conteúdo* (identificar necessidades ou valores específicos que constituam a satisfação). Todavia, algumas abordagens, mais do que explicar a motivação em contexto laboral, explicavam a motivação humana em si. Durante décadas, este aspecto dificultou o esclarecimento do próprio conceito de satisfação no emprego. Deste modo, a tese a desenvolver no âmbito do Mestrado em questão não irá focar as teorias de motivação propostas no sentido de explicar as necessidades humanas em geral.

Tendo presente a observação do parágrafo anterior, poder-se-á afirmar que a Teoria dos Dois Factores apresentada por Herzberg *et al.* (1959) é a primeira abordagem proposta para explicar a satisfação no emprego. A mesma pressupõe a existência de dois grupos de factores responsáveis, de modo separado, pela satisfação no trabalho: os motivadores (e.g., o próprio trabalho, o desempenho, a promoção e o reconhecimento pelo trabalho executado) e pela insatisfação no trabalho (factores relacionados com a higiene, supervisão, relações

interpessoais, política da organização e salário). O contributo de Herzberg *et al.* (1959) foi identificar a relevância do crescimento psicológico como condição necessária para a satisfação no emprego, tendo demonstrado que esse crescimento vem do próprio trabalho.

Vromm (1964) apresentou a *Teoria da Expectativa*, onde defendia que variáveis de personalidade produziam satisfação. O autor definiu satisfação como reacção antecipada a um resultado ou expectativa que o empregado espera conseguir. Por sua vez, Locke (1976) criticou a abordagem de Vromm porque o modelo apenas explicava os efeitos esperados. Sobre os efeitos inesperados, as reacções afectivas encontravam-se dependentes da direcção da expectativa – caso fosse positiva, seriam agradáveis; se fosse negativa, seriam desagradáveis. Conclui-se, deste modo, que a expectativa é uma variável moderadora do processo de avaliação.

Também a teoria das necessidades de realização explica a satisfação no emprego (Lofquist e Davis, 1969; Porter, 1962; Wofford, 1971). No âmbito da mesma, a satisfação no local de trabalho é maximizada quando o trabalho atende às necessidades de realização do indivíduo, relevantes para o seu bem-estar. Já Wernimont (1972) criou um modelo mais complexo, em que defendia que variáveis externas (política da empresa, condições de trabalho, salário, etc.) geravam variáveis internas (sentimentos de satisfação ou insatisfação que estariam relacionados com a rotatividade, faltas, motivação no trabalho, etc.). Era afirmado que as variáveis consequentes retroalimentavam as variáveis externas e faziam, deste modo, com que o sistema funcionasse ciclicamente.

Avançando com esclarecimentos teóricos, Locke (1976) propôs um outro modelo, visando explicar a satisfação no emprego. Postulou que era determinada por dois aspectos interrelacionados: os *agentes* (centravam em si características como o relacionamento entre chefias, colegas e subordinados, o próprio *self* do indivíduo, a política da empresa e o estilo de gestão); e os *eventos* (trabalho em si, pagamento, política de promoção, reconhecimento verbal e condições de trabalho).

De acordo com a perspectiva de Orpen (1981) os valores influenciavam a satisfação no local de trabalho, sendo a satisfação uma atitude. O autor defende que quando os valores do sujeito são desrespeitados em contexto laboral, muito provavelmente surge insatisfação. A teoria foi

reforçada por outros estudos como aqueles apresentados por Levin e Stocks (1989), Staw e Ross (1985) e Staw *et al.* (1986). Para Hackman e Oldham (1974), a satisfação seria determinada por estados psicológicos críticos causados por factores como variedade, identidade, significância, autonomia nas tarefas desempenhadas e *feedback* recebido. A relação seria moderada de acordo com a necessidade de crescimento sentida pelo trabalhador.

Podem ser identificadas duas vertentes no que toca à abordagem de satisfação no emprego: uma primeira que assume as características do trabalho enquanto principal determinante da satisfação e, por fim, uma segunda que identifica o processamento das informações sociais como sendo o aspecto de maior relevância.

Em suma, após seis décadas de estudos, ainda não há acordo na literatura sobre causas e componentes da satisfação no local de trabalho. Por um lado, assiste-se a uma tendência em estudar as disposições dos indivíduos (Davis-Blake e Pfeffer, 1989; Gerhart, 1987; Staw, 1984) e, por outro lado, em definir o conceito como sendo de natureza afetiva e determinado por variáveis individuais, grupais ou organizacionais (Brief e Weiss, 2002). Deste modo, começou a assumir-se que a empresa também seria responsável pela satisfação do trabalhador.

A abordagem das concepções existentes sobre satisfação no trabalho tem como intuito destacar as suas diferenças, sem o propósito de determinar a melhor concepção. Independentemente da perspectiva adoptada, é relevante sublinhar que a satisfação no emprego interfere com o ambiente de trabalho e, deste modo, com a vida pessoal dos trabalhadores.

Medição

As medidas de satisfação no emprego identificadas na literatura não são consensuais. Os conceitos tidos por base são diversos, dificultando a comparação dos resultados de pesquisa.

Assim sendo, o alvo de análise não é claro, pois as teorias que norteiam cada um deles são distintas. Em determinados casos, os autores nem chegam a operacionalizar conceitos.

As formas mais usuais no que toca à avaliação da satisfação no local de trabalho são aquelas que utilizam escalas do tipo Likert, que requerem respostas como “sim”, “não” e “não sei” ou, então, respostas a escalas com um maior número de pontos. Com menor frequência são apresentados questionários com perguntas abertas, entrevistas e verifica-se, ainda, o recurso à técnica dos incidentes críticos.

O instrumento publicado com maior impacto na literatura da área que mede a satisfação no emprego é o de Brayfield e Rothe (1951), onde os autores se propõem a avaliar a satisfação geral no trabalho através de 18 itens. Martins (1984), por sua vez, identificou 14 aspectos teóricos: questões relacionadas com a chefia; segurança no trabalho; suficiência de salário; estabilidade do emprego; fadiga; carga de trabalho e de responsabilidade; reconhecimento do trabalho realizado; estabilidade da empresa; aspectos físicos do trabalho; relacionamento com os colegas; contribuição da empresa para a melhoria da sociedade; interesse pelo trabalho e pela empresa; utilidade da empresa para a sociedade e para o empregado e promoção por mérito. Os mesmos foram agrupados em quatro factores amplos: o trabalho em si (carga de trabalho, responsabilidade e interesse pelo trabalho e pela empresa); condições de trabalho (riscos, fadiga, aspectos físicos e relacionamento com colegas); organização (estabilidade do emprego, reconhecimento pelo trabalho realizado, estabilidade da empresa, contribuição da empresa para a sociedade e utilidade da empresa para a sociedade e para o empregado); e regalias conferidas ao trabalhador (aspectos de chefia e salário). Essa estrutura vai ao encontro da teoria de Herzberg *et al.* (1959): o trabalho em si e as condições de trabalho estão associadas à satisfação; os benefícios atribuídos ao trabalhador relacionam-se com a insatisfação. Porém, este instrumento era pouco fidedigno.

Clark (1998, 2004 e 2005) realizou inúmeros estudos neste âmbito tendo identificado seis variáveis consideradas pelos trabalhadores para medir a satisfação no trabalho. São estas o pagamento, horas de trabalho, perspectivas futuras (promoções e segurança no trabalho), dificuldade das tarefas desempenhadas pelo trabalhador, conteúdo do trabalho (interesse, prestígio e independência) e, por fim, relações interpessoais (com colegas e *management*). O autor sublinha, ainda, que abordar os trabalhadores é uma vantagem, na medida em que

alguns aspectos (tais como relações interpessoais ou dificuldade do trabalho em si) não são tão facilmente mensuráveis (como é o caso das horas de trabalho).

1.3.O Fenómeno da Sobre-Educação

A educação desempenha um papel crucial no desenvolvimento social e económico dos indivíduos. Até aos nossos dias, os indivíduos têm apostado cada vez mais na formação, pelo que o fenómeno da sobre-educação tem sido objecto de estudo por parte de alguns autores. Richard B. Freeman é um nome sonante e uma das referências na investigação sobre este tópico. O autor fomentou o debate da temática ao estudar a questão do sobreinvestimento na formação universitária (1975). Defendia que, nos Estados Unidos, o sistema académico produziu várias qualificações supérfluas desde os anos 60, as quais não foram inteiramente devidas aos efeitos demográficos do *baby boom*. Por outro lado, Jaffe e Froomkin (1978), Clogg (1979), Clogg e Sullivan (1983), Clogg e Shokey (1984 e 1985), Clogg *et al.* (1986), Lichter (1988) e Burris (1983b) provaram que o crescimento da sobre-educação nos Estados Unidos foi causado, em grande medida, pelas mudanças na estrutura demográfica da potencial força de trabalho.

Russel Rumberger também emerge no estudo desta temática (1981b, 1981c e 1984). O desenvolvimento da própria estrutura do trabalho nos Estados Unidos é marcado por um lento aparecimento de requisitos que seriam necessários para assegurar que estivesse disponível um número suficiente de trabalhos qualificados para as massas das novas faculdades e universidades a entrar no mercado de trabalho. Face aos de Freeman, os estudos de Rumberger trouxeram inovação na medida em que o autor altera o conceito de sobre-educação do nível macroeconómico para o nível individual, baseando os seus métodos na abordagem DOT/GED (*Dictionary of Occupational Titles/General Education Development*).

Tsang e Levin (1985) apresentaram a primeira teoria económica que procurava explicar a sobre-educação. O estudo focou-se na questão da produtividade. As principais dimensões da

perda de produtividade que resultam da sobre-educação são apresentadas de várias formas: menor grau de satisfação (Khan e Morrow, 1991; Jonhson e Roy, 1995; Witte e Steijn, 1998), pior saúde (Amick e Lavis, 1998), maior incidência de fuga, absentismo, narcóticos e consumo de álcool no trabalho e *sabotage* (Tsang e Levin, 1985; Haugrund, 1990). Estima-se que pessoas sobreeducadas sejam mais produtivas que os candidatos com baixa educação (Smith, 1986). Smith (1986) faz pela primeira vez um estudo crítico baseado metodologicamente em estratégias de medição.

Plicht *et al.* (1994) afirmam que a sobre-educação é um fenómeno natural no desenvolvimento de carreira do indivíduo. Esta aproximação não corresponde exactamente à estratégia DOT/GED. Büchel (1996) acrescenta que o risco da sobre-educação involuntária é mais alto no princípio de carreira do que após um período de experiência de trabalho.

Definições de Sobre-Educação

O número de indivíduos detentores de uma educação superior tem-se expandido nas últimas décadas nos países europeus, dada a exigência de determinar aptidões necessárias a uma sociedade do conhecimento. Estes indivíduos registam uma sobre-educação e, tantas vezes, o mercado de trabalho não acompanha este ritmo e, como tal, não os absorve.

As definições de sobre-educação são múltiplas. Rumberger, a título de exemplo, considera três perspectivas diferentes:

- (i) Rendimentos decrescentes – o retorno pecuniário a um nível particular de escolaridade cai abaixo do alto nível histórico ou diminui relativamente a outros investimentos (Rumberger, 1981a: p.8);
- (ii) Expectativas não realizadas – baseia-se no grau em que os indivíduos realizam as suas expectativas de carreira, participando no sistema educacional. A sobre-educação existe quando as expectativas do indivíduo dizem respeito aos benefícios do mercado de trabalho e o investimento na escolaridade não é realizado (Rumberger, 1981a: p.10);

(iii) Subutilização das aptidões educacionais – baseia-se na utilização do desenvolvimento de competências educacionais no mercado de trabalho e a sobre-educação existe para estes indivíduos na força laboral, estando empregados em profissões em que não usam plenamente a sua educação (Rumberger, 1981a: p.15).

Contudo, as definições acima expostas podem-se sobrepor. Por exemplo, a primeira baseia-se nos ganhos actuais, a segunda nas expectativas sobre o trabalho e, por fim, a terceira inclui as recompensas como uma componente. A segunda definição é a mais geral e dá-nos uma ideia dos fenómenos do mercado de trabalho associados à educação.

1.4. Impacto da Educação na Satisfação do Emprego

É de interesse global procurar explorar o efeito da educação dos trabalhadores na avaliação que os mesmos fazem sobre a satisfação sentida no local de trabalho. E. Vila e García-Mora (2005) concluem que os efeitos do nível de educação sobre a satisfação no emprego diferem de acordo com o aspecto do trabalho considerado. Independentemente do nível de escolaridade, os trabalhadores têm a percepção de que o jogo entre a educação e emprego é relevante e determinante da satisfação no local de trabalho.

A maioria das análises económicas sobre o valor da educação têm-se centrado na contribuição da educação formal para o aumento da probabilidade em obter um emprego (Rivera-Batiz, 1992; Iyigun e Owen, 1999), reduzindo a duração da situação de desemprego (Kiefer, 1985; Kettunen, 1997) e influenciando positivamente o salário conseguido no mercado de trabalho. Encontra-se uma vasta literatura sobre a estimativa dos retornos monetários gerados pela educação. Contudo, a escolaridade é apenas um dos vários motivos que podem determinar um salário elevado. Mais escolaridade implica a utilização de informações de modo mais eficiente. Os indivíduos mais instruídos reúnem em si expectativas e escolhas sobre o mercado de trabalho diferentes (Arrow, 1997). Deste modo, uma maior escolaridade leva a uma maior precisão no que toca à definição dos meios que possam conduzir à realização das aspirações dos indivíduos. Consequentemente, sujeitos

altamente qualificados tendem a colher mais benefícios em termos de utilidade pessoal. Estes ganhos não monetários podem ser aspectos tão diferentes como a execução de tarefas interessantes, assumir um nível de responsabilidade correspondente às qualificações do trabalhador, trabalhar sob condições mais saudáveis ou mais atraentes, ter uma maior independência ou assumir um cargo permanente (Vila, 2000). Além disso, as pessoas mais instruídas tendem a contribuir mais para o bem-estar geral, através de fontes pecuniárias e não-pecuniárias.

Os resultados não-monetários da educação são difíceis de identificar e medir, pois a maioria deles são subjetivos, ou seja, dependem de preferências pessoais. No entanto, estes são efectivamente uma mais-valia, uma vez que aumentam o bem-estar geral do trabalhador e a sua qualidade de vida (Wolfe e Zuvekas, 1997). Há evidência de contribuições positivas da educação para a qualidade de vida subjectiva (Ross e Van Willigen, 1997), em concreto no que diz respeito à saúde, riqueza e felicidade dos indivíduos (Hartog e Oosterbeek, 1988). De facto, alguns estudos defendem que as compensações não pecuniárias são uma parte importante da remuneração total e que os aspectos não-monetários assumem uma maior relevância considerando o nível de educação dos trabalhadores (Mathios, 1989). Para alguns sociólogos, a sobre-educação é o aumento da procura pessoal por um estatuto social (Collins, 1979; Heath e Cheung, 1998) ou resultado de um excesso de oferta das agências estatais com um interesse acrescido na expansão institucional (Archer, 1982).

A análise da satisfação no emprego pode ajudar a entender os efeitos do investimento na educação sobre o bem-estar dos trabalhadores. Auto-avaliações de satisfação no trabalho mostram que os indivíduos valorizam retornos monetários e não monetários, considerando preferências e expectativas pessoais.

Oswald (1997) apresenta quatro razões principais que explicam o motivo pelo qual a satisfação no emprego, e outras medidas subjectivas de bem-estar, deve ser usada em pesquisas económicas empíricas. Em primeiro lugar, importa entender o modo como os indivíduos percebem o bem-estar; em segundo lugar, psicólogos e sociólogos têm sistematicamente trabalhado neste âmbito; em terceiro lugar, as variáveis subjectivas podem ser estudadas de forma sistemática; em quarto, está em causa uma ampla gama de fenómenos observáveis, incluindo o comportamento do mercado de trabalho. Além disso, esta

abordagem tem sido validada econometricamente (Van Praag, 1991), levando a um corpo crescente de literatura sobre a economia da felicidade.

Fabra e Camisón (2009) procuram estimar o efeito da educação sobre a satisfação no local de trabalho através de um modelo de equações estruturais que visa identificar um conjunto de efeitos directos e indirectos. A análise destes efeitos permite-nos explicar as aparentes contradições que têm existido até à data. O modelo proposto mostra que indivíduos com níveis mais elevados de educação formal estão mais satisfeitos com os seus empregos por terem maior probabilidade de encontrarem empregos com características que proporcionam maior satisfação.

Impacto da Sobre-Educação

São inúmeros os autores que se debruçaram sobre o diagnóstico e prognóstico da sobre-educação. Na perspectiva da Teoria do Capital Humano o fenómeno da sobre-educação é transitório e de curto termo. A sua origem assenta na função descoordenada do mecanismo e reflecte o impacto das características do trabalho na oferta e na procura. Por exemplo, se assumirmos que as actividades produtivas em economia são levadas a cabo usando a tecnologia flexível que emprega três factores produtivos (capital, trabalho qualificado e não qualificado), um aumento na oferta de trabalho qualificado, onde a procura permanece constante, resultará na queda de preço e, assim, numa mudança nos preços relativos dos factores produtivos. O trabalho não especializado tem vindo a ser substituído pelo trabalho especializado à medida que este tem vindo a ficar mais barato. Este modelo reconhece a existência de uma relação directa entre o nível de educação dos trabalhadores e a sua produtividade e, portanto, o seu nível salarial. Neste contexto, o modelo de trabalho visualizado (Spence, 1973; Arrow, 1973a) sugere que o nível educacional do trabalhador actua como um indicador, permitindo ao empregador identificar os mais capazes e, possivelmente, os mais produtivos. Tal é reconhecido pelos próprios trabalhadores e constitui um incentivo para investir na própria educação.

A Teoria da Competição no Trabalho contrasta com a Teoria do Capital Humano e com a Teoria da Mobilidade de Carreira. De acordo com a Teoria da Competição no Trabalho, pessoas com mais educação são recrutadas para empregos mais bem pagos; é assumido que, no que diz respeito à produtividade e recompensa, há que levar em conta as características do trabalho.

Por sua vez, a Teoria da Mobilidade de Carreira pode ser considerada uma variação da Teoria do Capital Humano. Esta teoria sugere que o indivíduo pode estar preparado para aceitar um trabalho com baixo retorno desde que haja a possibilidade de ser promovido. Neste caso a sua situação é vista como temporária e as compensações são obtidas mais tarde à medida que ganha experiência. É de destacar que, quer na Teoria do Capital Humano, quer na Teoria da Mobilidade de Carreira, ocorre uma optimização da escolha individual de trabalho para o qual o indivíduo foi educado de forma a melhorar o seu futuro.

De acordo com a *Assignment Theory*, nem todos os trabalhadores com educação são igualmente produtivos nos seus trabalhos. Contudo, têm comparativamente vantagens em trabalhos específicos. Pode-se verificar uma melhor alocação dos indivíduos à medida que são criados processos combinados de aperfeiçoamento ou políticas para reduzir ineficiências.

Teorias alternativas foram também usadas para explicar a existência do fenómeno da sobre-educação, sendo relevante destacar a *Job Signalling Theory*, Teoria da Mobilidade Espacial e a Teoria da Sobre-Educação Diferencial.

Na perspectiva da *Job Signalling Theory* as empresas dispõem de informação imperfeita acerca da produtividade dos trabalhadores. Em resposta a este problema, os indivíduos usam a educação como um sinal de qualidade. Deste modo, os certificados educacionais servem como indicador manifesto de produtividade futura. O excesso de tempo investido na educação dá uma adição ao capital humano e, como tal, uma mais valia na procura de emprego, sendo o certificado igual a sinal capacidade de aprendizagem. É um mecanismo de protecção e de filtro numa situação de recrutamento. Quando o novo recrutado começa a trabalhar, é extensivamente testado e avaliada a sua eficácia. O sobre-educado é mais produtivo em média que o sub-educado. O nível de expectativa que se tem no sobre-educado é também superior. No entanto, ainda que um certificado ateste um alto nível de educação,

este não traz compensações directas mas indirectas e serve apenas como chave para empregos qualificados, visto que os empregadores tendem a procurar agentes com uma qualificação mais elevada dentro do sistema educativo (Büchel, 2001: p.464).

