

SATISFAÇÃO LABORAL

LABOR SATISFACTION

TIPO DE ARTIGO: Artigo de Revisão

AUTORES: Santos M¹, Almeida A², Lopes C³.

RESUMO

Introdução/enquadramento/objetivos

A Satisfação Laboral pode influenciar a qualidade de vida (no trabalho e global), pelo que o seu estudo poderá potenciar o desempenho das equipas de Saúde e Segurança Ocupacionais.

Metodologia

Trata-se de uma Revisão Bibliográfica, iniciada através de uma pesquisa realizada em janeiro de 2022, nas bases de dados "CINALH plus with full text, Medline with full text, Database of Abstracts of Reviews of Effects, Cochrane Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Cochrane Methodology Register, Nursing and Allied Health Collection: comprehensive, MedicLatina e RCAAP".

Conteúdo

Ainda que existam muitas definições para este conceito, as diversas propostas não entram em conflito entre si e representam uma ideia geral semelhante.

Na bibliografia encontra-se informação abundante sobre quais são os fatores que potenciam e atenuam a Satisfação Laboral, bem como quais as principais vantagens na sua existência e/ou desvantagens na situação oposta.

Discussão e Conclusões

Existem diversos parâmetros que, se bem trabalhados, conseguirão potenciar a Satisfação Laboral dos funcionários, bem como proporcionar vantagens suficientemente incentivadoras, para que as instituições se motivem em nela apostar. A generalidade dos autores defende como mais relevantes neste contexto *itens* como a gestão das expetativas, remuneração/recompensas, tipo de liderança, vínculo laboral/segurança, justiça, respeito, autonomia, autoestima, compromisso, sensação de pertença, horários de trabalho, apoio técnico, acesso a formação, participação na tomada de decisão, possibilidade de progressão na carreira e existência de boas relações sociais entre colegas e com as chefias.

Palavras-chave: satisfação laboral, saúde ocupacional e medicina do trabalho.

¹ Mónica Santos

Licenciada em Medicina; Especialista em Medicina Geral e Familiar; Mestre em Ciências do Desporto; Especialista em Medicina do Trabalho; Diretora da Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional *online*; Técnica Superiora de Segurança no Trabalho; Doutorada em Segurança e Saúde Ocupacionais e CEO da empresa Ajeogene Serviços Médicos Lda (que coordena os projetos Ajeogene Clínica Médica e Serviços Formativos e 100 Riscos no Trabalho). Endereços para correspondência: Rua da Varziela, 527, 4435-464 Rio Tinto. E-mail: s_monica_santos@hotmail.com. ORCID N° 0000-0003-2516-7758

Contributo para o artigo: seleção do tema, pesquisa, seleção de artigos, redação e validação final.

² Armando Almeida

Enfermeiro Especialista em Enfermagem Comunitária, com Competência Acrescida em Enfermagem do Trabalho. Doutorado em Enfermagem; Mestre em Enfermagem Avançada; Pós-graduado em Supervisão Clínica e em Sistemas de Informação em Enfermagem; Professor Auxiliar Convidado na Universidade Católica Portuguesa, Instituto da Ciências da Saúde - Escola de Enfermagem (Porto) onde Coordena a Pós-Graduação em Enfermagem do Trabalho; Diretor Adjunto da Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional *online*. 4420-009 Gondomar. E-mail: aalmeida@porto.ucp.pt. ORCID N° 0000-0002-5329-0625

Contributo para o artigo: seleção de artigos, redação e validação final.

³ Catarina Lopes

Licenciada em Enfermagem, desde 2010, pela Escola Superior de Saúde Vale do Ave. A exercer funções na área da Saúde Ocupacional desde 2011 como Enfermeira do trabalho autorizada pela Direção Geral de Saúde, tendo sido a responsável pela gestão do departamento de Saúde Ocupacional de uma empresa prestadora de serviços externos durante sete anos. Atualmente acumula funções como Enfermeira de Saúde Ocupacional e exerce como Enfermeira Generalista na SNS24. Encontra-se a frequentar o curso Técnico Superior de Segurança do Trabalho. 4715-028. Braga. E-mail: catarinafflopes@gmail.com

Contributo para o artigo: seleção de artigos, redação e validação final.



ABSTRACT

Introduction/framework/objectives

Job Satisfaction has the capacity to influence the quality of working life and even overall quality of life, so the study of this subject will certainly enhance the performance of Occupational Health and Safety teams.

Methodology

This is a Bibliographic Review, initiated through a search carried out in January 2022, in the databases "CINALH plus with full text, Medline with full text, Database of Abstracts of Reviews of Effects, Cochrane Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Cochrane Methodology Register, Nursing and Allied Health Collection: comprehensive, MedicLatina and RCAAP".

