

**ARTIGO ORIGINAL**

**Satisfação dos profissionais atuantes na Atenção Primária em Saúde em um município no Sul de Minas Gerais**

*Satisfaction of professionals working in Primary Health Care in a city of the South of Minas Gerais*

**Marcus Vinicius Alvernaz de Faria<sup>1</sup>, Nicolas Marques Oliveira<sup>1</sup>, Suélen Ribeiro Miranda Pontes Duarte<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Acadêmico do 6º ano da Faculdade de Medicina de Itajubá

<sup>2</sup> Professora Titular da Faculdade de Medicina de Itajubá

**Contato:**

Marcus Vinicius Alvernaz de Faria  
alv.marcus@outlook.com

## **Satisfação dos profissionais atuantes na Atenção Primária em Saúde em um município no Sul de Minas Gerais**

### **RESUMO:**

**Introdução:** A satisfação, compreendida como um estado emocional prazeroso, pode ser influenciada por múltiplos aspectos do trabalho, concepções, pensamentos e características próprias do indivíduo, que implicam diretamente no modo de agir e reagir às diversas situações do cotidiano, sendo importante objeto de estudo na busca pela melhoria do atendimento em saúde. **Objetivos:** avaliar a satisfação dos profissionais quanto as condições e relações de trabalho na Atenção Primária em Saúde e identificar os pontos de consistência e inconsistência na visão dos profissionais, em dois modelos assistenciais, na Estratégia de Saúde da Família (ESF) e na Unidade Básica de Saúde (UBS). **Métodos:** Amostra com 165 profissionais da Atenção Primária de uma cidade do Sul de Minas Gerais, através da aplicação de questionário elaborado pelo Ministério da Saúde<sup>1</sup>. **Resultados:** Pontos de satisfação: dimensionamento da equipe (68,6%), distribuição das tarefas (78,2%), segurança no trabalho (69,7%), higiene e ambiente (75,15%), relacionamento com a chefia imediata (96,9%), realização de atividades de acordo com o contrato (78,8%), existência de reuniões da equipe (86%), existência de local para reclamações (66,6%), o fato de que utilizaria o estabelecimento caso houvesse necessidade (96,3%) e a opinião a respeito do estabelecimento (91,5%). Pontos de insatisfação: acomodações e mobiliário (41,4%), salário (40,6%), medicina do trabalho (54%), estímulo do estabelecimento ao trabalho (28,5%), valorização do trabalho (35,8%), motivação no trabalho (64,9%). **Conclusão:** Globalmente nota-se que o nível de satisfação é maior que de insatisfação, entretanto, há pontos importantes de insatisfação que devem ser abordados pela gestão municipal afim de melhorar a atenção em saúde.

**Palavras-chave:** Satisfação, profissionais, Atenção Primária em Saúde.

## **Satisfaction of professionals working in Primary Health Care in a city of the South of Minas Gerais**

### **Abstract:**

**Introduction:** Satisfaction, understood as a pleasurable emotional state, can be influenced by multiple aspects of the individual's work, conceptions, thoughts and characteristics that directly imply the way of acting and reacting to the different situations of daily life, being an important object of study in the search for better health care. **Objectives:** to evaluate the professionals' satisfaction regarding the conditions and working relationships in Primary Health Care and to identify the points of consistency and inconsistency in the professionals' perspective, in two care models, in the Family Health Strategy (ESF) and in the Basic Unit of Health (UBS).

**Methods:** A sample of 165 Primary Care professionals from a city in the South of Minas Gerais, using a questionnaire prepared by the Ministry of Health<sup>1</sup>. **Results:** Satisfaction points: team dimensioning, task distribution, work safety, hygiene and environment, relationship with the immediate supervisor, activities according to the contract, existence of staff meetings, existence of a place for complaints, fact that the establishment would use if there was a need and opinion about the establishment.

Points of dissatisfaction: accommodation and furniture, salary, work medicine, stimulation of the establishment to work, valorization of work, motivation at work.

**Conclusion:** Overall it is noted that the level of satisfaction is greater than of dissatisfaction, however, there are important points of dissatisfaction that should be addressed by the municipal management in order to improve health care.

**Key words:** Satisfaction, professionals, primary health care.

## INTRODUÇÃO:

A satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo, que varia de pessoa para pessoa, em diferentes circunstâncias e ao longo do tempo para a mesma pessoa. A satisfação com o trabalho sofre influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato.<sup>2</sup> Ela pode afetar a saúde do trabalhador, física e mentalmente, podendo alterar seu comportamento profissional e socialmente.<sup>3</sup>

A avaliação do sistema de trabalho se dá a partir da capacidade de adaptação do trabalho ao homem e do homem ao trabalho. Um dos aspectos que interferem na sua capacidade de adaptação é a satisfação, que segundo Rohmert, refere-se à integração, à autonomia, à motivação, ao envolvimento e à utilização das capacidades físicas e mentais.<sup>4</sup> O comportamento humano no ambiente de ocupação vem sendo amplamente estudado na atualidade, destacando-se a satisfação que tal possui em sua atividade.

