

Fatores Preditivos Da Satisfação Com O Trabalho Na Atenção Primária À Saúde: Uma Revisão De Escopo De Literatura

Aline Maciel Monteiro; Guilherme Martins; Flávio Henrique Rodrigues da Silva; Celmo Celeno Porto; Maria Alves Barbosa

Resumo

A satisfação e a motivação dos profissionais de saúde na Atenção Primária à Saúde são influenciadas por fatores relacionados ao senso de realização pessoal e profissional. Este estudo teve como objetivo mapear as evidências disponíveis sobre satisfação e motivação no trabalho desses profissionais. Foi realizada uma revisão de escopo entre setembro de 2023 e fevereiro de 2024, seguindo protocolo registrado na plataforma OSF. As buscas foram conduzidas nas bases de dados PubMed, Scopus, Web of Science, Embase, Biblioteca Virtual de Saúde e SciELO, utilizando termos DeCS, MeSH, Emtree, operadores booleanos e truncamento. Foram incluídos 27 artigos originais publicados entre 2013 e 2023, que identificaram 26 fatores preditivos de satisfação profissional, agrupados em quatro categorias: financeiros e estruturais, relacionais e organizacionais, psicológicos e emocionais, e individuais e profissionais. Conclui-se que os trabalhadores da Atenção Primária à Saúde apresentam maior satisfação quando dispõem de boas condições de trabalho, remuneração compatível, plano de carreira com crescimento gradual e reconhecimento profissional.

Palavras-Chave: Satisfação no trabalho. Saúde do trabalhador. Qualidade de vida no trabalho. Atenção primária à saúde.

Date of Submission: 01-04-2025

Date of Acceptance: 11-04-2025

I. Introdução

A satisfação no trabalho na área da saúde é um indicador complexo que abrange a percepção subjetiva dos profissionais em relação às suas atividades laborais. Em um contexto tão desafiador como o da saúde, fatores como reconhecimento profissional, ambiente de trabalho seguro, oportunidades de crescimento e o significado intrínseco do trabalho desempenham papéis fundamentais na determinação do grau de satisfação dos profissionais de saúde¹.

A Atenção Primária à Saúde, como porta de entrada para o sistema de saúde, demanda uma abordagem holística e integrada. Profissionais nesse contexto desempenham um importante papel na promoção da saúde, prevenção de doenças e no manejo de condições crônicas e prevenção de agravos. A satisfação e motivação desses profissionais são fatores determinantes para a eficácia de suas práticas, uma vez que influenciam diretamente a qualidade do atendimento prestado aos usuários².

Entender como as condições de trabalho afetam a motivação e satisfação pode proporcionar informações necessárias para intervenções que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis. A forma, como os profissionais de saúde percebem e experimentam seu ambiente de trabalho pode repercutir significativamente na qualidade e na eficácia dos cuidados oferecidos aos usuários da Atenção Primária à Saúde (APS)³.

A Satisfação e Motivação Profissional, podem estar diretamente associadas ao grau de realização pessoal e profissional dos indivíduos que compõem a equipe de saúde na APS. Profissionais que se sentem valorizados, capacitados e conectados com seu propósito profissional são mais propensos a dedicar esforços extras para atender às necessidades e altas demandas dos pacientes⁴.

A relação interpessoal, a empatia e a comunicação eficaz, componentes essenciais no contexto da Atenção Primária, são beneficiadas quando os profissionais experimentam altos níveis de satisfação e motivação em seus papéis⁵.

Além disso, a qualidade dos cuidados prestados na APS está intimamente ligada à continuidade do atendimento e à eficiência na gestão de casos. Profissionais satisfeitos e motivados são mais propensos a permanecerem no mesmo ambiente de trabalho, promovendo a estabilidade nas equipes. Isso, por sua vez, contribui para a construção de relações duradouras com os usuários, permitindo um acompanhamento mais consistente e abrangente ao longo do tempo⁶.

Considerando esses aspectos, torna-se imprescindível avaliar o nível de satisfação dos profissionais

que atuam na Atenção Primária à Saúde (APS). Para tal, o objetivo deste estudo foi mapear fatores do processo de trabalho na atenção primária relacionados com a satisfação com o trabalho.