A Teoria da Mobilidade Espacial apresenta alguns pressupostos. No âmbito da mesma, ocorre a ideia de que os indivíduos procuram trabalho perto de casa, de forma a economizar nos custos de procura e mobilidade; além do mais, os sujeitos procuram trabalho de acordo com as suas competências, mas se não há trabalhos adequados e existem custos de mobilidade demasiado elevados, os trabalhadores podem aceitar um trabalho abaixo do seu nível de qualificação.

A conveniência das oportunidades de emprego sobrepõe-se às considerações teóricas. Em primeiro lugar, a tolerância à migração é limitada porque uma deslocação residencial pode trazer custos avultados; em segundo lugar, na sociedade actual, 45 minutos é o tempo máximo considerado por um trabalhador para se deslocar da sua casa ao seu local de trabalho.

De acordo com Madden (1981), as diferenças de género e o contexto familiar são importantes na influência nas mulheres em aceitar trabalhos mais perto do lar, especialmente quando há crianças na família. Em relação ao sexo masculino, assiste-se a uma maior restrição na mobilidade espacial. O risco de sobre-educação tende a ser mais alto para os trabalhadores restringidos a um mercado de trabalho mais regional.

No âmbito da Teoria da Sobre-Educação Diferencial, Frank (1978) avançou com a distinção entre mulheres casadas e solteiras em mercados restritivos. Assim, a estratégia da mulher solteira é identificar as oportunidades no sistema de mercado para o qual está mais habilitada. No que diz respeito ao casal, este tende a maximizar o seu rendimento familiar particularmente se ocorre na mesma localização. A escolha é normalmente ditada pelo marido (Frank, 1978). As mulheres são mais móveis e têm maiores níveis de desemprego e de sobre-educação.

2. Metodologia Empírica

O capítulo que se segue expõe a metodologia sobre a qual se baseará a presente investigação, com o intuito de avaliar os determinantes da satisfação que os indivíduos sentem em relação ao seu emprego. Nesse sentido, é apresentada a base de dados utilizada, o índice de qualidade do emprego, assim como o modelo estimado.

2.1. Dados

A componente prática desenvolve-se em torno do *Fourth European Working Conditions Survey* (EWCS), aplicado em 2005¹. Os dados do relatório incidem sobre inúmeras dimensões das condições de trabalho para a totalidade de 31 países europeus, em concreto, 27 Estados Membros da UE e ainda Croácia, Noruega, Suíça e Turquia. O inquérito considera 29.680 trabalhadores ($i = 1, 2, \dots, 29.680$), sendo indiscutivelmente a fonte de informação mais completa sobre a temática da qualidade no emprego na Europa.

A amostra em análise inclui o número de trabalhadores que tiver respondido a todas as questões do inquérito EWCS correspondentes à satisfação no trabalho, excluindo trabalhadores que não tenham respondido às questões.

A Tabela 1 expõe a estatística descritiva da amostra considerada no presente estudo.

¹ Últimos dados disponíveis, aquando da realização do presente estudo. O EWCS tem sido aplicado de 5 em 5 anos, pela *Eurofound*, desde 1990/91. Ao longo dos anos, o inquérito tem sido revisto e actualizado antes de cada aplicação. As dimensões do estudo têm sido igualmente repensadas; o número de países envolvidos no estudo tem aumentado.

Tabela 1 - Estatísticas Descritivas da Amostra

Variável	Frequência (%)
Género	
Masculino	50,6
Feminino	49,4
Faixa Etária	
15 - 24 anos	8,9
25 - 39 anos	37,7
40 - 54 anos	39,4
55 - 64 anos	14,1
Nacionalidade	
Nativo	96,0
Migrante	4,0
Educação	
Sem Educação	0,8
Ensino Básico - 1º ciclo	6,6
Ensino Básico - 2º e 3º ciclo	13,1
Ensino Secundário	40,7
Ensino Pós-Secundário	11,2
Ensino Superior	27,7
Situação Profissional	
Trabalhador independente - isolado	8,5
Trabalhador independente - empregador	4,1
Trabalhador assalariado - contrato a tempo indeterminado	68,0
Trabalhador assalariado - contrato a tempo determinado	9,4
Outros	10,1
Tipo de Propriedade	
Sector Privado	63,2
Sector Público	30,2
Outros	6,6
Sector de Actividade	
Agricultura e Pescas	5,1
Indústria Transformadora e Extractiva	18,5
Electricidade, Gás e Abastecimento de Água	1,8
Construção	7,2
Comércio por Grosso e Retalho	14,9
Alojamento e Restauração	4,3
Transportes e Comunicações	6,8
Actividades Financeiras e de Seguros	3,8
Actividades Imobiliárias	7,6
Administração Pública e Defesa	7,7
Educação e Saúde	22,5
Número de Trabalhadores da Empresa	
1 - 9 trabalhadores - Micro Empresa	34,8
10 - 49 trabalhadores - Pequena Empresa	31,3
50 - 249 trabalhadores - Média Empresa	20,8
250 ou mais trabalhadores - Grande Empresa	13,1
Grau de Educação	
Sub-educado	12,8
Educado	53,5
Sobre-educado	33,7
País	
Alemanha	3,2
Austria	2,4
Bélgica	3,5
Bulgária	3,6
Chipre	2,5
Croácia	3,4
Dinamarca	3,8
Eslováquia	3,5
Eslovénia	2,2
Espanha	3,0
Estónia	1,9
Finlândia	4,7
França	3,1
Grécia	3,9
Holanda	3,8
Hungria	3,8
Irlanda	3,8
Itália	3,0
Letónia	3,6
Lituânia	2,9
Luxemburgo	1,9
Malta	2,2
Noruega	3,8
Polónia	2,9
Portugal	3,1
Reino Unido	2,8
República Checa	2,4
Roménia	3,3
Suécia	4,7
Suiça	4,0
Turquia	3,7

A amostra reúne um total de 29.680 indivíduos, dos quais 50,6% são homens e 49,4% são mulheres. 39,4% dos inquiridos situa-se entre os 40 e os 54 anos e 37,7% entre os 25 e 39 anos. Com uma menor incidência, 8,9% tem entre os 0 e os 24 anos e, por fim, 14,1% tem a idade de 55 ou mais anos. No que diz respeito à nacionalidade dos elementos constituintes da amostra, uma esmagadora maioria de 96% afirma ser cidadão do país onde o inquérito foi aplicado.

Relativamente à educação dos respondentes, uma maioria de 40,7% refere ter feito o Ensino Secundário, 27,7% o Ensino Superior, 13,1% o Ensino Básico – 2º e 3º ciclos, 11,2% Ensino Pós-Secundário, 6,6% o Ensino Básico – 1º ciclo e 0,8% o não tem educação. Quanto à situação profissional, a esmagadora maioria afirma ser trabalhador assalariado detentor de um contrato de tempo indeterminado (68%), por contraposição a 9,4% dos indivíduos que apresentam contratos a tempo determinado. Com uma menor frequência, 8,5% da amostra são trabalhadores independentes isolados e apenas 4,1% são trabalhadores independentes empregadores. Sobre o tipo de sector, 63% trabalham para o sector privado e 30,2% para o sector público.

A amostra reúne sectores de actividade muito variados, tais como: Educação e Saúde (22,5%); Indústria Transformadora e Extractiva (18,5%); Comércio por Grosso e Retalho (14,9%); Administração Pública e Defesa (7,7%); Actividades Imobiliárias (7,6%); Construção (7,2%); Transportes e Comunicações (6,8%); Agricultura e Pescas (5,1%), Alojamento e Restauração (4,3%); Actividades Financeiras e de Seguros (3,8%) e Electricidade, Gás e Abastecimento de Água (1,8%).

No que diz respeito ao número de trabalhadores que as empresas detêm, 34,8% das empresas são classificadas como Micro-Empresas (de 1 a 9 trabalhadores); 31,3% Pequenas Empresas (de 10 a 49 trabalhadores); 20,8% Médias Empresas (de 50 a 249 trabalhadores) e 13,1% Grandes Empresas (com 250 ou mais trabalhadores).

No âmbito do grau da educação, o mesmo subdivide-se em indivíduos sub-educados (12,8%), educados (53,5%) e sobre-educados (33,7%).

Sobre os países constituintes da amostra em estudo, as percentagens são as seguintes: Estónia e Luxemburgo (1,9%); Malta e Eslovénia (2,2%); Áustria e República Checa (2,4%); Chipre

(2,5%); Reino Unido (2,8%); Lituânia e Polónia (2,9%); Itália e Espanha (3%); França e Portugal (3,1%); Alemanha (3,2%); Roménia (3,3%); Croácia (3,4%); Bélgica e Eslováquia (3,5%); Bulgária e Letónia (3,6%); Turquia (3,7%); Irlanda, Noruega, Dinamarca, Hungria e Holanda (3,8%); Grécia (3,9%); Suíça (4%) e, por fim, Suécia e Finlândia (4,7%).

2.2.O Índice de Qualidade do Emprego

Tendo em conta a informação disponível no inquérito, o estudo empírico que se realizará no âmbito deste trabalho tomará um indicador micro-económico de qualidade do emprego como *proxy* de satisfação no emprego.

Os estudos que assentam numa abordagem multidimensional e micro-económica consideram um conjunto alargado de dimensões. No sentido de identificar os determinantes da qualidade do emprego na Europa, o presente estudo considera onze das dimensões mais citadas na literatura ($d = 1, 2, \dots, 11$). Simões *et al.* (2012) propõem um índice de qualidade no trabalho, avançando com a subdivisão das dimensões da qualidade do emprego em três categorias:

- (i) *Dimensões Objectivas Nucleares* – nas quais se inserem a dimensão *salário*, *condições físicas de trabalho*, a *intensidade*, *autonomia* e *segurança no trabalho*;
- (ii) *Dimensões Objectivas Complementares* – nas quais se inserem a dimensão *saúde*, *perspectivas de carreira* e *aprendizagem*;
- (iii) *Dimensões Subjectivas* – nas quais se inserem a dimensão *trabalho-vida pessoal*, *relações interpessoais* e *recompensas intrínsecas*.

Serão em seguida desenvolvidas, sumariamente, as onze dimensões consideradas nesta investigação, procurando-se descrever a natureza de cada uma e a relevância para a medição da qualidade do emprego.

(1) *Salário*

Define-se como sendo uma das dimensões centrais da qualidade do emprego, assegurando um determinado nível de vida. Uma remuneração mais elevada pode estar relacionada com um emprego de maior qualidade. No entanto, um aumento salarial não torna necessariamente as pessoas mais felizes. Maurin e Postel-Vinay (2005) estudaram as assimetrias salariais entre trabalhos qualificados e não-qualificados, concluindo que empregos que exigiam trabalhadores menos qualificados estão associados a remunerações inferiores em cerca de 20%. Um salário justo reflecte a relação entre o contributo do trabalhador para a entidade empregadora e a sua remuneração.

(2) *Condições Físicas do Trabalho*

As condições físicas do trabalho são medidas através de factores como condições de conforto (e.g., fumo, rumor, etc.), instalações em geral, riscos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais. As práticas de trabalho têm sofrido alterações, sendo, aos nossos dias, alvo de preocupação. Com efeito, as condições de trabalho mostram-se cada vez mais flexíveis – os contratos de trabalho têm-se mostrado atípicos e frequentemente é pedido ao trabalhador um determinado aperfeiçoamento profissional. Assim, o esforço laboral, que consiste no contributo físico ou mental exercido nas tarefas desempenhadas durante o dia de trabalho, pode degradar e prejudicar a qualidade de vida no trabalho.

(3) *Intensidade*

Correlaciona-se com o número de horas de trabalho e com a intensidade associada a cada hora trabalhada. Neste âmbito insere-se a pressão do ritmo e do tempo, a sobrecarga de trabalho e os prazos apertados, tarefas adicionais, horários extensos, entre outros aspectos.

(4) *Autonomia*

Diz respeito à capacidade que o trabalhador tem em influenciar a selecção dos processos através dos quais o trabalho é desenvolvido, o ritmo de trabalho, a marcação das suas férias, os momentos em que realiza pausas, etc. É de destacar que o grau de autonomia de um trabalhador está altamente correlacionado com as qualificações apresentadas pelo mesmo, sendo a qualificação uma condição necessária mas não suficiente (Dahl *et al.*, 2009). Ainda de referir é o facto de que a uma maior autonomia corresponde uma maior produtividade e uma maior satisfação do trabalhador (Huselid, 1995; Nguyen *et al.*, 2003).

(5) *Segurança do Trabalho*

Paralelamente ao salário, é de referir que se trata de um aspecto essencial da qualidade do emprego (Martel e Depois, 2006). Efectivamente, a insegurança no emprego gera insatisfação e pode, inclusivamente, causar problemas de saúde devido à forte tensão que pode criar nos indivíduos e respectivas famílias (Burchell, 1994; Burchell *et al.*, 1999; Wichert, 2002). É de apontar o carácter multidimensional desta dimensão – a segurança do trabalho depende do trabalho actual do indivíduo, assim como da possibilidade de obter postos de trabalho alternativos.

(6) *Saúde*

Algumas ocupações envolvem certos riscos para a saúde dos trabalhadores. Com efeito, o impacto das condições de trabalho na saúde pode ser avaliado através de medidas objectivas ou subjectivas. No conjunto de indicadores objectivos incluem-se: as taxa de acidentes de trabalho, absentismo, doenças ocupacionais, *stress* e intensidade do trabalho. No entanto, podem ser também usados indicadores subjectivos assentes na auto-avaliação do trabalhador sobre a existência e/ou magnitude dos efeitos nocivos acarretados pelo desenvolvimento da sua actividade profissional para a sua saúde.

(7) *Perspectivas de Carreira*

À semelhança da segurança do trabalho, as perspectivas de carreira estão relacionadas com o futuro. Deste modo, um emprego com maior qualidade oferece perspectivas de progressão de carreira e, consequentemente, maior satisfação ao trabalhador.

(8) *Aprendizagem*

Relacionada com o grau de complexidade do trabalho, os empregos exigem determinados níveis de educação não coincidentes com o conhecimento que o trabalhador detém. Neste sentido, ocorre, frequentemente, aprendizagem de carácter informal. Abbad, Borges-Andrade e Nogueira (2006) destacam que o tipo de aprendizagem informal ocorre sem sistematização e em função dos interesses dos sujeitos, não podendo prescindir de um ambiente organizacional que favoreça a organização, disseminação e o armazenamento de informações.

(9) *Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Familiar*

É calculado de acordo vários indicadores, tais como o excesso de horas de trabalho ou horários atípicos. Empregos que exijam um horário muito extenso podem ser prejudiciais para o equilíbrio da vida familiar (Dahl *et al.*, 2009).

(10) *Relações Interpessoais*

Dizem respeito à integração social do trabalhador dentro da organização e contribuem para a satisfação que os indivíduos sentem em relação aos seus empregos. De acordo com Leschke e Watt (2008), a dimensão tem em conta o interesse colectivo e a participação activa dos trabalhadores.

(11) *Recompensas Intrínsecas*

As recompensas intrínsecas do trabalho, que se opõem às recompensas extrínsecas (e.g., remuneração e promoção), estão relacionadas com o prazer esperado das tarefas desempenhadas em si, não envolvendo directamente os resultados. Deste modo, as características intrínsecas conduzem a um maior ou menor nível de satisfação e bem-estar nos empregos.

Na Tabela 2 foram identificadas as questões utilizadas para avaliar cada uma das dimensões acima mencionadas, assim como a sua escala de resposta.

Tabela 2 - Dimensões da Qualidade do Trabalho

Código	Dimensões	Questões do EWCS	Possibilidades de Respostas	Dim ^d
Dimensões Objectivas				
D1	Salário	EF5 Salário líquido médio mensal	Classes de salários (décis)	1 - 10
D2	Condições Físicas do Trabalho	Q10 Está exposto no trabalho a ...? Q10A Vibrações de ferramentas manuais, máquinas, etc. Q10B Barulho Q10C Temperaturas elevadas Q10D Baixas temperaturas Q10E Fumo, vapores, pó ou poeira Q10G Produtos químicos Q10I Tabaco Q11 O seu trabalho envolve ...? Q11A Cansaço ou posições dolorosas Q11C Transporte ou movimentação de cargas pesadas Q11D Estar em pé ou a andar Q11E Movimentos repetitivos da mão ou do braço	Todo o tempo, Quase o tempo todo, Cerca de três quartos do tempo, Cerca de metade do tempo, Cerca de um quarto do tempo, Quase nunca, Nunca.	1 2 3 4 5 6 7
D3	Intensidade	Q20B Seu trabalho envolve ...? Q20BA Trabalho em velocidade muito alta Q20BB Trabalho com prazos apertados		
D4	Autonomia	Q24 É capaz, de escolher ou alterar ...? Q24A A ordem das tarefas Q24B Os métodos de trabalho Q24C A velocidade ou ritmo de trabalho	Sim, Não	1 0
D5	Segurança do Trabalho	Q37A Poderia perder o meu emprego nos próximos meses	Concordo plenamente, Concordo, Nem concordo / Discordo, Discordo, Discordo totalmente.	1 2 3 4 5
Dimensões Objectivas Complementares				
D6	Saúde	Q33 O seu trabalho afecta a saúde	Sim, Não	0 1
D7	Perspectivas de Carreira	Q37C O meu trabalho oferece boas perspectivas de progressão na carreira	Concordo plenamente, Concordo, Nem concordo / Discordo, Discordo,	5 4 3 2
D8	Aprendizagem	Q37E No trabalho, eu tenho boas oportunidades para aprender e crescer	Discordo totalmente.	1
Dimensões Subjectivas				
D9	Equilíbrio entre vida profissional e familiar	Q18 O meu horário de trabalho permite equilibrado entre a vida familiar e o trabalho	Muito bem, Bem, Não muito bem, Nada bem.	4 3 2 1
D10	Relações Interpessoais	Q37F Eu tenho amigos muito bons no trabalho	Concordo plenamente, Concordo, Nem concordo / Discordo, Discordo, Discordo totalmente.	5 4 3 2 1
D11	Recompensas Intrínsecas	Q25I No seu trabalho fica com a sensação de um trabalho bem feito Q25K Tem a sensação de estar a fazer um trabalho útil	Quase sempre, Muitas vezes, Às vezes, Raramente, Quase nunca.	5 4 3 2 1

Fonte: Determinant Factors of Job Quality in Europe (Simões et al., 2012)

Tendo em conta que as escalas de resposta são diferentes nas várias questões constituintes do inquérito EWCS, houve necessidade de normalizar o intervalo de respostas para $[0, 1]$, a fim de permitir a sua inclusão no índice de qualidade do emprego. Os índices dimensionais normalizados através do método max-min são designados como D_i^d . Foi necessário inverter a escala de respostas das questões Q37A, Q18, Q37F, Q25I e Q25K do inquérito EWCS de modo a serem incluídas no índice, para que, a uma pontuação mais elevada, correspondesse a uma melhor situação do sujeito perante o emprego.

O índice de qualidade do emprego para o indivíduo i (JQ_i) pode ser obtido do seguinte modo:

$$JQ_i = \sum_{d=1}^{11} \beta_d D_i^d. \quad (1)$$

2.3. Modelos

O presente estudo, ao incidir sobre o *mismatch* de competências dos indivíduos europeus, pretende apurar se a um determinado nível de educação os trabalhadores são mais ou menos satisfeitos. Adicionalmente, ir-se-á aferir os determinantes da satisfação no emprego, incidindo sobre a variável adequação de competências.

Para tal, uma primeira análise aborda o mismatch de competências recorrendo a uma abordagem estatística e, numa segunda análise, para identificar os determinantes da satisfação no emprego, bem como da variável adequação de competências, recorre-se a um modelo econométrico. Nesta secção procurar-se-á apresentar este modelo e suas variáveis explicativas.

Tendo como referência os dados enunciados anteriormente, a amostra sobre a qual incide este modelo é constituída por 18.630, um menor número de que os inquiridos no EWCS, uma vez que foi necessário excluir os indivíduos que não responderam às questões com base nas

quais é construído o índice de qualidade no emprego e às questões que suportam as variáveis explicativas.

Para responder às diferentes questões de investigação será por um lado estimado um modelo no qual se procura explicar o índice de qualidade no emprego (JQi) e adicionalmente um conjunto de modelos dimensionais nos quais se procura identificar os principais determinantes desses índices (ou seja, dos onze Di).

