

A GESTÃO DE RH NA SAÚDE E O AFASTAMENTO DE PROFISSIONAIS DEVIDO À SÍNDROME DE BOURNOUT

Alunos:

Ana Beatriz Oliveira
Bruno Henrique Critelli Da Cruz
Sara Ayres Rodrigues Lima

Orientadores:

Gisele da Silva Castanharo

Etec Armando Pannunzio
Sorocaba

Resumo

O setor de Recursos Humanos (RH) na saúde desempenha papel estratégico na gestão de profissionais expostos a contextos de alta demanda física e emocional. A crescente incidência da Síndrome de Burnout entre esses trabalhadores tem exigido atenção especial, sobretudo após a pandemia de COVID-19. Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como um fenômeno ocupacional, a Síndrome de Burnout caracteriza-se por exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. Fatores como jornadas excessivas, múltiplos vínculos, pressão constante, escassez de recursos e ausência de suporte organizacional contribuem significativamente para o adoecimento psíquico dos profissionais da saúde. Dados recentes indicam um aumento superior a 40% nos afastamentos por transtornos mentais entre 2019 e 2022, com destaque para o Burnout. As mulheres e os trabalhadores com múltiplas funções são os mais afetados. O impacto desse cenário extrapola o campo individual, afetando a qualidade dos serviços prestados e gerando custos elevados aos sistemas de saúde. Nesse contexto, torna-se essencial a adoção de políticas institucionais preventivas, programas de readaptação funcional, acolhimento psicológico e formação de lideranças preparadas para lidar com o esgotamento profissional. O RH deve atuar proativamente para garantir ambientes laborais mais seguros, humanizados e sustentáveis, com foco na valorização dos trabalhadores e na promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O enfrentamento da Síndrome de Burnout demanda ações articuladas entre gestão, saúde ocupacional e políticas públicas. Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Recursos Humanos. Profissionais da Saúde. Afastamento. Saúde Mental no Trabalho.

Introdução

O setor de Recursos Humanos (RH) na saúde desempenha um papel essencial na gestão de profissionais que atuam em ambientes de alta exigência física e emocional. A preocupação com o bem-estar dos trabalhadores da saúde tem se intensificado nas últimas décadas, sobretudo diante do aumento dos casos de afastamento por síndromes relacionadas ao estresse ocupacional, como a Síndrome de Burnout. Essa condição, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como um fenômeno ocupacional, caracteriza-se por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional. A sobrecarga de trabalho, a ausência de suporte organizacional e a pressão constante para lidar com situações críticas estão entre os principais fatores que contribuem para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout entre os profissionais da saúde (FREIRE et al., 2021). Diante desse cenário, as políticas e estratégias de gestão de pessoas no setor da saúde devem contemplar medidas preventivas e ações de apoio, com o objetivo de reduzir os índices de afastamento e promover a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Este estudo tem como objetivo compreender a relação entre a gestão de RH na saúde e o afastamento de profissionais em decorrência da Síndrome de Burnout, analisando suas causas, impactos e possíveis estratégias para minimizar esse problema. Durante a pandemia de COVID-19, muitos médicos e profissionais da saúde enfrentaram um aumento repentino na demanda por assistência, em um sistema já fragilizado — especialmente o setor público. A pandemia intensificou a sobrecarga no sistema de saúde, representando um marco importante na discussão sobre o desenvolvimento do esgotamento profissional — termo frequentemente usado como sinônimo de Burnout (SOARES et al., 2022). os vínculos empregatícios, sendo associado à carga horária excessiva (ALVES et al., 2023). Cabe destacar que, no contexto da saúde, muitos médicos atuam como autônomos e frequentemente não seguem uma carga horária regular, tornando-se ainda mais vulneráveis ao esgotamento.

Objetivo

Comprovar o aumento de casos de afastamento por síndrome de Burnout dos profissionais da área da saúde com Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional e o papel do RH.

Considerações Finais

O RH deve atuar de maneira preventiva e reabilitadora, promovendo políticas institucionais de cuidado, acolhimento e reintegração. Segundo Lima et al. (2018), a ausência de apoio institucional agrava o quadro de esgotamento, dificultando a recuperação e contribuindo para a reincidência da síndrome. Assim, cabe ao RH garantir um ambiente de escuta ativa e acompanhamento psicológico, além de desenvolver protocolos claros para o retorno gradual às atividades. Além disso, o RH é peça fundamental na gestão da cultura organizacional, sendo responsável por promover ações de valorização e reconhecimento profissional, fundamentais para a autoestima dos trabalhadores afastados. Para Alves et al. (2023), o estímulo à comunicação aberta, ao suporte entre equipes e à valorização do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho é essencial para a prevenção e o enfrentamento do Burnout. A Síndrome de Burnout, especialmente entre profissionais de saúde, representa um problema crescente e alarmante que tem implicações diretas não apenas para os indivíduos afetados, mas também para a qualidade dos serviços prestados à população. Como este trabalho mostrou, o ambiente de trabalho prejudicial, a carga excessiva de trabalho, a falta de recursos adequados, a erosão do suporte emocional e as práticas organizacionais e gerenciais deficientes são fatores críticos que levam à quebra física e mental desses profissionais. A pandemia de COVID-19 apenas exacerbou e tornou evidente as questões estruturais e crônicas. As informações apresentadas aqui ressaltam como o trabalho na saúde é gerido e conceptualizado, e demonstram a necessidade de uma resposta imediata para a mudança. Abordar o problema da alta prevalência de Burnout entre médicos, enfermeiros e outros trabalhadores da linha de frente nos sugere que não é mais suficiente ter adaptações superficiais. Há uma necessidade urgente de políticas de saúde pública e institucional destinadas a fortalecer ativamente a saúde mental no local de trabalho, priorizando o respeito às pessoas, a distribuição racional e equitativa das horas de trabalho, o suporte psicológico contínuo, e o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais seguros, acolhedores e estruturados.

Referências

ALCARAZ BRITEZ, V. M. et al. Síndrome de Burnout em profissionais da saúde durante a pandemia de COVID-19: uma revisão integrativa. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 48, e20230012, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369ed000122023>.
ALVES, L. F. et al. Carga horária e burnout em profissionais da saúde com múltiplos vínculos empregatícios. Revista de Psicologia da Saúde, v. 15, n. 3, p. 40–52, 2023.
B2E SAÚDE. Burnout em profissionais da saúde. 2023. Disponível em: <https://www.b2esaude.com.br/post/burnout-em-profissionais-da-saude>. Acesso em: 6 maio 2025.
BARBOSA, T. G. et al. Prevalência de Burnout entre enfermeiros: análise de gênero e vínculos empregatícios. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 77, p. 1–10, 2024.