

**Área Temática**

**7 – GESTÃO DE PESSOAS**

**SATISFAÇÃO DE PROFISSIONAIS MORADORES DE CIDADES GRANDES E PEQUENAS – HÁ DIFERENÇAS?**

## Resumo

Há um conjunto de fatores internos e externos que influenciam o comportamento humano nas organizações e a sua satisfação, sendo um desafio conseguir proporcionar aos colaboradores um ambiente de realização profissional com oportunidades de crescimento pessoal e bem-estar geral. O presente estudo possui como objetivo identificar a satisfação com o trabalho na visão de profissionais residentes em cidades maiores e menores em diferentes municípios mineiros. Realizou-se uma pesquisa quantitativa e qualitativa. Em um primeiro momento, o instrumento de coleta de dados foi o questionário Escala de Satisfação no Trabalho (SIQUEIRA, 2008), sendo aplicado entre os meses de agosto a dezembro de 2023. Tendo por objetivo definir o público respondente, 67 das 85 respostas coletadas foram de pessoas no mínimo graduadas ou em fase de graduação. Em uma segunda fase, nos meses de janeiro e fevereiro de 2024, foram entrevistadas 10 pessoas de cidades diversas. Existe o pensamento de que exclusivamente as cidades grandes possuem oportunidades de crescimento. Contudo, tanto na etapa qualitativa como na quantitativa, demonstrou-se que a escolha do local de trabalho, especialmente após a pandemia da Covid-19 que possibilitou a disseminação do trabalho remoto nas organizações, é uma questão individual. Em todos os lugares há oportunidades de crescimento e emprego, sendo equivocada a afirmação de que na cidade grande os níveis de satisfação dos colaboradores com seu trabalho sejam maiores em comparação com pessoas que estão em cidades pequenas.

**Palavras-chave:** Cidade grande; Cidade pequena; Motivação; Satisfação.

## Abstract

There are a set of internal and external factors that influence human behavior in organizations and their satisfaction, making it a challenge to provide employees with an environment of professional fulfillment with opportunities for personal growth and general well-being. The present study aims to identify job satisfaction from the perspective of professionals living in larger and smaller cities in different municipalities in Minas Gerais. Quantitative and qualitative research was carried out. Initially, the data collection instrument was the Job Satisfaction Scale questionnaire (SIQUEIRA, 2008), being applied between the months of August and December 2023. Aiming to define the responding public, 67 of the 85 responses collected they were from people who had at least graduated or were in the process of graduating. In a second phase, in January and February 2024, 10 people from different cities were interviewed. There is a thought that only large cities have opportunities for growth. However, both in the qualitative and quantitative stages, it was demonstrated that the choice of workplace, especially after the Covid-19 pandemic that enabled the spread of remote work in organizations, is an individual issue. Everywhere there are opportunities for growth and employment, the statement that in big cities the levels of satisfaction of employees with their work are higher compared to people in small towns is mistaken.

**Keywords:** Big city; Small town; Motivation; Satisfaction.

## 1. Introdução

A satisfação é o prazer obtido ao alcançar algo desejado. No trabalho, ela é definida como a soma dos sentimentos favoráveis dos trabalhadores em relação ao ambiente organizacional. Quanto mais satisfatórios forem esses fatores, maior será o esforço do profissional em proporcionar um serviço de qualidade ao usuário, à família e à sociedade (NUNES et al., 2010). A gestão de pessoas enfrenta o desafio de criar um ambiente que ofereça oportunidades de crescimento pessoal e bem-estar geral, para que os trabalhadores se sintam motivados a atingir seu máximo potencial (SNELL; MORRIS; BOHLANDER, 2021).

Fatores como gênero, idade, escolaridade e local de trabalho são cruciais para a satisfação no trabalho. Em cidades pequenas, há vantagens como menor custo de vida, facilidade de transporte e menor criminalidade, mas também desvantagens como poucas opções de lazer, falta de privacidade e oportunidades de emprego limitadas. Por outro lado, em grandes cidades, há mais acesso a boas oportunidades de emprego. Definir o público-alvo e entender se a satisfação profissional varia conforme o porte da cidade é essencial para determinar o local de trabalho ideal.

Este estudo busca identificar a satisfação no trabalho de profissionais em cidades de diferentes portes em Minas Gerais. Os objetivos específicos incluem:

a) Comparar a satisfação no trabalho em termos de equipe, salário, relação com a chefia, natureza do trabalho e promoções entre residentes de cidades maiores e menores.

b) Analisar a diversidade na satisfação de trabalhadores de cidades maiores e menores considerando a idade do respondente.

c) Avaliar a diferença na satisfação dos profissionais de cidades maiores e menores em relação ao gênero.

d) Investigar se a escolaridade impacta a satisfação no trabalho em diferentes portes de cidades.

e) Verificar se a satisfação dos trabalhadores em relação às chefias varia com idade, gênero e escolaridade.

f) Analisar a satisfação em relação à interação interpessoal e à possibilidade de promoção na carreira.

Este estudo é relevante devido à importância dos municípios menores no contexto brasileiro. Segundo o Censo de 2022 do IBGE, nos últimos 12 anos, 3.168 municípios tiveram crescimento populacional, sendo que 47% deles possuem entre 10 a 50 mil habitantes. Nos anos da pandemia (2020 e 2021) e nos dois anos seguintes (2022 e 2023), o Brasil registrou um movimento migratório de capitais para o interior. Por exemplo, Salvador, capital da Bahia, perdeu cerca de 257.651 habitantes em dez anos, enquanto Abadia de Goiás triplicou sua população no mesmo período. Esse fenômeno de interiorização da população pode indicar novas oportunidades de trabalho em municípios menores e, potencialmente, uma experiência profissional mais satisfatória.

