

Satisfação no trabalho e contexto de trabalho entre profissionais de reabilitação em Alagoas, Brasil: um estudo observacional

Job satisfaction and work context among rehabilitation care professionals in Alagoas, Brazil: an observational study

Satisfacción laboral y contexto de trabajo entre los profesionales de rehabilitación en Alagoas, Brasil: un estudio observacional

Mônica Thalia Brito de Melo¹, Carlos Dornels Freire de Souza², Katia Suely Queiroz Silva Ribeiro³, Jussara Almeida de Oliveira Baggio⁴

RESUMO | A satisfação no trabalho é multifatorial e está diretamente relacionada com a qualidade dos serviços de saúde. O objetivo principal deste estudo foi caracterizar o nível de satisfação e o contexto de trabalho de equipes multidisciplinares de serviços especializados em reabilitação no estado de Alagoas, Brasil. Foi avaliado o perfil profissional e sociodemográfico e foram aplicadas a escala de avaliação do contexto de trabalho (EACT), que é dividida em três dimensões, e questões adaptadas das dimensões de satisfação e remuneração da metodologia *Great Place to Work* da pesquisa de clima organizacional. Incluímos 190 profissionais, sendo 86,3% do sexo feminino, e a idade média foi de 35,47±9,25 anos. A maioria trabalhava na capital (60%) e 84,7% recebiam mensalmente de R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00. A dimensão organização do trabalho foi considerada crítica. Os itens ritmo de trabalho, cobrança por resultados, fiscalização do desempenho e tarefas repetitivas tiveram os piores resultados, mas 92,7% dos participantes estavam satisfeitos com suas atividades profissionais. A regressão logística mostrou que mais anos de formado e menores pontuações nas dimensões condições de trabalho e relações socioprofissionais estão associados com maior satisfação no trabalho. A satisfação no trabalho foi alta, a dimensão organização do trabalho crítica, e quase metade dos participantes já pensaram em deixar sua carreira.

Descritores | Serviços de Reabilitação; Satisfação no Trabalho; Pessoal de Saúde.

ABSTRACT | Job satisfaction is multifactorial and is directly related to the quality of health services. The main objective of this study was to characterize the level of job satisfaction and the work context of the multidisciplinary teams in specialized rehabilitation services in the state of Alagoas, Brazil. We evaluated the professional profile of participants and sociodemographic information. The Work Context Assessment Scale (WCAS) which is divided into three dimensions and questions adapted from the satisfaction and remuneration dimensions of the *Great Place to Work* methodology for the Organizational Climate Survey, was used. We included 190 professionals, the mean age was 35.47±9.25 and 86.3% were women. Most participants worked in the capital (60%) and 84.7% had a monthly wage ranging from R\$1,000 to R\$3,000. The dimension of “work organization” was crucial. The items “pace of work,” “strong demand,” “performance monitoring,” and “repetitive tasks” presented the worst results, but 92.7% are satisfied with their professional activities. The logistic regression analysis showed that more years since graduation and lower scores of Work conditions and Socio-professional relationships were associated with higher job satisfaction. Job satisfaction was found to be high, the dimension of work organization was

¹Universidade Federal de Alagoas (UFAL) – Arapiraca (AL), Brasil. E-mail: monica.melo@famed.ufal.br. ORCID-0000-0001-9256-7896

²Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) – Petrolina (PE), Brasil. E-mail: carlos.dornels@univasf.edu.br.

ORCID-0000-0001-7995-1893

³Universidade Federal da Paraíba (UFPB) – João Pessoa (PB), Brasil. E-mail: katiaribeiro.ufpb@gmail.com. ORCID-0000-0002-5850-7176

⁴Universidade Federal de Alagoas (UFAL) – Arapiraca (AL), Brasil. E-mail: jussara.baggio@arapiraca.ufal.br. ORCID-0000-0003-2508-1364

crucial, and almost half of the participants have already thought about leaving their careers.

Keywords | Rehabilitation Services; Job Satisfaction; Health Personnel.

RESUMEN | La satisfacción laboral es multifactorial y está directamente relacionada con la calidad de los servicios de salud. El objetivo principal de este estudio fue identificar el nivel de satisfacción y el contexto de trabajo de equipos multidisciplinares en servicios especializados de rehabilitación en el estado de Alagoas, Brasil. Se evaluó el perfil profesional y el perfil sociodemográfico, y se aplicaron la Escala de Evaluación del Contexto de Trabajo (EACT), dividida en tres dimensiones, y preguntas adaptadas de las dimensiones de satisfacción y remuneración de la metodología de encuesta de clima organizacional, *Great Place to Work*.