Segundo Klijn, desde os anos 30, pesquisadores realizam estudos sobre o tema, posto a relevância deste aspecto no ambiente e na saúde do trabalhador.<sup>5</sup> Os modelos vigentes na atenção primária têm desafios diferentes que originam variadas demandas com conseqüentes implicações na satisfação no trabalho das equipes.

Quando trabalham, os seres humanos não só utilizam seus conhecimentos e habilidades. No processo de interação do trabalho com o indivíduo, o mesmo é mobilizado e transforma-se no processo <sup>6</sup>. Trabalho [...] é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar incluindo o saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar. [...] Trabalhar não é somente produzir, é também transformar a si mesmo [...].<sup>7</sup>

Rebouças, Legay e Abelha lembraram que, historicamente, a área da saúde no Brasil sofre por carência de recursos, principalmente humanos, visto que, nas instituições governamentais ou privadas, a prestação de serviços de saúde tem a necessidade de gerar lucros e explorar a força de trabalho. Porém, alguns fatores, como falta de qualificação dos profissionais, salários baixos, não reposição de pessoal, alta rotatividade de trabalhadores e convivência de funcionários sob regimes autoritários dentro das instituições, acarretam dificuldades de

gerenciamento do sistema de saúde e baixa qualidade de vida no trabalho desses profissionais. <sup>8</sup> Fatores como: a carga de trabalho, o dimensionamento da equipe, a distribuição das tarefas, a segurança, as acomodações, a higiene, a disponibilidade de equipamentos, o salário e o relacionamento com a chefia, além da valorização do trabalho exercido tentam explicar porque os profissionais permanecem em uma organização ou a deixam, mas a satisfação talvez seja um dos fatores mais relevantes em sua correlação com a rotatividade. <sup>9</sup>

O descontentamento pode ser causado por qualquer um dos muitos aspectos que compõe a profissão. A literatura considera que o principal fator que leva um funcionário a deixar uma organização é seu nível de insatisfação com a função que desempenha, apesar de esta ser de difícil mensuração, devido à diversidade de seus aspectos e pelo fato de considerar uma variável de atitudes que refletem como individuo se sente em relação à atividade de forma geral e em seus vários aspectos. A importância da relação entre satisfação no ofício e qualidade do serviço tem motivado estudiosos a avaliar e tentar responder questionamentos que envolvem essa temática.

A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg<sup>10</sup> foi a primeira teoria proposta que relacionava a satisfação com o trabalho e apontava a existência de dois grupos de fatores responsáveis pelo desempenho: os de satisfação, que são motivadores como o próprio encargo, o desempenho, a promoção e o reconhecimento pelo serviço executado; e os fatores higiênicos, como supervisão, relações interpessoais, política da organização e salário que, quando precários, causam insatisfação.

As relações entre os fatores psicossociais no trabalho, satisfação no trabalho e saúde não estão suficientemente claras e necessitam de estudos mais aprofundados.<sup>11</sup>

Assim, o presente estudo tem como objetivo analisar a satisfação dos profissionais quanto as condições e relações de trabalho na Atenção Primária em Saúde e identificar os pontos de consistência e inconsistência na visão dos profissionais, em dois modelos assistenciais, na Estratégia de Saúde da Família (ESF) e na Unidade Básica de Saúde (UBS).

## **METODOLOGIA:**

Foi realizada pesquisa de campo, quantitativa, descritiva, transversal, prospectiva, na qual foi realizado o acompanhamento da rotina de trabalho dos funcionários das Unidades Básicas de Saúde - UBS e Estratégia de Saúde da Família

– ESF, no município de Itajubá-MG , além de análise e aplicação de questionário elaborado pelo Ministério da Saúde<sup>1</sup> que visa avaliar a satisfação dos trabalhadores da atenção primária em relação à sua função, às relações interpessoais e à infraestrutura de seu local de trabalho. Foram investigados todas os estabelecimentos

da Atenção Primária em Saúde do município que foram fornecidos em uma lista pela prefeitura de Itajubá, totalizando 21 unidades.

Para composição da população de estudo foram usados como critérios de inclusão: ser funcionário efetivo ou contratado da unidade; estar trabalhando há mais de 6 meses na unidade de saúde. E os critérios de exclusão foram: funcionários terceirizados, não ser funcionário efetivo ou contratado da unidade, não estar trabalhando há mais de 6 meses.

Participaram da pesquisa 165 profissionais, sendo todos trabalhadores da Atenção Primária em Saúde: 60 Agentes Comunitários de Saúde, 33 Técnicos em Enfermagem, 21 Enfermeiros, 11 Auxiliares Administrativos, 09 Médicos, 05 Dentistas, 03 Serviços Gerais, 02 Farmacêuticos e 01 Aluno do curso de farmácia concursado, além de 20 profissionais que por motivos pessoais preferiram não declarar sua profissão no momento da entrevista.