Contents

Although there are many definitions for this concept, the different proposals do not conflict with each other and represent a similar general idea.

In the bibliography there is abundant information on what are the factors that enhance and mitigate Job Satisfaction, as well as the main advantages with the existence of Labor Satisfaction.

Discussion and Conclusions

There are several parameters that, if well worked out, will be able to enhance the Job Satisfaction of employees, as well as provide advantages, certainly sufficiently encouraging for institutions to be motivated to invest in it. Most authors argue that the management of expectations, remuneration/rewards, type of leadership, employment relationship/security, justice, respect, autonomy, self-esteem, commitment, sense of belonging, working hours, technical support and access to workshops are the most relevant in this context; as training, participation in decision-making, the possibility of career progression and the existence of good social relations between colleagues and managers.

Keywords: job satisfaction, occupational health and occupational medicine.

INTRODUÇÃO

A Satisfação Laboral (SL) tem capacidade para influenciar de forma eventualmente intensa a qualidade de vida laboral e até global, pelo que o seu estudo poderá potenciar o desempenho das equipas de Saúde e Segurança Ocupacionais.

METODOLOGIA

Em função da metodologia **PICo**, foram considerados:

-**P** (*population*): trabalhadores

-**I** (*interest*): reunir conhecimentos relevantes sobre os fatores que modulam a SL

-**C** (*context*): saúde ocupacional

Assim, a pergunta protocolar será: Quais os fatores que têm capacidade de influenciar a Satisfação Laboral?

Foi realizada uma pesquisa em janeiro de 2022 nas bases de dados "CINALH plus with full text, Medline with full text, Database of Abstracts of Reviews of Effects, Cochrane Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Cochrane Methodology Register, Nursing and Allied Health Collection: comprehensive, MedicLatina e RCAAP".

No quadro 1 podem ser consultadas as palavras-chave utilizadas.

CONTEÚDO

Definição

SL pode ser definida como:

- experiência de felicidade ou prazer quando se desenvolve algo que se deseja (1); patamar até onde o funcionário gosta do seu trabalho e respetivas características (2); estado emocional positivo do funcionário, refletindo os sentimentos que nutre pelas suas tarefas (1-7); resposta cognitiva, afetiva/emocional e comportamental a determinadas tarefas (1) (8) (9); bem-estar vivido no trabalho (10); atribuição de um significado positivo às tarefas laborais. Engloba um componente emocional (sentimentos) e outro cognitivo (pensamentos e avaliação do trabalho) (11); emoção positiva que o trabalhador experimenta, sentindo-se motivado, enérgico, eficaz e produtivo; ficando favorecidos o atingimento de objetivos e a instituição (12); forma como o empregado vê o sucesso no seu trabalho, havendo uma atitude positiva perante o trabalho, ambiente de trabalho e colegas (1)
- ajuste adequado entre a situação profissional atual e as aspirações, motivações e/ou necessidades (1); sentimento agradável do funcionário quando este considera que há sincronia entre o que ele espera e o que resulta do trabalho (10) (envolvendo variáveis como salário, condições de trabalho, reconhecimento e relações interpessoais) (4) (9) (13); estado emocional positivo ou de prazer que resulta da avaliação do trabalho ou expectativas associadas (10) (14) ou das experiências por ele proporcionadas (10); reação emocional à diferença entre o que existe no trabalho e o que se deseja que existisse (12); sentimentos positivos relativos às tarefas profissionais, em função da atitude que existe perante o trabalho; compara os *inputs* e os *outputs* (entradas e saídas), na perspetiva do funcionário e avalia o que existe versus as expectativas (15).
- resultado da forma como os funcionários percebem os detalhes associados ao trabalho de forma direta e indireta; influenciando o desempenho/produzividade, bem-estar físico e psicológico e a competitividade do empregador (3)
- percepção e avaliação que o funcionário faz acerca do seu trabalho, relações interpessoais, remuneração e possibilidade de progredir (8)
- conjunto de atitudes responsáveis por modular os sentimentos pelo trabalho e instituição (16)
- fenómeno muito complexo, relacionado com um estado emocional/atitude face ao trabalho e às suas características (17)
- percepção do funcionário relativamente à sua liberdade de expressão (18)
- avaliação do funcionário em relação ao seu trabalho ou objetivos alcançados nesse contexto; bem como pelas tarefas em si, organização e relações (19) ou ainda
- variável multifatorial composta pela remuneração, relações com os colegas (competências, amizades, diferenças de personalidade), supervisão, oportunidade de progressão, benefícios (pensões, seguros, dias de férias), estabilidade, desenvolvimento pessoal, carga de trabalho, interesse intrínseco, diversidade de tarefas, aprendizagem, dificuldades, controlo sobre os métodos de trabalho, probabilidade de êxito, reconhecimentos, satisfação global com a chefia e seu estilo de liderança, idade, género,

habilitações, experiência profissional, nível hierárquico, tipo de tarefa, autonomia, repetibilidade e resultados (4).