Se incluyeron a 190 profesionales, de los cuales el 86,3% eran mujeres, y la edad media fue de 35,47±9,25 años. La mayoría trabajaba en la capital (60%) y el 84,7% ganaba entre R\$1.000 y R\$3.000. La dimensión “organización del trabajo” fue crítica. Los ítems “ritmo de trabajo”, “exigencia de resultados”, “control del rendimiento” y “tareas repetitivas” obtuvieron los peores resultados, pero el 92,7% de los participantes estaban satisfechos con su actividad profesional. La regresión logística mostró que a más años de formación y puntuaciones más bajas en las dimensiones “condiciones de trabajo” y “relación socioprofesional” se asociaban a una mayor satisfacción laboral. La satisfacción laboral fue alta, la dimensión “organización del trabajo” crítica, y casi la mitad de los participantes había pensado en dejar su carrera.

Palabras clave | Servicios de Rehabilitación; Satisfacción en el Trabajo; Personal de Salud.

INTRODUÇÃO

Em 2019, um artigo baseado no estudo Carga Global de Doença (GBD – *Global Burden of Disease*) mostrou que 2,41 bilhões de pessoas viviam com alguma condição que se beneficiaria de serviços de reabilitação. Esse número representa um aumento de 63% em relação a 1990¹. O Brasil apresentava aproximadamente 12 milhões de pessoas com deficiência, segundo o censo de 2010².

Em 2012, o Ministério da Saúde instituiu a Rede de Cuidados à Pessoa com Deficiência (RCPD), com o objetivo de regulamentar os serviços de reabilitação e permitir o atendimento de todas as pessoas com deficiência por uma equipe multiprofissional³. No entanto, o número de serviços de reabilitação é reduzido, bem como o número de profissionais. Um exemplo é o estado de Alagoas, onde em 2020, apenas 17 serviços de reabilitação estavam em funcionamento, atendendo cerca de 6% da população que vivia com alguma deficiência⁴.

Os sistemas de saúde devem oferecer serviços eficientes e atender às expectativas dos usuários. No entanto, os profissionais de saúde são um fator relevante para o cumprimento destes aspectos, e sabe-se que a qualidade dos serviços está diretamente relacionada ao nível de satisfação no trabalho⁵. Nesse contexto, a satisfação no trabalho é definida como a avaliação positiva que os indivíduos fazem do seu trabalho em um nível cognitivo e afetivo⁶.

Essa satisfação depende do ambiente de trabalho, das relações com colegas e superiores e de um salário

aceitável^{7,8}. Profissionais de saúde com baixa satisfação no trabalho têm mais probabilidade de abandonar o cargo e menos probabilidade de prestar os melhores serviços^{9,10}. A satisfação no trabalho também demonstrou ter um efeito protetor sobre a saúde, a felicidade, o bem-estar e a autoestima¹¹.

Até onde sabemos, não há estudos sobre satisfação no trabalho em serviços de reabilitação no Brasil. Assim, é importante caracterizar os processos de trabalho existentes nos serviços de reabilitação brasileiros e as implicações para a satisfação/insatisfação desses profissionais¹². Os resultados deste estudo podem contribuir para a adoção de medidas que melhorem a satisfação no trabalho dos profissionais de saúde e, consequentemente, a qualidade dos cuidados prestados.

Este estudo tem como objetivo caracterizar o nível de satisfação no trabalho e o contexto de trabalho das equipes multidisciplinares dos serviços especializados de reabilitação do estado de Alagoas, Brasil.

METODOLOGIA

Desenho e população do estudo

Trata-se de um estudo observacional transversal realizado com profissionais de saúde que atuavam em serviços de reabilitação do estado de Alagoas, cadastrados no Ministério da Saúde durante o ano de 2020. Foram excluídos os profissionais de saúde com ensino superior

incompleto, os profissionais que atuam em áreas administrativas e de teletrabalho e aqueles cuja formação não foi categorizada como ensino superior no Brasil, como cursos de órteses e próteses.