Para a coleta de dados utilizou-se o questionário elaborado pelo Ministério da Saúde, que foi ofertado à todos os profissionais da atenção primária do município, em visita às unidades, após aplicação do TCLE, buscando: a) informações relativas ao trabalho dos profissionais de saúde; b) identificar a composição da equipe e as relações existentes entre os trabalhadores que a compõem; c) identificar a organização e divisão do trabalho, a correlação entre atividade proposta/prestada; d) avaliar a percepção do trabalhador de seu local de trabalho e; e) quantificar a satisfação dos funcionários acerca dos itens listados. Os questionários foram então coletados e seus dados foram registrados e dispostos em gráficos e tabelas.

Para auxiliar no tratamento e análise dos dados foi utilizado o software de

elaboração de planilhas eletrônicas Microsoft Excel 2016.

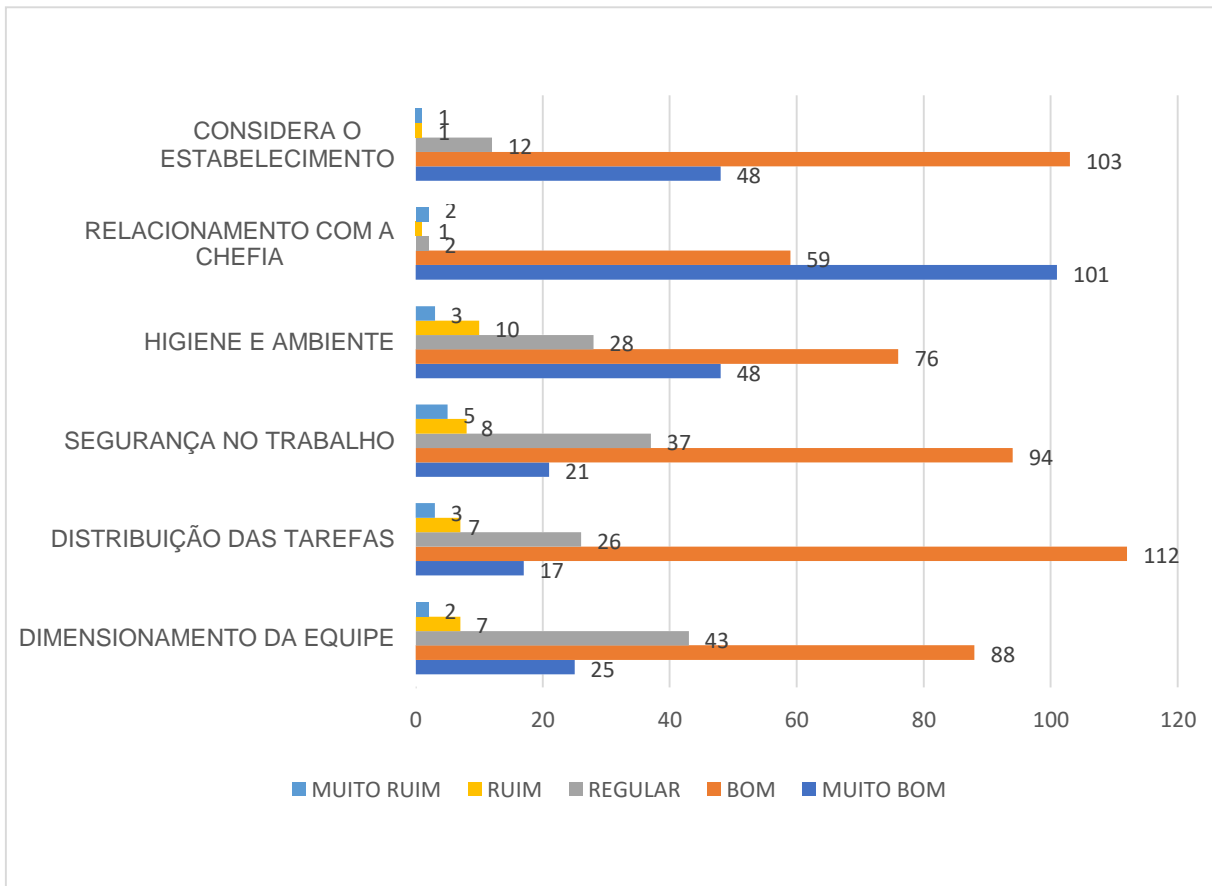
Para o desenvolvimento da pesquisa foram observados os aspectos éticos preconizados pela Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, e o projeto foi submetido e aprovado, sob o número 2.977.658, pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Itajubá.

## **RESULTADOS:**

Os resultados foram obtidos através dos questionários preenchidos pelos 165 profissionais de saúde (UBS e ESF), contendo 17 perguntas que se correlacionam com a satisfação no trabalho, sendo estas organizadas em três categorias: motivo de satisfação no trabalho; motivo de insatisfação no trabalho e pontos de indiferença.

Categoria 1 - Motivos de satisfação no trabalho.

