



## GESTÃO HUMANIZADA EM SAÚDE E SUAS IMPLICAÇÕES PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

 <https://doi.org/10.56238/levv16n45-027>

Data de submissão: 13/01/2025

Data de publicação: 13/02/2025

**Lucas Alves de Oliveira Lima**

Administrador e Doutor em H.c  
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
E-mail: luksapp99@gmail.com

**Josimá Lima Oliveira**

Mestre em Ciência, Tecnologia e Educação  
Centro Universitário Vale do Cricaré  
São Mateus-ES  
E-mail: josima@bol.com.br

**Avelar Alves da Silva**

Professor do departamento de Clínica Geral da Universidade Federal do Piauí  
Universidade Federal do Piauí  
E-mail: avelaralves@ufpi.edu.br

**Luiz Ivando Pires Ferreira Filho**

Professor do Departamento de Clínica Geral da Universidade Federal do Piauí - UFPI.  
E-mail: luizivando@uol.com.br

**Marco Aurélio Miranda Mendes**

Especialização em Gestão da Assistência Farmacêutica  
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)  
E-mail: m.aureliomm12@gmail.com

**Maqcielle Ferreira Lopes**

Universidade Federal do Maranhão  
Enfermeira  
E-mail: Maqciellelopes@gmail.com

**Luiza Picanço Nunes**

Mestre em Terapia Intensiva  
Faculdade Anhanguera de Macapá  
Rodovia Duca Serra, S/N. Alvorada. Macapá/AP  
E-mail: luizax\_nunes@hotmail.com

**Caroline Cordeiro de Almeida**

Bacharelado em Medicina  
Faculdade de Medicina de Olinda(FMO)  
Rua Dr. Manoel de Almeida Belo,1333, Bairro Novo, Olinda- Pernambuco  
E-mail: ccamed36@gmail.com



**Gleibson Josimário da Silva**

Graduando em Educação Física

Centro Universitário Tabosa de Almeida, ASCES-UNITA

Av. Portugal, 584, Bairro Universitário- Caruaru – PE

E-mail: gleibsonjs4@gmail.com

---

## **RESUMO**

Esta pesquisa teve como objetivo analisar como a implementação da gestão humanizada no setor de saúde impacta a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais da área. Utilizou-se uma abordagem qualitativa e de campo, com coleta de dados por meio de entrevistas semi-estruturadas com 21 profissionais de saúde de diferentes categorias (médicos, enfermeiros e técnicos), com o intuito de entender suas percepções sobre as práticas de gestão humanizada e seus efeitos no ambiente de trabalho. Os resultados indicaram que as práticas de comunicação eficaz, valorização dos profissionais, apoio psicológico e a promoção de um ambiente de trabalho mais colaborativo e ético resultaram em uma melhoria significativa na satisfação dos trabalhadores e na qualidade do atendimento aos pacientes. No entanto, a pesquisa também apontou desafios, como a sobrecarga de trabalho e a escassez de recursos em determinados momentos, que ainda impactam negativamente a QVT. Conclui-se que, embora a gestão humanizada tenha gerado avanços importantes, é necessário um compromisso contínuo das instituições para lidar com as questões remanescentes, garantindo um ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável para os profissionais de saúde.

**Palavras-chave:** Gestão Humanizada. Saúde. Qualidade de Vida no Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

A gestão humanizada em saúde é um conceito que tem ganhado relevância nos últimos anos, à medida que a área da saúde reconhece a necessidade de um cuidado integral, que não se limite apenas aos aspectos técnicos, mas que também leve em conta as dimensões emocionais, sociais e culturais dos indivíduos. Em um cenário onde o profissional de saúde se vê constantemente sobrecarregado, e onde a humanização do atendimento é muitas vezes vista como uma meta distante, a gestão humanizada propõe um modelo mais sensível e acolhedor, tanto para os pacientes quanto para os próprios trabalhadores da área. Trata-se, portanto, de uma abordagem que vai além do simples cumprimento de protocolos médicos, buscando promover um ambiente mais saudável, mais cooperativo e mais ético dentro das instituições de saúde (Marinho; Carrião; Marques, 2019).