II. Desenvolvimento

Desenho metodológico

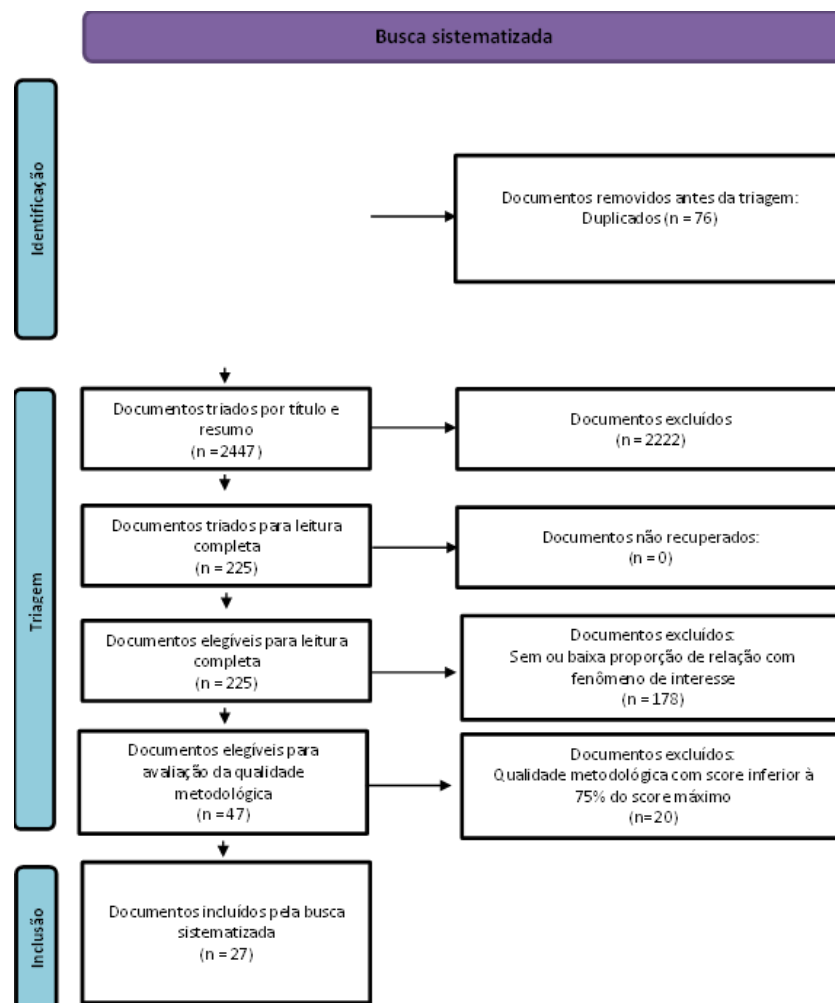
Trata-se de uma revisão de escopo realizada com base nas diretrizes do JBI Manual for Evidence Synthesis (versão 2020), adotando os itens de relatório do PRISMA-ScR para garantir rigor metodológico e transparência. O protocolo da revisão foi registrado na plataforma Open Science Framework (<https://osf.io/9hf4j>), assegurando um processo sistemático e reproduzível.

O estudo foi guiado por uma questão de pesquisa elaborada com base na estrutura mnemônica PCC (População, Conceito, Contexto): Quais os elementos geradores de satisfação profissional entre os trabalhadores da saúde que atuam na Atenção Primária à Saúde? Essa formulação possibilitou um mapeamento detalhado dos fatores que influenciam a satisfação no trabalho nesse contexto.

A busca de estudos relevantes foi conduzida em bases de dados científicas reconhecidas, como PubMed, Scopus, Web of Science, Embase, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e SCiELO, entre novembro e dezembro de 2023. Dois pesquisadores independentes realizaram buscas utilizando termos padronizados extraídos de vocabulários controlados, como DeCS, MeSH e Emtree, incluindo as palavras-chave “working conditions”, “health personnel”, “job satisfaction”, “primary health care” e “national health strategies”. Adicionalmente, uma busca manual foi realizada no Google Acadêmico, resultando na inclusão de três artigos complementares.

Os critérios de elegibilidade foram pré-definidos para incluir estudos que abordassem profissionais de saúde de qualquer idade e categoria, com foco nos fatores associados à satisfação no trabalho no contexto da Atenção Primária à Saúde. Foram considerados artigos publicados nos últimos dez anos, disponíveis em inglês, português e espanhol, e com texto completo. Para assegurar a qualidade metodológica dos estudos incluídos, foram utilizadas ferramentas específicas de avaliação, como STROBE para estudos observacionais, MMAT para métodos mistos e COREQ para pesquisas qualitativas. Apenas estudos com pontuação igual ou superior a 75% foram considerados elegíveis, com a validação final sendo realizada por um terceiro pesquisador para resolver eventuais discordâncias (Figura 1).

Figura 1 - Fluxograma de definição da amostra



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024. Com base em: Tricco, Lillie ⁷.

Os dados dos estudos incluídos foram organizados e analisados com base em informações detalhadas, como título, autores, ano de publicação, local do estudo, objetivos, população, desenho metodológico, variáveis de interesse, principais conclusões e limitações. O processo de seleção foi minucioso: os 2.523 registros identificados inicialmente foram organizados em planilhas no Excel 2023, onde duplicatas foram eliminadas. Em seguida, os títulos e resumos foram triados com base nos critérios de inclusão, e a análise completa do texto foi realizada para determinar a elegibilidade final. Todos os motivos de exclusão foram documentados.