Para alcançar os objetivos propostos, o estudo está dividido em cinco fases. A primeira fase (Introdução) apresenta o problema de pesquisa, os objetivos gerais e específicos, e a justificativa. Na segunda fase (Referencial Teórico), discute-se o contexto teórico relacionado ao fenômeno em análise. A terceira fase (Metodologia) aborda as técnicas utilizadas para coleta e análise de dados. Na quarta seção, os dados coletados são analisados e comparados com a teoria relevante. Finalmente, na quinta seção, são apresentados os resultados e conclusões do estudo, com recomendações para os leitores interessados.

## **2. Fundamentação Teórica**

### **2.1. Motivação, satisfação e o tamanho da cidade**

A motivação é responsável por tudo que serve como estímulo ou como incentivo para que o indivíduo realize suas ações. Robbins e Judge (2020) observam que a motivação está diretamente relacionada com a necessidade, ou seja, quanto maior a necessidade que se tem acerca de algo ou alguém, maior será a tensão e, possivelmente, a motivação para a supressão dessa tensão. Já a satisfação é definida pelos autores como uma atitude do funcionário em relação ao trabalho, qual seja, julgamentos positivos ou negativos que o indivíduo possui sobre aspectos de seu ofício, que o leva a sentir maior ou menor satisfação no exercício de suas tarefas.

Não são incomuns as confusões entre os conceitos de motivação e satisfação no trabalho. Embora compartilhem alguns pontos em comum, a satisfação está mais relacionada à distância entre os desejos do indivíduo e o que ele realmente consegue alcançar. Um dos aspectos motivacionais em uma empresa é a questão dela se importar com a qualidade de vida no trabalho (QVT). Dessa forma, empresas que tratam desse assunto de maneira responsável possuem um diferencial na sua organização, pois seus membros dão mais valor ao seu trabalho, sendo notável a maior motivação na produtividade, redução de fadiga e outros inúmeros benefícios para a empresa (SHIN; KONRAD, 2017). A QVT pode estar diretamente relacionada com a empresa em que está, mas também deve levar em consideração seu cargo, suas tarefas, seu salário e o porte da cidade em que está inserido (TOMAŠ, 2022). A qualidade de vida do trabalhador vai muito além do escritório, estando inserida em um todo, levando-se em consideração se o trabalhador tem ou não momentos de lazer, a segurança do local no qual reside, se consegue se locomover para o trabalho sem muito estresse, dentre outros fatores. Logo, faz-se importante entender sobre o porte das cidades.

Em municípios de menor porte, existem características que podem agradar a muitos. Com uma população mais baixa não há superlotação de pessoas e carros, sendo o fluxo de trânsito ameno, o que pode gerar menos estresse durante o deslocamento casa-trabalho. Além do mais, existe o quesito de segurança, visto que em cidades pequenas a criminalidade tende também a ser menor (BALLAS, 2013).

Para este trabalho, se considera o tamanho da cidade dado de acordo com seu porte populacional (não o seu tamanho geográfico). No Brasil, segundo a Lei 10.257 de 10 de julho de 2001, as cidades podem ser classificadas da seguinte maneira quanto ao seu tamanho populacional: municípios com até 50.000 habitantes são considerados porte pequeno; de 50.001 até 100.00 habitantes, de médio porte; e os com entre 100.001 a 900.000 habitantes são classificados como sendo de grande porte.

Para Porter (2017), as grandes cidades reúnem as melhores oportunidades de trabalho, e conseqüentemente são responsáveis por receberem migrações de trabalhadores mais qualificados. Foi constatado por Barufi, Haddad e Nijkamp (2016) que no Brasil, aproximadamente 85% da população vive em grandes centros urbanos fazendo com que as cidades ocupem cada vez mais espaço na dinâmica global. A autora evidencia que nas grandes cidades existe uma concentração da atividade econômica, fazendo com que isso reduza os custos no transporte, de bens, pessoas e ideias. E que apesar de seu elevado custo de vida, as cidades grandes proporcionam melhores oportunidades de trabalho.

As cidades grandes atraem principalmente profissionais com maior qualificação profissional e esse perfil de trabalhador raramente retorna ao seu local de origem. Alexander et al. (2013) afirmam ser difícil para as cidades pequenas se manterem vivas e saudáveis quando comparadas com cidades grandes. Em muitos casos, elas apresentam modos de vida particulares e características ambientais que diferem de centros urbanos densos. Além do mais, algumas possuem atrativos turísticos gastronômicos, rurais, religiosos e/ou patrimoniais que se tornam uma espécie de “convite” à visita das pessoas da região.

Em contrapartida, estudos evidenciam a satisfação de se trabalhar e morar em pequenas cidades, como um estudo realizado nas cidades de Nova Palma - RS e Silveira Martins - RS por Cuti, Maciel e Naoumova (2020), municípios que respectivamente contêm 6.512 e 2.384 mil habitantes. Observou-se que em Silveira Martins - RS os moradores associaram a satisfação geral com índices como o clima, ordem, conforto, possibilidade de maior socialização com amigos e familiares, sensação de pertencimento, afetividade e facilidade de acesso de um modo geral. Já a satisfação para o grupo respondente de Nova Palma – RS está associada ao acolhimento, também possibilidade de socialização e aspectos da estética natural como a beleza do ambiente e potencial de atratividade associados às edificações.

## **2.2. Pandemia e migrações internas**

Com o início da pandemia, inúmeras famílias decidiram migrar para cidades menores em busca de maior qualidade de vida. Com a intensificação do trabalho remoto, as pessoas livres da necessidade de baterem o ponto nos escritórios, decidiram ir em busca de recantos onde mais importante do que “ganhar dinheiro”, tendo acesso ao que há de melhor no convívio social e poder usufruir de uma existência da mais alta qualidade percebida em termos de relacionamentos.