Em 2020, 17 serviços de reabilitação estavam cadastrados em Alagoas, com aproximadamente 850 profissionais de saúde. Os 17 serviços estavam distribuídos

em sete cidades (Maceió, Arapiraca, Penedo, Maribondo, Maragogi, Delmiro Gouveia e Palmeira dos Índios) (Figura 1). Para essa população, foi calculada uma amostra de 191 participantes, assumindo um erro de 5% e uma proporção de satisfação no trabalho de 80%. Foram incluídos participantes de todas as cidades com serviços de reabilitação em Alagoas.

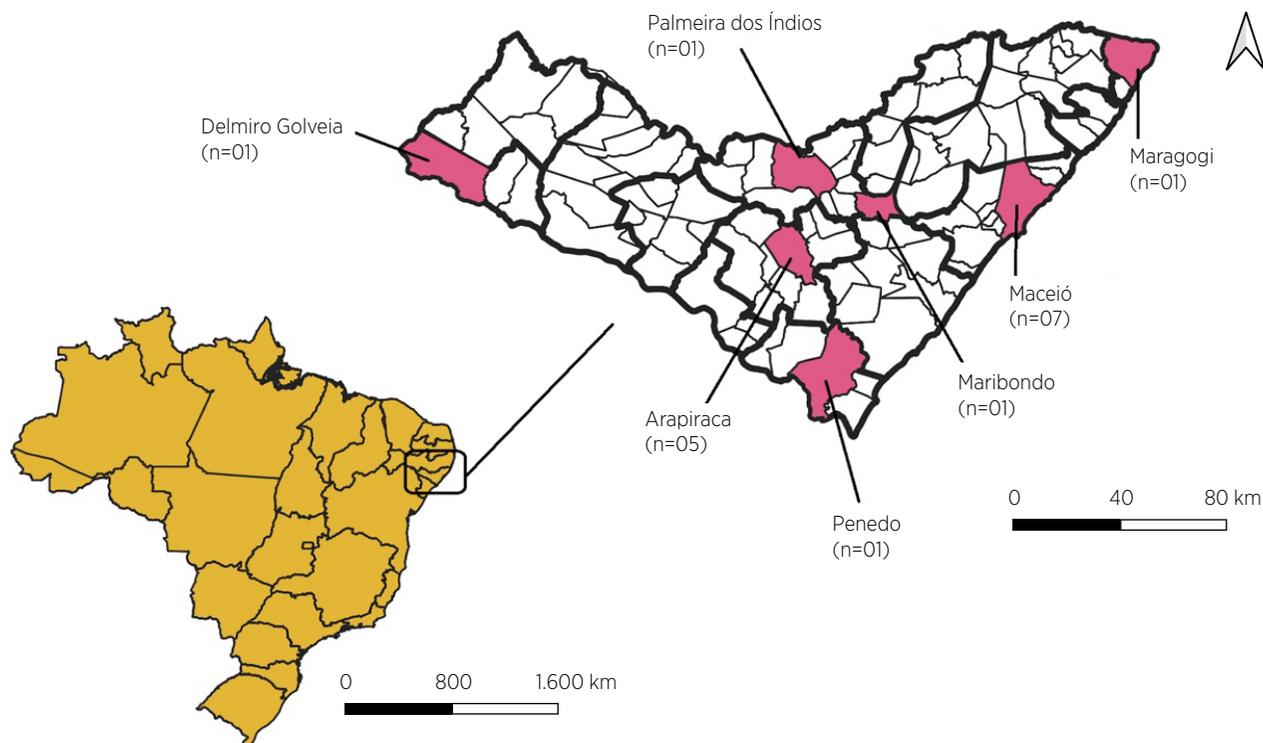


Figura 1. Localização dos serviços de reabilitação incluídos no estudo (n=17)

Variáveis do estudo

Para avaliar o perfil profissional e as informações sociodemográficas dos participantes, foram coletados os seguintes dados: sexo, idade, estado civil, local de trabalho (capital ou interior), quadro funcional, área de especialização, carga horária semanal (horas), salário (R\$) e formas de desenvolvimento profissional.

Os participantes foram ainda avaliados através da escala de avaliação do contexto de trabalho (EACT) desenvolvida por Ferreira e Mendes¹³ e validada por Mendes¹⁴. A escala é composta por 30 itens e dividida em três dimensões: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais. Cada dimensão é analisada separadamente e os resultados de 1,0 a 2,3 pontos são considerados satisfatórios, os de 2,3 a 3,7, críticos e os de 3,7 a 5,0, graves¹⁵.