A inserção da gestão humanizada no contexto da saúde envolve uma reflexão sobre as práticas de liderança, a comunicação organizacional e as relações de trabalho. Tradicionalmente, o sistema de saúde tem sido marcado por uma grande pressão sobre os profissionais, com jornadas longas e a exigência de resultados rápidos. Isso pode levar a um distanciamento emocional, tanto no atendimento ao paciente quanto na interação entre os membros da equipe. A gestão humanizada propõe que o cuidado e o respeito pelo ser humano sejam o centro de todas as ações, desde a interação com os pacientes até a condução das políticas internas da instituição, visando sempre o bem-estar de todos os envolvidos (Ovando; Bourlegat; Pavon, 2023).

Além disso, a humanização na gestão de saúde implica no reconhecimento da importância do trabalhador como peça fundamental para o bom funcionamento das instituições. O foco não é somente na relação entre o paciente e o profissional de saúde, mas também no próprio ambiente de trabalho, que deve ser saudável, respeitoso e colaborativo. A escuta ativa, o desenvolvimento de habilidades de comunicação interpessoal e a construção de uma cultura de acolhimento dentro das instituições de saúde são aspectos centrais dessa abordagem (Pacheco; Magalhães, 2023).

As organizações que adotam a gestão humanizada são aquelas que investem no desenvolvimento contínuo dos seus colaboradores, proporcionando a eles recursos adequados para o exercício da sua profissão de forma plena e satisfatória. Dentro desse contexto, a qualidade de vida no trabalho (QVT) emerge como um indicador importante para medir o sucesso da gestão humanizada. A QVT refere-se ao equilíbrio entre as exigências do trabalho e o bem-estar do trabalhador, englobando aspectos físicos, emocionais e psicológicos (Silva; Chagas, 2020).

No setor de saúde, a pressão constante, as longas jornadas e a exposição a situações de sofrimento humano podem gerar desgaste emocional e até mesmo burnout, afetando diretamente a capacidade de os profissionais oferecerem um atendimento de qualidade. Portanto, melhorar a qualidade de vida no trabalho é uma forma eficaz de garantir que os profissionais de saúde se sintam valorizados, motivados e, principalmente, preparados para lidar com os desafios da profissão. Investir

na gestão humanizada também envolve a implementação de políticas que busquem a valorização da equipe de saúde. Essas políticas podem incluir desde treinamentos sobre o manejo do estresse até ações de reconhecimento e valorização dos profissionais, o que contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais harmonioso (Ovando; Bourlegat; Pavon, 2023).

A gestão humanizada propõe que a instituição de saúde seja não apenas um local onde se oferecem serviços médicos, mas também um ambiente que prioriza o desenvolvimento do capital humano, criando condições para que os trabalhadores desempenhem suas funções de forma mais satisfatória e com menor nível de esgotamento. A humanização da gestão também implica em uma abordagem mais democrática e participativa. As equipes de saúde, ao se sentirem ouvidas e respeitadas, tendem a apresentar melhores resultados em termos de desempenho e satisfação no trabalho. Isso porque, em um ambiente onde as necessidades e os desejos dos profissionais são considerados, a motivação e o compromisso com o trabalho aumentam. Além disso, a participação ativa das equipes nas decisões relacionadas à gestão do ambiente de trabalho e à implementação de novos protocolos de atendimento fortalece a sensação de pertencimento e de valorização (Silva; Chagas, 2020).

Dessa forma, o objetivo da pesquisa foi analisar como a implementação da gestão humanizada no setor de saúde pode impactar diretamente a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área, considerando as implicações dessa abordagem para o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores. A pesquisa buscou compreender as práticas que promovem um ambiente mais saudável e equilibrado, destacando os benefícios tanto para os profissionais de saúde quanto para a qualidade do atendimento prestado aos pacientes.