A estimação destes modelos apresenta três vantagens importantes. Em primeiro lugar, é realizado um teste directo aos factores determinantes da satisfação na qualidade do emprego, através de um modelo econométrico. Em segundo lugar, torna possível determinar o impacto das variáveis explicativas sobre cada uma das dimensões apresentadas. Por último, possibilita e explorar a ligação entre os índices dimensionais e o índice de qualidade no emprego.

No que concerne ao modelo que procura explicar o índice de qualidade do emprego, dado que a variável dependente é limitada superior e inferiormente entre 0 e 1, optou-se por estimar um modelo de regressão Tobit no sentido de ultrapassar os problemas relacionados com o facto do OLS poder dar origem a estimativas tendenciosas e inconsistentes (Tobin, 1958). Neste caso, tendo em conta que a variável dependente é limitada superior e inferiormente, foi estimado um modelo Tobit (Rosette e Nelson, 1975).

Na medida em que os índices dimensionais também variam entre 0 e 1 utilizar-se-á a mesma metodologia (Tobit), com excepção para a dimensão *saúde* (D6), onde foi estimado um modelo Logit na medida em que esta dimensão é construída a partir de uma única questão cujas possibilidades de resposta são 0 ou 1. Assim, numa vertente qualitativa, este modelo confere evidências que nos permitem entender de que modo os determinantes afectam as dimensões.

São considerados três grupos de variáveis explicativas: variáveis relacionadas com os trabalhadores, variáveis relacionadas com as empresas e países onde o inquérito foi aplicado. A Tabela 3 agrupa três conjuntos de variáveis. O primeiro conjunto agrupa características associadas aos trabalhadores, tais como *género*, *faixa etária*, *nacionalidade*, *educação*, *situação profissional* e *adequação de competências*. No âmbito do segundo conjunto

inserem-se características inerentes às empresas: *tipo de sector, dimensão e sector económico* onde opera a empresa. Por último, são identificados os países onde os indivíduos trabalham. Em suma podemos deste modo apresentar a satisfação no trabalho como uma função destes determinantes:

$$\text{Satisfação no Trabalho} = f(\text{Género, Faixa Etária, Nacionalidade, Educação, Situação Profissional, Tipo de Sector, Dimensão da Empresa, Sector Económico, País}) \quad (2)$$

Tabela 3 - Definição das Variáveis Explicativas do Modelo

Variáveis	Designação	Definição
Género	FEMININO	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o trabalhador seja do sexo feminino.
Faixa Etária	IDADE1	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o trabalhador se encontre entre os 15 e os 24 anos de idade.
	IDADE2	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o trabalhador se encontre entre os 25 e os 39 anos de idade.
	IDADE3	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o trabalhador se encontre entre os 40 e os 54 anos de idade.
	IDADE4	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o trabalhador se encontre entre os 55 e os 64 anos de idade.
Nacionalidade	NACION	<i>Dummy</i> com o valor 1 se o trabalhador for migrante.
Educação	EDUC0	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o trabalhador não apresente qualquer nível de escolaridade.
	EDUC1	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o maior nível de educação obtido pelo trabalhador seja o Ensino Básico, 1º ciclo.
	EDUC2	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o maior nível de educação obtido pelo trabalhador seja o Ensino Básico, 2º e 3º ciclo.
	EDUC3	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o maior nível de educação obtido pelo trabalhador seja o Ensino Secundário.
	EDUC4	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o maior nível de educação obtido pelo trabalhador seja o Ensino Pós-Secundário.
	EDUC5	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o maior nível de educação obtido pelo trabalhador seja o Ensino Superior.
Situação Profissional	STATUS1	<i>Dummy</i> com o valor 1 no caso do inquirido ser Trabalhador Independente – isolado.
	STATUS2	<i>Dummy</i> com o valor 1 no caso do inquirido ser Trabalhador Independente – com empregados.
	STATUS3	<i>Dummy</i> com o valor 1 no caso do inquirido ser Trabalhador Assalariado com contrato a tempo indeterminado.
	STATUS4	<i>Dummy</i> com o valor 1 no caso do inquirido ser Trabalhador Assalariado com contrato a termo determinado.
	STATUS5	<i>Dummy</i> com o valor 1 no caso do inquirido ser Empregado por conta de outrem.
Adequação de Competências	UNDER_EDUC	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o trabalhador considere que as suas competências são inferiores às necessárias no desempenho das tarefas laborais.
	ADEQ_EDUC	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o trabalhador considere que as suas competências se adaptam às necessárias no desempenho de tarefas laborais.
	OVER_EDUC	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o trabalhador considere que as suas competências são superiores às necessárias no desempenho das tarefas laborais.
Tipo de Sector	PROP1	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde o inquirido trabalha pertença ao Sector Privado.
	PROP2	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde o inquirido trabalha pertença ao Sector Público.
	PROP3	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde o inquirido trabalha pertença aos outros sectores.
Dimensão da Empresa	DIMENSÃO1	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde o inquirido trabalha tenha entre 1 e 9 trabalhadores – Micro-Empresa.
	DIMENSÃO2	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde o inquirido trabalha tenha entre 10 e 49 trabalhadores – Pequena Empresa.
	DIMENSÃO3	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde o inquirido trabalha tenha entre 50 e 249 trabalhadores – Média Empresa.
	DIMENSÃO4	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde o inquirido trabalha tenha mais de 250 trabalhadores – Grande Empresa.

Tabela 3 - Definição das Variáveis Explicativas do Modelo (cont.)

Variáveis	Designação	Definição
Sector Económico	NACE1	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde inquirido trabalha se insira no sector da Agricultura e das Pescas.
	NACE2	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde inquirido trabalha se insira no sector da Indústria Transformadora e Extractiva.
	NACE3	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde inquirido trabalha se insira no sector da Electricidade, Gás e Abastecimento de Água.
	NACE4	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde inquirido trabalha se insira no sector da Construção.
	NACE5	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde inquirido trabalha se insira no sector do Comércio por Grosso e Retalho.
	NACE6	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde inquirido trabalha se insira no sector do Alojamento e Restauração.
	NACE7	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde inquirido trabalha se insira no sector dos Transportes e Comunicações.
	NACE8	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde inquirido trabalha se insira no sector das Actividades Financeiras e de Seguros.
	NACE9	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde inquirido trabalha se insira no sector das Actividades Imobiliárias.
	NACE10	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde inquirido trabalha se insira no sector da Administração Pública e Defesa.
	NACE11	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso a empresa onde inquirido trabalha se insira no sector da Educação e Saúde.
País	ALEMANHA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Alemanha.
	ÁUSTRIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Áustria.
	BÉLGICA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Bélgica.
	BULGÁRIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Bulgária.
	CHIPRE	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe no Chipre.
	CROÁCIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Croácia.
	DINAMARCA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Dinamarca.
	ESLOVÁQUIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Eslováquia.
	ESLOVÉNIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Eslovénia.
	ESPANHA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe em Espanha.
	ESTÓNIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Estónia.
	FINLÂNDIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Finlândia.
	FRANÇA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe em França.
	GRÉCIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Grécia.
	HOLANDA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Holanda.
	HUNGRIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Hungria.
	IRLANDA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Irlanda.
	ITÁLIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe em Itália.
	LETÓNIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Letónia.
	LITUÂNIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Lituânia.
	LUXEMBURGO	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe no Luxemburgo.
	MALTA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe em Malta.
	NORUEGA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Noruega.
	POLÓNIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Polónia.
	PORTUGAL	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe em Portugal.
	REINO UNIDO	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe no Reino Unido.
	REPÚBLICA CHECA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na República Checa.
	ROMÉNIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Roménia.
	SUÉCIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Suécia.
	SUIÇA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Suíça.
	TURQUIA	<i>Dummy</i> com o valor 1 caso o indivíduo trabalhe na Turquia.

O grupo de referência no modelo estimado é constituído por indivíduos do sexo masculino, entre os 40 e os 54 anos de idade, nativos, com Ensino Pós-Secundário, assalariados com contrato a tempo indeterminado, com competências adequadas àquelas exigidas no

desempenho de tarefas laborais, empregados em empresas que operem no sector privado, em grandes empresas, no sector da Indústria Transformadora e Extractiva, na Suécia.

De seguida procurar-se-á não só justificar e fundamentar a escolha destes determinantes, como ainda deduzir considerações sobre o impacto esperado dessas mesmas variáveis.

Características dos Trabalhadores

Género: a literatura sobre as diferenças entre homens e mulheres, no que toca a salários, ocupações e promoções, é extensa. O diferencial entre géneros é frequentemente justificado através das diferenças de productividade, de preferências ou mesmo devido à discriminação no mercado de trabalho. A maior parte dos países da UE27 tem evoluído no sentido de uma maior paridade perante o emprego, com as diferenças de género a tornarem-se paulatinamente mais ténues.

Segundo a Teoria do Capital Humano, as diferenças ocorrem na escolaridade, ou acontecem enquanto consequência da quebra que a maternidade possa provocar na carreira profissional de uma mulher (Budig e England, 2001; Kalist, 2008). Por um outro lado, a baixa produtividade feminina pode ser consequência do maior envolvimento das mulheres nas tarefas domésticas, tendo impacto no modo como as mesmas se poderão sentir física e psicologicamente e, assim, afectando a sua productividade no emprego (Becker, 1985).

Quanto às preferências, estudos recentes demonstraram que o sexo masculino é mais propenso à escolha de ambientes onde ocorra maior competição; tal poderá estar correlacionado com diferenças entre géneros, no que diz respeito a atitudes de risco ou auto-confiança (Niederle e Vesterlund [2007]; Dohmen e Falk [2011]).

As teorias que abordam a discriminação entre sexos avançam com uma terceira causa – “discriminação de gostos”, ou seja, ocorrência de comportamentos preconceituosos por parte dos trabalhadores (Becker, 1957) e “discriminação estatística”, isto é, discriminação causada por informação assimétrica (Phelps, 1972; Arrow, 1973b).

Estudos empíricos sobre a distribuição ocupacional entre indivíduos de sexo masculino e feminino concluem que as mulheres tendem a optar por empregos com menor risco de morte ou injúria. Na perspectiva de DeLeire e Levy (2004) o motivo deve-se ao facto dos níveis de aversão ao risco variarem de acordo com o género dos indivíduos. As mães apresentam uma maior tendência para escolher empregos com maior segurança devido à responsabilidade que sentem em educar os seus filhos. Apesar de menor, também nos homens a descendência tem impacto nos comportamentos.

Faixa Etária: a idade é outro determinante importante da qualidade no emprego, estando fortemente relacionada com a experiência de trabalho dos indivíduos (Burgess, 1999; Mumford e Smith, 2004). Neste sentido, a literatura evidencia uma correlação positiva entre satisfação no emprego e idade. Modelos de aprendizagem assumem que a qualidade de um determinado emprego só é revelada com o tempo decorrido no trabalho, pelo que, bons empregos resultam em correspondências mais longas e, assim, em níveis de satisfação superiores. Por outro lado, alguns estudos partem de um pressuposto oposto, argumentando que os trabalhadores optam por sair dos empregos em que se encontram perante uma oferta melhor por possuírem, de antemão, uma informação mais completa. A Teoria do Capital Humano avança com uma outra análise racional para a correlação negativa entre estas variáveis, sugerindo que, com o decorrer do tempo, trabalhadores adquirem conhecimentos relevantes para executar o seu trabalho, gerando um impacto positivo na produtividade e, assim, na satisfação (Becker, 1962).

Nacionalidade: a literatura sugere a existência de um diferencial negativo na satisfação no emprego entre migrantes e não migrantes. A Teoria do Capital Humano sugere que os empregos de baixa qualidade detidos por migrantes, regra geral, resultam do facto de o capital humano adquirido no país de origem não ser totalmente transferível para outros países devido à qualidade insuficiente ou às imperfeições de adaptação ao contexto do país de destino. Neste sentido, é frequente assistir-se a uma convergência salarial entre migrantes e

nativos (Borjas, 1995; Friedberg, 2000), assim como ao nível de estatuto profissional (Bauer e Zimmermann, 1999).

Um outro argumento teórico que poderá justificar este diferencial tem por base teorias sobre a discriminação. Indivíduos migrantes podem ser alvo de discriminação devido ao facto de empregadores, colegas de trabalho ou clientes serem aversos a determinados grupos étnicos (Becker, 1957); também a informação imperfeita ou incompleta leva empregadores a tomar decisões de gestão de recursos humanos (e.g., contratação, esquemas de remuneração, atribuição de tarefas e promoções) utilizando características facilmente observáveis.

Educação: investir em educação oferece vários retornos, sendo relevante quantificar os benefícios monetários por cada ano adicional de escolaridade. Na perspectiva da Teoria do Capital Humano, esses ganhos derivam fundamentalmente da influência positiva da educação sobre a produtividade dos trabalhadores (Becker, 1964; Mincer, 1974).

Alguns autores têm salientado que os efeitos de educação deveriam ser mais amplamente tidos em consideração de modo a incluir dimensões não pecuniárias. Neste âmbito, a educação permite ganhos importantes em termos de conteúdo de trabalho, ambientes de trabalho com riscos reduzidos para a saúde, segurança no trabalho e autonomia (Vila, 2000; Fabra e Camisón, 2009). Estes ganhos poderão ser justificados pelo facto de a educação aumentar a capacidade de procura de trabalho (Arrow, 1997).

Situação Profissional: optar por trabalhar como empregado ou empregador pode afectar a satisfação no emprego. Pesquisas recentes demonstram que trabalhadores independentes possuem níveis mais elevados de satisfação no trabalho (Blanchflower e Oswald, 1998; Blanchflower, 2000; Benz e Frey, 2008a), e que este diferencial é causado por várias dimensões associadas ao processo e conteúdo do trabalho, tais como uma maior autonomia, uma utilização mais eficaz das competências e um trabalho mais interessante.

Vários estudos têm revelado diferenças significativas entre os contratos a termo e contratos sem termo no que diz respeito à remuneração auferida, formação e perspectivas de carreira

(Farber 1997, 1999; Brown e Sessions, 2003). García-Serrano (2004) conclui que essa diferença também poderá ser aplicada aos trabalhadores temporários, por possuírem empregos com piores condições de trabalho do que os trabalhadores permanentes.

Características da Empresa

Tipo de Sector: o tipo de sector em que a empresa se insere é um potencial determinante da satisfação no trabalho. Distinção entre sector público e privado encontra-se estabelecida a nível de salários, com largo destaque para as recompensas salariais do sector público. Esta recompensa é mais evidente na gama baixa da distribuição salarial e no caso das mulheres. A existência de objectivos distintos e de diferentes níveis de competição entre os sectores público e privado justifica, entre outros fatores, este diferencial (Bender, 1998; Gregory e Borland, 1999).

Demoussis e Giannakopoulos (2007) e Ghinetti (2007) concluíram que trabalhadores do sector público tendem a ter um maior nível de satisfação em relação aos seus salários, horas de trabalho e, em particular, à estabilidade do seus empregos.

Dimensão da Empresa: a existência de um efeito positivo da dimensão da empresa na remuneração apresenta consideráveis diferenças quantitativas entre diferentes países (Lallemand *et al.*, 2007). Várias explicações têm sido avançadas para esta relação, tais como: grandes empresas contratam trabalhadores mais qualificados; o diferencial de salário é uma recompensa face a piores condições de trabalho; grandes empresas têm em média taxas mais elevadas de sindicalização; entre outras. Apesar da falta de consenso sobre a razão dominante para este diferencial de salário, a influência do tamanho da empresa na satisfação no emprego parece evidente.

Alguns investigadores defendem que as empresas de grande dimensão oferecem não só salários mais elevados como ainda maior estabilidade no emprego (Brown e Medoff, 1989;

Groshen, 1991; Oi e Idson, 1999). Rebitzer (1986) sublinha o facto de as empresas de grande dimensão possuírem mercados internos de trabalho mais desenvolvidos de que as empresas menores, oferecendo, deste modo, melhores perspectivas em termos de salários, promoções e de oportunidades para a mobilidade interna (Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho).

Sector de actividade Económica: Diversos autores sugerem que se verificam consideráveis desigualdades salariais nas distintas indústrias que são explicadas por factores como: competências e habilitações diversificadas, heterogeneidade das condições de trabalho, diferenças na propensão da implementação de mecanismos de eficiência salarial e, por último, diferenças em termos de poder negocial dos trabalhadores (Edin e Zetterberg, 1992; Gittleman e Wolff, 1993).

3. Evidência Empírica

O presente estudo procura analisar, descrever e compreender o impacto da sobre-educação na satisfação do trabalho, considerando dois grupos de variáveis: características socioeconómicas dos trabalhadores e características inerentes às empresas.

Será discutida, de modo genérico, a importância empírica dos vários factores na satisfação no trabalho e, com uma particular incidência, será dada ênfase ao fenómeno da sobre-educação. A análise cobre os países europeus participantes no inquérito EWCS.

3.1. Análise Estatística

Nas páginas subsequentes será apresentada uma análise estatística não só sobre as características dos indivíduos sub e sobre-educados, como também sobre as características da empresa, no sentido de entender a relação entre a adequação de competências e as variáveis género, idade, nacionalidade, educação, situação profissional, tipo de propriedade, sector de actividade, número de trabalhadores e país. Para esse efeito, foram realizadas não só análises simples, para apurar uma só variável, como também cruzamentos de pares de variáveis dependentes e independentes, em busca de uma relação estatisticamente significativa. Estes procedimentos foram feitos com apoio do programa de *software* informático de estatística, o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS – versão 19).

De seguida será apresentada a Tabela 4, que cruza a variável género dos inquiridos com a adequação de competências dos mesmos.

Tabela 4 - Gênero e Adequação de Competências

		Adequação de Competências					Total
		Sub-Educado	Educação adequada	Sobre-Educado	Não sabe/Sem opinião	Não responde	
Gênero	Frequência	1.851	7.748	5.015	219	48	14.881
	% com Gênero	12,40%	52,10%	33,70%	1,50%	0,30%	100,00%
	% com Adequação de Competências	49,20%	49,50%	51,60%	47,40%	52,20%	50,10%
	% Total	6,20%	26,10%	16,90%	0,70%	0,20%	50,10%
	Frequência	1.910	7.904	4.698	243	44	14.799
	% com Gênero	12,90%	53,40%	31,70%	1,60%	0,30%	100,00%
	% com Adequação de Competências	50,80%	50,50%	48,40%	52,60%	47,80%	49,90%
	% Total	6,40%	26,60%	15,80%	0,80%	0,10%	49,90%
Total	Frequência	3.761	15.652	9.713	462	92	29.680
	% com Gênero	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%
	% com Adequação de Competências	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	% Total	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%

A Tabela 4 evidencia que 33,7% das mulheres se consideram sobre-educadas, valor este que, no caso do sexo masculino, corresponde a 31,7%. Deste modo, do total de indivíduos sobre-educados, mais de metade pertencem ao sexo feminino (51,60%).

No que diz respeito à sub-educação, e apesar da diferença não ser muito significativa, ocorre uma maior incidência de casos no sexo masculino do que no sexo feminino (12,90% e 12,40%, respectivamente). No global de indivíduos que afirma apresentar competências inferiores àquelas exigidas nos seus empregos, os homens ocupam mais de metade da percentagem total (50,80%).

Por fim, em relação ao total de inquiridos que considera ter competências adequadas ao que as tarefas desempenhadas no trabalho exigem, 50,50% são homens e 49,50% mulheres. Assim, do total de mulheres inquiridas, mais de metade sente deter uma educação apropriada (52,10%); o mesmo acontece no caso do sexo masculino (53,40%).

A título de conclusão, é de destacar que, independentemente do género dos inquiridos, existem mais casos de sobre-educação do que de sub-educação (32,70% e 12,70%, respectivamente), sendo que mais de metade dos sujeitos acredita apresentar competências adequadas ao que os seus empregos exigem (52,70%).

A relação entre as duas variáveis em análise é comprovada pelos testes de Pearson. Neste caso o Qui-quadrado é de 0,007, ou seja, muito inferior ao valor que aceita a existência de relação entre os pares de variáveis ($\leq 0,05$), concluido-se estatisticamente que o género dos

inquiridos condiciona o facto de estes se sentirem com uma educação inferior, adequada ou superior considerando as tarefas que desempenham no seu local de trabalho.