Interação com as Chefias/Líderes e Colegas

O papel do líder foi evoluindo ao longo do tempo. Presentemente é usual considerar que o sucesso e eficácia das empresas depende também do estilo de liderança, influenciando a Satisfação do funcionário. Encontrou-se uma relação estatisticamente significativa entre liderança proativa e a SL (1). O *feed-back* das chefias é muito relevante para a autoestima (13). A SL depende da qualidade das relações interpessoais, colegas coesos e que proporcionem apoio (20).

Fatores que potenciam a Satisfação Laboral

Na bibliografia selecionada encontraram-se descritos vários fatores com capacidade para potenciar a SL (1-45), nomeadamente:

- Formação profissional
 - Proporcionar um mentor (21) e/ou maior apoio técnico (22) (39)
 - Implementar atividades formativas (21) (27) e oportunidade de adquirir mais competências (40)

- Cultura e valores institucionais
 - Tarefas, progressão, supervisão e colegas que o funcionário considere adequados (25)
 - Ajuste entre as competências e os requisitos das tarefas (13)
 - Justiça (4)
 - Respeito (4)
 - Boas práticas a nível de igualdade de género (10)
 - Fomentar uma boa cultura organizacional (12) (21)

- Engagement
 - Maior compromisso com a instituição (2) (9) (23) (30) (33)
 - Sensação de pertença (2)
 - Identidade de grupo (2)
 - Antiguidade (devido a um maior número de recompensas e maior capacidade para tomar decisões) (13)

- Recompensas económica e emocional
 - Os resultados e as recompensas serem o esperado (1)
 - Remuneração justa (12) (13) (21-27)
 - Atribuir recompensas/reconhecimento pelo bom desempenho (21) (22) (28)
 - Satisfação do cliente (14) (42) e relações que se estabelece com este (27)
 - Sensação de dever cumprido (14)

- Bom desempenho (29)
- Perceber que é um funcionário lucrativo para a instituição (30) ou percepção de ser mais produtivo (10) (30) e eficiente (30)
- Sensação de realização e reconhecimento profissionais (12) (18) (24)

- Personalidade
 - Ter autoestima (31)
 - Motivação laboral (12)
 - Personalidade com traços de extroversão (11)
 - Autoeficácia e melhor *coping* perante o *stress* (32)

- Desafios (14)/Autonomia (14) (26)/progressão na carreira (21)
 - Participação na tomada de decisão (21)

- Condições de trabalho
 - Segurança no trabalho (12) (13)
 - Vínculo laboral mais seguro (25) (28)
 - Boas instalações físicas (12)

- Conflito trabalho-família
 - Existência de horários de trabalho em *part-time* ou outros que se adequem mais às preferências pessoais e/ou se enquadrem melhor na coordenação das diversas responsabilidades domésticas e familiares (21) (36), sobretudo para o género feminino (que mais provavelmente terá de fazer essa conjugação) (36)
 - Tempo pessoal disponível (27)

- Sociabilidade
 - Existência de atividades lúdicas partilhadas em horário extralaboral com os colegas (21) (38)
 - Disponibilização de uma área e tempo específicos para comer (21)
 - Potenciação da comunicação (21)
 - Níveis mais elevados de capital social (10) (29) (41) (relações de cooperação) horizontal (com colegas) (2) (22) (27) (41)
 - Comunicação potenciada (29)

- Saúde física e mental
 - Atenuação dos riscos globais (29) (34), com eventual destaque para os psicossociais (35)
 - Patamar de Saúde global mais intensa (35)
 - Existência de uma área e tempo específicos para descanso (21)
 - Orientar adequadamente situações de *bulling* ou outros comportamentos inapropriados (21)
 - Disponibilizar atividades de relaxamento (por exemplo, massagens) (21)

- Praticar meditação (43)
- Maior bem-estar psicológico (relação estatisticamente significativa- $p < 0,001$) (44)
- Satisfação global com a vida (16)
- Bom nível de Saúde (18) e/ou respetiva perceção, incluindo ausência de algias (25)
- Exercício regular, uma vez que diminuiu a probabilidade de diminuir várias patologias físicas e emocionais, melhorando a qualidade do sono e a qualidade da vida global (45)

➤ Estilo de liderança:

- Liderança Proativa (3) ou, pelo menos, adequada (21) (22)
- Níveis mais elevados de capital social (10) (29) (41) (relações de cooperação) vertical (com as chefias) (41).