## **2 METODOLOGIA**

A pesquisa foi conduzida de forma qualitativa e de campo, com o intuito de compreender as percepções e vivências dos profissionais de saúde em relação à gestão humanizada e sua influência na qualidade de vida no trabalho. A abordagem qualitativa foi escolhida por sua capacidade de explorar a profundidade das experiências dos indivíduos, permitindo captar aspectos subjetivos e contextuais que não seriam facilmente identificados por métodos quantitativos (Lima; Domingues Junior; Gomes, 2023; Lima; Domingues Junior; Silva, 2024; Lima; Silva; Domingues Júnior, 2024). A pesquisa de campo, por sua vez, permitiu que os dados fossem coletados diretamente no ambiente de trabalho dos profissionais, proporcionando um panorama real das condições e práticas observadas no cotidiano das instituições de saúde.

A amostra da pesquisa foi composta por 21 profissionais de saúde, incluindo médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem e outros membros da equipe de saúde, que atuam em diferentes áreas de uma instituição hospitalar. A escolha por uma amostra relativamente pequena teve como objetivo proporcionar uma análise mais detalhada e aprofundada das experiências individuais de cada

participante, com foco em suas percepções sobre o ambiente de trabalho e as práticas de gestão humanizada. Os profissionais selecionados foram convidados a participar da pesquisa com base em seu tempo de experiência na instituição e sua disponibilidade para compartilhar suas vivências.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semi-estruturadas, conduzidas individualmente com cada participante. As entrevistas foram realizadas em locais privados, para garantir o sigilo e a liberdade de expressão dos profissionais. O roteiro das entrevistas foi elaborado a partir de temas centrais relacionados à gestão humanizada, à qualidade de vida no trabalho e às práticas de saúde no ambiente de trabalho. As perguntas foram formuladas de forma a incentivar os participantes a refletirem sobre suas experiências, desafios e percepções acerca da aplicação de práticas humanizadas na gestão e no cuidado ao paciente, assim como o impacto dessas práticas em seu bem-estar no ambiente de trabalho.

Durante as entrevistas, foram explorados aspectos como a relação entre as equipes, o suporte institucional recebido, as condições de trabalho, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e as políticas de valorização do trabalhador. Além disso, os participantes foram incentivados a compartilhar exemplos práticos de situações em que sentiram que a gestão humanizada fez diferença no seu desempenho e na sua satisfação no trabalho. O caráter aberto das entrevistas permitiu que os profissionais expressassem suas opiniões de maneira mais livre e espontânea, proporcionando uma visão mais rica sobre os temas abordados. Após a coleta de dados, as entrevistas foram transcritas integralmente e organizadas para a análise.

A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, que envolveu a identificação de categorias e temas recorrentes nas falas dos participantes. A partir dessa análise, foi possível agrupar as respostas em diferentes dimensões, como fatores que promovem a humanização no ambiente de trabalho, as principais dificuldades enfrentadas pelos profissionais de saúde e as sugestões para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Essa metodologia permitiu uma interpretação profunda das informações, além de possibilitar a construção de um panorama mais amplo sobre a realidade vivenciada pelos trabalhadores da saúde.

### **3 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS**

Os resultados da pesquisa indicaram que, apesar das dificuldades enfrentadas no dia a dia do trabalho na área da saúde, a implementação de práticas de gestão humanizada tem gerado efeitos positivos na qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais. A análise dos dados coletados revelou uma série de aspectos relacionados à comunicação interna, condições de trabalho, apoio psicológico e valorização dos profissionais, que foram identificados como determinantes para o aumento do bem-estar e da motivação dos trabalhadores.