O migrante atualmente preza por aquilo que ele já encontra em grandes centros como empregos, restaurantes, boas escolas; contudo, agora associados ao verde da paisagem natural e à tranquilidade de ir e vir em segurança. Em busca de melhores condições de vida, as pessoas que antes moravam em grandes metrópoles perceberam que para viver bem era necessário pouco e que o contato com a natureza passou a ser

Características da atividade profissional, tais como ofícios que podem ser desempenhados em home office, oportunizaram que cerca de 25% dos profissionais brasileiros de setores com a possibilidade de trabalho remoto pudessem migrar para cidades de menor porte durante a pandemia, optando pela calma, maior contato com a natureza e ambientes mais seguros. Além disso, o trânsito, a violência e a falta de tempo são fatores que fizeram com que muitas pessoas decidissem permanecer com o home office e residir em municípios menores mesmo após o fim da pandemia (TOZZI, 2021).

Dessa forma, pode-se averiguar que dependendo da área e atuação do indivíduo, isso faz com que ele esteja mais ou menos satisfeito. Assim, é interessante saber se o local de labor também impacta no seu sentimento de estar insatisfeito ou satisfeito em relação ao seu meio de trabalho atual. Portanto, a questão levantada é: o que é melhor, trabalhar em cidade grande ou pequena? De um modo geral, o que vai ser mais vantajoso para cada pessoa?

## **2.3. Efeitos da satisfação e o tipo de ocupação, nível de escolaridade, porte da cidade e gênero no ambiente de trabalho**

A satisfação no trabalho pode ser considerada um elemento que impacta a saúde física e mental, as atitudes, bem como o comportamento profissional e social dos trabalhadores. É importante destacar que esta satisfação repercute na vida pessoal, nas relações familiares e na execução de tarefas laborais, consequentemente afetando diretamente as organizações (PAIVA, 2017).

Wagner e Hollenbeck (2017) mostram que uma maior satisfação no trabalho está diretamente relacionada com o aumento de desempenho do funcionário. Assim, pode-se apontar que a elevação da satisfação proporciona um melhor desempenho individual, amplificando os níveis da organização, fazendo com que os trabalhadores fiquem predispostos a falar bem do seu trabalho e a ajudar colegas nas suas tarefas, culminando por melhor o desempenho de forma geral. Em contrapartida, no ambiente de trabalho algumas condições podem representar sobrecargas no sentido de estresse, gerando insatisfação.

Uma questão a ser analisada é a questão da satisfação estar relacionada com o **nível de escolaridade** do indivíduo. Em uma investigação realizada em um Instituto Federal na cidade de Santarém no Pará no ano de 2018, constatou-se que quanto maior a escolaridade, maior será seu nível de exigência para satisfação. Em contraponto, quanto menor a escolaridade, menor será o nível de exigência do trabalhador para sua satisfação. Em tese, aguarda-se um comprometimento maior daqueles que estão em evidência, em razão de um nível escolar elevado. Contudo, o resultado que se constata é o de que aqueles com menor escolaridade são os que menos possuem comprometimento com a organização (SILVA JUNIOR et al., 2018).

Além disso, é importante analisar a questão do **porte da cidade** onde o trabalhador está inserido. Em estudo realizado por Moreira Junior (2011) nas cidades de Capão Bonito, Buri e Ribeirão Grande, no estado de São Paulo, conhecidas por sua vasta produção agrícola, evidencia-se que o trabalho no campo é sazonal, qual seja, a colheita ocorre em um determinado período no ano e os trabalhadores ficam praticamente desempregados o resto do período, tendo que recorrer a diversas ocupações nesse lapso temporal. Para tanto, desempenham funções nos perímetros urbano e rural, o que faz com que vivam em condições de subemprego, tornando-os cada vez mais desqualificados. Moreira Junior (2011) defende que a migração do campo para a zona urbana não traz diretamente melhorias nas condições de vida do indivíduo, uma vez que os recursos que a cidade detém nem sempre são usufruídos. Desta feita, reside-se na cidade, mas não se participa de seu cotidiano.

Outro quesito que pode ser analisado é a questão do **gênero**. Por exemplo: em estudo de Moreira Junior (2011) foi identificado que as mulheres são a grande maioria em áreas relacionadas à saúde, consequentemente de forma geral elas se mostram mais satisfeitas. Porém, se repetiria o resultado em ambientes majoritariamente masculinos?

Em um estudo realizado em um hospital universitário e desenvolvido por Carrillo-García et al. (2013) foram entrevistados um total de 1.194 profissionais da saúde, dentre médicos, fisioterapeutas, enfermeiros e auxiliares. Em todas as ocupações, a maioria é composta por mulheres. Ao se comparar a questão de gênero, nota-se que há uma tendência na feminização em quase todas as áreas relacionadas à saúde. Entretanto, os homens nessa mesma área manifestam-se um pouco mais satisfeitos em relação à estabilidade no emprego, enquanto as mulheres apresentam níveis mais elevados de satisfação global.

Em outra pesquisa, Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) entrevistaram 172 mulheres com nível de instrução superior completo na cidade do Rio de Janeiro. Neste estudo, os resultados sugeriram que o entendimento de desigualdade de gênero

impacta na satisfação feminina com o seu emprego e, conseqüentemente, com a sua identificação com a organização. Sendo assim, há também um impacto na intenção das mulheres em trocarem de atividade profissional.

Essas variáveis (nível de escolaridade, porte da cidade e gênero) são analisadas neste estudo, buscando se compreender, mais especificamente, quais os impactos dessas relações com a satisfação do colaborador se considerando especificamente o porte da cidade em que desempenha suas atividades laborais.

### 3. Metodologia

Esta pesquisa é de natureza exploratória, buscando entender o fenômeno analisado em sua totalidade. Foi desenvolvida em duas fases: quantitativa e qualitativa.