Fatores que atenuam a Satisfação Laboral

Na bibliografia selecionada foram encontrados diversos fatores que atenuam a SL, nomeadamente:

Organização do trabalho

- Turnos rotativos (13) (46): a SL depende do horário dos turnos praticados (número de horas seguidas e rotatividade)- ainda que turnos de doze horas sejam positivos por melhorar a capacidade de conciliar com as tarefas domésticas e familiares, também aumenta o cansaço e a probabilidade de cometer erros e/ou ter acidentes (37), como já se mencionou
- A rotatividade de tarefas, ainda que permita a aquisição de competências mais diversificadas, quando prolongada no tempo, pode diminuir a possibilidade de progressão e/ou de o funcionário ser mais bem remunerado (14);

Exigências laborais

- A evolução da organização do trabalho, com utilização intensa dos recursos, no menor tempo (maior polivalência, maior responsabilização, supervisão mais rigorosa) e com a maior exigência de qualidade e produtividade (51)
- Receio de que o posto de trabalho fique cada vez mais mecanizado e independente dos trabalhadores humanos, sendo mais provável o despedimento, diminuição na remuneração e/ou da possibilidade de progressão na carreira (53); situação mais frequente nos trabalhadores com menos habilitações (31) (53) e/ou menos capacidades (48)
- Ambiguidade de papéis (31)
- Exaustão (23) (24); turnos prolongados; cargas física (47) ou emocional elevadas; ritmo de trabalho acelerado (48) e/ou elevada carga global de trabalho (31) (49); ou seja, precarização das condições (28)

- Objetivos cada vez exigentes (14)
- Períodos de recessão económica, até porque as tarefas em si podem ser alteradas com o objetivo de atenuar os custos e potenciar o lucro (54)

Remuneração, segurança financeira e vínculo laboral

- Remuneração desadequada (28) (47); recompensas insuficientes (50)
- Precariedade do vínculo contratual (55)
- Horários indesejados em *part-time* (36)

Relações interpessoais e solidariedade entre colegas e chefias:

- Existência de incivildade, definida por conjunto de comportamentos rudes e disruptivos, que geralmente causam ansiedade, absentismo, certificados de incapacidade temporária, *burnout* e/ou maior *turnover*. Como situações concretas entre colegas, citam-se fazer pausas prolongadas, chegar atrasado ao início do turno e/ou trabalhar de forma lenta (52)
- Violência laboral (vivida na primeira pessoa e/ou como testemunha); física e/ou emocional (32).

Reconhecimento de competências

- Considerar ter capacidades subutilizadas (31)
- Falta de reconhecimento (47)

Personalidade do trabalhador

- Personalidade com traços de neuroticismo (valorização mais intensa de eventos negativos) (11)
- Existência de sintomas (31) no geral
- *Stress* (11) (13); *burnout* (2)

Conciliação entre trabalho e a vida pessoal/familiar

- Conflito casa-trabalho, ainda que tal possa ser vivido de forma diferente entre géneros (13) e
- Falta de tempo (47).

Vantagens com a existência de Satisfação Laboral

Entre os autores consultados, foram encontrados diversos fatores a assinalar, nomeadamente:

- Maior produtividade (1) (3) (4) (8) (9) (14) (23) (30): quando o funcionário está feliz com o trabalho é capaz de se esforçar mais (por exemplo, a nível de pontualidade, ajuda aos colegas, sugerir melhorias e não perder tempo) (13); fortalecimento do relacionamento entre colegas e do trabalho de equipa; maior vantagem competitiva porque funcionários mais satisfeitos produzem mais e melhor (57); mais lucro (30)

- Redução do *turnover* (1) (4) (8) (9) (23) (24) (40) (52), absentismo (1) (4) (8) (9) (24) (52) e *burnout* (5) (37)(49) (53), bem como acidentes (8); recrutamento mais fácil (40)
- Maior *Commitment* (organizacional e profissional) (9) (13) (30); funcionário considerar com maior probabilidade que as tarefas têm significado; existir maior motivação (13)
- Sensação de realização pessoal (4) (18), maior eficiência (29) (30) e reconhecimento mais cimentado (18)
- Mais qualidade de vida (4) e saúde (física e mental) (4) (8) (18), sobretudo na dimensão psicológica; ou seja, existirá uma sociedade mais saudável (satisfação global com a vida) (24)
- Aumento da satisfação dos clientes (23) (42) e
- Melhoria da cultura laboral geral (40).