Para analisar a satisfação no trabalho, foram utilizadas questões adaptadas das dimensões de satisfação e remuneração da metodologia do *Great Place to Work* para a pesquisa de clima organizacional¹⁶.

Procedimentos

Dados foram coletados de agosto de 2020 a dezembro de 2021. Os profissionais foram convidados a participar do estudo pessoalmente ou através do envio de um formulário virtual (Google Forms) ao coordenador do setor. Todos os 17 serviços de reabilitação foram contatados e receberam informações sobre o objetivo e os procedimentos do estudo. Após a autorização, os participantes assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido e responderam aos questionários.

Análise estatística

Todos os dados foram analisados utilizando o software SPSS (versão 22.0; Chicago, IL, Estados Unidos) com um nível de significância de 5%. A distribuição de dados foi verificada pelo teste de Kolmogorov-Smirnov. A estatística descritiva foi utilizada para apresentar as informações sociodemográficas, o perfil profissional, os resultados da EACT e a avaliação da satisfação no trabalho.

Foi realizada uma análise de regressão logística utilizando uma variável dependente dicotômica (Satisfação no Trabalho: Não=0 e Sim=1), com as seguintes variáveis de admissão para prever associações de grupo: idade, anos de formado, carga horária semanal, número de pacientes atendidos por dia e pontuação nas dimensões da EACT. Todas as variáveis foram classificadas como contínuas e foram introduzidas na regressão logística a fim de confirmar as variáveis finais no modelo. O teste de Hosmer e Lemeshow confirmou que todos os modelos de regressão se ajustavam adequadamente aos dados ($p > 0,05$).

RESULTADOS

Foram incluídos no estudo 190 profissionais de saúde que trabalhavam em serviços de reabilitação. A Tabela 1 descreve as características demográficas. A maioria dos participantes trabalhava em Maceió, capital do estado de Alagoas (60%), 28,4% trabalhavam em Arapiraca, 6,3% em Palmeira dos Índios, 2,1% em Delmiro Gouveia, 1,6% em Marimondo, 1,1% em Penedo e 0,5% em Maragogi. Um total de 91 (47,9%) participantes trabalhava há menos de cinco anos nos serviços de reabilitação, 72 (37,9%) de seis a 15 anos e 27 (14,2%) há mais de 15 anos. A média de pacientes atendidos por dia foi de 15,36, variando de zero a 50. No total, 108 participantes (56,8%) também tinham outro emprego e 161 (84,7%) recebiam um salário mensal que variava de R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00, com uma carga horária semanal média de 19,1±8,6 horas.

Tabela 1. Características dos profissionais de reabilitação (n=190), Alagoas 2020-2021

Característica	Profissionais de reabilitação
Idade (anos)	35,47 (9,25)
Sexo feminino (%)	164 (86,3%)
Estado civil (%)	
Casado	92 (48,4%)
Solteiro	84 (44,2%)
Divorciado	11 (5,8%)
Viúvo	3 (1,6%)

(continua)

Tabela 1. Continuação

Característica	Profissionais de reabilitação
Graduação (%)	
Fisioterapia	50 (26,3%)
Psicologia	38 (20%)
Fonoaudiologia	28 (14,7%)
Terapia ocupacional	25 (13,3%)
Assistência social	21 (11,1%)
Enfermagem	13 (6,8%)
Medicina	1 (0,5%)
Outros	14 (7,4%)
Anos de formado	9,48 (8,17)
Especialização (sim)	152 (80%)
Área de especialização (%)	
Neurologia	29 (15,3%)
Fisioterapia musculoesquelética	10 (5,3%)
Cardiologia/pneumologia	6 (3,2%)
Saúde da mulher	1 (0,5%)
Gestão	2 (1,1%)
Pediatria	14 (7,4%)
Outros	92 (48,4%)
Local de trabalho	
Público	70 (36,8%)
Privado	38 (20%)
Ambos	82 (43,2%)
Carga horária semanal (horas)	26,41 (7,76)
Salário mensal (R\$)	
1.000 a 3.000	161 (84,7%)
3.000 a 5.000	24 (12,6%)
5.000 a 7.000	3 (1,6%)
>7.000	2 (1,1%)

Quanto ao desenvolvimento profissional, cursos de curta duração foram citados por 147 (77,3%) participantes, conferências por 69 (36,3%), artigos científicos por 112 (58,9%) e livros por 66 (34,7%). Um total de 124 (65,3%) estudou artigos científicos. No entanto, 139 (73,1%) consideram a sua capacidade de ler um texto numa segunda língua regular ou insuficiente e 83 (43,7%) já haviam pensado em abandonar a carreira.