No questionário aplicado constatou-se satisfação em 10 de 17 pontos abordados, sendo estes: dimensionamento da equipe (68,6%), distribuição das tarefas (78,2%), segurança no trabalho (69,7%), higiene e ambiente (75,15%), relacionamento com a chefia imediata (96,9%), realizar atividades de acordo com o contrato (78,8%), existência de reuniões da equipe (86%), existência de local para reclamações (66,6%), o fato de que utilizaria o estabelecimento caso houvesse necessidade (96,3%) e a opinião a respeito do estabelecimento (91,5%).



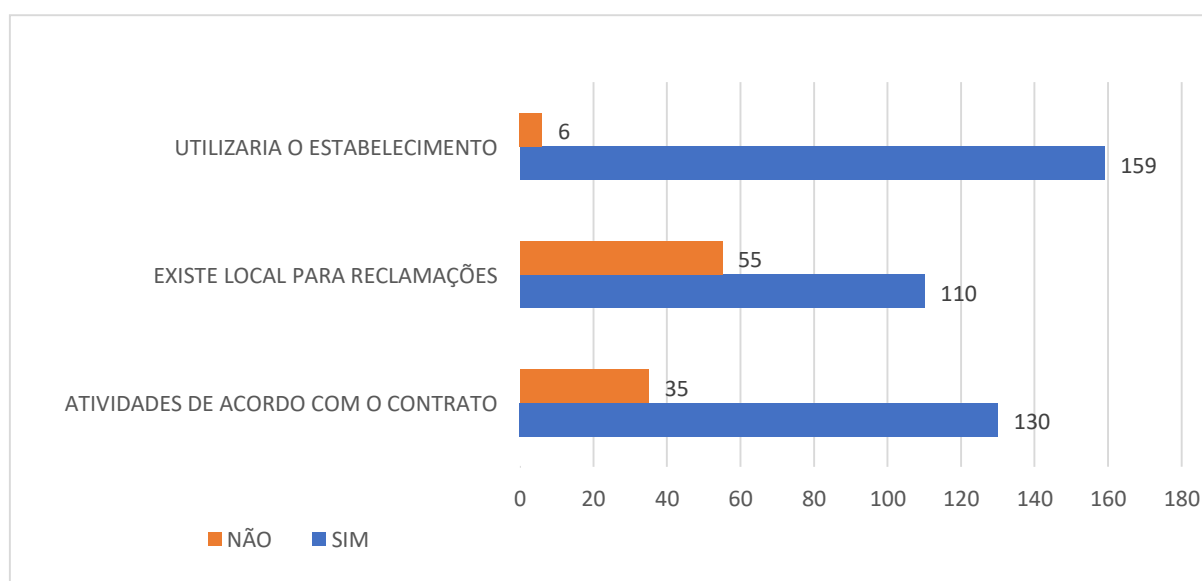


**Figura 01:** Gráfico demonstra principais pontos de satisfação dos trabalhadores abordados na pesquisa.

**Tabela 01:** Pontos de satisfação dos trabalhadores abordados na pesquisa em porcentagem. (N: 165)

Critérios	Muito bom	Bom	Regular	Ruim	Muito ruim
Considera o estabelecimento	48 (29%)	103 (62,4%)	12 (7%)	1 (0,6%)	1 (0,6%)
Relacionamento com a chefia	101 (61,2%)	59 (35,7%)	2 (1%)	1 (0,6%)	2 (1%)
Higiene e ambiente	48 (29%)	76 (46%)	28 (16,9%)	10 (6%)	3 (5%)
Segurança no trabalho	21 (12,7%)	94 (56,9%)	37 (22,4%)	8 (4,8%)	5 (3%)
Distribuição das tarefas	17 (10,3%)	112 (67,8%)	26 (15,7%)	7 (4,2%)	3 (1,8%)
Dimensionamento da equipe	25 (15,1%)	88 (53,3%)	43 (26%)	7 (4,2%)	2 (1%)
Total	260 (26,2%)	532 (53,7%)	148 (14,9%)	34 (3,4%)	16 (1,6%)

FONTE: Autores da pesquisa.