O segundo cruzamento realizado confronta a variável idade com a adequação de competências dos respondentes (Tabela 5).

Tabela 5 - Idade e Adequação de Competências

		Adequação de Competências					Total	
		Sub-Educado	Educação adequada	Sobre-Educado	Não sabe/Sem opinião	Não responde		
Idade	Missings	Frequência	9	30	23	8	0	70
		% com Idade	12,90%	42,90%	32,90%	11,40%	0,00%	100,00%
		% com Adequação de Competências	0,20%	0,20%	0,20%	1,70%	0,00%	0,20%
		% Total	0,00%	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,20%
	15-24	Frequência	925	2.794	2.024	106	18	5.867
		% com Idade	15,80%	47,60%	34,50%	1,80%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	24,60%	17,90%	20,80%	22,90%	19,60%	19,80%
		% Total	3,10%	9,40%	6,80%	0,40%	0,10%	19,80%
	25-39	Frequência	2.088	8.197	5.211	206	51	15.753
		% com Idade	13,30%	52,00%	33,10%	1,30%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	55,50%	52,40%	53,60%	44,60%	55,40%	53,10%
		% Total	7,00%	27,60%	17,60%	0,70%	0,20%	53,10%
	40-54	Frequência	739	4.631	2.455	142	23	7.990
		% com Idade	9,20%	58,00%	30,70%	1,80%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	19,60%	29,60%	25,30%	30,70%	25,00%	26,90%
		% Total	2,50%	15,60%	8,30%	0,50%	0,10%	26,90%
Total		Frequência	3.761	15.652	9.713	462	92	29.680
		% com Idade	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
		% Total	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%

Ao observarmos a tabela em análise, é de destacar que, 52,4% dos indivíduos que consideraram ter uma educação adequada encontra-se entre os 25 e os 39 anos, 29,6% entre os 40 e os 54 anos e 17,9% entre os 15 e os 24 anos de idade. No que diz respeito ao grupo de respondentes que sentem ter uma qualificação superior às actividades desenvolvidas no seu emprego, 53,6% situam-se na faixa etária 25-39, ao passo que 25,3% e 20,8% se encontram no grupo etário 40-54 e 15-24, respectivamente. Por fim, no que toca à sub-educação, 55,5% insere-se entre os 25 e os 39 anos, 24,6% na faixa dos 15 aos 24 e, por último, apenas 19,6% se encontra entre os 40 e os 54 anos de idade.

O teste de Qui-quadrado evidencia uma relação entre a idade dos indivíduos e a adequação de competências. Esta relação é forte e visível através do valor do teste de Pearson (zero).

A tabela sucessiva (Tabela 6) relaciona a variável educação com a variável adequação de competências.

Tabela 6 - Educação e Adequação de Competências

		Adequação de Competências					Total	
		Sub-Educado	Educação adequada	Sobre-Educado	Não sabe/Sem opinião	Não responde		
Educação	Missings	Frequência	14	170	66	15	1	266
		% com Educação	5,30%	63,90%	24,80%	5,60%	0,40%	100,00%
		% com Adequação de Competências	0,40%	1,10%	0,70%	3,20%	1,10%	0,90%
		% Total	0,00%	0,60%	0,20%	0,10%	0,00%	0,90%
	Ensino Pré-Primário	Frequência	180	1.311	590	53	7	2.141
		% com Educação	8,40%	61,20%	27,60%	2,50%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	4,80%	8,40%	6,10%	11,50%	7,60%	7,20%
		% Total	0,60%	4,40%	2,00%	0,20%	0,00%	7,20%
	Ensino Primário	Frequência	396	2.345	1.286	84	16	4.127
		% com Educação	9,60%	56,80%	31,20%	2,00%	0,40%	100,00%
		% com Adequação de Competências	10,50%	15,00%	13,20%	18,20%	17,40%	13,90%
		% Total	1,30%	7,90%	4,30%	0,30%	0,10%	13,90%
	Ensino Preparatório	Frequência	1.407	6.559	4.122	207	41	12.336
		% com Educação	11,40%	53,20%	33,40%	1,70%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	37,40%	41,90%	42,40%	44,80%	44,60%	41,60%
		% Total	4,70%	22,10%	13,90%	0,70%	0,10%	41,60%
	Ensino secundário	Frequência	498	1.627	1.033	28	10	3.196
		% com Educação	15,60%	50,90%	32,30%	0,90%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	13,20%	10,40%	10,60%	6,10%	10,90%	10,80%
		% Total	1,70%	5,50%	3,50%	0,10%	0,00%	10,80%
	Cursos Tecnológicos	Frequência	1.145	3.270	2.334	64	15	6.828
		% com Educação	16,80%	47,90%	34,20%	0,90%	0,20%	100,00%
		% com Adequação de Competências	30,40%	20,90%	24,00%	13,90%	16,30%	23,00%
		% Total	3,90%	11,00%	7,90%	0,20%	0,10%	23,00%
	Ensino Superior	Frequência	112	325	254	6	0	697
		% com Educação	16,10%	46,60%	36,40%	0,90%	0,00%	100,00%
		% com Adequação de Competências	3,00%	2,10%	2,60%	1,30%	0,00%	2,30%
		% Total	0,40%	1,10%	0,90%	0,00%	0,00%	2,30%
	Não sabe/Sem opinião	Frequência	7	38	24	5	2	76
		% com Educação	9,20%	50,00%	31,60%	6,60%	2,60%	100,00%
		% com Adequação de Competências	0,20%	0,20%	0,20%	1,10%	2,20%	0,30%
		% Total	0,00%	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,30%
	Não responde	Frequência	2	7	4	0	0	13
		% com Educação	15,40%	53,80%	30,80%	0,00%	0,00%	100,00%
		% com Adequação de Competências	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
		% Total	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Total	Frequência	3.761	15.652	9.713	462	92	29.680
		% com Educação	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
		% Total	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%

O total de respondentes que classificam o seu nível de educação insuficiente em relação às tarefas desempenhadas no emprego, é maioritariamente composto por indivíduos que frequentaram o ensino básico (37,4%) e cursos tecnológicos (30,4%). No que diz respeito ao grupo de inquiridos que considera a sua educação como sendo adequada, 41,90% frequentou o ensino básico, 20,9% os cursos tecnológicos e 15% o ensino primário. Sobre aqueles que se

designam como sendo sobre-educados, a maioria frequentou o ensino básico (42,4%); por outro lado, apenas 2,6% afirma ter frequentado o ensino superior.

O valor assumido pelo teste de Qui-quadrado (zero) revela relevância estatística entre o cruzamento da educação e a adequação de competências dos indivíduos. As variáveis estão, deste modo, interligadas.

Procurou-se entender qual a relação entre o sector de actividade no qual se inserem os indivíduos e a adequação de competências apresentadas pelos mesmos (Tabela 7).

Tabela 7 - Sector de Actividade e Adequação de Competências

			Adequação de Competências					Total
			Sub-Educado	Educação adequada	Sobre-Educado	Não sabe/Sem opinião	Não responde	
Sector de Actividade	Missings	Frequência	368	1.529	979	68	19	2.963
		% com Sector de Actividade	12,40%	51,60%	33,00%	2,30%	0,60%	100,00%
		% com Adequação de Competências	9,80%	9,80%	10,10%	14,70%	20,70%	10,00%
		% Total	1,20%	5,20%	3,30%	0,20%	0,10%	10,00%
	Agricultura e Pescas	Frequência	161	889	504	50	8	1.612
		% com Sector de Actividade	10,00%	55,10%	31,30%	3,10%	0,50%	100,00%
		% com Adequação de Competências	4,30%	5,70%	5,20%	10,80%	8,70%	5,40%
		% Total	0,50%	3,00%	1,70%	0,20%	0,00%	5,40%
	Indústria Transformadora e Extractiva	Frequência	545	2.605	1.662	84	13	4.909
		% com Sector de Actividade	11,10%	53,10%	33,90%	1,70%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	14,50%	16,60%	17,10%	18,20%	14,10%	16,50%
		% Total	1,80%	8,80%	5,60%	0,30%	0,00%	16,50%
	Electricidade, Gás e Abastecimento de Água	Frequência	64	244	169	4	2	483
		% com Sector de Actividade	13,30%	50,50%	35,00%	0,80%	0,40%	100,00%
		% com Adequação de Competências	1,70%	1,60%	1,70%	0,90%	2,20%	1,60%
		% Total	0,20%	0,80%	0,60%	0,00%	0,00%	1,60%
	Construção	Frequência	228	1.097	601	31	6	1.963
		% com Sector de Actividade	11,60%	55,90%	30,60%	1,60%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	6,10%	7,00%	6,20%	6,70%	6,50%	6,60%
		% Total	0,80%	3,70%	2,00%	0,10%	0,00%	6,60%
	Comércio por Grosso e Retalho	Frequência	434	2.181	1.472	76	16	4.179
		% com Sector de Actividade	10,40%	52,20%	35,20%	1,80%	0,40%	100,00%
		% com Adequação de Competências	11,50%	13,90%	15,20%	16,50%	17,40%	14,10%
		% Total	1,50%	7,30%	5,00%	0,30%	0,10%	14,10%
	Alojamento e Restauração	Frequência	81	660	434	17	3	1.195
		% com Sector de Actividade	6,80%	55,20%	36,30%	1,40%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	2,20%	4,20%	4,50%	3,70%	3,30%	4,00%
		% Total	0,30%	2,20%	1,50%	0,10%	0,00%	4,00%
	Transportes e Comunicações	Frequência	194	907	659	22	5	1.787
		% com Sector de Actividade	10,90%	50,80%	36,90%	1,20%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	5,20%	5,80%	6,80%	4,80%	5,40%	6,00%
		% Total	0,70%	3,10%	2,20%	0,10%	0,00%	6,00%
	Actividades Financeiras e de Seguros	Frequência	160	465	331	6	2	964
		% com Sector de Actividade	16,60%	48,20%	34,30%	0,60%	0,20%	100,00%
		% com Adequação de Competências	4,30%	3,00%	3,40%	1,30%	2,20%	3,20%
		% Total	0,50%	1,60%	1,10%	0,00%	0,00%	3,20%
	Actividades Imobiliárias	Frequência	263	1.003	692	23	5	1.986
		% com Sector de Actividade	13,20%	50,50%	34,80%	1,20%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	7,00%	6,40%	7,10%	5,00%	5,40%	6,70%
		% Total	0,90%	3,40%	2,30%	0,10%	0,00%	6,70%
	Administração Pública e Defesa	Frequência	311	1.092	563	18	1	1.985
		% com Sector de Actividade	15,70%	55,00%	28,40%	0,90%	0,10%	100,00%
		% com Adequação de Competências	8,30%	7,00%	5,80%	3,90%	1,10%	6,70%
		% Total	1,00%	3,70%	1,90%	0,10%	0,00%	6,70%
	Educação e Saúde	Frequência	952	2.980	1.647	63	12	5.654
		% com Sector de Actividade	16,80%	52,70%	29,10%	1,10%	0,20%	100,00%
		% com Adequação de Competências	25,30%	19,00%	17,00%	13,60%	13,00%	19,00%
		% Total	3,20%	10,00%	5,50%	0,20%	0,00%	19,00%
	Total	Frequência	3.761	15.652	9.713	462	92	29.680
		% com Sector de Actividade	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
		% Total	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%

Concluiu-se que, entre os respondentes que classificam a sua educação como sendo adequada, assumem maior importância os sectores seguintes, por ordem de relevância: Educação e Saúde (19%), Indústria Transformadora e Extractiva (16,6%) e Comércio por Grosso e Retalho (13,9%). Relativamente aos inquiridos que se consideram sobre-educados, os sectores com mais expressão são o sector da Indústria Transformadora e Extractiva (17,1%), Educação e Saúde (17%) e Comércio por Grosso e Retalho (15,2%). Por último, os indivíduos que se consideram sub-educados inserem-se maioritariamente no sector da Educação e Saúde (25,3%), Indústria Transformadora e Extractiva (14,5%) e Comércio por Grosso e Retalho (11,5%).

O teste de Pearson deixa transparecer a relação entre a variável sector de actividade e adequação de competências (zero).

A Tabela 8 que se segue apresenta o cruzamento da variável nacionalidade com adequação de competências.

Tabela 8 - Nacionalidade e Adequação de Competências

		Adequação de Competências					Total
		Sub-Educado	Educação adequada	Sobre-Educado	Não sabe/Sem opinião	Não responde	
Nacionalidade	Frequência	3.534	14.998	9.319	453	88	28.392
	% com Nacionalidade	12,40%	52,80%	32,80%	1,60%	0,30%	100,00%
	% com Adequação de Competências	94,00%	95,80%	95,90%	98,10%	95,70%	95,70%
	% Total	11,90%	50,50%	31,40%	1,50%	0,30%	95,70%
	Frequência	219	637	384	9	4	1.253
	% com Nacionalidade	17,50%	50,80%	30,60%	0,70%	0,30%	100,00%
	% com Adequação de Competências	5,80%	4,10%	4,00%	1,90%	4,30%	4,20%
	% Total	0,70%	2,10%	1,30%	0,00%	0,00%	4,20%
	Frequência	2	8	3	0	0	13
	% com Nacionalidade	15,40%	61,50%	23,10%	0,00%	0,00%	100,00%
	% com Adequação de Competências	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	% Total	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Frequência	6	9	7	0	0	22
	% com Nacionalidade	27,30%	40,90%	31,80%	0,00%	0,00%	100,00%
	% com Adequação de Competências	0,20%	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,10%
	% Total	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%
Total		3.761	15.652	9.713	462	92	29.680
		12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%
		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
		12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%

Dos respondentes cidadãos do país onde o inquérito foi aplicado, 52,8% considera ter uma educação adequada, 32,8% julga-se sobre-educado e 12,4% sub-educado. Quanto aos indivíduos migrantes, mais de metade (50,8%) acredita ter uma educação nivelada com as exigências do seu trabalho, 30,6% classifica a sua educação como estando acima do exigido nas tarefas desempenhadas no emprego e 17,5% abaixo. É de notar que, dos respondentes cujas competências se definem superiores àquelas exigidas nos seus empregos, 95,9% são cidadãos do país onde o inquérito foi aplicado e apenas 4% são migrantes.

O valor assumido pelo Qui-quadrado evidencia relevancia estatística entre as variáveis acima analisadas - zero.

A Tabela 9 cruza a variável adequação de competências com a situação profissional dos inquiridos.

Tabela 9 - Situação Profissional e Adequação de Competências

			Adequação de Competências					Total
			Sub-Educado	Educação adequada	Sobre-Educado	Não sabe/Sem opinião	Não responde	
Situação Profissional	Trabalhadores independentes – isolados	Frequência	379	1.751	1.041	54	12	3.237
		% com Situação Profissional	11,70%	54,10%	32,20%	1,70%	0,40%	100,00%
		% com Adequação de Competências	10,10%	11,20%	10,70%	11,70%	13,00%	10,90%
		% Total	1,30%	5,90%	3,50%	0,20%	0,00%	10,90%
	Trabalhadores independentes – empregadores	Frequência	170	684	469	18	10	1.351
		% com Situação Profissional	12,60%	50,60%	34,70%	1,30%	0,70%	100,00%
		% com Adequação de Competências	4,50%	4,40%	4,80%	3,90%	10,90%	4,60%
		% Total	0,60%	2,30%	1,60%	0,10%	0,00%	4,60%
	Trabalhadores assalariados	Frequência	3.145	12.913	7.967	343	59	24.427
		% com Situação Profissional	12,90%	52,90%	32,60%	1,40%	0,20%	100,00%
		% com Adequação de Competências	83,60%	82,50%	82,00%	74,20%	64,10%	82,30%
		% Total	10,60%	43,50%	26,80%	1,20%	0,20%	82,30%
	Outros	Frequência	58	252	215	36	7	568
		% com Situação Profissional	10,20%	44,40%	37,90%	6,30%	1,20%	100,00%
		% com Adequação de Competências	1,50%	1,60%	2,20%	7,80%	7,60%	1,90%
		% Total	0,20%	0,80%	0,70%	0,10%	0,00%	1,90%
	Não sabe/Sem opinião	Frequência	9	36	12	9	2	68
		% com Situação Profissional	13,20%	52,90%	17,60%	13,20%	2,90%	100,00%
		% com Adequação de Competências	0,20%	0,20%	0,10%	1,90%	2,20%	0,20%
		% Total	0,00%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%
	Não responde	Frequência	0	16	9	2	2	29
		% com Situação Profissional	0,00%	55,20%	31,00%	6,90%	6,90%	100,00%
		% com Adequação de Competências	0,00%	0,10%	0,10%	0,40%	2,20%	0,10%
		% Total	0,00%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%
	Total	Frequência	3.761	15.652	9.713	462	92	29.680
		% com Situação Profissional	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
		% Total	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%

Avaliando os resultados acima expostos, 54,1% dos trabalhadores independentes isolados classificam a sua educação como sendo adequada às tarefas desempenhadas; 32,2% como estando acima e apenas 11,7% como estando abaixo do exigido. No caso dos empregadores, assiste-se igualmente a uma maior incidência sobre a educação nivelada (50,6%). Ainda no âmbito desta situação profissional, 34,7% considera ser sobre-educado e menos de metade desse valor sub-educado (12,6%). Por último, em relação aos trabalhadores assalariados - 24.427 casos sobre um total de 29.680 indivíduos inquiridos - mais de metade (52,90%) classifica as suas competências como estando niveladas, 32,6% acima e 12,6% abaixo.

A relação entre as duas variáveis analisadas é evidente através dos testes de Pearson - o Qui-quadrado assume o valor zero.

A Tabela 10 apresenta o cruzamento do tipo de propriedade com a adequação de competências dos inquiridos.

Tabela 10 - Tipo de Propriedade e Adequação de Competências

		Adequação de Competências					Total
		Sub-Educado	Educação adequada	Sobre-Educado	Não sabe/Sem opinião	Não responde	
Tipo de Propriedade	Frequência	2.114	10.066	6.393	293	59	18.925
	% com Género	11,20%	53,20%	33,80%	1,50%	0,30%	100,00%
	% com Adequação de Competências	56,20%	64,30%	65,80%	63,40%	64,10%	63,80%
	% Total	7,10%	33,90%	21,50%	1,00%	0,20%	63,80%
	Frequência	1.278	4.345	2.558	100	22	8.303
	% com Tipo de Propriedade	15,40%	52,30%	30,80%	1,20%	0,30%	100,00%
	% com Adequação de Competências	34,00%	27,80%	26,30%	21,60%	23,90%	28,00%
	% Total	4,30%	14,60%	8,60%	0,30%	0,10%	28,00%
	Frequência	231	655	424	14	2	1.326
	% com Tipo de Propriedade	17,40%	49,40%	32,00%	1,10%	0,20%	100,00%
	% com Adequação de Competências	6,10%	4,20%	4,40%	3,00%	2,20%	4,50%
	% Total	0,80%	2,20%	1,40%	0,00%	0,00%	4,50%
	Frequência	61	203	118	0	2	384
	% com Tipo de Propriedade	15,90%	52,90%	30,70%	0,00%	0,50%	100,00%
	% com Adequação de Competências	1,60%	1,30%	1,20%	0,00%	2,20%	1,30%
	% Total	0,20%	0,70%	0,40%	0,00%	0,00%	1,30%
	Frequência	47	238	151	36	4	476
	% com Tipo de Propriedade	9,90%	50,00%	31,70%	7,60%	0,80%	100,00%
	% com Adequação de Competências	1,20%	1,60%	1,60%	7,80%	4,30%	1,60%
	% Total	0,20%	0,80%	0,50%	0,10%	0,00%	1,60%
Tipo de Propriedade	Frequência	21	123	53	15	1	213
	% com Tipo de Propriedade	9,90%	57,70%	24,90%	7,00%	0,50%	100,00%
	% com Adequação de Competências	0,60%	0,80%	0,50%	3,20%	1,10%	0,70%
	% Total	0,10%	0,40%	0,20%	0,10%	0,00%	0,70%
	Frequência	9	22	16	4	2	53
	% com Tipo de Propriedade	0	0	0	0	0	1
	% com Adequação de Competências	0,20%	0,10%	0,20%	0,90%	2,20%	0,20%
	% Total	0,00%	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,20%
	Frequência	3.761	15.652	9.713	462	92	29.680
	% com Tipo de Propriedade	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%
	% com Adequação de Competências	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	% Total	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%

Considerando todos os tipos de sectores em análise, no caso da sobre-educação, regista-se uma maior incidência no plano do sector privado, onde se situam 33,8% dos inquiridos. Ainda ao nível do sector privado, 53,2% dos respondentes confessa considerar a sua educação nivelada e apenas 11,2% se sente sub-educado. Sobre o sector público, é de evidenciar que 52,3% define o seu nível educacional como sendo adequado, quase um terço (30,8%) classifica a sua educação como estando acima do exigido e 15,4% como estando abaixo. Tendo em conta os três níveis de adequação de competências, curiosamente menos de metade dos indivíduos inquiridos que se encontram em organizações público-privadas consideram a sua educação como sendo adequada ao trabalho que desenvolvem nos seus empregos. 17,4% afirma ser sub-educado e quase um terço (32%) sobre-educado. Relativamente às Organizações Não Governamentais (ONG), é de destacar que a maioria dos

respondentes sente deter uma educação apropriada (52,9%), 30,7% superior e 15,9% inferior ao exigido pelas tarefas executadas no emprego.