Os resultados da revisão foram sintetizados em três domínios principais: contextos e desenhos dos estudos, variáveis relacionadas à satisfação profissional e desfechos associados à satisfação ou insatisfação dos trabalhadores na Atenção Primária à Saúde. A revisão de escopo permitiu identificar os principais fatores preditivos de satisfação no trabalho nesse nível de atenção, evidenciando lacunas na literatura e fornecendo subsídios valiosos para futuras intervenções e estratégias que promovam melhores condições de trabalho, maior satisfação profissional e, conseqüentemente, uma assistência de saúde mais eficaz e resolutiva.

III. Resultados

A análise de 27 estudos permitiu mapear 26 fatores preditivos associados à satisfação, evidenciando uma diversidade de elementos influentes (Quadro 1). Esses fatores foram agrupados em quatro categorias principais: financeiros e estruturais, relacionais e organizacionais, psicológicos e emocionais, e individuais e profissionais.

Os aspectos financeiros e estruturais foram os mais frequentemente relatados, com destaque para a renda ou salário, presente em 44,0% (n= 12) dos estudos analisados⁸⁻¹⁸. Gratificações e progressão de carreira foram citadas em 18,5% (n= 5) dos estudos^{10, 11, 13, 14, 17}, enquanto condições de trabalho inadequadas e infraestrutura insuficiente apareceram em 18,5% (n= 5)^{9, 10, 16, 18, 19} dos estudos. Esses fatores revelam que profissionais com remuneração justa e acesso a recursos adequados apresentam maior satisfação, enquanto a ausência desses elementos contribui significativamente para a desmotivação. A precariedade estrutural em contextos de baixa renda, especialmente em países em desenvolvimento, reforça a necessidade de políticas

públicas voltadas à equidade e melhoria dos ambientes de trabalho.

No âmbito das relações interpessoais e organizacionais, reconhecimento profissional foi identificado como preditor de satisfação em 18,5% (n= 5) dos estudos^{9, 11, 18, 20, 21}, enquanto suporte organizacional foi destacado em 11,1% (n= 3)²⁰⁻²². Relações interpessoais positivas e comunicação eficaz apareceu refletindo a importância de um ambiente colaborativo que valorize os trabalhadores²³. Por outro lado, a ausência desses elementos, bem como uma liderança ineficaz, foram associados à insatisfação²¹. Tais achados reforçam a necessidade de intervenções que fortaleçam a cultura organizacional e promovam uma maior integração entre as equipes.

Os aspectos psicológicos e emocionais emergiram como fatores críticos, com burnout^{6, 12, 24, 25} e estresse relacionado ao trabalho^{9, 24}. Esses resultados destacam o impacto negativo do desgaste emocional e da pressão constante sobre a satisfação. Em contrapartida, fatores positivos como orgulho no trabalho e autoeficácia indicaram que ações voltadas ao bem-estar mental dos trabalhadores podem ter efeitos significativos na satisfação¹⁵.

Por fim, os fatores individuais e profissionais também tiveram destaque, sendo a autonomia no trabalho mencionada em 11,1% (= 3) dos estudos^{8, 14, 25} e o tempo de experiência em 7,4% (n= 2)^{1, 26}. Além disso, a liberdade de expressão e as oportunidades de desenvolvimento profissional, citadas em 3,7% (n= 1)²⁵, demonstraram uma correlação positiva com a satisfação. Esses achados sugerem que profissionais com maior controle sobre suas atividades e com possibilidades claras de crescimento na carreira apresentam maior engajamento e satisfação.

Embora os resultados dos estudos revelem fatores importantes associados à satisfação no trabalho, é necessário considerar as limitações metodológicas. A maioria dos estudos utilizou um desenho transversal (70,4%; n= 19), restringindo a inferência de causalidade^{1, 6, 8-10, 12, 13, 17, 19, 20, 22, 23, 25, 27-31}. Além disso, as populações investigadas variam amplamente, incluindo médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde, dificultando a generalização dos achados. Outro ponto relevante é o viés cultural, já que os contextos socioeconômicos e culturais influenciam diretamente a percepção de satisfação. Finalmente, o viés de publicação pode ter favorecido a inclusão de estudos com resultados significativos, deixando lacunas na literatura.

Em síntese, a satisfação no trabalho na atenção primária é um fenômeno multifatorial, influenciado por elementos financeiros, estruturais, relacionais, emocionais e individuais. Fatores como salário, suporte organizacional, burnout e autonomia se destacaram como preditores-chave. Apesar das limitações identificadas, os achados sugerem que intervenções estratégicas, incluindo melhorias salariais, fortalecimento das relações interpessoais e promoção do bem-estar mental, podem promover ambientes de trabalho mais satisfatórios. Políticas públicas consistentes são, portanto, essenciais para fortalecer a atenção primária e assegurar a qualidade de vida dos profissionais de saúde.