**Figura 02:** Gráfico demonstrado outros pontos considerados satisfatórios pelos sujeitos da pesquisa.

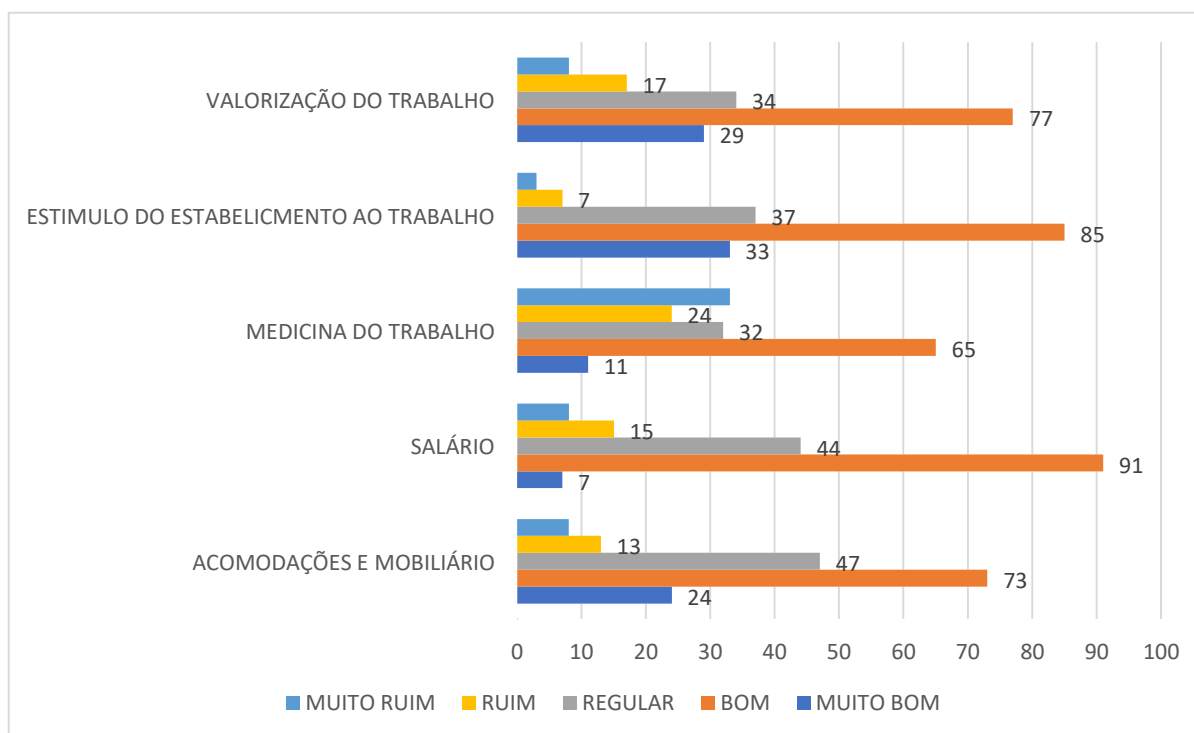
**Tabela 02:** Tabela demonstrando outros pontos considerados satisfatórios pelos sujeitos da pesquisa em porcentagem. (N: 165)

	Sim	Não
Utilizaria o estabelecimento	159 (96,3%)	6 (3,7%)
Existe local para reclamações	110 (66,6%)	55 (33,4%)
Atividades de acordo com contrato	130 (78,2%)	35 (21,8%)
Total	399 (80,6%)	96 (19,4%)

FONTE: Autores da pesquisa.

### Categoria 2: Motivos de insatisfação no trabalho

No questionário aplicado constatou-se insatisfação em 6 de 17 pontos abordados, sendo estes: acomodações e mobiliário (41,%), salário (40,6%), medicina do trabalho (54%), estímulo do estabelecimento ao trabalho (28,5%), valorização do trabalho (35,8%), motivação no trabalho (64,9%), como demonstrado nos gráficos a seguir.

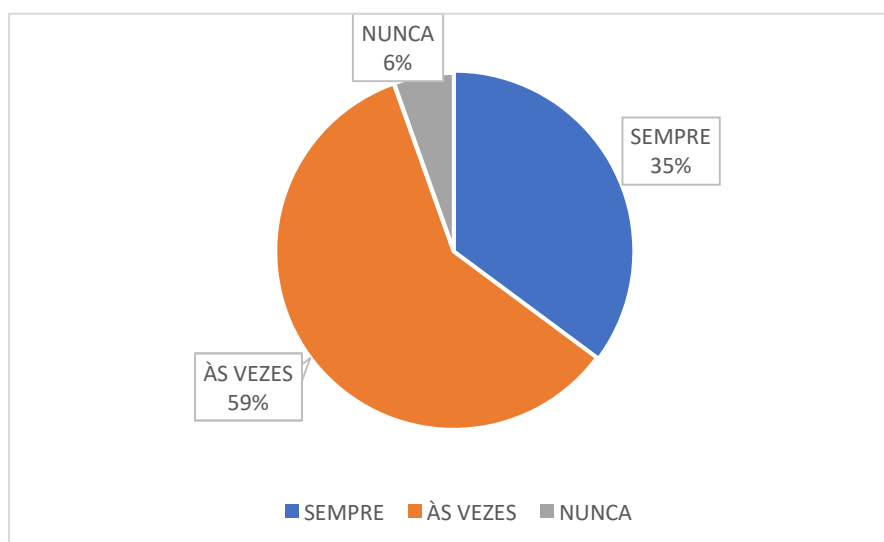


**Figura 03:** Gráfico demonstrando principais pontos apontados como insatisfatórios pelos trabalhadores que participaram da pesquisa.