A EACT apresenta três dimensões, cujas pontuações médias foram 2,17±0,93 para contexto de trabalho, 2,62±0,66 para organização do trabalho e 2,02±0,73 para relações socioprofissionais. A dimensão de organização do trabalho foi considerada crítica. Os itens ritmo de trabalho, forte cobrança, fiscalização do desempenho e tarefas repetitivas apresentaram os piores resultados. A Tabela 2 descreve os itens da dimensão organização do trabalho. A Tabela 3 apresenta os itens relacionados à satisfação no trabalho. Os participantes revelaram altos níveis de satisfação no trabalho (92,7%) e a maioria considerava o salário injusto (76,6%).

Tabela 2. Resultados da escala de avaliação do contexto de trabalho (EACT), dimensão organização do trabalho, Alagoas 2020-2021

Item (dimensão organização do trabalho)	Média (desvio-padrão)
O ritmo de trabalho é excessivo	3,19 (1,04)
As tarefas são cumpridas com pressão de prazos	2,54 (1,10)
Existe forte cobrança por resultados	3,09 (1,12)
As normas para execução de tarefas são rígidas	2,61 (1,06)
Existe fiscalização do desempenho	3,02 (1,07)
O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	2,23 (1,06)
Os resultados esperados estão fora da realidade	2,01 (1,00)
Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho	2,39 (1,13)
Existe divisão entre quem planeja e quem executa	2,63 (1,26)
As tarefas são repetitivas	2,90 (1,13)
As tarefas executadas sofrem descontinuidade	2,23 (1,02)

Tabela 3. Resultados da avaliação de satisfação no trabalho, Alagoas 2020-2021

Satisfação no trabalho	Sim	Não
Você está satisfeito com as suas atividades profissionais e considera que o seu trabalho contribui para o sucesso da sua equipe?	178 (92,7%)	12 (6,3%)
Você recomendaria a sua unidade de saúde para o processo seletivo de um amigo ou conhecido?	176 (91,7%)	13 (6,8%)
Você recomendaria o seu centro de reabilitação especializado a alguém da sua família ou amigo?	183 (95,3%)	6 (3,1%)
Você considera o seu salário justo?	42 (21,9%)	147 (76,6%)
Seu local de trabalho é saudável do ponto de vista psicológico e emocional?	150 (78,1%)	34 (17,7%)
Você está satisfeito com a forma como a sua equipe contribui para a sociedade?	168 (87,5%)	17 (8,9%)

A Tabela 4 mostra os resultados da análise de regressão logística. O modelo mostrou-se significativo, categorizando 92,9% corretamente. Mais anos de formado e menores

pontuações nas dimensões condições de trabalho e relações socioprofissionais estavam mais associados à satisfação no trabalho (Tabela 4).

Tabela 4. Resultados da análise de regressão logística (variável dependente satisfação no trabalho: não=0 e sim=1)

Variáveis independentes	β	EP	Wald	gl	p	Razão de chances (OR)	IC 95%
Idade	-0,10	0,68	2,26	1	0,13	0,90	0,79-1,03
Anos de formado	0,26	0,11	4,80	1	0,02	1,29	1,02-1,63
Carga horária semanal	0,08	0,06	2,04	1	0,15	1,09	0,96-1,23
Número de pacientes atendidos por dia	-0,03	0,06	0,32	1	0,56	0,96	0,85-1,09
Condições de trabalho	-1,17	0,53	4,85	1	0,02	0,30	0,10-0,87
Organização do trabalho	-0,04	0,81	0,003	1	0,95	0,95	0,19-4,68
Relações socioprofissionais	-2,17	0,68	10,05	1	0,002	0,11	0,03-0,43
Salário	-0,44	1,12	0,15	1	0,69	0,64	0,07-5,76
Constante	11,63	3,89	8,91	1	0,003	11.2806,9	
Modelo X ²							
Pseudo R ²							
N							
Teste de Hosmer e Lemeshow (χ^2)							

EP: erro padrão; Wald: teste de Wald; Pseudo R²: Pseudo R quadrado; gl: graus de liberdade; IC: intervalo de confiança.