Quadro 1 – Distribuição de fatores do processo de trabalho na atenção primária relacionados com a satisfação com o trabalho
(continua)

Autor (ano), local	População e Amostra	Método	Fatores preditores da satisfação no trabalho	Avaliação de impacto do preditor da satisfação
Aung ZY, et al. (2023) ⁸ , Myanmar	N= 257 médicos clínicos gerais	Estudo transversal	Autonomia no método de trabalho; renda ou salário	Liberdade no método de trabalho aumentou satisfação; baixa renda reduziu satisfação (p < 0.001)
Bonsaksen, T, et al. (2023) ¹ , Noruega	N= 617 terapeuta ocupacional	Estudo transversal	Maior tempo de experiência; influência nos objetivos de trabalho	Anos de experiência (β = 0.16, p = 0.02), influência percebida nos objetivos (β = 0.31, p < 0.001).
Azmi MI, et al. (2022) ⁹ , Malásia	N= 314 profissional de saúde	Estudo transversal	Infraestrutura adequada; maior renda ou salário; estresse no trabalho	60.8% insatisfeitos com o salário; 78.2% satisfeitos com tratamento respeitoso de colegas
Kamberi H, et al. (2022) ¹⁰ , Kosovo	N= 500 profissional de saúde	Estudo transversal	Condições de trabalho; receber gratificações	35.7% insatisfeitos; fatores principais: condições operacionais (61.8%), gratificações (55.4%)
Liu L, et al., (2022) ³⁶ , Estados Unidos	N=854 profissional de saúde	Análise qualitativa comparativa (QCA)	Maior tempo de experiência	Anos de experiência no trabalho (OR=1,03, p<0,05)
Naum, A, et al.	N= 102 profissional	Estudo transversal	Dinâmica de equipe forte	Cultura de segurança (0,93 consistência, 0,93 cobertura); dinâmica de equipe

(2022) ²⁹ , Albânia	de saúde			
Şahin S, et al. (2022) ³⁰ , Europa	N= 278 médico de família	Estudo transversal	Forte sistema de coordenação	Satisfação mais alta em países com forte coordenação de cuidados (p<0,001)
Silva FL, et al. (2022) ¹¹ , Brasil	N= 70 profissional de saúde	Estudo exploratório	Plano de carreira; Renda ou salário	Correlação positiva entre salário e promoções com a satisfação (p-valor > 0,05)
Garcia GPA; Martialed MHP. (2021) ²⁴ , Brasil	N= 122 enfermeiro	Estudo descritivo exploratório	Ambiente físico melhoram a satisfação	Satisfação inversamente proporcional ao burnout; 32% com estresse elevado
Poghosyan L, et al. (2020) ²² , Estados Unidos	N= 398 enfermeiro	Estudo transversal	Suporte organizacional	Maior suporte organizacional associado a maior satisfação (p<0,05)
Chen, X., et al. (2019) ⁶ , China	N= 1.370 profissional de saúde	Estudo transversal	Burnout	Burnout (-0,41), intenção de saída (-0,18)
Mundt MP, et al. (2019) ²³ , Estados Unidos	N= 143 profissional de saúde	Estudo transversal	Comunicação; gênero	Participação no núcleo da comunicação (β=0,33; p<0,05)

Quadro 1 – Distribuição de fatores do processo de trabalho na atenção primária relacionados com a satisfação com o trabalho (continuação)

Autor (ano), local	População e Amostra	Método	Fatores preditores da satisfação no trabalho	Avaliação de impacto do preditor da satisfação
Salgado A., et al. (2019) ²⁰ , Chile	N= 110 profissional de saúde	Estudo transversal correlacional	Clima organizacional; reconhecimento	Clima organizacional (r=0,636, p≤0,001); reconhecimento; ambiente físico
Alameddine M, et al. (2018) ¹² , Líbano	N= 1.000 profissional de saúde	Estudo transversal	Burnout; renda ou salário	Alto nível de exaustão emocional foi associada a menor satisfação (p=0,02), exposição a violência no trabalho (p<0,001) e baixa remuneração (p<0,001)
Goetz, K, et al. (2018) ¹⁹ , Alemanha	N= 578 médico	Estudo transversal	Carga horária	Satisfação geral média: 5,80 (escala de 7); satisfação mais baixa com 'horas de trabalho' (média 4,20)
Haso TK, et al. (2018) ²⁷ , Etiópia	N= 307 profissional de saúde	Estudo transversal	Supervisores democráticos	Trabalhadores satisfeitos tinham 5 vezes mais chance de serem motivados (OR ajustado); avanços profissionais aumentaram a motivação em 3,5 vezes
Sharma DB, et al. (2018) ³¹ , Índia	N= 50 médico	Estudo transversal	Infraestrutura adequada; relação com superiores	Infraestrutura inadequada reduziu a satisfação; boa relação com superiores aumentou a satisfação
Rodríguez-Alonso A, et al. (2017) ¹³ , Espanha	N= 575 profissional de saúde	Estudo transversal	Plano de carreira/progressão; renda ou salário; relações interpessoais	Relações interpessoais tiveram maior impacto positivo; promoções profissionais e salário precisam de melhorias
Halcomb, E.; Ashley, C. (2016) ¹⁴	N= 1.166 enfermeiro	Survey transversal online	Plano de carreira/progressão; renda ou salário; autonomia	Aspectos positivos compensaram os negativos como baixa remuneração e falta de carreira