**Tabela 03:** Tabela demonstrando principais pontos apontados como insatisfatórios pelos trabalhadores que participaram da pesquisa em porcentagem. (N: 165)

	Muito bom	Bom	Regular	Ruim	Muito ruim
Valorização do trabalho	29 (17,5%)	77 (46,6%)	34 (20,6%)	17 (10,3%)	8 (4,8%)
Estimulo do estabelecimento	33 (20%)	85 (51,5%)	37 (22,4%)	7 (4,2%)	3 (1,8%)
Medicina do trabalho	11 (6,6%)	65 (39,3%)	32 (19,3%)	24 (14,5%)	33 (20%)
Salário	7 (4,2%)	91 (55,1%)	44 (26,6%)	15 (9%)	8 (4,8%)
Acomodações e mobiliário	24 (14,5%)	73 (44,2%)	47 (28,4%)	13 (7,8%)	8 (4,8%)

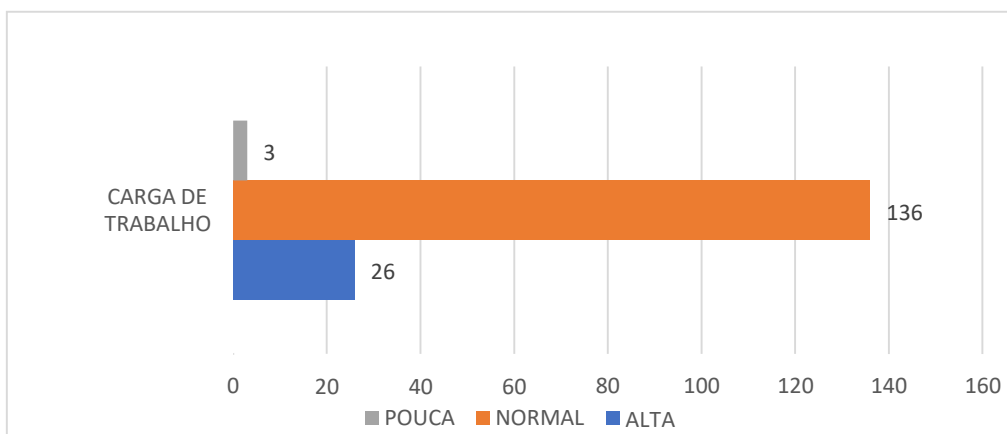
**FONTE:** Autores da pesquisa.



**Figura 04:** Gráfico demonstrando item analisado pela pesquisa que trata sobre a frequência em que o trabalhador se sente motivado para realizar suas atividades.

### Categoria 3: Pontos de indiferença

No questionário aplicado constatou-se neutralidade em 1 de 17 pontos abordados, sendo este a carga de trabalho, como demonstrado no gráfico 05:



**Figura 05:** Gráfico demonstrando ponto considerado como indiferente aos trabalhadores: carga horária de trabalho.

## DISCUSSÃO:

Os resultados da pesquisa mostraram que, na cidade de Itajubá, os profissionais encontram-se satisfeitos com o trabalho na atenção primária. Constatou-se, por exemplo, que: a grande maioria considera a carga de trabalho normal (82,4%) e acredita que a distribuição das tarefas seja adequada (78,2%), além de que a maior parte dos entrevistados acreditam que o dimensionamento da equipe seja bom (68,6%), apesar de uma parcela discordar (31,4%).

A segurança para a realização do trabalho foi apontada como ponto de satisfação pela maior parte dos profissionais (69,7%), mas como a classificação regular, ruim ou muito ruim em sua maioria, pelos agentes comunitários de saúde (31,6%) que, por estarem inseridos na comunidade, encontram barreiras para atuação em pontos como o uso de drogas e a violência doméstica nas famílias, por temer serem considerados delatores para esses problemas.

Quanto às acomodações e mobiliário, o maior nível de insatisfação com foi denotado pelos médicos (44,4%) enfermeiros (60%) e técnicos de enfermagem (42,4%), que necessitam de boas condições de infraestrutura para realização do seu trabalho. A higiene do ambiente, por outro lado, foi apresentada como fator de satisfação pela maior parte dos entrevistados (75,15%).

O salário foi apontado como satisfatório (59,4%) ou regular (26,6%) entre a maioria dos entrevistados. Os índices mais altos de insatisfação com relação ao este

estão relacionados ao nível de escolaridade, sendo mais criticado entre os profissionais com pós graduação (17,1%). Daí pode vir a justificativa para a insatisfação dos servidores com relação ao salário, já que eles recebem o salário relativo ao cargo e não a sua qualificação.<sup>12</sup>

Quanto à medicina do trabalho, apesar de um grande número de respostas positivas (46%), em conversa com os trabalhadores, foi ressaltado que este serviço não é oferecido pela administração, e que, na maioria das vezes, o próprio médico que trabalha na unidade oferece este atendimento aos funcionários da mesma, sendo então este tópico classificado como regular (26,6%) ou insatisfatória (34,7%). Segundo estudo de Rahman & Sem<sup>13</sup>, foi constatada associação significativa entre satisfação no trabalho e saúde mental, pois os resultados indicaram que quem tinha uma maior satisfação no trabalho estava em um estado de saúde mental melhor, isso em comparação aos que tinham uma baixa satisfação no trabalho. Além disso, quem estava com um melhor estado de saúde também tinha maior satisfação no trabalho. Estudos de Caplan et al. e Roman & Trice também apontaram essa associação.<sup>13</sup>