DISCUSSÃO

Até onde se sabe, este é o primeiro estudo a analisar satisfação no trabalho entre profissionais de reabilitação no Brasil. A amostra era composta em sua maioria por mulheres, com aproximadamente 10 anos de formada, 80% possuíam curso de especialização, mais da metade

também tinha outro emprego e mais de 80% recebiam um salário mensal de R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00. As dimensões relações socioprofissionais e condições de trabalho eram satisfatórias, mas a dimensão organização do trabalho foi considerada crítica. Os itens com os piores resultados foram “o ritmo de trabalho é excessivo”, “existe forte cobrança por resultados”, “existe fiscalização do

desempenho” e “as tarefas são repetitivas”. Apesar disso, 92% dos participantes estavam satisfeitos com as suas atividades profissionais, mas 76% não consideravam seu salário justo. Maior tempo de formado e menores pontuações nas dimensões condições de trabalho e relações socioprofissionais estavam mais associados à satisfação no trabalho.

Estudos prévios constataram que a satisfação no trabalho entre profissionais de saúde varia de alta a moderada e vários fatores parecem influenciá-la¹⁷⁻¹⁹. Scanlan e Still¹⁷ encontraram desengajamento e exaustão associados a menor satisfação no trabalho e maior intenção de rotatividade entre terapeutas ocupacionais, e Berry et al.¹⁹ destacaram que os padrões de produtividade podem impactar negativamente a satisfação no trabalho. Outros estudos apontam também para fatores pessoais, como o humor e os conflitos entre a vida profissional e a vida privada^{20,21}.

No presente estudo, os anos de experiência profissional se provaram um fator significativo relacionado à satisfação no trabalho. Rostami et al.¹⁸ encontraram resultados semelhantes, mostrando que terapeutas ocupacionais menos experientes (1-4 anos de experiência profissional) apresentam mais situações estressantes relacionadas ao trabalho e menor satisfação no trabalho e que um mentor para profissionais mais jovens pode ser uma estratégia útil²².

Salários altos influenciam positivamente a satisfação e a retenção no trabalho, mas não são o fator mais importante. Vários fatores não monetários também apresentam influência significativa, como flexibilidade, desenvolvimento profissional, comunicação e um bom ambiente de trabalho que apoie e valorize os funcionários²³. Na regressão logística deste estudo, o salário mensal não estava associado à satisfação no trabalho, mas 76,6% consideravam o salário injusto. Apesar de injusto, o valor está de acordo com a regulamentação trabalhista da categoria. Em Alagoas, a média salarial de um fisioterapeuta gira em torno de R\$ 1.700,00. Além disso, a maioria dos participantes tinha menos de cinco anos de serviço, o que pode explicar os baixos salários. No entanto, isso não explica totalmente os resultados do estudo. Por este motivo, são necessários mais estudos sobre a relação entre os baixos salários e a satisfação no trabalho dos profissionais de saúde dos serviços de reabilitação.

O objetivo geral da RCPD é promover cuidados de saúde relacionados a quatro áreas principais da reabilitação: física, auditiva, visual e intelectual. Além da reabilitação, ela também deve promover a prevenção

e a identificação precoce de deficiências. Para atingir todos esses objetivos, a RCPD deve ter uma estrutura adequada e profissionais suficientes. No entanto, essa rede é fragmentada e subfinanciada²⁴. Em Alagoas, apenas um serviço público de reabilitação está em funcionamento e os demais são serviços filantrópicos ou privados vinculados ao Sistema Único de Saúde (SUS). Esses serviços recebem um valor mensal contratado que varia de R\$ 140.000,00 a R\$ 345.000,00, dependendo da complexidade do serviço de reabilitação³. Além disso, o serviço de reabilitação precisa tratar um número mínimo de pacientes por mês e os profissionais precisam atingir o padrão de produtividade²⁵.

Esse arranjo impacta diretamente na organização do trabalho dos profissionais de saúde. Os profissionais devem atender um número elevado de pacientes por dia, têm uma alta demanda de trabalho, recebem baixos salários e ainda realizam tarefas burocráticas. Todos esses fatores desempenham um papel importante e estão associados ao desejo de deixar a carreira e à baixa satisfação no trabalho^{26,27}. Este estudo verificou que 43,7% dos participantes já pensaram em deixar a carreira. Tal frustração pode estar relacionada à falta de oportunidades de desenvolvimento profissional²⁸.