Segundo o respondente E03, enfermeiro com 10 anos de experiência na instituição, a melhoria da comunicação interna foi um dos fatores mais importantes observados no último ano, após a implementação de práticas de gestão humanizada. Ele afirmou que, antes, havia uma grande distância entre os diferentes níveis hierárquicos dentro da equipe, o que dificultava a troca de informações e a coordenação das atividades. "Hoje, as reuniões semanais e os canais abertos de comunicação fazem com que todos se sintam ouvidos, independentemente do cargo", relatou. Essa maior transparência e troca de informações entre os membros da equipe resultaram em um aumento significativo na confiança mútua, o que, por sua vez, contribuiu para um ambiente de trabalho mais colaborativo e produtivo.

A valorização da equipe também foi destacada por outros respondentes como um elemento essencial para a melhoria da QVT. O respondente E11, técnico de enfermagem, mencionou que, até a implementação da gestão humanizada, a equipe de saúde era constantemente desmotivada devido à falta de reconhecimento e recompensas pelos esforços diários. "Eu me sentia invisível, como se o meu trabalho não tivesse valor. Agora, o simples fato de receber um elogio ou ser incluído em decisões importantes faz toda a diferença", afirmou. Essa mudança de perspectiva, segundo ele, contribuiu para um aumento da satisfação no trabalho e, conseqüentemente, para uma melhoria na qualidade do atendimento aos pacientes.

Outro ponto abordado com frequência pelos participantes foi a questão do apoio psicológico e emocional oferecido pela instituição. O respondente E05, médico com 12 anos de atuação, comentou que, antes das mudanças implementadas pela gestão humanizada, a pressão emocional gerada pelo sofrimento dos pacientes e pela carga de trabalho era muito difícil de lidar. "Cheguei a ter crises de ansiedade e síndrome de burnout. A partir do momento em que a instituição começou a investir em programas de apoio psicológico, com psicólogos disponíveis para escuta e orientação, percebi uma grande diferença", relatou. O profissional destacou que a oferta desse suporte ajudou a reduzir o estresse e a sobrecarga emocional, melhorando seu desempenho e sua capacidade de atender aos pacientes de forma mais empática e atenta.

Além disso, os profissionais reconheceram que a implementação de práticas que visam melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional foi um avanço importante para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Segundo E07, enfermeira, a possibilidade de contar com horários de trabalho mais flexíveis, especialmente em situações de plantões, foi um fator fundamental para a sua satisfação. "Antes, a carga de trabalho era tão pesada que eu sentia que não tinha tempo para a minha família e para os meus próprios cuidados. Agora, com a possibilidade de ajustar horários e compensar turnos, sinto que consigo manter um equilíbrio melhor entre a vida profissional e pessoal", afirmou.

A mudança no ambiente organizacional também foi observada por outros participantes, que perceberam uma melhoria significativa na gestão do ambiente de trabalho. E09, fisioterapeuta, mencionou que, com a implementação das novas práticas de gestão, a estrutura física da instituição

também passou por melhorias. "Antes, os espaços de descanso eram inadequados, e isso afetava diretamente a nossa disposição durante o turno. Agora, temos espaços mais agradáveis e adequados para relaxar entre os atendimentos, o que ajuda muito a recuperar a energia", explicou. Essa melhoria no ambiente físico foi associada à criação de um clima organizacional mais acolhedor, que favoreceu a interação entre os colegas de trabalho e a sensação de bem-estar.

A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho foi outro ponto destacado pelos profissionais. Segundo E10, psicólogo que trabalha na instituição há 8 anos, a saúde mental dos trabalhadores de saúde é frequentemente negligenciada. Ele relatou que, antes das mudanças, os profissionais se viam em situações de constante pressão, o que gerava altos índices de estresse e baixa produtividade. "A gestão humanizada trouxe um olhar mais cuidadoso para as necessidades emocionais dos profissionais. Ter um espaço onde podemos falar sobre nossas dificuldades tem sido fundamental", relatou E10, destacando a importância da criação de grupos de apoio e de atividades que promovem o autocuidado entre os profissionais de saúde.