No que diz respeito ao teste de Pearson, a correlação entre as duas variáveis é confirmada - o Qui-quadrado assume o valor zero.

No âmbito da Tabela 11 que se apresenta em seguida, torna-se indispensável proceder à diferenciação entre micro, pequenas, médias e grandes empresas. Para esse efeito, é tida como referência a perspectiva da Comissão Europeia², que classifica as empresas não só com base no número de trabalhadores, como também de acordo com o seu volume de negócios ou balanço total anual. Neste sentido, a microempresa emprega menos de 10 trabalhadores e apresenta um volume de negócios inferior a 2 milhões de euros. As pequenas empresas, por sua vez, empregam até 50 pessoas e o volume de negócios não excede os 10 milhões de euros. Já as médias empresas empregam menos de 250 indivíduos e o volume de negócios ou balanço total anual é inferior a 50 milhões de euros. Por fim, as grandes empresas apresentam valores superiores aos referidos.

² http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_pt.htm.

Tabela 11 - Dimensão da Empresa e Adequação de Competências

		Adequação de Competências					Total
		Sub-Educado	Educação adequada	Sobre-Educado	Não sabe/Sem opinião	Não responde	
Dimensão da Empresa	Frequência	1.051	5.918	3.711	202	34	10.916
	Micro % com Dimensão da Empresa	11,63%	52,97%	33,27%	1,80%	0,33%	100,00%
	Empresas % com Adequação de Competências	11,57%	12,60%	12,73%	14,57%	12,33%	63,80%
	% Total	1,47%	6,63%	4,17%	0,23%	0,00%	12,50%
	Frequência	1.114	4.441	2.645	87	22	8.309
	Pequenas % com Dimensão da Empresa	13,40%	53,40%	31,80%	1,00%	0,30%	100,00%
	Empresas % com Adequação de Competências	29,60%	28,40%	27,20%	18,80%	23,90%	28,00%
	% Total	3,80%	15,00%	8,90%	0,30%	0,10%	28,00%
	Frequência	733	2.802	1.790	53	13	5.391
	Médias % com Dimensão da Empresa	13,55%	52,05%	33,20%	1,00%	0,20%	100,00%
	Empresas % com Adequação de Competências	9,75%	8,95%	9,20%	5,70%	7,05%	40,65%
	% Total	1,25%	4,70%	3,00%	0,10%	0,00%	9,05%
	Frequência	469	1.739	1.184	45	11	3.448
	Grandes % com Dimensão da Empresa	13,40%	50,65%	34,30%	1,35%	0,30%	100,00%
	Empresas % com Adequação de Competências	6,20%	5,60%	6,10%	4,85%	5,95%	28,70%
	% Total	0,75%	2,90%	2,00%	0,10%	0,00%	5,75%
	Frequência	124	681	339	70	8	1.222
	Não sabe/ % com Dimensão da Empresa	10,10%	55,70%	27,70%	5,70%	0,70%	100,00%
	Sem % com Adequação de Competências	3,30%	4,40%	3,50%	15,20%	8,70%	4,10%
	opinião % Total	0,40%	2,30%	1,10%	0,20%	0,00%	4,10%
Não responde	Frequência	14	71	44	5	4	138
	% com Dimensão da Empresa	10,10%	51,40%	31,90%	3,60%	2,90%	100,00%
	% com Adequação de Competências	0,40%	0,50%	0,50%	1,10%	4,30%	0,50%
	% Total	0,00%	0,20%	0,10%	0,00%	0,00%	0,50%
Total	Frequência	3.761	15.652	9.713	462	92	29.680
	% com Dimensão da Empresa	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%
	% com Adequação de Competências	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	% Total	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%

Em relação ao grupo de indivíduos que trabalha em micro-empresas, 52,97% considera deter um nível de educação adequado, ao passo que 33,27% afirma ser sobre-educado e 11,63% sub-educado. No que diz respeito aos respondentes que trabalham em empresas de pequena dimensão, 53,4% classifica a sua educação como sendo adequada ao trabalho que desenvolve no seu emprego, 31,8% afirma tem competências acima do pedido e, por fim, 13,4% confessa sentir-se sub-educado. Sobre o grupo de inquiridos que trabalha em médias empresas, 52,05% considera ter uma educação apropriada, 33,2% acima e 13,55 abaixo. Por último, sobre os indivíduos que trabalham em empresas de grande dimensão, 50,65% define o seu nível de educação como sendo adequado às tarefas que desempenham, 34,3% admitem classificar as suas competências acima do exigido e apenas 13,4% se situa abaixo do pedido nos seus empregos.

Em suma, a maior percentagem de inquiridos que confessa sentir que as suas competências estão a ser sub-aproveitadas encontram-se nas grandes empresas. Por sua vez, em relação aos indivíduos que acreditam deter uma educação apropriada às tarefas desenvolvidas em âmbito

laboral, os valores mais significativos incidem sobre as PME. Por fim, a menor incidência de sub-educação ocorre ao nível das micro-empresas.

A relação das duas variáveis alvo de análise é demonstrada através do valor nulo de Qui-quadrado.

A Tabela 12, em seguida apresentada, confronta a variável país com a adequação de competências.

Tabela 12 - País e Adequação de Competências

		Adequação de Competências					Total
		Sub-Educado	Educação adequada	Sobre-Educado	Não sabe/Sem opinião	Não responde	
País	Frequência	123	578	283	15	4	1.003
	% com País	12,30%	57,60%	28,20%	1,50%	0,40%	100,00%
	% com Adequação de Competências	3,30%	3,70%	2,90%	3,20%	4,30%	3,40%
	% Total	0,40%	1,90%	1,00%	0,10%	0,00%	3,40%
	Frequência	102	648	228	38	11	1.027
	% com País	9,90%	63,10%	22,20%	3,70%	1,10%	100,00%
	% com Adequação de Competências	2,70%	4,10%	2,30%	8,20%	12,00%	3,50%
	% Total	0,30%	2,20%	0,80%	0,10%	0,00%	3,50%
	Frequência	231	530	318	10	0	1.006
	% com País	14,70%	52,70%	31,60%	1,00%	0,00%	100,00%
	% com Adequação de Competências	3,90%	3,40%	3,30%	2,20%	0,00%	3,40%
	% Total	0,50%	1,80%	1,10%	0,00%	0,00%	3,40%
	Frequência	215	530	256	13	4	1.018
	% com País	21,10%	52,10%	25,10%	1,30%	0,40%	100,00%
	% com Adequação de Competências	5,70%	3,40%	2,60%	2,80%	4,30%	3,40%
	% Total	0,70%	1,80%	0,90%	0,00%	0,00%	3,40%
	Frequência	112	298	187	5	0	602
	% com País	18,60%	49,50%	31,10%	0,80%	0,00%	100,00%
	% com Adequação de Competências	3,00%	1,90%	1,90%	1,10%	0,00%	2,00%
	% Total	0,40%	1,00%	0,60%	0,00%	0,00%	2,00%
	Frequência	126	483	387	4	1	1.001
	% com País	12,60%	48,30%	38,70%	0,40%	0,10%	100,00%
	% com Adequação de Competências	3,40%	3,10%	4,00%	0,90%	1,10%	3,40%
	% Total	0,40%	1,60%	1,30%	0,00%	0,00%	3,40%
	Frequência	64	575	348	23	7	1.017
	% com País	0	1	0	0	0	1
	% com Adequação de Competências	1,70%	3,70%	3,60%	5,00%	7,60%	3,40%
	% Total	0,20%	1,90%	1,20%	0,10%	0,00%	3,40%
	Frequência	103	476	482	21	1	1.083
	% com País	9,50%	44,00%	44,50%	1,90%	0,10%	100,00%
	% com Adequação de Competências	2,70%	3,00%	5,00%	4,50%	1,10%	3,60%
	% Total	0,30%	1,60%	1,60%	0,10%	0,00%	3,60%
	Frequência	86	502	405	8	8	1.009
	% com País	8,50%	49,80%	40,10%	0,80%	0,80%	100,00%
	% com Adequação de Competências	2,30%	3,20%	4,20%	1,70%	8,70%	3,40%
	% Total	0,30%	1,70%	1,40%	0,00%	0,00%	3,40%
	Frequência	129	571	279	20	6	1.005
	% com País	12,80%	56,80%	27,80%	2,00%	0,60%	100,00%
	% com Adequação de Competências	3,40%	3,60%	2,90%	4,30%	6,50%	3,40%
	% Total	0,40%	1,90%	0,90%	0,10%	0,00%	3,40%
	Frequência	43	315	242	0	0	600
	% com País	7,20%	52,50%	40,30%	0,00%	0,00%	100,00%
	% com Adequação de Competências	1,10%	2,00%	2,50%	0,00%	0,00%	2,00%
	% Total	0,10%	1,10%	0,80%	0,00%	0,00%	2,00%
	Frequência	138	550	307	8	0	1.003
	% com País	13,80%	54,80%	30,60%	0,80%	0,00%	100,00%
	% com Adequação de Competências	3,70%	3,50%	3,20%	1,70%	0,00%	3,40%
	% Total	0,50%	1,90%	1,00%	0,00%	0,00%	3,40%
	Frequência	209	547	216	40	5	1.017
	% com País	20,60%	53,80%	21,20%	3,90%	0,50%	100,00%
	% com Adequação de Competências	5,60%	3,50%	2,20%	8,70%	5,40%	3,40%
	% Total	0,70%	1,80%	0,70%	0,10%	0,00%	3,40%
	Frequência	93	284	212	7	4	600
	% com País	15,50%	47,30%	35,30%	1,20%	0,70%	100,00%
	% com Adequação de Competências	2,50%	1,80%	2,20%	1,50%	4,30%	2,00%
	% Total	0,30%	1,00%	0,70%	0,00%	0,00%	2,00%
	Frequência	123	471	398	8	1	1.001
	% com País	12,30%	47,10%	39,80%	0,80%	0,10%	100,00%
	% com Adequação de Competências	3,30%	3,00%	4,10%	1,70%	1,10%	3,40%
	% Total	0,40%	1,60%	1,30%	0,00%	0,00%	3,40%
	Frequência	60	351	178	11	0	600
	% com País	10,00%	58,50%	29,70%	1,80%	0,00%	100,00%
	% com Adequação de Competências	1,60%	2,20%	1,80%	2,40%	0,00%	2,00%
	% Total	0,20%	1,20%	0,60%	0,00%	0,00%	2,00%

Tabela 12 - País e Adequação de Competências (cont.)

			Adequação de Competências					Total
			Sub-Educado	Educação adequada	Sobre-Educado	Não sabe/Sem opinião	Não responde	
País	Letónia	Frequência	94	602	323	6	0	1025
		% com País	9,20%	58,70%	31,50%	0,60%	0,00%	100,00%
		% com Adequação de Competências	2,50%	3,80%	3,30%	1,30%	0,00%	3,50%
		% Total	0,30%	2,00%	1,10%	0,00%	0,00%	3,50%
	Holanda	Frequência	265	472	218	45	9	1009
		% com País	26,30%	46,80%	21,60%	4,50%	0,90%	100,00%
		% com Adequação de Competências	7,00%	3,00%	2,20%	9,70%	9,80%	3,40%
		% Total	0,90%	1,60%	0,70%	0,20%	0,00%	3,40%
	Malta	Frequência	148	493	290	64	5	1.000
		% com País	14,80%	49,30%	29,00%	6,40%	0,50%	100,00%
		% com Adequação de Competências	3,90%	3,10%	3,00%	13,90%	5,40%	3,40%
		% Total	0,50%	1,70%	1,00%	0,20%	0,00%	3,40%
	Polónia	Frequência	96	628	267	9	0	1000
		% com País	9,60%	62,80%	26,70%	0,90%	0,00%	100,00%
		% com Adequação de Competências	2,60%	4,00%	2,70%	1,90%	0,00%	3,40%
		% Total	0,30%	2,10%	0,90%	0,00%	0,00%	3,40%
	Portugal	Frequência	70	309	218	3	0	600
		% com País	11,70%	51,50%	36,30%	0,50%	0,00%	100,00%
		% com Adequação de Competências	1,90%	2,00%	2,20%	0,60%	0,00%	2,00%
		% Total	0,20%	1,00%	0,70%	0,00%	0,00%	2,00%
	Suécia	Frequência	122	549	345	5	3	1.024
		% com País	11,90%	53,60%	33,70%	0,50%	0,30%	100,00%
		% com Adequação de Competências	3,20%	3,50%	3,60%	1,10%	3,30%	3,50%
		% Total	0,40%	1,80%	1,20%	0,00%	0,00%	3,50%
	Eslovénia	Frequência	152	680	222	4	1	1.059
		% com País	14,40%	64,20%	21,00%	0,40%	0,10%	100,00%
		% com Adequação de Competências	4,00%	4,30%	2,30%	0,90%	1,10%	3,60%
		% Total	0,50%	2,30%	0,70%	0,00%	0,00%	3,60%
	Eslováquia	Frequência	64	551	441	3	0	1.059
		% com País	6,00%	52,00%	41,60%	0,30%	0,00%	100,00%
		% com Adequação de Competências	1,70%	3,50%	4,50%	0,60%	0,00%	3,60%
		% Total	0,20%	1,90%	1,50%	0,00%	0,00%	3,60%
	Reino Unido	Frequência	67	520	453	16	2	1.058
		% com País	6,30%	49,10%	42,80%	1,50%	0,20%	100,00%
		% com Adequação de Competências	1,80%	3,30%	4,70%	3,50%	2,20%	3,60%
		% Total	0,20%	1,80%	1,50%	0,10%	0,00%	3,60%
	Noruega	Frequência	61	693	353	24	4	1.135
		% com País	5,40%	61,10%	31,10%	2,10%	0,40%	100,00%
		% com Adequação de Competências	1,60%	4,40%	3,60%	5,20%	4,30%	3,80%
		% Total	0,20%	2,30%	1,20%	0,10%	0,00%	3,80%
	Suíça	Frequência	121	418	463	7	2	1.011
		% com País	12,00%	41,30%	45,80%	0,70%	0,20%	100,00%
		% com Adequação de Competências	3,20%	2,70%	4,80%	1,50%	2,20%	3,40%
		% Total	0,40%	1,40%	1,60%	0,00%	0,00%	3,40%
	Bulgária	Frequência	138	434	460	21	0	1.053
		% com País	13,10%	41,20%	43,70%	2,00%	0,00%	100,00%
		% com Adequação de Competências	3,70%	2,80%	4,70%	4,50%	0,00%	3,50%
		% Total	0,50%	1,50%	1,50%	0,10%	0,00%	3,50%
	Croácia	Frequência	142	517	341	5	10	1.015
		% com País	14,00%	50,90%	33,60%	0,50%	1,00%	100,00%
		% com Adequação de Competências	3,80%	3,30%	3,50%	1,10%	10,90%	3,40%
		% Total	0,50%	1,70%	1,10%	0,00%	0,00%	3,40%
	Roménia	Frequência	143	566	274	13	4	1.000
		% com País	14,30%	56,60%	27,40%	1,30%	0,40%	100,00%
		% com Adequação de Competências	3,80%	3,60%	2,80%	2,80%	4,30%	3,40%
		% Total	0,50%	1,90%	0,90%	0,00%	0,00%	3,40%
	Turquia	Frequência	204	511	319	6	0	1.040
		% com País	19,60%	49,10%	30,70%	0,60%	0,00%	100,00%
		% com Adequação de Competências	5,40%	3,30%	3,30%	1,30%	0,00%	3,50%
		% Total	0,70%	1,70%	1,10%	0,00%	0,00%	3,50%
Total	Frequência	3.761	15.652	9.713	462	92	29.680	
	% com País	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%	
	% com Grau de Educação	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
	% Total	12,70%	52,70%	32,70%	1,60%	0,30%	100,00%	

A esmagadora maioria dos países envolvidos no estudo EWCS apresenta uma tendência. De acordo com o padrão evidenciado, ocorre, em primeiro lugar, uma maior incidência de casos de indivíduos que classificam as suas competências como sendo adequadas àquelas exigidas na execução de tarefas de âmbito laboral. Em segundo lugar, encontra-se uma maior frequência de inquiridos cujo nível de educação se posiciona num patamar superior (sobre-educação). Por último, os casos de respondentes que admitem necessitar de mais formação para realizar as tarefas pedidas nos seus empregos apresentam uma menor incidência (sub-educação). Porém, registam-se excepções, como é o caso da Bulgária, Espanha, Holanda e Suíça. Com efeito, na Bulgária, em Espanha e na Suíça verifica-se, em primeiro lugar, uma maior percentagem de indivíduos sobre-educados; o segundo valor mais significativo é assumido pelo grupo de inquiridos com competências adequadas e, por fim, a menor percentagem incide sobre indivíduos sub-educados. A Holanda, por sua vez, apresenta, à semelhança da maioria dos países envolvidos no estudo, mais casos de indivíduos que classificam as suas competências como sendo adequadas. O caso holandês torna-se particular por a percentagem de indivíduos sub-educados superar a percentagem de indivíduos sobre-educados.

No sentido de avançar com a enunciação dos países onde ocorre uma maior incidência de casos de indivíduos que se consideram sub-educados, com educação adequada e sobre-educados, optou-se por identificar os cinco países que registam percentagens mais altas. Neste sentido, no âmbito da sub-educação, a Noruega lidera o grupo dos 5 países com menos casos de sub-educação (5,4%), seguida pela Eslováquia (6%), pela Estónia e Reino Unido (6,3%) e, por fim, pela Grécia (7,2%). Por outro lado, os países onde a sub-educação assume maior peso são os seguintes: Holanda (26,3%), República Checa (21,1%), Irlanda (20,6%), Turquia (19,6%) e Alemanha (18,6%).

No que diz respeito aos países onde se verifica uma maior frequência de casos de educação adequada, os maiores valores ocorrem na Eslovénia (64,2%), Bélgica (63,1%), Polónia (62,8%), Noruega (61,1%) e Letónia (58,7%). Este facto, poderá conduzir ao pressuposto de que se verifica maiores níveis de satisfação dos trabalhadores em relação aos seus empregos. No extremo oposto, com menor incidência de casos, encontra-se a Bulgária (41,2%), Suíça (41,3%), Espanha (44%), Holanda (46,8) e Lituânia (47,1%).

Ao nível da sobre-educação, ocorre um especial destaque para a Suíça (45,8%), Espanha (44,5%), Bulgária (43,7%), Reino Unido (42,80%) e Eslováquia (41,6%). Por outro lado, países como a Eslovénia, Irlanda, Holanda, Bélgica e República Checa registam taxas mais baixas de sobre-educação (21%, 21,2%, 21,6%, 22,2% e 25,1%, respectivamente).

A correlação entre o par de variáveis em questão apresenta significância estatística e é evidente através dos valores de Qui-quadrado (zero).

Para finalizar a presente análise, é de mencionar que os valores acima evidenciados podem não estar relacionados com o grau de literacia dos países, mas sim com o modo como os indivíduos se percebem e autoavaliam.