Um profissional de saúde qualificado é essencial para a qualidade dos serviços de saúde. Os participantes deste estudo estavam engajados em programas de treinamento, mas não tinham habilidade suficiente para ler em um segundo idioma. Nos últimos 20 anos, a prática baseada em evidências (PBE) expandiu-se, mas vários desafios podem ser apontados. Uma revisão sistemática destaca a falta de tempo, a língua e a falta de competências metodológicas como os principais obstáculos à implementação da PBE na prática clínica²⁹. Por essa razão, programas de formação contínua são importantes para ajudar os profissionais a aprimorarem os seus conhecimentos. No entanto, uma cultura de desenvolvimento organizacional também é importante para incentivar as melhores práticas³⁰.

Os principais achados deste estudo apontam problemas relacionados à organização institucional dos serviços de reabilitação no Brasil. Geralmente, os serviços de reabilitação são subfinanciados pelo Ministério da Saúde e as metas de alta produtividade afetam diretamente os profissionais de saúde e a satisfação no trabalho. É necessária uma revisão das regras aplicáveis aos serviços de reabilitação, bem como formas alternativas para melhorar o apoio financeiro aos serviços de reabilitação. Também é importante priorizar a qualidade do serviço e não apenas a quantidade de pacientes atendidos.

Ao mesmo tempo, os serviços de reabilitação devem investir no desenvolvimento profissional e na implementação de boas práticas clínicas. Estudos futuros devem investigar programas de gestão da qualidade para serviços de reabilitação em países de baixa e média renda.

Este estudo apresenta algumas limitações. A satisfação no trabalho e o contexto de trabalho são influenciados por fatores culturais e estes limitam a generalização dos resultados. O Brasil é um país de grande porte, com realidades socioeconômicas diferentes. Por essa razão, faz-se necessário um estudo de abrangência nacional para conhecer o perfil dos profissionais de saúde e os fatores que influenciam a satisfação no trabalho em serviços de reabilitação.

CONCLUSÃO

A satisfação no trabalho entre os profissionais de saúde que atuam em serviços de reabilitação em Alagoas é alta e os fatores associados são maior experiência profissional e menores pontuações nas dimensões condições de trabalho e relações socioprofissionais do EACT. Além disso, a dimensão organização do trabalho é crítica e quase metade dos participantes já pensou em deixar a carreira.

REFERÊNCIAS

- Cieza A, Causey K, Kamenov K, Hanson SW, Chatterji S, et al. Global estimates of the need for rehabilitation based on the Global Burden of Disease study 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *Lancet*. 2021;396(10267):2006-17. doi: 10.1016/S0140-6736(20)32340-0.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico 2010: Nota Técnica 01/2018: Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington. Rio de Janeiro: IBGE; 2018.
- Brasil. Ministério da Saúde. Portaria nº 793, de 24 de abril de 2012: institui a Rede de Cuidados à Pessoa com Deficiência no âmbito do Sistema Único de Saúde. *Diário Oficial da União*. 2012 Apr 25;1:94-5.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional de Saúde 2013: percepção do estado de saúde, estilos de vida e doenças crônicas: Brasil, grandes regiões e unidades da Federação. Rio de Janeiro: IBGE; 2014.
- Pérez-Ciordia I, Guillén-Grima F, Brugos A, Aguinaga Ontoso I. Job satisfaction and improvement factors in primary care professionals. *An Sist Sanit Navar*. 2013;36(2):253-62. doi: 10.4321/s1137-66272013000200008.
- Di Marco D, López-Cabrera R, Arenas A, Giorgi G, Arcangeli G, et al. Approaching the discriminatory work environment as stressor: the protective role of job satisfaction on health. *Front Psychol*. 2016;7:1313. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01313.
- Oven A, Domajnko B. Job satisfaction and creativity at work among occupational therapy practitioners: a mixed-methods study. *Work*. 2021;69(4):1351-62. doi: 10.3233/WOR-213555.
- Hasan H, Aljunid SM. Job satisfaction among Community-Based Rehabilitation (CBR) workers in caring for disabled persons in the east coast region of Peninsular Malaysia. *BMC Public Health*. 2019;19(1):208. doi: 10.1186/s12889-019-6520-z.
- Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, et al. Nurse turnover: a literature review. *Int J Nurs Stud*. 2006;43(2):237-63. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2005.02.007.
- Aiken LH, Sermeus W, Van den Heede K, Sloane DM, Busse R, et al. Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *BMJ*. 2012;344:e1717. doi: 10.1136/bmj.e1717.
- Satuf C, Monteiro S, Pereira H, Esgalhado G, Afonso RM, et al. The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *Int J Occup Saf Ergon*. 2018;24(2):181-9. doi: 10.1080/10803548.2016.1216365.
- Salles FLP, d'Angelo MJ. Assessment of psychological capital at work by physiotherapists. *Physiother Res Int*. 2020;25(3):e1828. doi: 10.1002/pri.1828.
- Ferreira MC, Mendes AM. Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília (DF): LPA; 2003.
- Mendes AM, editor. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2007.
- Ferreira MC, Mendes AM. Contexto de trabalho. In: Siqueira MMM, editor. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed; 2008. p. 111-23.
- Great Place to Work. Metodologia GPTW: Relatório de Práticas Culture Audit® [Internet]. São Paulo: GPTW; [cited 2020 Jun 29]. Available from: http://conteudo.gptw.com.br/metodologia_pesquisa_culture_audit
- Scanlan JN, Still M. Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. *Aust Occup Ther J*. 2013;60(5):310-8. doi:10.1111/1440-1630.12067.
- Rostami HR, Akbarfahimi M, Ghaffari A, Kamali M, Rassafiani M. Relationship between work-related quality of life and job satisfaction in Iranian occupational therapists. *Occup Ther Int*. 2021;2021:6692752. doi: 10.1155/2021/6692752.
- Berry JW, Schurhammer NL, Haugen TJ, Piche SE, Buskness SL, et al. Job satisfaction and productivity requirements among physical therapists and physical therapist assistants. *J Allied Health*. 2022;51(1):e33-8.
- Peter KA, Hahn S, Schols JMGA, Halfens RJG. Work-related stress among health professionals in Swiss acute care and rehabilitation hospitals-a cross-sectional study. *J Clin Nurs*. 2020;29(15-16):3064-81. doi: 10.1111/jocn.15340.
- Aloisio LD, Coughlin M, Squires JE. Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: a systematic review. *Int J Nurs Stud*. 2021;123:104073. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2021.104073.