**a) Fase quantitativa:** Inicialmente, foi realizada uma pesquisa quantitativa utilizando o questionário Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (2008).

O questionário, composto por 23 perguntas, foi validado por dois especialistas em comportamento humano no trabalho e enviado via Google Forms a pessoas com perfil específico: moradores de cidades pequenas, médias ou grandes, com nível superior completo ou cursando, maiores de 18 anos e com disponibilidade para participar da pesquisa. Antes de sua aplicação, o questionário foi testado em uma entrevistada com o perfil desejado para garantir a clareza das perguntas. O pré-teste serviu para validar o conteúdo, mas a resposta foi excluída do conjunto final.

As respostas que não correspondiam ao perfil ou que não foram respondidas corretamente foram descartadas. A confidencialidade dos dados foi garantida, e os participantes foram informados de que poderiam desistir a qualquer momento sem prejuízo. A coleta de dados ocorreu entre agosto e dezembro de 2023, com 85 respostas, das quais 18 foram descartadas. No total, 67 respostas foram analisadas por meio de estatística descritiva.

Após essa coleta, foram realizadas entrevistas qualitativas com profissionais que atendiam aos critérios da pesquisa para aprofundar a compreensão dos dados quantitativos.

**b) Fase qualitativa:** As entrevistas foram realizadas com um grupo selecionado por conveniência, utilizando a técnica "bola de neve", que é eficaz para alcançar grupos de difícil acesso (BOCKORNI E GOMES, 2021). Todos os entrevistados consentiram em ter suas respostas gravadas e utilizadas no estudo, com garantia de sigilo e confidencialidade dos dados. A coleta de dados nesta fase utilizou uma adaptação do questionário de Siqueira (2008), que também foi validado por dois especialistas e testado com um entrevistado-teste. Essa etapa visou ajustar o instrumento e garantir sua validade.

Foram realizadas 10 entrevistas entre janeiro e fevereiro de 2024, finalizando a fase qualitativa da pesquisa.

### 4. Resultados

#### 4.1. Perfil de respondentes

Na primeira fase desta pesquisa foram coletados dados de forma quantitativa, mediante a aplicação de questionário eletrônico. Diante do questionário aplicado, foram coletadas 85 respostas. Destas, 67 foram consideradas válidas, pois foram excluídas respostas vindas de indivíduos que somente possuíam nível fundamental ou nível médio.

Sendo assim, das 67 respostas, obteve-se 67,2% do sexo feminino, totalizando 45 respostas e o restante do sexo masculino, totalizando 21 respostas. Em relação à cidade onde moram, 67,2% dos respondentes (45 no total) são de cidade pequena, 22,4% (15 respondentes) são de cidade grande e 10,4% de cidades médias. O nível de escolaridade, levando em consideração os respondentes de forma geral, demonstra que 37 entrevistados possuem nível superior completo, 13 pessoas cursam uma graduação, 8 pessoas estão cursando uma pós-graduação e 9 pessoas possuem pós-graduação completa.

Das 67 respostas coletadas, apenas 1 foi negativa em relação a se estar trabalhando hoje; e quando questionados se estão trabalhando em sua área de formação, 67,7% responderam positivamente.

Na segunda fase da pesquisa, os dados foram coletados mediante a realização de entrevistas. Foram entrevistadas 10 pessoas de cidades diferentes, tanto cidades grandes quanto pequenas.

A amostra foi composta por 4 pessoas do sexo masculino e 6 do sexo feminino. Todos os respondentes possuem graduação completa e somente 1 não está trabalhando na sua área de formação. Constata-se que os entrevistados possuem diferentes áreas de formação, sendo saúde, engenharia, ciências sociais e agrárias. Em sua maioria, os respondentes possuem de 20 a 30 anos, sendo somente uma de 49 anos. A faixa salarial de todos também é a mesma, sendo de R\$2.005,00 a R\$8,640,00 por mês, os classificando como pertencentes à classe C. O Quadro 1 dá maiores informações sobre o perfil destes entrevistados.

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados

ENTREVIS TADO	GÊNERO	LOCAL DE TRABALHO	IDADE (ANOS)	ÁREA DE FORMAÇÃO	DE TRABALHA NA ÁREA	PORTE DA CIDADE
A	Masculino	Uberlândia-MG	25	Engenharia	Não	Grande
B	Feminino	Serra do Salitre-MG	27	Saúde (Biomedicina)	Sim	Pequena
C	Masculino	Alumínio-SP	25	Engenharia	Sim	Pequena
D	Feminino	Serra do Salitre-MG	30	Saúde (Técnico em Enfermagem)	Sim	Pequena
E	Feminino	Uberlândia-MG	24	Administração	Sim	Grande
F	Feminino	Serra do Salitre-MG	24	Administração	Sim	Pequena
G	Feminino	Patos de Minas-MG	24	Biomedicina	Sim	Grande
H	Masculino	Uberlândia-MG	24	Administração	Sim	Grande
I	Masculino	Serra do Salitre-MG	21	Agronomia	Sim	Pequena
J	Feminino	Serra do Salitre-MG	49	Biomedicina	Sim	Pequena

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

#### 4.2. Tamanho de cidade

Há o pensamento de que exclusivamente as cidades grandes sejam terras de oportunidades de crescimento. Em cidades grandes existem mais oportunidades de



crescimento e mais opções de emprego para quem possui maior qualificação, como apontado por Porter e Gates (2019). Esse dado é corroborado pela Entrevistada E, quando questionada sobre pontos positivos de se morar em Uberlândia (uma cidade grande), a respondente deixa explícito que *“na cidade grande há muitas opções de lazer e mais oportunidades de emprego”*.