Foi demonstrado também que a satisfação dos funcionários está fortemente ligada à uma boa relação com a chefia (96,9%). Para o empregado estar satisfeito com o trabalho é necessário também que ele esteja satisfeito com seu chefe, seu superior, pois é ele quem exerce a função de líder do grupo. O líder é quem tem a capacidade de influenciar pessoas para alcançar determinada meta ou objetivo. O chefe deve saber conduzir, trazer motivação aos seus subordinados, pois isso pode refletir positiva ou negativamente nos índices da organização.<sup>14,15</sup> Também pela realização da atividade à qual estão designados (78,8%). A satisfação no trabalho muda de acordo com a função executada, mostrando forte relação da satisfação com o exercício de atividade à qual o trabalhador julga prazerosa ou útil. Os empregados podem gostar ou não de suas atribuições, de acordo com a personalidade de cada um.<sup>16</sup>

A não valorização profissional dos que se envolvem com as demandas da população foi apontada como maior ponto de insatisfação entre as questões abordadas (15,2%). Segundo os trabalhadores atendimentos que demandam um tempo maior, como, por exemplo, usuários com depressão ou casos de violência doméstica, não são agregadas na produtividade cobrada pela administração, ficando

assim invisíveis. Nesse sentido, assumir o cuidado de indivíduos e famílias com essas questões é uma sobrecarga no cotidiano dos profissionais, somando-se às suas já importantes responsabilidades.<sup>17</sup>

É evidente a demanda dos profissionais por mudanças também no que diz respeito à gestão, com maior flexibilização de suas agendas e valorização do tempo dedicado às ações de promoção da saúde e ao atendimento das demandas mais complexas.<sup>18</sup> Nesse sentido, mostra-se fundamental considerar, em futuras investigações, também a perspectiva dos gestores do sistema de saúde e dos gerentes das unidades quanto a essas dificuldades, assim como suas propostas para melhorar essa realidade.

Cabe destacar que o trabalho pode implicar sofrimento manifestado como falta de motivação e apatia, e que na ausência de fontes de satisfação no trabalho, assim como nas situações em que a remuneração é o único fator mobilizador para o trabalho, a tendência é conduzir os profissionais ao desgaste e ao adoecimento.<sup>7</sup> Fato observado em outra questão abordada pela pesquisa: a motivação no trabalho. Constatou-se que apenas 35,1% dos entrevistados encontram-se motivados no trabalho, contrastando com 59,4% que relatam as vezes estarem motivados e 5,5% alegando nunca estarem motivados no presente estudo.

Pode ser estabelecida relação com a teoria de satisfação no trabalho de Locke. Este modelo, concebido e desenvolvido por Locke a partir dos anos 1970, tem seu fundamento na concomitância dos “valores” (importância que a pessoa atribui à meta que deseja alcançar) e das “metas” (o objetivo desejado), que são os impulsores que levam indivíduo a agir (desempenho), obtendo resultados (satisfação) que irão servir como feedback (reforço) para a atribuição dos valores<sup>3</sup>. A resposta emocional é um reflexo de um julgamento de valores dual: a discrepância entre o que o indivíduo quer e o que ele percebe como obtendo e a importância do que ele quer (o quanto ele quer)<sup>3</sup>. Portanto, a intensidade da emoção vai depender do local em que os valores implicados na emoção ocupam da hierarquia de valores do indivíduo. A obtenção de valores importantes está associada com alta satisfação, a obtenção de valores sem importância não está associada com satisfação e a presença de características desvalorizadas é associada com insatisfação.<sup>19</sup>

Finalmente, percebe-se satisfação pelo fato de que a grande maioria dos trabalhadores responderam que consideram o estabelecimento bom ou muito bom (91,5%) e que utilizariam o serviço prestado pela unidade à qual pertence (96,3%) demonstrando o forte vínculo existente entre as equipes e o próprio local de trabalho onde, coordenados por uma liderança de grande aceitação – podem exercer suas funções visando a melhoria na qualidade de vida e na assistência à saúde da comunidade à qual estão inseridos, além de demonstrar a própria realização com a função exercida, uma vez que não utilizariam a unidade se julgassem como insuficiente o atendimento prestado à comunidade, independentemente da motivação para tal.

Os resultados mostraram que na amostra obtida predominou a satisfação quanto à maioria dos pontos abordados. No entanto, a partir de alguns aspectos indicados como insatisfatórios, percebe-se a necessidade de mudanças por parte da administração municipal de recursos destinados à saúde, especialmente à ampliação de recursos humanos e materiais, pois esses demonstram-se como indicadores expressivos que contribuem para menor satisfação com o trabalho e alto impacto sobre a saúde do trabalhador. Esses resultados demonstram ainda a carência de assistência à saúde ocupacional e mental do trabalhador que está em contato direto com a comunidade, denotando grave déficit de atenção dos gestores em relação à subjetividade do trabalhador, às suas necessidades e anseios, direcionando, muitas vezes, a sua atenção apenas às metas obtidas pelo estabelecimento.