22. Horner DK. Mentoring: positively influencing job satisfaction and retention of new hire nurse practitioners. *Plast Surg Nurs*. 2017;37(1):7-22. doi: 10.1097/PSN.0000000000000169.
23. Bimpong KAA, Khan A, Slight R, Tolley CL, Slight SP. Relationship between labour force satisfaction, wages and retention within the UK National Health Service: a systematic review of the literature. *BMJ Open*. 2020;10(7):e034919. doi: 10.1136/bmjopen-2019-034919.
24. Ferrer MLP, Silva AS, Silva JRK, Padula RS. Microrregulação do acesso à rede de atenção em fisioterapia: estratégias para a melhoria do fluxo de atendimento em um serviço de atenção secundária. *Fisioter Pesqui*. 2015;22(3):223-30.
25. Brasil. Ministério da Saúde. Rede de cuidados à pessoa com deficiência no âmbito do SUS: instrutivo de reabilitação auditiva, física, intelectual e visual: Centro Especializado em Reabilitação – CER e oficinas ortopédicas. Brasília (DF): MS; 2020.
26. Hämmig O. Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals – a cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. *BMC Health Serv Res*. 2018;18(1):785. doi: 10.1186/s12913-018-3556-1.
27. Li J, Galatsch M, Siegrist J, Müller BH, Hasselhorn HM. Reward frustration at work and intention to leave the nursing profession—prospective results from the European longitudinal NEXT study. *Int J Nurs Stud*. 2011;48(5):628-35. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2010.09.011.
28. Arkwright L, Edgar S, Debenham J. Exploring the job satisfaction and career progression of musculoskeletal physiotherapists working in private practice in Western Australia. *Musculoskelet Sci Pract*. 2018;35:67-72. doi: 10.1016/j.msksp.2018.03.004.
29. Paci M, Faedda G, Ugolini A, Pellicciari L. Barriers to evidence-based practice implementation in physiotherapy: a systematic review and meta-analysis. *Int J Qual Health Care*. 2021;33(2):mzab093. doi: 10.1093/intqhc/mzab093.
30. Yoo JY, Kim JH, Kim JS, Kim HL, Ki JS. Clinical nurses' beliefs, knowledge, organizational readiness and level of implementation of evidence-based practice: the first step to creating an evidence-based practice culture. *PLoS One*. 2019;14(12):e0226742. doi: 10.1371/journal.pone.0226742.