Austrália				
Hotchkiss DR, et al.(2015) ¹⁵ , Etiópia	N= 792 profissional de saúde	Survey longitudinal (2003/04, 2006, 2009)	Autoeficácia; renda ou salário; orgulho no trabalho	Autoeficácia (70%) e orgulho (75%) aumentaram a satisfação; baixos recursos prejudicaram

Quadro 1 – Distribuição de fatores do processo de trabalho na atenção primária relacionados com a satisfação com o trabalho (conclusão)

Autor (ano), local	População e Amostra	Método	Fatores preditores da satisfação no trabalho	Avaliação de impacto do preditor da satisfação
Maissiat G da S, et al. (2015) ²⁵ , Brasil	N= 242 profissional de saúde	Estudo transversal	Burnout; liberdade de expressão; realização profissional	64,5% apresentaram esgotamento profissional; prazer relacionado à realização (55,8%) e liberdade de expressão (62,4%)
Al Asmri (2014) ²¹ , Arábia Saudita	N= 550 profissional de saúde	Estudo misto sequencial	Reconhecimento; apoio; liderança eficaz; rotatividade	Reconhecimento e apoio aumentaram a satisfação. Liderança ineficaz e alta rotatividade influenciaram negativamente.
Munyewende, P.O, et al. (2014) ²⁸ , África do Sul	N= 108 gerente de enfermagem	Estudo transversal	Carga horária; abuso verbal	Escolha da clínica aumentou a satisfação (RRR 3,10; IC: 1,11-8,62; p=0,03). Exaustão e abuso verbal diminuíram a satisfação (p<0,001).
Ojaka D, et al.(2014) ¹⁶ , Quênia	N= 404 profissional de saúde	Estudo transversal com amostragem por cluster	Condições de trabalho; renda ou salário	Treinamento e suporte associaram-se a maior motivação; condições precárias desmotivaram
Shi L, et al.(2014) ¹⁷ , China	N= 863 profissional de saúde	Pesquisa nacional transversal	Carga horária; renda ou salário; oportunidade de desenvolvimento profissional	Renda e carga de trabalho influenciaram negativamente. Médicos de vila relataram maior insatisfação (apenas 37,2% satisfeitos com a carga de trabalho).
Kumar P, et al. (2013) ¹⁸ , Índia	N= 227 profissional de saúde	Estudo descritivo	Condições de trabalho; renda ou salário; reconhecimento	Condições físicas (3.2), treinamento (2.8), salário (2.7) e promoção (2.6) influenciaram negativamente a satisfação.
Pérez-Ciordia I, et al.(2013) ³² , Espanha	N= 432 profissional de saúde	Estudo descritivo	Trabalhar em centros urbanos aumenta o risco de insatisfação	Mulheres: 6,90 vs homens: 6,34. Centros urbanos tiveram maior risco de insatisfação (OR: 1,71, IC: 1,10-2,65).

Fonte: elaborado pelos autores

IV. Discussão

Os resultados deste estudo trazem uma visão abrangente sobre os fatores que influenciam a satisfação no trabalho dos profissionais da Atenção Primária à Saúde (APS), destacando a complexidade do tema e sua relação com múltiplos aspectos. A análise de 27 estudos permitiu identificar 26 fatores preditivos, que foram organizados em quatro categorias principais: financeiros e estruturais, relacionais e organizacionais, psicológicos e emocionais, e individuais e profissionais. Essa categorização não apenas sistematiza os achados, mas também permite uma análise mais aprofundada das dimensões que afetam o bem-estar e a motivação dos profissionais.

Entre os fatores financeiros e estruturais, o salário se destacou como o mais frequentemente relatado nessa revisão, presente em quase metade dos estudos analisados. Esse dado reflete a importância de uma remuneração justa como um dos pilares da satisfação no trabalho. Além disso, outros elementos, como gratificações, condições adequadas de trabalho e infraestrutura, também foram mencionados como preditores relevantes. A ausência de tais fatores pode levar à desmotivação, especialmente em contextos de baixa renda, onde a precariedade estrutural é mais evidente³³. Em países em desenvolvimento, esses achados ressaltam a necessidade de políticas públicas que assegurem não apenas a equidade salarial, mas também a melhoria das condições físicas e operacionais dos ambientes de trabalho. A literatura sugere que a percepção de valorização financeira e estrutural influencia diretamente a retenção de profissionais e a qualidade dos serviços prestados³⁴.