Em relação à interação entre as equipes, muitos entrevistados mencionaram que a gestão humanizada ajudou a promover uma maior coesão entre os membros de diferentes setores. E06, fisioterapeuta, relatou que, antes da mudança na gestão, havia uma grande fragmentação no trabalho em equipe, o que gerava conflitos e atritos entre os profissionais de diferentes áreas. "Hoje, a comunicação é muito mais fluida. Participamos juntos de treinamentos, de discussões sobre protocolos e de reuniões de feedback. Isso melhorou bastante a nossa capacidade de trabalhar em conjunto e de resolver problemas de maneira colaborativa", disse E06. Esse sentimento de unidade e pertencimento à equipe foi destacado como um fator importante para o aumento da produtividade e para a melhoria da experiência dos pacientes no atendimento.

Além das mudanças nos aspectos organizacionais e psicológicos, alguns respondentes também mencionaram a importância das ações de capacitação contínua, que passaram a ser mais valorizadas dentro da instituição. E08, médico, explicou que, antes das práticas de gestão humanizada, os profissionais se sentiam negligenciados em relação à atualização de seus conhecimentos e habilidades. "Agora, há um investimento maior em treinamentos, cursos e workshops. Isso não só aumenta nosso conhecimento, mas também demonstra que a instituição se importa com nosso desenvolvimento profissional", afirmou E08. Esse investimento em capacitação foi associado a um aumento na confiança dos profissionais em suas habilidades, o que refletiu positivamente na qualidade do atendimento prestado aos pacientes.

A gestão humanizada também trouxe uma maior ênfase na ética e no respeito no ambiente de trabalho. E04, enfermeira, relatou que, antes da mudança, havia um ambiente de trabalho marcado pela competitividade e pelo desrespeito. "Os profissionais, muitas vezes, competiam entre si, o que gerava um clima de tensão. Agora, a abordagem humanizada tem promovido uma cultura de respeito, onde as

diferenças são respeitadas e valorizadas. Isso tem feito toda a diferença no clima da equipe", afirmou E04. Esse foco na ética no trabalho foi visto como um componente essencial para melhorar o bem-estar dos trabalhadores e fortalecer o compromisso com a qualidade do atendimento.

A redução do turnover, ou rotatividade de profissionais, também foi um indicador de que a gestão humanizada estava promovendo mudanças significativas na satisfação no trabalho. E12, médico com 15 anos de experiência na instituição, destacou que, antes da implementação das práticas de gestão humanizada, a alta rotatividade de profissionais era um grande desafio. "Vimos uma grande mudança depois que as práticas humanizadas começaram a ser adotadas. Muitos colegas que estavam insatisfeitos com as condições de trabalho e pensavam em sair decidiram ficar. A qualidade do ambiente de trabalho fez toda a diferença", relatou E12.

Embora os resultados positivos sejam evidentes, alguns profissionais ainda destacaram a necessidade de avanços adicionais em áreas específicas. E02, técnico de enfermagem, mencionou que a sobrecarga de trabalho, especialmente em horários de pico, ainda é um desafio que precisa ser melhorado. "Apesar de todas as mudanças positivas, ainda há momentos em que a demanda é muito alta e não temos o suporte necessário. Isso acaba gerando um estresse adicional", afirmou E02. No entanto, ele reconheceu que, apesar desses desafios, as melhorias trazidas pela gestão humanizada já têm um impacto positivo em sua qualidade de vida no trabalho.