Em contrapartida, ao se analisar os dados quantitativos, nota-se que em relação à promoção do indivíduo no seu atual emprego, a cidade pequena possui melhores indicadores, ou seja, enquanto 27 respondentes de cidade pequena já foram promovidos em seus empregos, somente cerca de 4 indivíduos de cidade grande receberam promoção. O mesmo aplica-se quanto à perspectiva de promoção em 2 anos: as respostas relacionadas a cidades pequenas são maiores (55%) que as grandes (40%).

Quando questionados sobre o crescimento profissional no atual emprego, respondentes de cidades menores relatam maiores perspectivas: 27 dos 45 respondentes relatam já terem sido promovidos em seu atual emprego e isso pode também ser reafirmado nas entrevistas, nas quais 4 dos 6 representantes de cidade pequena mostram que também já foram promovidos no atual emprego. Destes dois entrevistados não-promovidos, uma delas só não pode ser promovida pois *“(…) possui o cargo mais alto da empresa já, por ser a responsável técnica”* (Entrevistada J).

Como destacado, há menor número de promovidos residentes em cidades maiores, sendo que 12 dos 15 respondentes relatam não terem sido promovidos no atual emprego. Nas palavras da Entrevistada G *“não fui promovida e não vejo perspectiva disso porque eles não promovem ninguém”*, reforçando que não é apenas na cidade grande que as pessoas possuem maiores oportunidades de carreira, como muitas vezes mencionado. Esse posicionamento pode refletir a falsa sensação de que crescimento profissional e oportunidades só ocorrem em cidades maiores. *“Estou sim satisfeita com o meu emprego atual e com o salário comparado aos meus esforços, mas está nos meus planos me mudar para uma cidade maior, lá teria mais lazer, por exemplo e melhores oportunidades de trabalho”*, assim afirma a Entrevistada D.

Quanto aos respondentes de cidades grandes, 8 dos 15 continuariam onde estão, pois se sentem satisfeitos em relação a cidade em si, além disso, outros 4 se mudariam para uma cidade menor e 3 optariam por uma cidade maior. Como evidenciado pelo Entrevistado A, *“Hoje eu não me mudaria de Uberlândia, pois a cidade me supre bem, mas existem alguns pontos negativos como o deslocamento para o trabalho que é mais complicado por ser uma cidade grande”*.

Levando em consideração a motivação dos indivíduos em continuarem onde estão, quase que unanimemente responderam ser por motivos familiares (Questão n.19). As falas dos entrevistados corroboram o fato: *“(…) por ser próximo a cidade da minha família”* (Entrevistado A), *“(…) ter a família perto”* (Entrevistado B), *“(…) no momento o motivo é a minha família”* (Entrevistado D), *“(…) no momento a família”* (Entrevistado F), *“(…) família e trabalho”* (Entrevistado H), *“(…) família, meu trabalho e namorada”* (Entrevistado I).

### **4.3. Escolaridade**

Quando questionados quanto ao nível de escolaridade, 55,2% (37 pessoas) estão com graduação completa; 19,4% (13 pessoas) cursando uma graduação; 11,9% (8 pessoas) fazem pós-graduação; e 13,4% (9 pessoas) possuem pós-graduação completa. Os demais (18 pessoas) cursaram o ensino médio ou fundamental, sendo então excluídos dos resultados. Em relação às entrevistas realizadas, todos os entrevistados possuem graduação completa.

Sobre a formação em relação ao tamanho das cidades, das 37 pessoas com graduação completa, 27 residem em cidades consideradas pequenas, 2 em cidades médias e 8 em cidades de grande porte. Das 13 pessoas cursando uma graduação, 8 são de cidades pequenas e 5 de cidades grandes. Em relação às pessoas cursando uma pós-graduação, os números ficam da seguinte maneira: 3 residem em cidades pequenas, igualmente para cidades grandes e 2 em cidades médias. Por fim, os entrevistados com pós-graduação completa, 6 estão em cidades pequenas, 2 em médias e 1 em grande.

Em relação à área de formação, os dados encontrados mostram que das 28 pessoas formadas em Ciências Biológicas, 16 são de cidades pequenas. Em relação às Ciências Exatas, 10 das 18 pessoas são de cidades pequenas também. Quando analisadas as Ciências Humanas, somente 5 dos 21 entrevistados são de cidades grandes.

#### **4.4. Motivação**

Para 73% dos respondentes (49 pessoas), a sua maior motivação em permanecer na cidade onde estão é a questão familiar.

Os respondentes relatam não mudar para outros ambientes por estarem próximos à família, ou na mesma cidade ou em cidades próximas, com a oportunidade de visita fácil, como citado pelo Entrevistado A: “*A cidade tem opções de lazer e é próxima da cidade dos meus pais*”, assim também é notável na Entrevistada D que afirma “*No momento a minha família*”. Além da questão familiar, o custo de vida também esteve presente nas respostas, totalizando 28 (41%). Outro aspecto levado em consideração foi a segurança, com um total de 18 respostas (26%). O salário e a oportunidade de crescimento estavam presentes em cerca de 30% (18) das respostas.

O tópico “questão familiar” mostrado em 49 respostas evidencia que 39 delas vêm de pessoas provenientes de cidades pequenas. Já a questão salarial é evidenciada em 10 das 15 respostas também advinda de pessoas de cidades pequenas, ou seja, o salário é considerado um fator positivo.

Além disso, o custo de vida também é muito evidente nas pequenas cidades: 21 das 25 respostas apontam vantagens em se residir em um município com menores custos de vida, além de o fator “segurança” também ser citado por indivíduos dessas cidades (16 de 18 respostas positivas).

Em relação à oportunidade de crescimento e emprego, a cidade grande detém de 5 das 13 respostas. Em relação aos estudos, 2 das 3 pessoas são de cidades grandes. E por fim, o entrevistado que respondeu sobre estabilidade financeira reside em cidade pequena.