3.2. Análise Econométrica

Através de uma análise econométrica, neste subcapítulo será apresentado um modelo e respectivos resultados que visam identificar os determinantes da satisfação do emprego em indivíduos cujas competências se encontram acima ou abaixo das tarefas desempenhadas a nível laboral. As variáveis incluídas abordam, em primeiro lugar, as características socioeconómicas do trabalhador e, em segundo lugar, características inerentes às empresas.

3.2.1. Modelo

Serão, em seguida, apresentados os resultados do modelo Tobit. Neste sentido, para além de permitir uma avaliação mais completa dos determinantes da satisfação no emprego, as tabelas em questão evidenciam efeitos gerados pelas variáveis explicativas sobre cada um dos onze índices dimensionais da qualidade no emprego.

As Tabelas 13 e 14, apresentadas de seguida, evidenciam os resultados do modelo e possibilitam uma análise dimensional das variáveis.

Tabela 13 – Modelo e Dimensões Objectivas Nucleares

	JQI	Estatísticas t	Índices Dimensionais									
			Dimensões Objectivas Nucleares									
			Salário		Condições Físicas		Intensidade		Autonomia		Segurança	
			D1	Estatísticas t	D2	Estatísticas t	D3	Estatísticas t	D4	Estatísticas t	D5	Estatísticas t
FEMININO	-0.017***	(-7.99)	-0.224***	(-42.95)	0.054***	(20.47)	-0.008	(-1.33)	-0.086***	(-5.13)	-0.004	(-0.47)
IDADE1	-0.001	(-0.29)	-0.223***	(-24.03)	-0.009*	(-1.94)	-0.010	(-0.94)	-0.178***	(-6.12)	-0.025	(-1.61)
IDADE2	-0.000	(-0.02)	-0.053***	(-9.80)	-0.010***	(-3.70)	-0.033***	(-5.31)	-0.019	(-1.09)	-0.012	(-1.29)
IDADE4	0.015***	(5.02)	-0.023***	(-3.04)	0.031***	(8.26)	0.053***	(6.31)	0.066***	(2.69)	0.039***	(2.97)
NACION	-0.031***	(-6.09)	-0.049***	(-3.88)	-0.044***	(-6.85)	0.004	(0.30)	-0.141***	(-3.48)	-0.088***	(-4.12)
EDUC1	-0.084***	(-7.53)	-0.212***	(-7.59)	-0.077***	(-5.46)	0.040	(1.27)	-0.154*	(-1.68)	-0.095**	(-2.05)
EDUC2	-0.042***	(-9.40)	-0.154***	(-13.68)	-0.071***	(-12.47)	0.015	(1.18)	-0.208***	(-5.74)	-0.038**	(-1.99)
EDUC3	-0.027***	(-8.53)	-0.094***	(-11.84)	-0.044***	(-10.98)	0.005	(0.57)	-0.170***	(-6.82)	-0.019	(-1.40)
EDUC4	0.027***	(7.82)	0.087***	(10.16)	0.027***	(6.28)	-0.001	(-0.13)	0.098***	(3.55)	0.024*	(1.66)
EDUC5	0.067***	(26.04)	0.274***	(42.00)	0.097***	(29.43)	0.025***	(3.46)	0.358***	(16.78)	0.059***	(5.28)
STATUS1	0.019***	(4.75)	-0.010	(-0.99)	0.005	(0.94)	0.046***	(3.95)	0.789***	(21.09)	0.147***	(8.33)
STATUS2	0.066***	(13.09)	0.190***	(14.61)	-0.004	(-0.56)	-0.062***	(-4.31)	0.780***	(15.98)	0.275***	(11.98)
STATUS4	-0.036***	(-10.68)	-0.148***	(-17.62)	-0.007	(-1.61)	0.019**	(1.98)	-0.102***	(-3.88)	-0.313***	(-22.46)
STATUS5	-0.025***	(-7.32)	-0.144***	(-16.37)	-0.016***	(-3.71)	0.009	(0.92)	-0.084***	(-3.06)	-0.136***	(-9.31)
PROP2	0.018***	(6.05)	-0.002	(-0.23)	-0.010**	(-2.50)	0.069***	(8.12)	0.010	(0.42)	0.089***	(6.96)
PROP3	-0.002	(-0.57)	-0.037***	(-3.54)	-0.008	(-1.56)	0.016	(1.38)	-0.050	(-1.53)	0.013	(0.71)
DIMENSÃO1	-0.001	(-0.40)	0.071***	(11.12)	-0.011***	(-3.25)	-0.050***	(-6.84)	-0.054***	(-2.64)	0.025**	(2.26)
DIMENSÃO2	-0.005*	(-1.80)	0.105***	(14.52)	-0.014***	(-3.73)	-0.077***	(-9.37)	-0.124***	(-5.36)	0.031**	(2.52)
DIMENSÃO3	-0.004	(-1.13)	0.151***	(17.60)	-0.023***	(-5.20)	-0.088***	(-9.05)	-0.100***	(-3.69)	0.026*	(1.78)
NACE1	-0.026***	(-5.08)	-0.130***	(-10.06)	-0.028***	(-4.24)	0.037**	(2.56)	0.239***	(5.53)	0.097***	(4.44)
NACE3	0.054***	(7.15)	0.088***	(4.69)	0.065***	(6.86)	0.013	(0.60)	0.232***	(3.81)	0.032	(1.00)
NACE4	0.000	(0.10)	0.068***	(6.39)	-0.060***	(-11.12)	-0.041***	(-3.40)	0.099***	(2.92)	-0.020	(-1.13)
NACE5	0.020***	(5.85)	-0.023***	(-2.68)	0.071***	(16.41)	0.113***	(11.63)	0.133***	(4.87)	-0.008	(-0.59)
NACE6	-0.012**	(-2.37)	-0.011	(-0.83)	0.015**	(2.25)	-0.025*	(-1.69)	0.210***	(5.05)	-0.017	(-0.79)
NACE7	0.003	(0.68)	0.058***	(5.37)	0.073***	(13.27)	0.023*	(1.88)	-0.106***	(-3.13)	-0.034*	(-1.88)
NACE8	0.078***	(14.23)	0.149***	(10.71)	0.166***	(23.61)	0.069***	(4.46)	0.263***	(5.90)	0.062***	(2.63)
NACE9	0.046***	(10.85)	0.036***	(3.34)	0.117***	(21.71)	0.041***	(3.46)	0.272***	(7.79)	0.017	(0.96)
NACE10	0.045***	(9.51)	0.042***	(3.56)	0.117***	(19.40)	0.074***	(5.53)	0.209***	(5.55)	0.137***	(6.65)
NACE11	0.034***	(8.95)	-0.039***	(-4.10)	0.062***	(12.65)	0.120***	(11.10)	0.252***	(8.20)	0.130***	(7.92)
ÁUSTRIA	0.037***	(4.81)	0.307***	(16.02)	0.016	(1.63)	0.041*	(1.89)	-0.376***	(-6.11)	0.103***	(3.10)
BÉLGICA	0.045***	(6.62)	0.357***	(20.61)	0.015*	(1.79)	0.121***	(6.39)	-0.054	(-0.97)	0.116***	(3.89)
CHIPRE	0.005	(0.68)	0.052***	(2.77)	-0.026***	(-2.74)	-0.020	(-0.96)	-0.536***	(-8.87)	0.064**	(1.97)
REPÚBLICA CHECA	-0.042***	(-5.47)	0.052***	(2.75)	0.034***	(3.48)	0.117***	(5.49)	-0.549***	(-9.14)	-0.313***	(-9.92)
ALEMANHA	0.005	(0.76)	0.211***	(12.06)	0.036***	(4.06)	0.056***	(2.89)	-0.459***	(-8.26)	-0.068**	(-2.31)
DINAMARCA	0.052***	(7.89)	0.086***	(5.27)	0.005	(0.62)	0.016	(0.88)	0.161***	(2.86)	0.248***	(8.24)
ESTÓNIA	-0.040***	(-4.90)	0.161***	(7.96)	-0.027**	(-2.54)	0.158***	(6.84)	-0.176***	(-2.66)	-0.189***	(-5.53)
ESPAÑA	0.013*	(1.88)	0.234***	(13.23)	-0.012	(-1.37)	0.135***	(6.73)	-0.534***	(-9.31)	0.119***	(3.82)
FINLÂNDIA	0.029***	(4.70)	0.305***	(19.59)	-0.058***	(-7.36)	-0.012	(-0.69)	-0.167***	(-3.28)	0.073***	(2.66)
FRANÇA	0.035***	(5.04)	0.121***	(7.01)	-0.042***	(-4.69)	0.196***	(9.92)	-0.309***	(-5.45)	0.229***	(7.19)
GRÉCIA	-0.051***	(-7.69)	0.272***	(16.36)	-0.081***	(-9.60)	0.001	(0.03)	-0.565***	(-10.43)	-0.052*	(-1.82)
HUNGRIA	-0.034***	(-5.06)	0.018	(1.08)	-0.012	(-1.42)	0.079***	(4.22)	-0.208***	(-3.82)	-0.176***	(-6.22)
IRLÂNDIA	0.065***	(9.85)	0.147***	(8.86)	0.074***	(8.81)	0.205***	(11.05)	-0.213***	(-3.91)	0.040	(1.40)
ITÁLIA	-0.008	(-1.15)	0.191***	(10.83)	0.027***	(2.98)	0.091***	(4.56)	-0.433***	(-7.61)	0.073**	(2.36)
LITUÂNIA	-0.048***	(-6.67)	0.109***	(6.12)	-0.031***	(-3.46)	0.210***	(10.43)	-0.328***	(-5.68)	-0.287***	(-9.65)
LUXEMBURGO	0.054***	(6.49)	0.198***	(9.39)	0.045***	(4.19)	0.195***	(8.27)	-0.071	(-1.05)	0.192***	(5.17)
LETÓNIA	-0.040***	(-5.98)	-0.014	(-0.86)	-0.012	(-1.45)	0.319***	(16.78)	-0.178***	(-3.25)	-0.168***	(-5.98)
HOLANDA	0.014**	(2.15)	0.015	(0.90)	0.037***	(4.31)	0.145***	(7.78)	-0.162***	(-2.97)	-0.027	(-0.93)
MALTA	0.017**	(2.17)	-0.047**	(-2.40)	-0.006	(-0.56)	0.054**	(2.42)	0.370***	(5.22)	0.042	(1.23)
POLÓNIA	-0.053***	(-7.39)	-0.090***	(-5.00)	-0.009	(-1.01)	0.248***	(12.25)	-0.379***	(-6.57)	-0.201***	(-6.67)
PORTUGAL	0.046***	(6.39)	0.268***	(14.98)	0.030***	(3.32)	0.238***	(11.67)	-0.268***	(-4.58)	-0.063**	(-2.05)
ESLOVÉNIA	-0.046***	(-5.86)	0.143***	(7.39)	-0.013	(-1.36)	0.028	(1.27)	-0.295***	(-4.74)	-0.117***	(-3.52)
ESLOVÁQUIA	-0.007	(-0.99)	0.132***	(7.91)	0.035***	(4.06)	0.225***	(11.85)	-0.377***	(-6.89)	-0.141***	(-4.96)
REINO UNIDO	0.041***	(5.61)	-0.053***	(-2.93)	0.044***	(4.79)	0.128***	(6.30)	-0.330***	(-5.60)	0.146***	(4.59)
NORUEGA	0.018***	(2.67)	-0.038**	(-2.28)	0.015*	(1.83)	0.004	(0.19)	-0.060	(-1.10)	0.284***	(9.27)
SUIÇA	0.037***	(5.65)	0.046***	(2.86)	0.059***	(7.17)	0.075***	(4.16)	-0.029	(-0.53)	0.089***	(3.15)
BULGÁRIA	0.004	(0.53)	0.321***	(19.07)	0.003	(0.34)	0.316***	(16.49)	-0.472***	(-8.65)	-0.179***	(-6.32)
CROÁCIA	0.005	(0.80)	0.133***	(7.90)	-0.032***	(-3.72)	0.372***	(19.16)	-0.461***	(-8.45)	-0.060**	(-2.06)
ROMÉNIA	-0.024***	(-3.50)	0.055***	(3.19)	-0.005	(-0.55)	0.034*	(1.75)	-0.510***	(-9.14)	-0.008	(-0.26)
TURQUIA	-0.045***	(-6.29)	0.065***	(3.65)	0.001	(0.16)	-0.050**	(-2.46)	-0.024	(-0.39)	-0.136***	(-4.44)
UNDER EDUC	0.005*	(1.75)	0.017**	(2.23)	-0.002	(-0.60)	-0.032***	(-3.76)	0.060**	(2.47)	-0.022*	(-1.68)
OVER EDUC	-0.014***	(-6.87)	-0.010*	(-1.92)	-0.015***	(-5.49)	-0.033***	(-5.52)	0.040**	(2.38)	0.005	(0.54)
CONSTANTE	0.661***	(79.91)	0.727***	(35.26)	0.671***	(63.82)	0.429***	(18.38)	1.325***	(19.78)	0.927***	(26.26)
Nº de Observações	18.630	-	18.630	-	18.630	-	18.630	-	18.630	-	18.630	-
Log likelihood	1.181	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Tabela 14 - Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas

	Índices Dimensionais											
	Dimensões Objectivas Complementares						Dimensões Subjectivas					
	Saúde		Perspectivas de Carreira		Educação		Equilíbrio entre a vida profissional e		Relações Interpessoais		Recompensas Intrínsecas	
	D6	Estatísticas t	D7	Estatísticas t	D8	Estatísticas t	D9	Estatísticas t	D10	Estatísticas t	D11	Estatísticas t
FEMININO	0.122***	(3.55)	-0.052***	(-8.01)	-0.024***	(-3.66)	0.041***	(6.34)	-0.008	(-1.33)	-0.004	(-0.73)
IDADE1	0.582***	(9.23)	0.139***	(12.17)	0.089***	(7.78)	0.022*	(1.91)	-0.005	(-0.44)	-0.102***	(-9.58)
IDADE2	0.106***	(2.96)	0.087***	(12.86)	0.045***	(6.67)	-0.029***	(-4.32)	-0.002	(-0.27)	-0.034***	(-5.28)
IDADE4	0.232***	(4.75)	-0.064***	(-6.81)	-0.019**	(-2.08)	0.069***	(7.35)	0.017**	(1.97)	0.055***	(6.08)
NACION	-0.180**	(-2.12)	-0.034**	(-2.16)	-0.065***	(-4.13)	-0.040**	(-2.53)	0.002	(0.13)	-0.040***	(-2.70)
EDUC1	-0.523***	(-2.88)	-0.179***	(-4.91)	-0.253***	(-7.10)	-0.064*	(-1.85)	-0.085***	(-2.71)	-0.110***	(-3.44)
EDUC2	-0.136*	(-1.85)	-0.099***	(-6.88)	-0.118***	(-8.43)	-0.009	(-0.67)	0.013	(1.01)	-0.007	(-0.55)
EDUC3	-0.104**	(-2.00)	-0.047***	(-4.70)	-0.058***	(-5.99)	-0.013	(-1.34)	-0.001	(-0.17)	-0.005	(-0.53)
EDUC4	0.021	(0.38)	0.065***	(6.07)	0.086***	(8.09)	-0.001	(-0.12)	0.017*	(1.77)	0.032***	(3.12)
EDUC5	0.165***	(3.87)	0.135***	(16.85)	0.163***	(20.24)	0.006	(0.80)	-0.020***	(-2.71)	0.008	(1.08)
STATUS1	-0.298***	(-4.44)	0.021	(1.64)	0.089***	(6.98)	-0.032**	(-2.51)	-0.167***	(-14.53)	0.092***	(7.43)
STATUS2	-0.178**	(-2.14)	0.188***	(11.93)	0.222***	(13.90)	-0.069***	(-4.42)	0.053***	(3.66)	0.181***	(11.30)
STATUS4	0.205***	(3.67)	-0.031***	(-2.96)	-0.021**	(-2.03)	-0.015	(-1.39)	-0.039***	(-4.12)	-0.020**	(-2.03)
STATUS5	0.062	(1.07)	-0.044***	(-4.06)	-0.009	(-0.80)	0.009	(0.79)	-0.010	(-1.05)	-0.017	(-1.62)
PROP2	-0.038	(-0.78)	-0.008	(-0.82)	0.046***	(4.92)	0.053***	(5.60)	0.037***	(4.38)	0.025***	(2.82)
PROP3	-0.132*	(-1.94)	0.005	(0.36)	0.014	(1.08)	0.023*	(1.77)	0.008	(0.69)	-0.005	(-0.38)
DIMENSÃO1	-0.181***	(-4.28)	0.020**	(2.51)	0.004	(0.50)	-0.009	(-1.09)	0.034***	(4.74)	-0.012	(-1.60)
DIMENSÃO2	-0.226***	(-4.70)	0.023**	(2.50)	0.006	(0.62)	-0.026***	(-2.88)	0.046***	(5.49)	-0.030***	(-3.50)
DIMENSÃO3	-0.325***	(-5.75)	0.049***	(4.56)	0.024**	(2.22)	-0.068***	(-6.31)	0.053***	(5.39)	-0.028***	(-2.75)
NACE1	-0.319***	(-3.80)	-0.166***	(-10.13)	-0.121***	(-7.60)	-0.059***	(-3.73)	-0.028*	(-1.92)	-0.022	(-1.46)
NACE3	0.173	(1.41)	0.095***	(4.12)	0.121***	(5.22)	0.081***	(3.42)	0.071***	(3.26)	0.078***	(3.47)
NACE4	-0.326***	(-4.68)	0.030**	(2.27)	0.056***	(4.22)	-0.017	(-1.31)	0.004	(0.35)	0.047***	(3.75)
NACE5	0.356***	(6.26)	0.005	(0.45)	0.003	(0.30)	-0.039***	(-3.65)	-0.013	(-1.38)	-0.036***	(-3.63)
NACE6	-0.105	(-1.24)	-0.044***	(-2.72)	-0.048***	(-3.03)	-0.131***	(-8.16)	0.001	(0.05)	-0.020	(-1.35)
NACE7	0.004	(0.05)	0.010	(0.73)	-0.031**	(-2.29)	-0.061***	(-4.53)	0.002	(0.17)	0.010	(0.82)
NACE8	0.422***	(4.56)	0.186***	(10.96)	0.137***	(8.03)	0.069***	(3.96)	-0.016	(-1.01)	0.017	(1.07)
NACE9	0.377***	(5.34)	0.085***	(6.48)	0.096***	(7.28)	0.022	(1.63)	-0.011	(-0.89)	0.004	(0.35)
NACE10	0.232***	(3.01)	0.068***	(4.61)	0.058***	(3.98)	0.012	(0.81)	-0.023*	(-1.71)	-0.005	(-0.35)
NACE11	-0.072	(-1.14)	-0.015	(-1.24)	0.074***	(6.25)	0.010	(0.86)	0.001	(0.09)	0.109***	(9.49)
ÁUSTRIA	0.935***	(7.48)	0.061**	(2.55)	-0.115***	(-4.82)	0.098***	(4.04)	-0.110***	(-4.96)	0.123***	(5.40)
BÉLGICA	1.009***	(9.10)	0.002	(0.10)	-0.109***	(-5.20)	0.014	(0.65)	-0.157***	(-8.11)	0.073***	(3.67)
CHIPRE	0.457***	(3.81)	0.096***	(4.06)	-0.042*	(-1.77)	0.051**	(2.13)	0.000	(0.00)	0.186***	(7.97)
REPÚBLICA CHECA	0.968***	(7.72)	-0.006	(-0.25)	-0.299***	(-12.72)	-0.020	(-0.86)	-0.236***	(-10.95)	-0.077***	(-3.56)
ALEMANHA	1.423***	(11.65)	0.050**	(2.29)	-0.202***	(-9.39)	-0.032	(-1.47)	-0.243***	(-12.25)	-0.029	(-1.47)
DINAMARCA	0.467***	(4.49)	0.115***	(5.65)	0.020	(0.95)	0.198***	(9.20)	-0.036*	(-1.87)	0.149***	(7.57)
ESTÓNIA	-0.298**	(-2.22)	-0.059**	(-2.29)	-0.233***	(-9.13)	-0.091***	(-3.58)	-0.175***	(-7.48)	-0.076***	(-3.22)
ESPAÑA	0.834***	(7.13)	0.030	(1.37)	-0.084***	(-3.78)	-0.073***	(-3.31)	-0.113***	(-5.53)	-0.007	(-0.36)
FINLÂNDIA	0.469***	(4.73)	0.090***	(4.68)	0.059***	(3.02)	0.055***	(2.79)	-0.078***	(-4.33)	-0.055***	(-3.08)
FRANÇA	1.134***	(9.71)	0.051**	(2.35)	-0.126***	(-5.78)	0.030	(1.37)	-0.112***	(-5.52)	0.067***	(3.25)
GRÉCIA	-0.536***	(-4.84)	-0.027	(-1.28)	-0.135***	(-6.49)	-0.190***	(-9.15)	-0.125***	(-6.52)	-0.024	(-1.25)
HUNGRIA	0.491***	(4.62)	-0.064***	(-3.03)	-0.183***	(-8.79)	-0.140***	(-6.73)	-0.115***	(-5.94)	0.016	(0.80)
IRLANDA	1.239***	(11.10)	0.141***	(6.89)	-0.042**	(-2.03)	0.060***	(2.86)	-0.043**	(-2.22)	0.094***	(4.77)
ITÁLIA	0.523***	(4.60)	-0.026	(-1.19)	-0.113***	(-5.17)	-0.185***	(-8.46)	-0.228***	(-11.32)	-0.011	(-0.52)
LITUÂNIA	0.212*	(1.87)	-0.005	(-0.20)	-0.261***	(-11.84)	-0.111***	(-5.01)	-0.235***	(-11.56)	-0.132***	(-6.49)
LUXEMBURGO	0.850***	(6.29)	0.108***	(4.16)	-0.070***	(-2.70)	0.044*	(1.69)	-0.187***	(-7.87)	0.093***	(3.80)
LETÓNIA	-0.511***	(-4.66)	-0.001	(-0.06)	-0.253***	(-12.20)	-0.161***	(-7.77)	-0.181***	(-9.44)	0.030	(1.53)
HOLANDA	1.233***	(10.95)	0.025	(1.20)	-0.138***	(-6.69)	-0.020	(-0.97)	-0.298***	(-15.69)	0.120***	(6.04)
MALTA	0.218*	(1.74)	0.085***	(3.48)	-0.087***	(-3.54)	-0.036	(-1.47)	0.001	(0.04)	0.157***	(6.60)
POLÓNIA	-0.416***	(-3.54)	0.017	(0.75)	-0.259***	(-11.71)	-0.108***	(-4.87)	-0.180***	(-8.75)	0.098***	(4.60)
PORTUGAL	0.793***	(6.78)	0.130***	(5.79)	-0.008	(-0.37)	-0.057**	(-2.51)	-0.128***	(-6.17)	0.087***	(4.07)
ESLOVÉNIA	-0.402***	(-3.17)	-0.010	(-0.42)	-0.274***	(-11.28)	-0.141***	(-5.87)	-0.160***	(-7.17)	0.093***	(4.06)
ESLOVÁQUIA	0.237**	(2.21)	-0.013	(-0.62)	-0.104***	(-4.96)	-0.081***	(-3.83)	-0.129***	(-6.67)	0.003	(0.16)
REINO UNIDO	1.390***	(11.05)	0.130***	(5.78)	-0.065***	(-2.92)	0.108***	(4.64)	-0.019	(-0.88)	-0.023	(-1.08)
NORUEGA	0.229**	(2.19)	-0.021	(-1.00)	0.048**	(2.29)	0.078***	(3.72)	0.010	(0.51)	0.037*	(1.91)
SUIÇA	0.955***	(9.02)	0.010	(0.50)	-0.023	(-1.12)	0.054***	(2.64)	-0.172***	(-9.21)	0.133***	(6.89)
BULGÁRIA	0.368***	(3.46)	0.031	(1.49)	-0.244***	(-11.72)	-0.117***	(-5.61)	-0.125***	(-6.47)	0.121***	(6.04)
CROÁCIA	0.247**	(2.28)	0.010	(0.45)	-0.155***	(-7.31)	-0.037*	(-1.72)	-0.023	(-1.17)	0.024	(1.21)
ROMÉNIA	0.409***	(3.71)	-0.004	(-0.18)	-0.164***	(-7.67)	-0.090***	(-4.16)	-0.163***	(-8.20)	0.098***	(4.78)
TURQUIA	0.638***	(5.51)	0.016	(0.73)	-0.320***	(-14.27)	-0.189***	(-8.46)	-0.177***	(-8.53)	-0.083***	(-3.96)
UNDER_EDUC	-0.303***	(-6.19)	0.072***	(7.82)	0.129***	(13.79)	-0.032***	(-3.47)	0.002	(0.24)	0.003	(0.36)
OVER_EDUC	-0.184***	(-5.33)	-0.026***	(-3.90)	-0.042***	(-6.48)	-0.012*	(-1.85)	-0.007	(-1.11)	-0.016***	(-2.62)
CONSTANTE	-0.176	(-1.30)	0.364***	(14.11)	0.707***	(27.56)	0.797***	(30.84)	0.921***	(38.71)	0.944***	(39.05)
Nº de Observações	18.630	-	18.630	-	18.630	-	18.630	-	18.630	-	18.630	-
Log likelihood	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: * ** *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Nota: *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