Em suma, os dados indicam que a implementação da gestão humanizada tem gerado avanços significativos na qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde. As práticas de comunicação, valorização dos trabalhadores, apoio psicológico, e melhoria nas condições de trabalho foram apontadas como fatores essenciais para a criação de um ambiente mais saudável e colaborativo. No entanto, alguns desafios ainda persistem, especialmente em relação à carga de trabalho e à necessidade de mais recursos em determinados momentos. A análise revelou que, para que a gestão humanizada seja plenamente eficaz, é fundamental que as melhorias sejam contínuas e que as necessidades dos profissionais sejam constantemente monitoradas e atendidas.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa permitiu uma análise aprofundada sobre a relação entre a implementação da gestão humanizada e a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais de saúde, destacando tanto os avanços quanto os desafios enfrentados nas instituições de saúde. A partir dos dados qualitativos coletados por meio de entrevistas com 21 profissionais de diferentes áreas, foi possível perceber que a gestão humanizada tem gerado impactos significativos na melhoria das condições de trabalho, na promoção do bem-estar dos colaboradores e, conseqüentemente, na qualidade do atendimento prestado aos pacientes.

Um dos principais achados da pesquisa foi a importância da comunicação interna e do fortalecimento das relações interprofissionais. A criação de canais abertos e transparentes de comunicação tem contribuído para uma maior confiança e coesão entre as equipes de trabalho. Profissionais como E03 e E06 destacaram que, antes da gestão humanizada, havia uma grande fragmentação e falta de interação entre as diferentes áreas, o que prejudicava a colaboração e, muitas vezes, gerava conflitos. Com a implementação de práticas de comunicação mais inclusivas, esses profissionais relataram uma melhoria significativa no ambiente de trabalho, com uma maior capacidade de resolução conjunta de problemas e uma sensação de pertencimento à equipe.

Outro aspecto relevante identificado foi a valorização dos trabalhadores. A pesquisa mostrou que a adoção de práticas que reconhecem o esforço dos profissionais tem um efeito direto na motivação e na satisfação no trabalho. Profissionais como E11 e E07 afirmaram que o simples reconhecimento do esforço diário, seja por meio de elogios, inclusão em processos decisórios ou ajustes nas condições de trabalho, gerou um impacto positivo na sua autoestima e no seu compromisso com a qualidade do atendimento. A valorização, portanto, não se restringe apenas ao reconhecimento financeiro, mas à criação de um ambiente onde os profissionais se sentem respeitados e reconhecidos em suas capacidades e esforços.

A oferta de apoio psicológico e emocional também emergiu como um componente essencial da gestão humanizada. Profissionais como E05 e E10 destacaram que, antes das mudanças, muitos enfrentavam sérios problemas de saúde mental devido à alta carga de trabalho e ao estresse associado ao atendimento de pacientes em situações de sofrimento. A implementação de serviços de apoio psicológico e espaços de escuta para os trabalhadores foi vista como uma mudança fundamental, contribuindo para a redução do estresse, a prevenção do burnout e o aumento da satisfação no trabalho. A gestão humanizada, portanto, ao olhar para a saúde mental dos trabalhadores, contribui diretamente para a criação de um ambiente mais equilibrado e produtivo.

Além disso, a pesquisa evidenciou que a gestão humanizada não só afeta o bem-estar dos profissionais, mas também reflete diretamente na qualidade do atendimento aos pacientes. A melhoria na qualidade de vida no trabalho, resultante de práticas como o fortalecimento da comunicação, a valorização dos profissionais e o suporte psicológico, impacta positivamente no desempenho dos trabalhadores. Profissionais de saúde mais satisfeitos e motivados tendem a oferecer um cuidado mais humanizado e eficaz aos pacientes, o que é essencial em um ambiente de saúde, onde as interações emocionais e o cuidado integral são fundamentais.

Contudo, apesar dos avanços observados, a pesquisa também revelou desafios persistentes. Muitos profissionais apontaram a sobrecarga de trabalho, especialmente durante períodos de alta demanda, como um dos principais fatores que ainda afeta negativamente a qualidade de vida no trabalho. A pressão constante e a escassez de recursos em determinados momentos continuam a ser um

obstáculo para que as práticas de gestão humanizada sejam plenamente eficazes. Profissionais como E02 apontaram que, mesmo com as melhorias, a gestão das jornadas de trabalho e a distribuição equitativa das tarefas ainda precisam de atenção para evitar que os trabalhadores se sintam sobrecarregados e estressados.