Desvantagens com a Insatisfação Laboral

Entre os artigos consultados, existem também vários aspetos salientados, nomeadamente:

- Aumento do *turnover* (9) (13) (56), absentismo direto e/ou diminuição do tempo real de trabalho (13); surgindo assim diminuição da produtividade e desempenho (56)
- Funcionários mais contestatários, passivos e/ou negligentes (14)
- Mais problemas de saúde (28), tanto físicos (lesões músculo-esqueléticas), como emocionais (55) [destaque para a ansiedade (47), *burnout* (22) (47) e depressão (47)]; logo, diminuindo a qualidade de vida (58);
- Maior probabilidade de ter reforma antecipada (47) e
- Mais problemas/conflitualidade com os familiares e/ou amigos (28).

Satisfação Laboral versus sexo, idade, tipo de trabalho e/ou habilitações

Alguns autores defendem que o sexo feminino apresenta níveis de SL superiores (1) (14) (20); contudo, outros discordam (1) (24) (52). Generalizando, este tem menos expectativas com o trabalho (14) (51) e, por isso, talvez fique mais satisfeito com menos (tem menos oportunidades e menor remuneração) (13); para além disso, pode ser culturalmente mais aceitável não demonstrar a insatisfação e/ou porque valoriza aspetos diferentes em relação ao sexo masculino (14).

Geralmente trabalhadores com mais idade apresentam mais SL (12) (25), eventualmente pelo maior reconhecimento (12). Outros investigadores defendem que a idade poderá ter uma relação em "u" com a SL, ou seja, alguns estudos verificaram que os muito jovens e os com mais idade têm níveis superiores de SL; contudo, outros concluíram o oposto (40). A satisfação com os colegas, especificamente, parece ser menor nos funcionários com mais idade (sobretudo na sexta década de vida) (20).

Por vezes, verifica-se que os funcionários com menos habilitações têm maior SL; tal poder-se-á eventualmente justificar pelo facto de que, tendo expectativas menores a nível de condições e remuneração, sentem-se melhor com o que obtêm (10) (mas tal não é consensual).

DISCUSSÃO/ CONCLUSÃO

Existem diversos parâmetros que, se bem trabalhados, conseguirão potenciar a SL dos funcionários, bem como proporcionar vantagens, certamente suficientemente incentivadoras para que as instituições se motivem em nela apostar. A generalidade dos autores defende como mais relevantes neste contexto a gestão das expectativas, remuneração/recompensas, tipo de liderança, vínculo laboral/segurança, justiça, respeito, autonomia, autoestima, compromisso, sensação de pertença, horários de trabalho adequados, apoio técnico e acesso a formação, participação na tomada de decisão, possibilidade de progressão na carreira e existência de boas relações sociais entre colegas e com chefias.

CONFLITOS DE INTERESSE, QUESTÕES ÉTICAS E/OU LEGAIS

Nada a declarar.

AGRADECIMENTOS

Nada a declarar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **SL1.** Fernandes S. Liderança positiva e Satisfação Laboral: estudo exploratório. Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações. Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais. 2017; 1-22.
2. **WS40.** Fernández-Salineró S, Collantes A, Cifuentes F, Topa G. Is job involvement enough for achieving job satisfaction? The role of skills use and group identification. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 174193: 1-11. DOI: 10.3390/ijerph17124193
3. **SL5.** Correia A. A Liderança Proativa e a SL na população portuguesa. Mestrado de Psicologia do Trabalho e das Organizações. Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais. 2017, 1-22.
4. **SL6.** Raposo A. Competências, SL e *Engagement*: qual a relação? Mestrado em Psicologia. Instituto Universitário, Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida. 2015, 1-91.
5. **SL18.** Vilela A, Boas práticas de igualdade de género e sua relação nos domínios da Satisfação Laboral e Clima Organizacional. Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Instituto Politécnico do Porto, Escola superior de Estudos Industriais e de Gestão. 2013, 1-80.
6. **WS13.** Mróz J, Kaleta K. Relationships between personality, emotional labor, work engagement and job satisfaction in service professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2016; 29(5): 767-782. DOI: 13075/ijomeh.1896.00578
7. **WS29.** Rojas-Lázaro M, Velandia- Ortizy, Angarita- Soto J, Rivero- Porrás D, Carrillo-Sierra S. Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología Y Terapéutica*. 2019; 38(5): 563- 572.
8. **SL8.** Tavares A. A força da Satisfação Laboral sobre o compromisso organizacional. Mestrado em Psicologia. Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida. 2014, 1-99.
9. **SL7.** Ponte M. Stress Ocupacional. Stress Ocupacional e Satisfação Laboral no Atendimento ao Público. Mestrado em Psicologia. Instituto Superior de Psicologia Aplicada. 2009, 1-144.
10. **SL16.** Costa S. Satisfação Profissional e Vínculo Laboral: Prestadores de Cuidados diretos num Hospital Distrital. Mestrado de Gestão na Saúde. Escola Nacional de Saúde pública. 2010, 1-127.
11. **WS49.** Kobza J, Syrkiewicz-Switla M. Job satisfaction and its related factors among dentists: a cross-sectional study. *Work*. 2018; 60: 357-363. DOI: 10.3233/Wor-182749.
12. **SL3.** Magalhães C. Cultura Organizacional e Satisfação Laboral numa Instituição Particular de Solidariedade Social. Mestrado em Gestão das Organizações, ramo de Gestão de empresas. Instituto Politécnico de Bragança. 2021, 1-84.
13. **SL9.** Correia G. Insegurança laboral: relações com o bem-estar, a Satisfação Laboral e a Satisfação com a vida. Mestrado Integrado em Psicologia. Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia. 2018, 1-37.
14. **WS3.** Dias S, Morais C. Satisfação e Engagement: (Re)pensar a saúde e o bem-estar dos enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*. Sem ano, 1-15. DOI: 10.19131/rpesm.0246
15. **WS26.** Maissiat G, Lautert L, Pai D, Tavares J. Work context, job satisfaction and suffering in primary health care. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. 2015; 36(2): 42-49. DOI: 10.1590/1983-1442.2015.02.51128
16. **WS46.** Macaia A, Marqueze E, Rotenberg L, Fisher F, Moreno C. Job Insatisfaction among control room operators of electrical systems. *Work*. 2012; 41: 5459-5461. DOI: 10.3233/WOR-2012-0852-5459.
17. **WS43.** Munnangi S, Dupiton L, Boutin A, Angus L. Burnout, Perceived Stress and Job Satisfaction among trauma nurses at a level I safety-net trauma center. *Journal of Trauma Nursing*. 2018; 25(1): 4-13.
18. **WS25.** Brunges M, Foley-Brinza C. Projects for increasing job satisfaction and creating a healthy work environment. *AORN Journal*. 2014; 100(86): 670-681.
19. **WS38.** Ofei-Dodoo S, Scriptor C, Kellerman R. Job satisfaction and Burnout among nonclinical workers in a medical education center. *Family Medicine*. 2018, 50(3): 223-227.