#### **4.5 Ambiente de trabalho**

Na maioria das respostas diretas sobre o ambiente de trabalho, como o convívio com os colegas, acesso ao chefe, os dados foram positivos (46 respondentes). Há algumas insatisfações descritas, mas de modo geral estão satisfeitos onde estão trabalhando no momento. Ou seja, as pessoas de cidade pequena, mesmo satisfeitas, tendo uma boa convivência no local de trabalho, por que ainda querem a cidade grande?

Nas respostas dadas pelos respondentes, há indícios de que talvez pelo vislumbre de que a cidade grande possa trazer mais oportunidades de crescimento, há essa percepção dentre os respondentes de cidades menores de que a cidade grande trará maior projeção profissional, ainda que estejam satisfeitos com suas opções profissionais atuais.

Para se compreender melhor este contexto, foram analisados os dados coletados de forma quantitativa e qualitativa, buscando se relacionar as variáveis “tamanho de cidade”, “satisfação com o trabalho”, “gênero”, “relação com colegas” e “relação com a chefia”. Estas análises estão dispostas nos tópicos seguintes.

#### 4.6. Satisfação X Tamanho De Cidade X Idade

Mediante a análise dos dados coletados, constata-se que a maioria dos respondentes residentes em cidades pequenas (39) tem entre 20 e 39 anos. Já os residentes de cidades grandes têm entre 20 e 29 anos (17) (Quadro 2).

Quadro 2 – Faixa etária dos respondentes

Faixa etária	Cidade pequena	Cidade grande
Entre 18 e 19 anos	1	1
Entre 20 e 24 anos	13	10
Entre 25 e 29 anos	16	7
Entre 30 e 39 anos	10	4
Entre 40 e 49 anos	2	0
Acima de 50 anos	3	0
Total	45	22

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Quando questionados se estão satisfeitos com seu crescimento profissional em seu atual local de trabalho pode-se notar que 33 dos 45 respondentes residentes em cidades pequenas se declaram “satisfeitos”, 12 insatisfeitos. Dentre os que se consideram insatisfeitos, 9 têm entre 20 e 29 anos (Vide Quadro 3).

Quadro 3 – Faixa etária e satisfação (cidade pequena)

Faixa etária	Cidade pequena (satisfeitos)	Cidade pequena (insatisfeitos)
Entre 18 e 19 anos	0	1
Entre 20 e 24 anos	8	5
Entre 25 e 29 anos	12	4
Entre 30 e 39 anos	9	1
Entre 40 e 49 anos	1	1
Acima de 50 anos	3	0
Total	33	12

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Nota-se que, quando comparadas “satisfação” e “insatisfação” em relação às pequenas cidades, o número de pessoas satisfeitas na maioria das faixas etárias é maior que as insatisfeitas. Ou seja: pessoas de cidades menores tendem a apresentar maiores índices de satisfação em comparação a cidades maiores.

Por sua vez, os dados dos residentes de cidade grande: dos 22 respondentes, 10 se declaram satisfeitos com seus trabalhos (45%). Destes, 9 tem entre 20 e 29 anos, 5 dos 22 respondentes, declaram-se “insatisfeitos” (Quadro 4).

Quadro 4 – Faixa etária e satisfação (cidade grande)

Faixa etária	Cidade grande (satisfeitos)	Cidade grande (insatisfeitos)
--------------	-----------------------------	-------------------------------

Entre 18 e 19 anos	0	1
Entre 20 e 24 anos	5	2
Entre 25 e 29 anos	4	2
Entre 30 e 39 anos	1	0
Entre 40 e 49 anos	0	0
Acima de 50 anos	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Já na cidade grande, os números também tendem a serem maiores quanto à satisfação. Enquanto pessoas entre 25 e 29 anos de cidade pequena estão 75% satisfeitas (12 de 16 respondentes), da cidade grande estão 66% (4 de 6 respondentes). Mesmo esse número sendo satisfatório, ainda é menor quando comparado. Mas em compensação, quando analisados indivíduos entre 20 e 24 anos, a cidade grande detém os melhores números, sendo 71% satisfeitos enquanto na cidade pequena esse índice é de 61%.

#### 4.7. Satisfação X Tamanho De Cidade X Gênero

45 pessoas (67,2%) consideram-se do sexo feminino, cerca de 21 pessoas (31,3%) do sexo masculino e 1 pessoa não se identifica com nenhum desses. Em relação ao tamanho das cidades, 31 pessoas do sexo feminino responderam ser de cidade pequena, 5 de cidade média e 9 de cidade grande. Já o sexo masculino é observado em 14 respostas das cidades pequenas enquanto 7 são de cidades grandes.

Das 31 mulheres que responderam ser de cidade pequena, 20 delas afirmam estar satisfeitas com seu crescimento profissional no ambiente de trabalho. E em relação ao público masculino, 13 de 14 deles respondem estarem satisfeitos também. Quando levada em consideração a idade das pessoas insatisfeitas, segmenta-se da seguinte maneira: das 11 mulheres insatisfeitas com seu crescimento profissional no ambiente de trabalho, 5 possuem de 20 a 24 anos; 4 de 25 a 29 anos; 1 entre 18 e 19 anos; 1 entre 30 e 39 anos; e 1 entre 40 e 49 anos. Ou seja, constata-se que a maior parte das mulheres que se declaram insatisfeitas são jovens profissionais, com idades entre 20 e 29 anos.

Em comparação à cidade grande, 6 das 9 respostas femininas se diziam satisfeitas. E o público masculino, 4 de 7 afirmam estarem satisfeitos. Em relação ao público feminino, a idade das insatisfeitas verifica-se da seguinte forma: 2 pessoas entre 20 e 24 anos e 1 entre 25 e 29 anos. Já o público masculino fica 1 em cada faixa etária, sendo de 18 a 19 anos, 20 a 24 anos e de 30 a 39 anos.