Nos aspectos relacionais e organizacionais, fatores como reconhecimento profissional, suporte organizacional e relações interpessoais positivas desempenharam papéis significativos. O reconhecimento profissional é fundamental para reforçar a autoestima e o senso de pertencimento dos trabalhadores. O suporte organizacional, foi apontado como essencial para criar um ambiente onde os profissionais se sintam valorizados e amparados em suas atividades. Relações interpessoais positivas e uma comunicação eficaz, embora menos citadas, destacam a importância de dinâmicas colaborativas dentro das equipes de saúde. Por outro lado, a

ausência de uma liderança eficaz, ainda que relatada em apenas um estudo, foi associada à insatisfação, indicando que a falta de integração e direcionamento organizacional pode impactar negativamente o ambiente de trabalho³⁵. Esses resultados demonstram que a satisfação no trabalho não é apenas uma questão individual, mas também um reflexo das relações interpessoais e da cultura organizacional²⁹.

Os aspectos psicológicos e emocionais emergiram como determinantes importantes da satisfação, evidenciando o impacto do desgaste emocional no cotidiano dos profissionais. O burnout e o estresse relacionado ao trabalho são indicativos de como a pressão e a sobrecarga podem comprometer o bem-estar dos trabalhadores. Esses dados reforçam a necessidade de intervenções voltadas ao suporte emocional e à gestão do estresse. Por outro lado, fatores como orgulho no trabalho e autoeficácia, embora menos mencionados, sugerem que a promoção de uma mentalidade positiva e de um senso de competência pode melhorar significativamente a satisfação. Programas que ofereçam suporte psicológico, treinamento em habilidades emocionais e estratégias para lidar com o estresse podem desempenhar um papel crucial na melhoria do ambiente de trabalho³⁶.

Por fim, os fatores individuais e profissionais também se mostraram relevantes. A autonomia no trabalho reflete a importância de permitir que os profissionais tenham maior controle sobre suas atividades e tomem decisões de forma independente. Essa autonomia está diretamente relacionada ao engajamento e à motivação, pois permite que os trabalhadores se sintam mais responsáveis e realizados em suas funções. Além disso, a experiência profissional e as oportunidades de desenvolvimento, embora menos frequentemente relatadas, destacam a necessidade de oferecer caminhos claros para o crescimento na carreira. Esses elementos reforçam que a satisfação no trabalho não é apenas uma questão de remuneração ou infraestrutura, mas também está profundamente conectada à percepção de progresso e realização pessoal¹.

Pontos fortes e limitações do estudo

Uma estratégia de pesquisa ampla e estruturada, foi realizada em bases de dados científicas e incluiu artigos com foco técnico na população, no contexto e no conceito. Uma avaliação da qualidade metodológica dos artigos incluídos foi adicionada ao método original de revisão de escopo. A busca sistemática foi realizada em seis bases de dados e incluiu uma base de dados de literatura cinzenta. Foram incluídos artigos para mapear evidências, assim como, todas as publicações disponíveis nos idiomas inglês, português e espanhol.

As principais limitações estão na heterogeneidade da amostra, cada estudo utilizou ferramentas e variáveis próprias para o levantamento de dados; nem todos os estudos avaliam os anos de trabalho/atuação em APS, dados sociodemográficos e outras variáveis. Além disso, comparar as condições de trabalho e a satisfação dos profissionais de saúde com o seu trabalho é muito difícil devido às mudanças nos sistemas de saúde, diferentes níveis de coordenação de cuidados e tarefas dos profissionais de APS em cada país.

Deve se considerar o ano de publicação do estudo, bem como o de coleta de dados, embora o ponto focal não seja a pandemia por COVID19; esta pode ter influenciado o estresse, as demandas e a satisfação ou insatisfação com o trabalho por parte dos profissionais de saúde de APS. Amostras não representativas, por conveniência, riscos de vies de informação, diversidade de participantes, podem ser limitantes encontrados nos estudos incluídos nesta revisão.

V. Conclusão

Esta revisão mapeou as evidências disponíveis e obteve uma visão geral quanto à satisfação e motivação no trabalho dos profissionais de saúde que atuam na Atenção Primária à Saúde condicionadas à cinco categorias relacionais: condições de trabalho; planos de salários e carreira; questões individuais; atuação profissional e relações interpessoais.

De modo geral, os trabalhadores da APS se sentem mais satisfeitos quando encontram boas condições de trabalho, salário correspondente ao nível de atividades desenvolvidas, possuem um bom plano de carreira que lhes permite um crescimento gradual e são reconhecidos por sua atuação profissional e dedicação, além de uma boa relação interpessoal com seus colegas de equipe.