20. **WS36.** Navarro-Abal Y, Torre L, Gómez-Salgado J, Climent-Rodríguez J. Job satisfaction and perceived health in Spanish construction workers during the economic crisis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018; 15(2188): 1-15. DOI: 10.3390/ijerph15102188
21. **WS42.** Guedes S, Araújo J, Oliveira C, Júnior R. Análise da Satisfação dos Profissionais de Saúde da Família com as Condições de Trabalho. *Ciência, Cuidado e Saúde*. 2013; 12(1):121-130.
22. **WS53.** Plomp H, Beek A. Job Satisfaction of Occupational Physicians in commercial and other delivery settings: a comparative and explorative study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2014; 27(4): 672-682. DOI: 10.2478/s13382-014-0286-4
23. **WS37.** Berthelsen H; Owen M; Westerlund H. Does workplace social capital predict care quality through job satisfaction and stress at the clinic? A prospective study. *BMC Public Health*. 2021; 21(1320): 1-11. DOI: 1186/s12889-021-11320-8
24. **SL19.** Leal C, Marques C(arlos), Marques C(arla), Filho E. A influência do capital intelectual na Satisfação Laboral: um modelo estrutural aplicado a uma cooperativa de crédito. *Tourism & Management Studies*. 2015; 11(2): 219-225. DOI: 10.18089/tms.2015.11227
25. **WS48.** Yehya A, Sankaranaayanan A, Alkhal A, Alnoimi H, Almeer N, Khan A et al. Archives of Environmental & Occupational Health. 2020; 75(1): 10-17. DOI: 10.1080/19338244.2018.153817
26. **WS54.** Yao Y, Wang W, Wang F, Yao W. General self-efficacy and the effect of hospital workplace violence on doctors stress and job satisfaction in China. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2014; 27(3): 389-399. DOI: 10.2478/s13382-014-0255-y
27. **SL10.** Pereira I, Veloso A, Silva I, Costa P. Compromisso organizacional e Satisfação Laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. *Cadernos de Saúde Pública*. 2017; 33(4): e00153914, 1-12. DOI: 10.1590/0102-311x00153914
28. **WS31.** Gider O, Akderr M, Top M. Organizational trust, employer commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: implications for public policy and health. *EMHJ*. 2019; 25(9): 622-629.
29. **WS7.** Arundell L, Sudholz B, Teychenne M, Salmon J, Hayward B, Hearly G et al. The impact of Activity Based Working (ABW) on Workplace Activity Eating Behaviours, Productivity and Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018; 15: 1005: 1-16. DOI: 10.3390/ijerph1505005
30. **WS4.** Di Tecco C, Nielsen K, Ghelli M, Ronchetti M, Marzocchi I, Persechino B et al. Improving working conditions and Job Satisfaction in Healthcare: a study concept design on a participatory organizational level intervention in psychosocial risk management. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(3677): 1-14. DOI: 10.3390/ijerph17103677
31. **WS14.** Bartoll X, Cortés I, Artazcol L. Full and part-time work: gender and well-fare-type differences in European working conditions, job satisfaction, health status and psychosocial issues. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*. 2014; 40(4): 370-379. DOI: 10.527/sjweh.3429
32. **WS23.** Estryn-Béhar M, Heiden B. Effects of extended work shifts on employee fatigue, health, satisfaction, work/family, balance and patient safety. *Work*. 2012; 41: 4283-4290. DOI: 10.3233/WOR-2012-0724-4283
33. **WS9.** Daniels K, Watson D, Gedikli C. Well-being and the social environment of work: a systematic review of intervention studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2017; 14(918): 1-17. DOI: 10.3390/ijerph14080918
34. **WS27.** Alves P, Neves V, Coleta M, Oliveira A. Evaluation of well-being at work among nursing professionals at a University Hospital. *Revista Latino-americana de Enfermagem*. 2012; 20(4): 701-709.
35. **WS55.** Fahim A, Predictors of job satisfaction among practicing dentists at hospitals at Suez canal area, Egypt. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2013; 26(1): 49-57. DOI: 10.2478/s13382-013-0072-8
36. **WS41.** Aleisa E, Tse C, Alkassabi O, Buragadda S, Melam G. Predictors of global job satisfaction among Saudi physiotherapists: a descriptive study. *Annals of Saudi Medicine*. 2015; 35(1): 46-50. DOI: 10.5144/0256-4947.2015.46
37. **SL12.** Barata F. Satisfação Laboral e motivação intrínseca em profissionais de educação tecnológica- grupo de recrutamento 530. Mestrado em Supervisão Pedagógica. 2009, 1-15.
38. **WS34.** Framke E, Sorensen O, Pedersen J, Clausen T, Borg V, Rugulies R. The association of vertical and horizontal workplace social capital with employers job satisfaction, exhaustion and sleep disturbances: a prospective study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2019; 92: 883-890. DOI: 10.1007/s00420-019-014-01432-5
39. **WS18.** Barcons C, García B, Sarri E, Rodriguez E, Cunillera O, Parellada N et al. Effectiveness of a multimodal training programme to improve general practitioners burnout, job satisfaction and psychological well-being. *BMC Famille Practice*. 2019; 20(155): 1-12. DOI: 10.1186/s12875-019-1036-2
40. **SL4.** Gomes M, Ramos O, Galvão A. Satisfação Laboral e Mindfulness. *Advances in Clinical Psychology- volume I*. Sem ano; 1-178.
41. **WS21.** Ramos-Narvaez A, Coral-Bolanos J, Villota-López K, Cabrera-Gómez C, Herrera-Santacruz J, Rivera-Porras D. Salud laboral en administrativos de educación superior: relación entre bien-estar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología Y Terapéutica*. 2020, 39(2): 237-245.
42. **WS32.** Arslan S, Alemdaroglu I, Karaduman A, Yilmaz O. The effects of physical activity on sleep quality, job satisfaction and quality of life in office workers. *Work*. 2019, 63: 3-7. DOI: 10.3233/WOR-192902
43. **WS51.** Jaradat Y, Nielsen M, Kristensen P, Bast-Pettersen R. Shift work mental distress and job satisfaction among Palestinian nurses. *Occupational Medicine*. 2017; 67: 71-74.
44. **WS30.** Weltermann B, Kersting C, Pieper C, Seifried-Dubon T, Dreher A, Linden K et al. IMPROVE job- Participatory intervention to improve job satisfaction of general practice teams: a model for structural and behavioural prevention in small and medium-size enterprises- a study protocol of a cluster-randomized controlled trial. *BMC*. 2020, 21(532): 1-12. DOI: 10.1186/s13063-020-04427-7
45. **WS15.** Hoffen M, Rijnhart J, Norder G, Labuschagne L, Twisk J. Distress, work satisfaction and work ability are mediators of the relation between psychosocial working conditions and mental health-related long-term sickness absence. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2021; 31: 419-430. DOI: 10.1007/s10926-020-09931-w
46. **WS50.** Chen Y, Guo Y, Chin W, Cheng N, Ho J, Shiao J. Patient-Nurse ratio is related to nurses intention to leave their job through mediating factors of burnout and job dissatisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019; 16(4808): 1-14. DOI: 10.3390/ijerph16234801
47. **SL2.** Silva E, Dias P, Rodrigues A. A Satisfação Laboral e Burnout em Assistentes Gerontofílos. *Psicologia, Saúde & Doenças*. 20198; 20(3): 788- 802. DOI: 10.15309/19psd200318