Por todo o exposto, quando analisados os dados da pesquisa, nos municípios menores, ambos os públicos detêm números satisfatórios, mas o público masculino se sobressai. Em relação às cidades grandes, a porcentagem de satisfeitos entre feminino e masculino é quase igual.

#### 4.8. Satisfação X Tamanho De Cidade X Relação Com Colegas

Quando perguntados sobre a satisfação em relação à confiança com os colegas de trabalho, 34 (75%) pessoas de cidades pequenas responderam positivamente, enquanto esse número na cidade grande é de 12 (80%) pessoas. Como citado pela Entrevistada B (residente em cidade pequena): *“Posso confiar em 90% dos colegas de trabalho, e satisfeita com os amigos dentre eles na mesma medida”*.

Quando questionados em relação à satisfação sobre a quantidade de amigos que têm dentre os colegas de trabalho, 39 pessoas (86%) de cidade pequena se dizem satisfeitas enquanto 80% (12) da cidade grande também responderam positivamente. Assim como pontuado pelo Entrevistado C: *“Estou satisfeito sim, dentro do meu departamento tenho boa convivência, mas em outros departamentos poderia fazer mais amigos também”*.

#### **4.9. Satisfação X Tamanho De Cidade X Chefe**

Quando perguntados sobre a satisfação do acesso entre o entrevistado e o seu chefe, 38 (25 mulheres e 13 homens) das 45 pessoas residentes de cidades pequenas responderam positivamente, as respostas negativas ficaram divididas entre 6 mulheres e 1 homem.

As que responderam negativamente ficaram divididas entre 4 pessoas que possuem entre 20 e 24 anos, 2 entre 25 e 29 anos e uma entre 40 e 49 anos. Além disso, 13 dos 15 entrevistados de cidades grandes também responderam estarem satisfeitos nesse aspecto. Em contraponto, as duas pessoas que se dizem insatisfeitas possuem entre 25 e 29 anos.

Além disso, quando perguntados sobre conseguir acesso imediato quando necessário com o chefe, 41 (28 mulheres e 13 homens) das 45 pessoas de cidades pequenas responderam estarem satisfeitas. No mesmo sentido, as pessoas de cidades grandes também possuem números satisfatórios, onde 14 (9 mulheres e 5 homens) de 15 pessoas se sentem satisfeitas nesse quesito. Assim como observado pela entrevistada E (cidade grande): *“Sim, consigo falar com meu chefe de imediato e todas as dúvidas ele consegue me esclarecer quando preciso”*.

Levando em consideração o gênero dos entrevistados, das 45 pessoas residentes de cidade pequena, 31 são do sexo feminino e 14 masculino. Já em cidade grande, 9 são do sexo feminino e 6 masculino.

Pelo exposto, constata-se que, tanto no relato qualitativo quanto nos dados quantitativos que não há diferenciação, no parâmetro residência em municípios pequenos e grandes, em relação à satisfação com a chefia no trabalho.

### **5. Conclusões**

Segundo o Censo de 2022, 61% da população brasileira reside em cidades e 39% na zona rural. Dos moradores urbanos, 56,95% vivem em grandes cidades, 36,75% em cidades médias e 6,3% em cidades menores. Embora se pense que grandes cidades são sinônimos de oportunidades e crescimento, a pesquisa mostra que o nível de satisfação no emprego é maior em cidades pequenas. Dados desta pesquisa revelam que 55% dos trabalhadores em cidades pequenas foram promovidos, contra 40% nas grandes.

A maioria dos respondentes desta pesquisa (73%) escolhe permanecer onde está por motivos familiares, sem interesse em mudar de cidade. O custo de vida também foi um fator significativo nas respostas. Tanto em cidades grandes quanto pequenas, os entrevistados destacaram o ambiente de trabalho positivo, com fácil acesso aos chefes e satisfação geral com o local de trabalho. A grande cidade supera a pequena no quesito lazer, mas muitos valorizam mais a paz e a segurança das cidades menores.

A pesquisa envolveu 67 respondentes com ensino superior ou em curso, e buscou identificar se o gênero impacta na satisfação e se as pessoas estão mais satisfeitas em cidades grandes ou pequenas. O estudo conclui que a satisfação é

subjetiva e individual, mas, em geral, as pessoas de cidades pequenas relatam maior satisfação no trabalho e na vida em geral, devido a fatores como segurança, facilidade de locomoção e proximidade da família.

Oportunidades de emprego e crescimento existem em todos os lugares, especialmente com o trabalho remoto, que ganhou força durante a pandemia de Covid-19. No entanto, não é correto pensar que essas oportunidades são exclusivas das grandes cidades. A pesquisa foi esclarecedora, mas algumas questões merecem atenção: fora do aspecto profissional, alguns desejam mudar para ter mais opções de lazer, enquanto outros priorizam a segurança e a tranquilidade das cidades pequenas. O custo de vida é importante, mas a proximidade da família é decisiva para muitos.

Além disso, pessoas que trabalham juntas tendem a ter comportamentos semelhantes, o que torna crucial para os gestores entenderem o que motiva o grupo. A satisfação e motivação no trabalho são temas atemporais na administração, e a análise de dados continuará sendo importante à medida que o mundo evolui.

A pesquisa teve limitações, como o número de respondentes e a falta de acesso a dados mais amplos. Estudos futuros deveriam incluir uma amostra maior e analisar mais regiões do país. Na fase qualitativa, seria útil elaborar questões que permitam respostas mais detalhadas para uma compreensão mais profunda.

Conclui-se que a visão de que as grandes cidades oferecem mais satisfação no trabalho é equivocada. Estudos futuros devem ampliar o escopo geográfico, incluindo cidades com diferentes taxas de crescimento, para verificar se os resultados são consistentes. Diferentes configurações municipais podem influenciar a satisfação geral do trabalhador.