Cabe ressaltar que, durante a pesquisa, houveram fatores limitantes que dificultaram a construção do estudo. Um dos fatores importantes foi a baixa adesão dos profissionais à pesquisa, pois poucos entregaram os formulários nos dias combinados previamente, o que demandou uma maior quantidade de deslocamentos para visitas aos estabelecimentos, até que fosse atingida a amostra de 165 participantes. Notaram-se, ainda, algumas possíveis causas para esse comportamento: alguns profissionais não entregavam o questionário alegando falta de tempo para terminá-lo ou esquecimento; receio de expor sua opinião sobre as chefias e o local de trabalho, apesar de terem sido orientados sobre inexistência de conflitos de interesse por parte dos pesquisadores.

## **CONCLUSÃO:**

São muitos os aspectos satisfatórios apontados pelos profissionais no presente estudo, porém, após a análise dos dados pode-se condensá-los no relacionamento com a chefia, dimensionamento da equipe, distribuição das tarefas, segurança no trabalho e condições do ambiente, que se traduzem em um alto nível de satisfação global dos trabalhadores com relação ao seu trabalho. Os resultados mostraram que na amostra obtida predominou a satisfação quanto à maioria dos pontos abordados. No entanto, a medicina do trabalho foi apontada como ponto de insatisfação.

Faz-se necessária a aplicação rígida e adequada dos instrumentos de medicina ocupacional e psiquiátrica exigidas pelo Estado à iniciativa privada também aos estabelecimentos prestadores de saúde na atenção básica, tendo em vista que a mesma é a principal ferramenta de promoção e prevenção em saúde do país, tendo impacto em todos os níveis de prestação de serviço em saúde.

Além disso, visando diminuir as diferenças na abordagem dos diferentes trabalhos e assim facilitar a conexão entre os estudos, é imprescindível a criação de ferramenta padronizada e estruturada de maneira a possibilitar sua aplicação nas diferentes localidades, sem no entanto, comprometer a qualidade e profundidade das pesquisas

## **REFERÊNCIAS:**

1. Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. Ministério da Saúde e municípios: juntos pelo acesso integral e de qualidade à saúde. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva – 2. Ed. – Brasília; Ministério da Saúde, 2013.
2. Fraser TM. Human stress, work and job satisfaction: a critical approach. Germany: International Labour Office, 1983.
3. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD, editors. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally; p. 1297- 349, 1976.
4. Rohmert W. & Landau K. A new technique for job analysis. Londres e Nova Iorque: Taylor & Francis, 1983.



5. Klijn TMP. Satisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da Universidade de Concepción. Tese (Doutorado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto e Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, Chile, 1988.
6. Lima L., Pires D.E.P., Forte E.C.N., Medeiros F. Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais de saúde da atenção primária. Chapecó e Florianópolis. *Anna Nery* ;18(1):17-24 ,2014.
7. Dejours C. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, set/dez; 27-34. 2004.
8. REBOUÇAS, D.; LEGAY, L. F.; ABELHA, L. Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. *Rev. Saúde Pública*, São Paulo, v.41, n.2, p. 244-50, 2007.
9. Campos CVA., Malik AM, Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família. *Rev. Administração Pública*, Rio de Janeiro 42(2):347-68, Mar./abr. 2008.
10. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. *The motivation to work*. New York: Wiley 1959.
11. Peterson M, Dunnagan T. Analysis of a worksite health promotion program's impact on job satisfaction. *J Occup Environ Med* ;40:973-9, 1998
12. Azevedo AJD. Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria-Geral de Justiça do Rio Grande do Norte. 82f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia), Departamento de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.
13. Rahman M, Sem, A. K. Effect of job satisfaction on stress, performance and health in self-paced repetitive work. *Int. Arch. Occup. Environ. Health*. v. 59, n. 2, p. 115-121, 1987.
14. Bowditch JL., Buono AF. *Elementos do comportamento organizacional*. São Paulo: Pioreira, 1992.
15. Robbins, SP.; Judge, TA.; Sobral, F. *Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro*. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.
16. Spector PE . *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2003.
17. Lucchese R. et al. Saúde mental no Programa Saúde da Família: caminhos e impasses de uma trajetória necessária. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 9, p. 2033-2042, 2009.
18. Kanno NDP; Bellodi PL e Tess BH. Profissionais da Estratégia Saúde da Família diante de demandas médico-sociais: dificuldades e estratégias de enfrentamento. *Saude soc.[online]*. vol.21, n.4, pp.884-894. ISSN 0104-1290, 2012.

19. Locke EA. Job satisfaction. In M. Gruneberg & T. Wall (Eds), Social psychology and organizational behaviour (pp. 93-117). New York: John Wiley, 1984.