Considerando que a satisfação com o trabalho é um motivador para que o profissional desempenhe com qualidade sua função e promova uma assistência de excelência que reflita na promoção da saúde aos usuários dos serviços, é necessário que os gestores e formuladores de políticas organizacionais na área da saúde, em especial na APS, importante ordenadora do cuidado tenham um olhar diferenciado para a cultura organizacional das instituições na valorização dos trabalhadores e no atendimento aos fatores geradores de satisfação no trabalho.

Referências

- [1] Bonsaksen T, Horghagen S, Arntzen C, Gramstad A, Stigen L. Job Satisfaction Among Occupational Therapists Employed In Primary Care Services In Norway. *Int J Environ Res Public Health*. 2023;20(6):5062.
- [2] Vitali MM, Pires DEP, Forte ECN, Farias JM, Soratto J. Satisfação E Insatisfação Profissional Na Atenção Primária À Saúde: Uma Revisão Integrativa. *Texto Contexto Enferm*. 2021;29(1):E20180181.
- [3] Lam SJ, Lynd LD, Marra CA. Pharmacists' Satisfaction With Work And Working Conditions In New Zealand-An Updated Survey

- And A Comparison To Canada. *Pharmacy (Basel)*. 2023;11(1):21.
- [4] Ejigu Y, Abera N, Haileselassie W, Berhanu N, Haile BT, Nigatu F, Et Al. Motivation And Job Satisfaction Of Community Health Workers In Ethiopia: A Mixed-Methods Approach. *Hum Resour Health*. 2023;21(1):35.
- [5] Karaferis D, Aletras V, Niakas D. Job Satisfaction Of Primary Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Survey In Greece. *Acta Biomed*. 2023;94(3):E2023077.
- [6] Chen X, Ran L, Zhang Y, Yang J, Yao H, Zhu S, Et Al. Moderating Role Of Job Satisfaction On Turnover Intention And Burnout Among Workers In Primary Care Institutions: A Cross-Sectional Study. *BMC Public Health*. 2019;19(1):1526.
- [7] Tricco AC, Lillie E, Zarin W, O'Brien KK, Colquhoun H, Levac D, Et Al. PRISMA Extension For Scoping Reviews (PRISMA-Scr): Checklist And Explanation. *Ann Intern Med [Internet]*. 2018 [Cited 2021 Feb 16]; 169(7):[467-73 Pp.]. Available From: <https://www.acpjournals.org/doi/abs/10.7326/M18-0850>.
- [8] Aung ZY, Maw TT, Thu YM, Kyu N. An Exploratory Study Of Job Satisfaction Of General Practitioners In The Yangon Region, Myanmar. *J Family Med Prim Care*. 2023;25(2):133-9.
- [9] Azmi MI, Daud A, Shafei MN, Abdul Hamid A. Job Dissatisfaction And Its Predictors Among Healthcare Workers Of 'Type 2 Health Clinics' In North-Eastern Malaysia. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(23):16106.
- [10] Kamberi H, Tanushi V, Kadrija M. Level Of Satisfaction Among Primary Health Care Workers In Kosovo. *Eur J Public Health*. 2022;XIX(1):52-62.
- [11] Silva FL, Lorenzi LJ, Bisetto LA, Belo LF, Oliveira Gomes GA, Mininel VA. Satisfação No Trabalho De Trabalhadores Da Atenção Primária À Saúde: Um Estudo Exploratório. *REME-Revista Mineira De Enfermagem*. 2022;26(1):E863.
- [12] Alameddine M, Baroud M, Kharroubi S, Hamadeh R, Ammar W, Shoaib H, Et Al. Investigating The Job Satisfaction Of Healthcare Providers At Primary Healthcare Centres In Lebanon: A National Cross-Sectional Study. *Health Soc Care Community*. 2017;25(6):1805-16.
- [13] Rodríguez-Alonso A, Gómez-Fernández P, Del-Valle Rd-D. Estudio De La Satisfacción Laboral En Los Equipos De Atención Primaria En Un Área Sanitaria De Asturias. *Enfermeria Glob*. 2017;16(1):369-99.
- [14] Halcomb E, Ashley C. Australian Primary Health Care Nurses Most And Least Satisfying Aspects Of Work. *J Clin Nurs*. 2017;26(3-4):535-45.
- [15] Hotchkiss DR, Banteyerga H, Tharane M. Job Satisfaction And Motivation Among Public Sector Health Workers: Evidence From Ethiopia. *Hum Resour Health*. 2015;13(1):83.
- [16] Ojaka D, Olango S, Jarvis J. Factors Affecting Motivation And Retention Of Primary Health Care Workers In Three Disparate Regions In Kenya. *Hum Resour Health*. 2014;12(1):33.