3.2.2. Resultados

Neste ponto serão apresentados os resultados do modelo seleccionado, no sentido de analisar os determinantes da satisfação dos trabalhadores no emprego. Esta análise incide não só ao nível global dos resultados obtidos nas variáveis do modelo, como também ao nível dos impactos que as variáveis explicativas evidenciam sobre cada uma das dimensões, objectivas e subjectivas. Desta forma, pretende-se verificar quais os determinantes da satisfação no emprego possibilitando a criação de medidas que estimulem os níveis motivacionais do capital humano e, consequentemente, aumentem a produtividade.

Características dos Indivíduos

O primeiro grupo de variáveis incluído no modelo está relacionado com as várias características socio-económicas do trabalhador (género, faixa etária, nacionalidade, educação e situação profissional). Os resultados apresentados nas Tabelas 13 e 14 mostram que todas estas variáveis apresentam um impacto significativo na satisfação no emprego.

A Teoria do Capital Humano e as teorias que se debruçam sobre a discriminação entre géneros apresentam conclusões semelhantes sobre a influência do género na satisfação no local de trabalho, defendendo que as mulheres apresentam uma menor satisfação quando comparadas aos homens. As Tabelas objecto de análise vão ao encontro desta conclusão (FEMININO). No caso das mulheres, a diferença que se regista ao nível de satisfação no emprego é maioritariamente explicada através de quatro dimensões, sendo o salário, a autonomia, as perspectivas de carreira e a aprendizagem.

No que diz respeito ao impacto que a idade dos inquiridos possa ter na satisfação dos mesmos perante o trabalho, os resultados demonstram que indivíduos que se situam na faixa etária dos 55 aos 64 anos (IDADE4) revelam uma maior satisfação em relação aos seus trabalhos, maioritariamente ao nível das dimensões condições físicas, intensidade, autonomia,

segurança, saúde, equilíbrio entre a vida profissional e familiar e, ainda, ao nível das recompensas intrínsecas. No que respeita aos grupos etários dos [15-24] e dos [25-39] anos, os resultados não são estatisticamente significativos. Sobre ambos, a tabela em análise evidencia o impacto negativo das dimensões objectivas nucleares, que se contrapõe ao impacto positivo causado pelas dimensões objectivas complementares. É de destacar que ocorre uma particular incidência da dimensão salário nos três grupos etários em questão.

A Tabela em análise permite concluir que a nacionalidade sugere um efeito negativo sobre a satisfação dos respondentes (NACION). Indivíduos migrantes mostram menor satisfação fundamentada pela generalidade das dimensões.

Quanto à educação, os resultados indicam particular significância, mostrando ser um aspecto-chave na determinação da satisfação que um indivíduo possa ou não sentir em relação à sua ocupação. Deste modo, níveis adicionais de educação geram maiores níveis de satisfação. Os inquiridos que não têm educação (EDUC1), Ensino Básico – 1º ciclo (EDUC2) e Ensino Básico – 2º e 3º ciclo (EDUC3) afirmam-se menos satisfeitos com os seus trabalhos, por contraposição aos indivíduos que frequentaram o Ensino Pós-Secundário (EDUC5) e Ensino Superior (EDUC6). Os resultados que dizem respeito aos indivíduos que se inserem nas categorias EDUC 1, 2, 3 e 5, na generalidade, podem ser explicados, sobretudo, pelas dimensões salário, condições físicas, autonomia, perspectivas de carreira e aprendizagem. Inquiridos que tenham frequentado o ensino superior mostram-se mais satisfeitos ao nível das dimensões objectivas nucleares e complementares. Por último, neste grupo é de destacar o impacto negativo exercido pelas relações interpessoais.

Ainda no âmbito das características dos sujeitos inquiridos, foi considerado o impacto da situação profissional sobre a satisfação dos respondentes. Com efeito, os dados são estatisticamente significativos – trabalhadores independentes isolados (STATUS1) e trabalhadores independentes com empregados (STATUS2) revelam-se mais satisfeitos do que trabalhadores assalariados com contracto a termo determinado (STATUS4) e empregados por conta de outrem (STATUS5). No que diz respeito às primeiras duas situações profissionais, as dimensões que maioritariamente contribuem para o aumento dos níveis de satisfação são a autonomia, a segurança, a aprendizagem e as recompensas intrínsecas. No caso dos trabalhadores independentes com empregados (STATUS2), é

também atribuída uma importância particular no caso da dimensão perspectivas de carreira. Relativamente aos dois grupos que se mostram mais insatisfeitos, os três aspectos que exercem maior impacto inserem-se nas dimensões objectivas nucleares – salário, autonomia e segurança.

Por último, relativamente ao impacto que a sobre-educação exerce nos níveis de satisfação no emprego (OVER_EDUC), os valores da tabela em análise revelam que, indivíduos cujas competências estão acima das tarefas que desempenham profissionalmente, registam menores níveis de satisfação. O descontentamento dos sobre-educados é justificado pelo impacto negativo das condições físicas, da intensidade, saúde, perspectivas de carreira, aprendizagem e das recompensas intrínsecas. A sub-educação não regista valores estatisticamente significativos (UNDER_EDUC).

Características das Empresas

O segundo grupo de variáveis incluído no modelo em análise aborda as características das empresas (tipo de sector, dimensão da empresa e sector económico). Nem todas as variáveis apresentam relevância estatística sobre a satisfação no trabalho. Destaca-se o impacto do tipo de sector e do sector económico.

Sobre o tipo de sector no qual se insere a empresa, os resultados apresentados na Tabela 4 evidenciam maior satisfação no sector público (PROP2). Enquanto que no sector privado os menores níveis de satisfação no emprego são fundamentados pela remuneração obtida, no sector público, a dimensão que mais contribui para baixar o contentamento dos trabalhadores é a saúde. Neste último sector, são valorizadas as dimensões subjectivas, assim como a segurança, a intensidade e a aprendizagem.

A variável dimensão da empresa em termos de número de trabalhadores não se revelou significativa, ou seja, não se registam diferenças consideráveis entre os indivíduos que trabalham nos vários sectores. O mesmo não se verifica no sector económico onde actua a empresa. Deste modo, os inquiridos afirmam-se mais satisfeitos nos seguintes sectores:

Electricidade, Gás e Abastecimento de Água (NACE3), Comércio por Grosso e Retalho (NACE5), Actividades Financeiras e de Seguros (NACE8), Actividades Imobiliárias (NACE9), Administração Pública e Defesa (NACE10), e Educação e Saúde (NACE11). Essa maior satisfação no emprego é justificada pelas essencialmente pelas dimensões objectivas nucleares e complementares. É de destacar que o único sector, estatisticamente significativo, onde os respondentes mostram maior insatisfação é o sector da Agricultura e Pescas (NACE1). Para além das dimensões objectivas complementares e subjectivas, as dimensões que exercem maior impacto são o salário e as condições físicas.

Quando comparados com a Suécia, os países que apresentam maiores níveis de satisfação no emprego são os seguintes: Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, França, Irlanda, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido, Noruega e Suíça. O grupo de países que apresenta menor satisfação é constituído por: República Checa, Estónia, Grécia, Hungria, Lituânia, Letónia, Polónia e Eslovénia. Os restantes países participantes do inquérito EWCS que não foram referenciados não apresentam, no modelo em estudo, evidência de significância estatística na satisfação no emprego.

Por fim, no que diz respeito aos países supramencionados que registam maiores níveis de satisfação no local de trabalho, o impacto das dimensões encontra-se disperso; algumas dimensões apresentam mais peso, podendo ser destacada a saúde, salário, segurança, recompensas intrínsecas, equilíbrio entre a vida profissional e familiar, intensidade e perspectivas de carreira. No caso dos países acima referidos que evidenciam menores níveis de satisfação no emprego, é de sublinhar o impacto das dimensões autonomia, aprendizagem, equilíbrio entre a vida profissional e familiar, segurança e relações interpessoais.

4. Conclusão

A presente investigação aborda o *mismatch* de competências dos indivíduos europeus, no sentido de entender se a um dado nível educacional equivale maiores ou menores níveis de satisfação no emprego. Importa identificar os factores determinantes da satisfação que os indivíduos sentem em relação ao seu emprego, tendo em especial atenção a adequação de competências (sub e sobre-educação). O conhecimento destes determinantes visa a criação de directrizes que estimulem os níveis motivacionais do capital humano e, consequentemente, aumentem a produtividade.

Na Europa, nos últimos 30 anos, o nível médio de escolaridade aumentou exponencialmente, despertando preocupações sobre a incidência da sobre-educação no mercado de trabalho e possível impacto ao nível da satisfação no emprego. Com efeito, o conceito de satisfação no emprego não apresenta uma definição universal. A avaliação que os indivíduos fazem dos seus empregos resulta num estado emocional que, caso seja positivo, gera satisfação e, caso seja negativo, conduz à insatisfação. Essa avaliação tem por base as experiências que os sujeitos vivenciam. A maioria dos autores que abordam esta temática apresentam dois eixos essenciais que estarão na base da satisfação dos indivíduos em relação aos seus empregos: (i) aspectos físicos inerentes às características da própria ocupação; (ii) aspectos de foro psicológico do trabalhador, tais como a motivação.

A metodologia da presente investigação, tem por base o *Fourth European Working Conditions Survey*, publicado pela UE, em 2005. O relatório foca várias dimensões das condições de trabalho apuradas em 31 países europeus. Tendo por objectivo a definição dos determinantes da satisfação dos trabalhadores no emprego, é apresentado um modelo e respectivos resultados, recorrendo ao modelo de regressão Tobit censurado superior e inferiormente.

A metodologia empírica usada neste trabalho assenta no índice da qualidade do emprego proposto pelos autores Simões *et al.* (2012), sendo uma abordagem multidimensional e micro-económica que considera um conjunto onze das dimensões mais citadas na literatura,

agrupadas-se em três categorias: dimensões objectivas nucleares, objectivas complementares e, por último, dimensões subjectivas.

Como a variável dependente mede a satisfação da qualidade do emprego dos trabalhadores, as variáveis explicativas para o modelo foram agrupadas em três conjuntos de variáveis: características inerentes aos trabalhadores (e.g., género, faixa etária, nacionalidade, educação, situação profissional e adequação de competências), características associadas às empresas (e.g., tipo de sector, dimensão e sector económico onde a empresa opera) e, por fim, os países nos quais os indivíduos trabalham. Como a variável dependente do modelo é limitada, o OLS pode resultar em estimativas tendenciosas e com parâmetros inconsistentes, pelo que se optou por estimar um modelo de regressão Tobit censurado superior e inferiormente. Adicionalmente foram estimados modelos dimensionais usando uma abordagem similar à do JQi com o intuito de compreender os efeitos das variáveis explicativas nos índices dimensionais do modelo.

Os resultados evidenciam que ao nível das características dos indivíduos, os níveis de satisfação no género feminino são menores, justificados através das dimensões aprendizagem, salário, autonomia e perspectivas de carreira. A educação é de crucial importância na determinação da satisfação que os sujeitos possam sentir em relação aos seus empregos. Conclui-se que a níveis adicionais de educação corresponde uma maior satisfação. Indivíduos que tenham frequentado o ensino superior assumem-se mais satisfeitos ao nível das dimensões objectivas, nucleares e complementares. Porém, inquiridos cujas competências sejam superiores às aquelas exigidas nos seus empregos registam menores níveis de satisfação, explicados pelo impacto negativo das condições físicas, intensidade, saúde, perspectivas de carreira, aprendizagem e das recompensas intrínsecas. No plano das características das empresas, é verificada uma maior satisfação no sector público, sendo valorizadas dimensões subjectivas, tais como a segurança, intensidade e a aprendizagem.

No âmbito da análise estatística, constatou-se que a grande maioria dos países participantes no estudo EWCS apresenta um padrão. Em primeiro lugar, assiste-se a uma maior incidência de casos de inquiridos que classificam o seu nível de educação como sendo adequado ao que lhes é exigido no âmbito da realização das tarefas de foro laboral. Em segundo lugar, regista-se uma maior frequência de indivíduos que consideram apresentar competências

superiores ao que lhes é pedido nos seus empregos (sobre-educação). Por fim, os casos de respondentes que sentem necessitar de mais formação apresentam uma menor incidência (sub-educação).

A análise vertida no âmbito do cruzamento da variável país e adequação de competências poderá ser complementada com a compreensão das assimetrias entre países, no que diz respeito à percepção que os indivíduos têm sobre a adequação das suas competências em âmbito laboral. Deste modo, aos futuros investigadores, propõe-se que a análise incida sobre o caso da Bulgária, Espanha, Holanda ou Suíça, cujas assimetrias se afiguram mais dispare. Deverá ser explorada a possibilidade de os valores apresentados não estarem directamente relacionados com os sistemas educativos e níveis de literacia de cada um dos países supracitados, mas antes com características inerentes às diferenças entre povos, nomeadamente no que diz respeito ao modo como os indivíduos se autoavaliam.

Além dos aspectos supracitados, este trabalho proporciona outros eixos de investigação. Uma futura análise poderia incidir, com maior detalhe, sobre um caso em particular, visando estimar modelos nacionais. Poderá, ainda, ser realizada uma análise dinâmica que considere os vários inquéritos EWCS. Tal permitiria traçar a evolução do impacto dos níveis educacionais enquanto determinante da satisfação no emprego e, desse modo, definir quais as medidas que estimulam os níveis motivacionais do capital humano, aumentando a produtividade.

Bibliografia

Abbad, G., J.E. Borges-Andrade e R.S. Nogueira (2006), Medidas de aprendizagem, em Borges-Andrade, J.E., G. Abbad e L. Mourão (Eds.), *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: Fundamentos para a Gestão de Pessoas*, Porto Alegre: Artmed.

Amick, B.C. e J.N. Lavis (1998), Labor markets and health: a framework and set of applications, *Paper submitted to the Kansas Conference on Health and Its Determinants*, Wichita, Kansas, 20-21.

Amossé, T. e E. Kalugina (2010), *Work Quality Indicators and Job Dynamics: is There a Trade-Off? A Micro-Econometric Analysis on 10 European Countries* (1996, 2000 e 2005).

Anderson, D., M. Binder, e K. Krause (2003), The motherhood wage penalty revisited: experience, heterogeneity, work effort and work-schedule flexibility, *Industrial & Labor Relations Review* 56, 273-294.

Appelbaum, E., T. Bailey, P. Berg e A.L. Kalleberg (2000), *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Archer, M.S. (Ed.) (1982), *The Sociology of Educational Expansion: Take-Off, Growth and Inflation in Educational Systems*. London: Sage Studies in International Sociology.

Arrow, K. (1973a), Higher education as a filter, *Journal of Public Economics* 2, 193-216.

Arrow, K. (1973b), The theory of discrimination, in Ashenfelter, O. e Rees, A. (eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press, 3-33.

Arrow, K. (1997), The benefits of education and the formation of preferences, em Behrman, J.R. e N. Stacy (Eds.), *The Social Benefits of Education*, Ann Arbor: MI University of Michigan Press, 11-16.

Bauer, T. e K. Zimmermann (1999), Occupational mobility of ethnic migrants, *IZA Discussion Paper* 58.

Beck, U. (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.

Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Becker, G. (1962), Investment in human capital: a theoretical analysis, *Journal of Political Economy* 70, 9-49.