Dessa forma, embora a implementação da gestão humanizada tenha demonstrado avanços significativos na melhoria da qualidade de vida no trabalho, a pesquisa sugere que é necessário um compromisso contínuo da gestão das instituições de saúde para enfrentar os desafios restantes. É essencial que as práticas humanizadas não sejam vistas como iniciativas pontuais, mas como um processo contínuo de aprimoramento, com o engajamento constante dos profissionais e da liderança. Isso inclui, entre outras ações, a ampliação do apoio psicológico, a gestão mais eficiente da carga de trabalho e a promoção de um ambiente de trabalho que incentive o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

A pesquisa também reforça a necessidade de um acompanhamento regular da QVT, com a implementação de mecanismos que permitam a avaliação contínua das condições de trabalho e a adaptação das práticas de gestão conforme as necessidades dos profissionais. A criação de espaços de feedback e a inclusão dos trabalhadores no processo decisório sobre mudanças nas práticas de gestão são fundamentais para que a humanização no ambiente de trabalho se mantenha alinhada às reais necessidades dos profissionais de saúde.

Em conclusão, a gestão humanizada demonstrou ser uma estratégia eficaz para a promoção da qualidade de vida no trabalho no contexto da saúde, com impactos positivos tanto para os profissionais quanto para a qualidade do atendimento aos pacientes. No entanto, os resultados da pesquisa indicam que, para que os benefícios dessa abordagem sejam sustentáveis a longo prazo, é necessário um compromisso contínuo com a melhoria das condições de trabalho, o investimento no desenvolvimento dos profissionais e a adaptação constante às demandas do ambiente de saúde. Com isso, a gestão humanizada pode se consolidar como um modelo eficaz e transformador, tanto para os trabalhadores da saúde quanto para os pacientes que dependem de cuidados cada vez mais sensíveis e integrados.



## REFERÊNCIAS

- LIMA, L. A. O.; DOMINGUES JUNIOR, GOMES, O. V. O. Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à síndrome de burnout entre profissionais da saúde. **Boletim de Conjuntura Boca**, 2023. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10198981>
- Lima, L. A. O., Domingues Júnior, P. L., & Silva, L. L. (2024). Estresse ocupacional em período pandêmico e as relações existentes com os acidentes laborais: estudo de caso em uma indústria alimentícia. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 17(1), 34-47. <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v17i1.7484>.
- LIMA, L. A. O.; SILVA, L. L.; DOMINGUES JÚNIOR, P. L. Qualidade de Vida no Trabalho segundo as percepções dos funcionários públicos de uma Unidade Básica de Saúde (UBS). **REVISTA DE CARREIRAS E PESSOAS**, v. 14, p. 346-359, 2024. <https://doi.org/10.23925/recape.v14i2.60020>
- MARINHO, J. L.; CARRIÃO, G. A.; MARQUES, J. R. Atenção hospitalar: interatividades por entre constituição histórico-social, gestão e humanização em saúde. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde**, [S. l.], v. 8, n. 2, 2019.
- OVANDO, R. G. de M.; BOURLEGAT, C. A. L.; PAVON, R. V. Gestão hospitalar e gerenciamento legal de riscos na humanização da saúde. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 9, n. 05, p. 17360–17375, 2023.
- PACHECO, J. F.; MAGALHÃES, L. E. R. Humanização na gestão hospitalar: um olhar atento para profissionais e pacientes. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 12, n. 2, p. e3144-e3144, 2023.
- SILVA, T. de A.; CHAGAS, D. R. A evolução da Humanização na Gestão Hospitalar. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 6, n. 6, p. 38457–38467, 2020.