- [17] Shi L, Song K, Rane S, Sun X, Li H, Meng Q. Factors Associated With Job Satisfaction By Chinese Primary Care Providers. *Prim Health Care Res Dev*. 2014;15(1):46-57.
- [18] Kumar P, Khan AM, Inder D, Sharma N. Job Satisfaction Of Primary Health-Care Providers (Public Sector) In Urban Setting. *J Family Med Prim Care*. 2013;2(3):227-33.
- [19] Goetz K, Mahnkopf J, Kornitzky A, Steinhäuser J. Difficult Medical Encounters And Job Satisfaction - Results Of A Cross Sectional Study With General Practitioners In Germany. *BMC Fam Pract*. 2018;19(1):57.
- [20] Salgado. MA, Giacomozzi. AM. Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional En Funcionarios De Atención Primaria De Salud De Una Comuna En Chile. *Rev Med Risaralda*. 2019;25(1):157-66.
- [21] Al Asmri MSH. Organisational Culture, Leadership Behaviour And Job Satisfaction Among Primary Health Care Professionals In Saudi Arabia : A Mixed-Methods Study [Tese]. Austrália: Queensland University Of Technology; 2014.
- [22] Poghosyan L, Ghaffari A, Liu J, Mchugh MD. Organizational Support For Nurse Practitioners In Primary Care And Workforce Outcomes. *Nurs Res*. 2020;69(4):280-8.
- [23] Mundt MP, Zakletskaia LI. Professional Communication Networks And Job Satisfaction In Primary Care Clinics. *Ann Fam Med*. 2019;17(5):428-35.
- [24] Garcia GPA. Fatores Estressores, De Esgotamento Profissional E Satisfação No Trabalho De Enfermeiros Atuantes Na Atenção Primária À Saúde [Dissertação]. Ribeirão Preto: Universidade De São Paulo; 2021.
- [25] Maisiat GS, Lautert L, Pai DD, Tavares JP. Work Context, Job Satisfaction And Suffering In Primary Health Care. *Rev Gaúcha Enferm*. 2015;36(2):42-9.
- [26] Liu L, Chien AT, Singer SJ. Exploring System Features Of Primary Care Practices That Promote Better Providers' Clinical Work Satisfaction: A Qualitative Comparative Analysis. *Health Care Manage Rev*. 2022;47(4):360-8.
- [27] Haso TK, Seid SS, Ibro SA, Abebe F. Factors Affecting Motivation Of Primary Health Care Workers In West Arsi Zone, Oromia Region, South East Of Ethiopia. *Adv Practice Nurs*. 2018;3(1):1-6.
- [28] Munyewende PO, Rispel LC, Chirwa T. Positive Practice Environments Influence Job Satisfaction Of Primary Health Care Clinic Nursing Managers In Two South African Provinces. *Hum Resour Health*. 2014;12(1):27.
- [29] Naum A, Toçi E, Toçi D, Burazeri GB, Kessel Rv, Czabanowska K. Correlates Of Level Of Satisfaction Among Primary Health Care Workers In Albania. *Eur J Public Health*. 2023;1(1):1-17.
- [30] Şahin S, Serap S, Ünalın P. Job Satisfaction Of Family Physicians In European Countries With Different Strengths Of Care Coordination. *J Family Med Prim Care*. 2022;24(4):341-7.
- [31] Sharma DB, Shah UM, Patel R, Gupta V, Singh US. Determinants Of Job Satisfaction Amongst Medical Officers Of Primary Health Centre In Anand District, Gujarat, India. *J Clin Diagn Res*. 2018;12(4).
- [32] Pérez-Ciordia I, Guillén-Grima F, Brugos A, Aguinaga Ontoso I. Satisfacción Laboral Y Factores De Mejora En Profesionales De Atención Primaria. *An Sist Sanit Navar*. 2013;36(1):253-62.
- [33] Saraiva Felix R, Morais Pinheiro VR, Neves Júnior TT, Oliveira De Medeiros R, Câmara Silva Guedes AC, Dantas Vieira HW, Et Al. Percepções Dos Enfermeiros Sobre As Condições De Trabalho E Infraestrutura Das Unidades De Atenção Primária Em Saúde. *Tempus – Actas De Saúde Coletiva*. 2023;16(4):E845.
- [34] Nikpour J, Carthon JMB. Characteristics, Work Environments, And Rates Of Burnout And Job Dissatisfaction Among Registered Nurses In Primary Care. *Nurs Outlook*. 2023;71(4):101988.
- [35] Hamid SA, Azim MR, Rahman MM, Islam MS. Working Conditions Of The Clinical Health Workforce In The Public Health Facilities In Bangladesh. *Plos One*. 2023;18(11):E0294224.
- [36] Bass S, Scholes K, Smith D. Preventing Nurse Burnout To Improve Nurse Retention In Primary Care. *Nurs Manage*. 2023;54(12):26-33.