## Referências

ALEXANDER, C.; ISHIKAWA, S.; SILVERSTEIN, M.; JACOBSON, M.; FIKSDAHL-KING, I.; ANGEL, S.. **Uma linguagem de padrões**: a pattern language. Porto Alegre: Bookman, 2013

BALLAS, D.. What makes a 'happy city'?. **Cities**, v. 32, p. S39-S50, 2013. Disponível em <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0264275113000504>>. Acesso em 23 jun. 2024.

BARUFI, A. M. B.; HADDAD, E. A.I; NIJKAMP, P.. Should I Stay or Should I Go? Selection on Migration and Learning in Cities in Brazil. **Núcleo de Economia Regional e Urbana da Universidade de São Paulo (NEREUS)**, 2016. Disponível em < <http://www.usp.br/nereus/?txtdiscussao=should-i-stay-or-should-i-go-selection-on-migration-and-learning-in-cities-in-brazil>>. Acesso em 23 jun. 2024.

BOCKORNI, B. R. S.; GOMES, A. F.. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais** da UNIPAR, v. 22, n. 1, 2021. Disponível em < <https://revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/view/8346>>. Acesso em 23 jun. 2024.

CARRILLO-GARCÍA, C.; SOLANO-RUIZ, M. C.; MARTÍNEZ-ROCHE, M. E.; GÓMEZ-GARCIA, C. I.. Influência do gênero e da idade: satisfação no trabalho de profissionais da saúde. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 21, p. 1314-1320, 2013. Disponível em < <https://www.scielo.br/j/rlae/a/85yGSQBhsgmBGRSRMf6kVBt/abstract/?lang=pt>>. Acesso em 23 jun. 2024.

CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; OLIVEIRA, L. B. de; MIRANDA, L. C. de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, São Paulo, v.45, n.1, p.70-83, jan./mar. 2010. Disponível em < <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/44494>>. Acesso em 23 jun. 2024.

CUTI, A. F.; MACIEL, F. B. M.; NAOUMOVA, N.. Satisfação com o ambiente da cidade pequena: aspectos que influenciam a percepção de moradores e visitantes. **Revista Projetar - Projeto e Percepção do Ambiente**, v.5, n.2, p.22–35, 2020. Disponível em <<https://periodicos.ufrn.br/revprojetar/article/view/19876>> Acesso em 23 jun. 2024.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em <<https://censo2022.ibge.gov.br/>>. Acesso em 23 jun. 2024.

MOREIRA JR, O. Cidades pequenas em regiões não-metropolitanas: cidade pequena ou campo grande? In: SIMPÓSIO SOBRE CIDADES MÉDIAS E PEQUENAS DA BAHIA: CONTRADIÇÕES, MUDANÇAS E PERMANÊNCIAS NOS ESPAÇOS URBANOS, 2., 2011, Vitória da Conquista. **Anais [...] Vitória da Conquista: UESB**, 2011. Disponível em <<http://anais.uesb.br/index.php/ascmpa/article/view/3624>>. Acesso em 23 jun. 2024.

NUNES, C. M.; TRONCHIN, D. M. R.; MELLEIRO, M. M.; KURCGANT, P.. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v.12, n.2, p.252-257, 2010. Disponível em <<https://revistas.ufg.br/fen/article/view/7006/6902>>. Acesso em 23 jun. 2024.

PAIVA, L. E. B.; LIMA, T. C. B. de; OLIVEIRA, T. S. de; PITOMBEIRA, S. S. R.. Percepção da influência das políticas e práticas de recursos humanos na satisfação com o trabalho. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 1, p. 55-69, 2017. Disponível em <<https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11291/pdf>>. Acesso em 23 jun. 2024.

PORTER, E.. Why Big Cities Thrive, and Smaller Ones Are Being Left Behind. **International New York Times**, p. NA-NA, 2017. Disponível em <<https://www.nytimes.com/2017/10/10/business/economy/big-cities.html>>. Acesso em 23 jun. 2024.

PORTER, E.; GATES, G.. Why Workers Without College Degrees Are Fleeing Big Cities. **International New York Times**, p. NA-NA, 2019. Disponível em <<https://www.nytimes.com/interactive/2019/05/21/business/economy/migration-big-cities.html>>. Acesso em 23 jun. 2024.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.. **Comportamento organizacional** 18. ed. São Paulo: Pearson, 2020.

SHIN, D.; KONRAD, A. M.. Causality between high-performance work systems and organizational performance. **Journal of Management**, v. 43, n. 4, p. 973-997, 2017. Disponível em <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0149206314544746>>. Acesso em 23 jun. 2024.

SILVA JUNIOR, L. H.; NASCIMENTO, F. R.; SILVA, M. J. B.; ABREU, L. M. de. Quais fatores estão mais relacionados com a Satisfação com o Trabalho e o Comprometimento Organizacional no IFPA – Campus Santarém. **Revista dos Mestrados Profissionais**, v.7, n.1, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/RMP/article/view/239234>>. Acesso em 23 jun. 2024.

SIQUEIRA, M. M. M.. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SNELL, S. A.; MORRIS, S. S.; BOHLANDER, G. W.. **Administração de Recursos Humanos**. 17 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2021.

TOMAŠ, R.. Measurement of the Concentration of Potential Quality of Life in Local Communities. **Social Indicators Research**, v. 163, n. 1, p. 79-109, 2022. Disponível em <<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-022-02895-9>>. Acesso em 23 jun. 2024.

TOZZI, E.. Home office levou 25% dos brasileiros a se mudar para cidades menores. **Você RH**, 31 maio 2021. Disponível em <<https://vocerh.abril.com.br/mercado-vagas/home-office-levou-25-dos-brasileiros-a-se-mudar-para-cidades-menores/>>. Acesso em 23 jun. 2024.

WAGNER, J. III; HOLLENBECK, J.. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2017.