Becker, G. (1964), *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.

Becker, G. (1985), Human capital, effort and the sexual division of labor, *Journal of Labor Economics* 3, 33-58.

Bender, A. (1998), The central Government-private sector wage differential, *Journal of Economic Surveys* 12, 177-220.

Benz, M. e B. Frey (2008a), Being independent is a great thing: subjective evaluations of self-employment and hierarchy, *Economica* 75, 362-383.

Blanchflower, D. (2000), Self-employment in OECD countries, *Labour Economics* 7, 471-505.

Blanchflower, D. e A. Oswald (1998), What makes an entrepreneur?, *Journal of Labor Economics* 16, 26-60.

Borges-Andrade, J.E. e M.J. Pantoja (2009), Estratégias de aprendizagem no trabalho em diferentes ocupações profissionais, *Revista Eletrônica, Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*.

Borjas, G. (1995), Assimilation and changes in Cohort quality revisited: what happened to immigrant earnings in the 1980s?, *Journal of Labor Economics* 13, 201-245.

Braverman, H. (1974), Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century, *Monthly Review Press* 56 .

Brayfield, A.H. e H.F. Rothe (1951), An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology* 35, 307-311.

Brief, A.P. e H. Weiss (2002), Organizational behavior: affect in the workplace, *Annual Review of Psychology* 53, 279-307.

Brown, C. e J. Medoff (1989), The employer-size wage effect, *Journal of Political Economy* 97, 1027-1059.

Brown, S. e J. Sessions (2003), Earnings, education, and fixed-term contracts, *Scottish Journal of Political Economy* 50, 492-506.

Brown, A., A. Charlwood, C. Forde e D. Spencer (2007), Job quality and the economics of new labour: a critical appraisal using subjective data, *Cambridge Journal of Economics* 31, 941-971.

Brynin, M. e S. Longhi (2009), Overqualification: major or minor mismatch?, *Economics of Education Review* 28, 114-121.

Büchel, F. (1996), Der hohe anteil an unterwertig beschäftigten bei jüngeren akademikern: karrierezeitpunkt-oder strukturwandel-effekt? *Mitteilungen aus der Arbeitsmarktund Berufsforschung* 29, 279-294.

Büchel, F. (2001), Overqualification – reasons, measurement issues, and typographical affinity to unemployment, em Descy P. e M. Tessaring (Eds.), *Training in Europe: Second Report on Training Research in Europe 2000*, European Centre for the Development of

Vocational Training (CEDEFOP), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2, 453-560.

Budig, M. e P. England (2001), The wage penalty for motherhood, *American Sociological Review* 66, 204-225.

Burchell, B. (1994), The effects of labour market position, job insecurity and unemployment on psychological health, em Gallie, D., C. Marsh e C. Vogler (Eds.), *Social Change and Experience of Unemployment*, Oxford: Oxford University Press.

Burchell, B., D. Day, M. Hudson, D. Lapido, R. Mankelow, J. Nolan, H. Reed, I. Witchert e F. Wilkinson (1999), *Job Insecurity and Work Intensification: Flexibility and the Changing Boundaries of Work*. Joseph Rowntree Foundation.

Burgess, S. (1999), The reallocation of labour: an international comparison using job tenure data. *CEP Discussion Paper* 416.

Burris, B.H. (1983b), *No Room at the Top*. Praeger: New York.

Card, D. (1999), The causal effect of education on earnings, em Ashenfelter, O. e D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* 3, Amsterdam: North-Holland, 1801-1863.

Chevalier, A. (2001), Measuring over-education, *Economica* 70, 509-531.

Clark, A.E. (1997), Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?, *Labour Economics*, OECD, Education, Employment, Labour & Social Affairs.

Clark, A.E. (1998), Measures of job satisfaction: what makes a good job? Evidence from OECD countries, *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, OECD Publishing.

Clark, A.E. (2004), What makes a good job: evidence from OECD countries, *Working Paper 2004/28*, Centre National de la Recherche Scientifique, École de Hautes Études en Sciences Sociales, École Normale Supérieure de Paris.

Clark, A.E. (2005a), What makes a good Job? Evidence from OECD countries, em Bazen, S., C. Lucifora e W. Salverda, (Eds.), *Job Quality and Employer Behaviour*, Palgrave, 11-30.

Clark, A.E. (2005b), Your money or your life: changing job quality in OECD countries, *British Journal of Industrial Relations* 43, 377-400.

Clogg, C.C. (1979), *Measuring Underemployment: Demographic Indicators for the United States*, New York: Academic Press.

Clogg, C.C. e J.W. Shockey (1984), Mismatch between occupation and schooling: a prevalence measure, recent trends and demographic analysis, *Demography* 21, 235-257.

Clogg, C.C. e J.W. Shockey (1985), The effect of changing demographic composition on recent trends in underemployment, *Demography* 21 (2), 395-414.

Clogg, C.C. e T.A. Sullivan (1983), Labor force composition and underemployment trends, 1969-1980, *Social Indicators Research* 12, 117-152.

Clogg, C.C., T.A. Sullivan e J.E. Mutchler (1986), Measuring underemployment and inequality in the workforce, *Social Indicators Research* 18, 375-393.

Collins, R. (1979), *The Credential Society: an Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press.

Custódio, A.J. (2011), *Overeducation: Evidence from Portugal*. Tese de Mestrado em Economia Portuguesa e Integração Internacional, ISCTE.

Dahl, S.A., T. Nesheim e K.M. Olsen (2009), Quality of work - concept and measurement, *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe* 2009 (05), RECOWOE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh.

Davis-Blake, A. e J. Pfeffer (1989), Just a mirage: the search for dispositional effects in organizational research, *Academy Management Journal* 14, 385-400.

DeLeire, T. e H. Levy (2004), Worker sorting and the risk of death on the job, *Journal of Labor Economics* 22, 925-954.

Demoussis, M. e N. Giannakopoulos (2007), Exploring job satisfaction in private and public employment: empirical evidence from Greece, *Labour* 21, 333-359.

Dohmen, T. e A. Falk (2011), Performance pay and multidimensional sorting: productivity, preferences and gender, *American Economic Review* 101, 556-590.

Edin, P. e J. Zetterberg (1992), Inter-industry wage differentials: evidence from Sweden and a comparison with the United States, *American Economic Review* 82, 1341-1349.

Edwards, R. (1979), *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York, NY: BasicBooks.

Fabra, M.E. e C. Camisón (2009), Direct and indirect effects of education on job satisfaction: a structural equation model for the spanish case, *Economics of Education Review* 28, 600-610.

Farber, H. (1997), The changing face of job loss in the United States, 1981-1995, *Microeconomics* 28, 55-142.

Farber, H. (1999), Alternative and part-time employment arrangements as a response to job loss, *Journal of Labor Economics* 17, 142-169.

Frank, R.H. (1978), Why women earn less: the theory and estimation of differential overqualification, *American Economic Review* 68, 360-373.

Freeman, R.B. (1975a.), Overinvestment in college training?, *Journal of Human Resources* 10, 187-309.

Freeman, R.B. (1975b.), Legal “cobwebs”: a recursive model of the market for new lawyers, *Review of Economics and Statistics* 57, 171-179.

Freeman, R.B. (1975c.), Supply and salary adjustments to the changing science manpower market: physics. *American Economic Review* 65, 27-39.

Freeman, R.B. (1976a.), *The Overeducated American*. New York: Academic Press.

Freeman, R.B. (1976b.), A cobweb model of the supply and starting salary of new engineers, *Industrial and Labor Relations Review* 29, 236-248.

Friedberg, R. (2000), You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital, *Journal of Labor Economics* 18, 221-251.

Gallie, D. (1996), The quality of employment: perspectives and problems, em Offer, A. (Ed.), *In the Pursuit of Quality of Life*, New York, NY: Oxford University Press.

García-Serrano, C. (2004), Temporary employment, working conditions and expected exits from firms, *Labour* 18, 293-316.

Gazioglu, S. e A. Tansel (2002), Job satisfaction in Britain: individual and job related factors, *Working Papers in Economics* 03/03. Economic Research Center, Middle East Technical University.

Gerhart, B. (1987), How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design & other personnel programs, *Journal of Applied Psychology* 72, 366-373.

Ghinetti, P. (2007), The public-private job satisfaction differential in Italy, *Labour* 21, 361-388.

Giddens, A. (1997), *Sociology (3rd Edition)*, Cambridge: Polity Press.

Gittleman, M. e E. Wolff (1993), International comparisons of inter-industry wage differentials. *Review of Income and Wealth* 39, 295-312.

Green, F. (2006), *Demanding Work*. Princeton: University Press.

Gregory, R. e J. Borland (1999), Recent developments in public sector labor markets, em Ashenfelter, O. e D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 3C, Amsterdam: North-Holland, 3573-3630.

Groeneveld, S. e J. Hartog (2004), Overeducation, wages and promotions within the firm, *Labour Economics* 11, 701-714.

Groshen, E. (1991), Five reasons why wages vary across employers, *Industrial Relations* 30, 350-381.

Hackman, J.R. e G.R. Oldham (1974), *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects* (Tech. Rep. n.º 4), New Haven, CT: Yale University, Department of Administrative Sciences.

Hammermesh, D.S. (2001), The changing distribution of job satisfaction, *Journal of Human Resources* 36, 1-30.

Handel, M.J. (2005), Trends in perceived job quality, 1989-1988, *Work and Occupations* 32, 66-94.

Hartog, J. (2000), Over-education and earnings: where are we, where should we go?, *Economics of Education Review* 19, 131-147.

Hartog, J. e H. Oosterbeek (1988), Education, allocation and earnings in the Netherlands: overschooling?, *Economics of Education Review* 7, 185-194.

Haugrund, S. (1990), *Qualifikationsreserven in der Industriellen Forschung und Entwicklung. Eine Empirische Untersuchung zur Häufigkeit und zu Ausgewählten Folgen einer Arbeitsplatzbezogenen, Individuellen Berqualifikation*. Stuttgart: Poeschel.

Heath, A. e S.Y. Cheung (1998), Education and occupation in Britain. em Shavit, Y. e W. Müller (Eds.), *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Oxford: Clarendon Press, 71-101.

Herzberg, F., B. Mausner e B.B. Snyderman (1959), *The Motivation to Work*, 2nd edition, New York: Wiley International Edition.

Huselid, M. (1995), The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate job satisfaction, *Academy of Management Journal* 38, 635-672.

Iyigun, M.F. e A.L. Owen (1999), Entrepreneurs, professionals and growth, *Journal of Economic Growth* 4, 213-232.

Jaffe, A.J. e J. Froomkin (1978), Occupational opportunities for college-educated workers, 1950-1975, *Monthly Labor Review* 101, 15-21.

Jencks, C., L. Perman e L., Rainwater (1988), What is a good job? A new measure of labor-market success, *American Journal of Sociology* 93, 1322-1357.

Jencks, C., S. Bartlett, M. Corcoran, J. Crouse, D. Eaglesfield, G. Jackson, K. McClelland, P. Mueser, M. Olneck, J. Schwarz, S. Ward e J. Williams (1979), *Who Gets Ahead. The Determinants of Economic Success in America*, New York: Basic books.

Johnson, G.J. e J.W. Roy (1995), Subjective underemployment and job satisfaction, *International Review of Modern Sociology* 25, 73-84.

Kalist, D. (2008), Does motherhood affect productivity, relative performance, and Earnings?, *Journal of Labor Research* 29, 219-235.

- Kalleberg, A.L. e S. Vaisey (2005), Pathways to a good job: perceived work quality among the machinists in North America, *British Journal of Industrial Relations* 43, 431-454.
- Kettunen, J. (1997), Education and unemployment duration, *Economics of Education Review* 16, 163-170.
- Khan, L.J. e P.C. Morrow (1991), Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction, *Journal of Business Research* 22, 211-218.
- Kiefer, N. (1985), Evidence on the role of education on labor turnover, *Journal of Human Resources* 20, 445-452.
- Kristensen, N. e N. Westergaard-Nielsen (2004), does low job satisfaction lead to job mobility?, *Discussion Paper 1026*, Aarhus School of Business and IZA Bonn
- Lallemand, T., R. Plasman e F. Rycx (2007), The establishment-size wage premium: evidence from european countries, *Empirica* 34, 427-451.
- Levin, I. e J.P. Stocks (1989), Dispositional approach to the job satisfaction: role of negative affectivity, *Journal of Applied Psychology* 74, 752-758.
- Lévy-Garboua, L., C. Montmarquette e V. Simonnet (2005), *Job Satisfaction and Quits*. Paris.
- Lichter, D.T. (1988), Racial differences in underemployment in american cities, *American Journal of Sociology* 93, 771-792.
- Locke, E.A. (1969), What is job satisfaction?, *Organizational Behaviour Human Performance* 4, 252-266.
- Locke, E.A. (1976), The nature and causes of job satisfaction, em Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand-McNally.
- Lofquist, L.H. e R.V. Davis (1969), *Adjustment to Work*, New York: Appleton Century Crofts.
- Madden, J.F. (1981), Why Women Work Closer to Home, *Urban Studies* 18, 181-194.
- Marqueze, E.C. e C.R. Castro Moreno (2005), Satisfação no Trabalho - Uma Breve Revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30, 69-79.
- Martins, M.C.F. (1984), *Satisfação no Trabalho: Elaboração de Instrumento e Variáveis que Afetam a Satisfação*, Tese de Mestrado, Universidade de Brasília - Instituto de Psicologia.
- Martins, M.C.F. (no prelo), Satisfação no trabalho: uma revisão de décadas de estudos, *Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro*.
- Martins, M.C. e G. Santos (2006), Adaptação e validação de construto da escala de satisfação no trabalho, *Psico-USF* 11, n. 2, <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v11n2/v11n2a08.pdf>.

- Marx., K. (1967), *Capital*. vols. 1, 2 e 3. Reprint, New York, NY: International Publishers.
- Mathios, A.D. (1989), Education, variation in earnings, and nonmonetary compensation, *Journal of Human Resources*, 24, 456-468.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mumford, K. e P. Smith (2004), Job tenure in Britain: employee characteristics versus workplace effects, *Economica* 71, 275-297.
- Munasinghe, L., T. Reif e A. Henriques (2008), Gender gap in wage returns to job tenure and experience, *Labour Economics* 15, 1296-1316.
- Niederle, M. e L. Vesterlund (2007), Do women shy away from competition? do men compete too much?, *The Quarterly Journal of Economics* 122, 1067-1101.
- Nguyen, A., J. Taylor e S. Bradley (2003), Job autonomy and job satisfaction: new evidence, *Working Paper 2003/050*, Departament of Economics, Lancaster University Management School.
- OECD (1995), *Employment Outlook, July 1995*. Paris: Organization for Economic Co-Operation and Development.
- OECD (2009), *Education at a Glance 2009*. Paris: Organization for Economic Co-Operation and Development.
- OECD (2009), *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Oi, W. e T. Idson (1999), Firm size and wages, em Ashenfelter, O. e D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* 3, 2165-2214.
- Orpen, C. (1981), Effect of flexible working hours on employee satisfaction and performance: a field experiment, *Journal of Applied Psychology* 66, 113-115.
- Oswald, A.J. (1997), Happiness and economic performance, *Economic Journal* 107, 1815-1831.
- Parent-Thirion, A., E. Fernández Macías, J. Hurley e G. Vermeylen (2006), *Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg*: Publications Office of the European Union.
- Phelps, E. (1972), The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review* 62, 659-661.
- Piore, MJ. (1971), The dual labour market: theory and implications, em Gordon, D.M. (Ed.), *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, Lexington: DC Heath.

Plicht, H., K. Schober e F. Schreyer (1994), zur ausbildungsadäquanz der beschäftigung von hochschulabsolventinnen (und- absolventen). versuch einer quantifizierung anhand der mikrozensen 1985 bis 1991, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung* 27, 177-204.

Praag, V. (1991), Ordinal and cardinal utility, an integration of the two dimensions of the welfare concept, *Journal of Econometrics* 50, 69-89.

Porter, L.W. (1962), Job attitudes in management: its perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level, *Journal of Applied Psychology* 46, 375-384.

Rebitzer, J. (1986), Establishment Size and Job Tenure, *Industrial Relations* 25, 292-302.

Rivera-Batiz, F.L. (1992), Quantitative literacy and the likelihood of employment among young adults in the United States, *Journal of Human Resources* 27, 318-328.

Roethlisberger, F.J. e W.J. Dickenson (1939), *Management and the Worker*. Cambridge, MA: Harward University Press.

Ross, C.E. e M. V. Willigen (1997), Education and the subjective quality of life, *Journal of Health and Social Behaviour* 38, 275-297.

Rosset, R. e F. Nelson (1975), Estimation of the two-limit tobit regression model, *Econometrica* 43, 141-146.

Rubb, S. (2003), Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals?, *Economics of Education Review* 22, 389-394.

Rumberger, R.W. (1980), The economic decline of college graduates: fact or fallacy?, *Journal of Human Resources* 15, 99-122.

Rumberger, R.W. (1981a.), *Overeducation in the U.S. Labor Market*. New York: Praeger.

Rumberger, R.W. (1981b.), The changing skill requirements of jobs in the U.S. economy, *Industrial and Labor Relations Review* 34, 578-590.

Rumberger, R.W. (1981c.), The rising incidence of overeducation in the U.S. labor market, *Economics of Education Review* 1, 293-314.

Rumberger, R.W. (1984), The changing economic benefits of college graduates, *Economics of Education Review* 3, 3-11.

Sewell, W. e R. Hauser (1975), *Education, Occupation and Earnings*. New York: Academic Press.

Smith, A. (1976), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

- Smith, H.L. (1986), Overeducation and underemployment: an agnostic review, *Sociology of Education* 59, 85-99.
- Spence, A.M. (1973), Job Market Signalling, *Quarterly Journal of Economics* 88, 355-379.
- Staw, B.M. (1984), Organizational behavior: a review and reformulation of the field's outcome variables, *Annual Review of Psychology* 35, 627-666.
- Staw, B.M. e J. Ross (1985), Stability in the midst of change: a dispositional approach to job attitudes, *Journal of Applied Psychology* 70, 469-480.
- Staw, B.M., N.E. Bell e J.A. Clausen (1986), The dispositional approach to the job attitudes: a lifetime longitudinal test, *Administrative Science Quarterly* 31, 56-77.
- Tangian, A. (2005), *A Composite Indicator of Working Conditions in the EU-15 for Policy Monitoring and Analytical Purposes*, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Taylor, F.W. (1947), *Scientific Management*, New York: Harper & Row.
- Tobin, J. (1958), Estimation of relationships for limited dependent variables, *Econometrica* 26, 24-36.
- Tsang, M.C. e H.M. Levin (1985), The economics of overeducation, *Economics of Education Review* 4, 3-104.
- Vila, L. (2000), The non-monetary benefits of education, *European Journal of Education* 35, 21-32.
- Vila, L.E. (2000), The non-monetary benefits of education, *European Journal of Education* 35, 21-32.
- Vila, L. e B. García-Mora (2005), Education and the determinants of job satisfaction, *Education Economics Review* 13, 409-425.
- Vroom, V. (1964), *Work and Motivation*. New York: Wiley & Sons, Inc.
- Wernimont, P.F. (1972), A system view of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology* 56, 173-176.
- Wichert, I. (2002), Job insecurity and work intensification: the effects on health and well-being, em Burchell, B., D. Lapidó e F. Wilkinson (Eds.), *Job Insecurity and Work Intensification*, London: Routledge.
- Witte, M. e A.J. Steijn (1998), *Automation, Underemployment and Workers' Satisfaction*, Paper submitted to the Work Employment Society, Cambridge.
- Wofford, J.C. (1971), The motivational bases of job satisfaction, *Personnel Psychology* 24, 501-518.

Wolfe, B.L. e S. Zuvekas (1997), Nonmarket outcomes of schooling, *International Journal of Education Research* 27, 491-502.

Websites de referência

<http://ec.europa.eu>

<http://europa.eu>

<http://www.cnedu.pt>

<http://www.eurofound.europa.eu>

<http://www.iapmei.pt/>

<http://www.ilo.org>

<http://www.ine.pt>

<http://www.oecd-ilibrary.org>

<http://www.oei.es>

<http://www.pordata.pt>

<http://www.portaldaempresa.pt>