48. **SL17.** Chagas D, Reis S. A influência da organização do trabalho na Satisfação Laboral dos trabalhadores. *International Journal on Working Conditions*. 2014; 8: 82-97.
49. **WS1.** Campbell L, LaFreniere J, Almekdash H, Perlmutter D, Song H, Jelly P et al. Assessing civility at an academic health science center: implications for employee satisfaction and well-being. *PLOS ONE*. 2021, 16(2), e0247715: 1-14. DOI: 10.1371/journal.pone.0247715
50. **WS2.** Schawabe H, Castellaci F. Automation, workers' skills and job satisfaction. *PLOS ONE*. 2020, 15(11), e0242929: 1-27. DOI: 10.1371/journal.pone.0242929
51. **WS52.** Solberg I, Tomasson K, Aasland O, Tyssen R. *Occupational Medicine*. 2014; 4(64): 595-600. DOI: 10.1093/occmed/kqu144
52. **WS12.** Cladellas-Pros R, Castelló-Tarrida A, Parrado-Romero E. Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*. 2018; 20(1): 53-59. DOI: 10.15446/rsap.v20n1.53569
53. **SL15.** Silva A. Satisfação Laboral, Engagement e Burnout: estudo de caso no Instituto Federal de Mato Grosso do Sul. Mestrado em Assessoria da Administração. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. 2021, 1-124.
54. **WS47.** Kim J, Jang S. The relationship between job stress, job satisfaction and the symptom check-list-90-revision (SCL-90-R) in Marine Officers on board. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*. 2016; 49: 376-385. DOI: 3961/jpmph.16.046
55. **WS5.** Vieira G, Granadeiro D, Raimundo D, Silva J, Hanzelmann R, Passos J. Satisfação profissional e qualidade de vida de enfermeiros de um hospital brasileiro. *Avances en Enfermería*. 2021; 39(1): 52-62. DOI: 10.15446/av.enferm.v39n185701
56. **WS6.** Keller A, Meier L, Elfering A, Semma N. Please wait until I am done! Longitudinal effects of work interruptions on the employee well-being. *Work & Stress*. 2020; 34(2): 148-167. DOI: 10.1080/02678373.2019.1579266
57. **WS11.** Moreira M, Morais B, Dalmolin L, Dorneles A. Perception of Professional Satisfaction of Nursing workers from a hemato-oncology unit. *Journal of Nursing*. UFPE online. 2018; 12(5): 1281-1288. DOI: 10.5205/19981-8963-v12i5a230534p1281-1288-2018
58. **WS20.** Nielsen M, Berghem K, Eid J. Relationships between work environmental facts and workers well-being in the maritime industry. *International Maritime Health*. 2013; 64(2): 80-88.

Quadro 1: Pesquisa efetuada

Motor de busca	Password 1	Password 2 e seguintes, caso existam	Crerios	Nº de documentos obtidos	Nº da pesquisa	Pesquisa efetuada ou não	Nº do documento na pesquisa	Codificação inicial
RCAAP	Satisfação laboral		-título e/ ou assunto	81	1	sim	sem número	SL1 SL2 SL3 SL4 SL5 SL6 SL7 SL8 SL9 SL10 SL11 SL12 SL13 SL14 SL15 SL16 SL17
EBSCO (CINALH, Medline, Database of Abstracts and Reviews, Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Nursing & Allied Health Collection e MedCLatina)	Work satisfaction	+ occupational	-2011 a 2021 -acesso a resumo -acesso a texto completo	2830	2	não	-	-
				1161	3	não	-	-
		+ occupational health		223	4	sim	1 2 3 5 7 11 17 19 20 21 23 30 32 39 40	WS1 WS2 WS3 WS4 WS5 WS6 WS7 WS8 WS9 WS10 WS11 WS12 WS13 WS14 WS15

			42	WS16
			43	WS17
			44	-
			45	WS18
			48	WS19
			53	WS20
			58	WS21
			59	WS22
			60	WS23
			61	WS24
			62	WS25
			66	WS26
			67	WS27
			75	WS28
			78	WS29
			81	WS30
			86	WS31
			88	WS32
			89	WS33
			91	WS34
			95	WS35
			96	WS36
			97	WS37
			98	WS39
			108	WS40
			112	WS41
			113	WS42
			115	WS43
			117	WS44
			121	WS45
			124	WS46
			134	WS47
			139	WS48
			144	WS49
			148	WS50
			158	WS51
			168	WS52
			169	WS53
			171	WS54
			172	WS55
			193	WS56

Data de recepção: 2022/02/16

Data de aceitação: 2022/02/24

Data de publicação: 2022/02/25