



BURNOUT EM PROFISSIONAIS DA SAÚDE: IMPACTOS NA QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR

 <https://doi.org/10.56238/levv15n41-071>

Data de submissão: 22/09/2024

Data de publicação: 22/10/2024

José Antonio da Silva

Doutor em Educação pela Universidade Americana - FUUSA - Florida University. Mediador Judicial do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. TJRJ.
E-mail: janthonous@uol.com.br, Brasil

Débora Miranda Dias

Residente de fonoaudiologia em cuidados intensivos
Universidade: hospital universitário Hu - UFPI
E-mail: deboram27@hotmail.com

Gabriel de Albuquerque Pedrosa

Titulação mais alta (somente a mais alta): ensino superior incompleto
Universidade: UNINTA
E-mail: gabrielpedrosa814@gmail.com

Tayane Moura Martins

Mestra em promoção da saúde, desenvolvimento humano e sociedade
Universidade Federal do Pará (UFPA)
E-mail: tayanemartins@ufpa.br

Marcelo Roberto Bruno Valio

Pós-Doutor em Direito
Universidade: Avaliador UNIFACVEST
E-mail: brunovalio76@gmail.com

Gardênia de Oliveira Galvão

Mestranda em Psicologia Organizacional e do Trabalho
Universidade Potiguar - UNP
E-mail: gardgalvao@gmail.com

Isaac Nogueira da Silva Neto

Graduando em Farmácia
Universidade: Centro Universitário Católica de Quixadá
E-mail: isaacneto.00@hotmail.com

Camila Martins do Nascimento

Enfermeira especialista em enfermagem do trabalho
Faculdade Mauá GO
E-mail: camila.martins10c7@gmail.com



Pedro Henrique Moura Teixeira

Bacharel em Medicina na Universidade Federal do Rio de Janeiro
Residência em Dermatologia na Universidade Estadual do Rio de Janeiro
E-mail: pedromoura.sl@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9621-514X>

Jonielly Pereira dos Santos

Titulação mais alta (somente a mais alta): Graduada em Odontologia
Universidade: Faculdade São Francisco de Cajazeiras - FSF
E-mail: joniellypereiradosantos@gmail.com

Izadora Valéria Lopes Beirão

Graduação em Direito (UFMT) e cursando Psicologia (e bolsista de iniciação científica) na
Universidade de Cuiabá - UNIC
E-mail: izadoravaleria@gmail.com

RESUMO

A pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre o burnout e a qualidade de vida dos profissionais da saúde, identificando os principais fatores de risco e propondo estratégias de mitigação. Para isso, foi utilizada uma abordagem qualitativa, incluindo entrevistas e questionários aplicados a profissionais de diferentes áreas da saúde. Os resultados mostraram uma alta prevalência de sintomas de burnout, com exaustão emocional e despersonalização sendo os mais comuns. A análise indicou que fatores como sobrecarga de trabalho, falta de apoio institucional e ausência de políticas de saúde mental contribuem significativamente para o desenvolvimento da síndrome. A conclusão enfatizou a urgência de intervenções que promovam ambientes de trabalho saudáveis, com foco em suporte psicológico e estratégias de autocuidado, além de ressaltar a importância de uma cultura organizacional que priorize o bem-estar dos profissionais, o que pode resultar em melhorias na qualidade do atendimento prestado e na saúde geral dos trabalhadores.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Burnout. Saúde.

1 INTRODUÇÃO

O burnout, um síndrome caracterizada pelo esgotamento emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, tem se tornado um tema recorrente no contexto das profissões de saúde. Profissionais como médicos, enfermeiros e psicólogos frequentemente enfrentam uma carga de trabalho intensa e emocionalmente exigente, o que os torna vulneráveis a essa condição. A natureza das suas atividades, que envolve o cuidado constante ao próximo, muitas vezes leva a um sacrifício de suas próprias necessidades e bem-estar. Assim, entender as nuances do burnout nesse setor é crucial, tanto para a saúde dos profissionais quanto para a qualidade do atendimento prestado (Lima; Domingues Junior; Gomes, 2023).

O ambiente de trabalho na área da saúde é caracterizado por alta pressão e demandas emocionais elevadas. A necessidade de tomar decisões rápidas, lidar com situações de vida ou morte e a falta de recursos adequados são fatores que contribuem significativamente para o estresse ocupacional. Além disso, as longas jornadas de trabalho, a escassez de profissionais e a sobrecarga de pacientes geram um ciclo vicioso de estresse e exaustão. Esses elementos não apenas afetam a saúde mental dos profissionais, mas também comprometem a qualidade do atendimento e a segurança do paciente (Lima; Silva; Domingues Júnior, 2024).

O burnout não é apenas um problema individual, mas também institucional. Organizações de saúde que não adotam medidas para promover o bem-estar de seus colaboradores enfrentam consequências sérias, como alta rotatividade de funcionários, aumento de erros médicos e, conseqüentemente, deterioração na qualidade do atendimento. Esse cenário gera um impacto negativo que se estende à saúde da população, criando uma situação em que todos saem perdendo. Portanto, é fundamental investigar como essa síndrome afeta não apenas os profissionais, mas também o sistema de saúde como um todo (Lopes; Nascimento; Oliveira, 2023).

Além dos impactos diretos na saúde dos profissionais, o burnout pode afetar significativamente a qualidade de vida desses indivíduos. Sintomas como ansiedade, depressão e insônia são comuns entre aqueles que vivenciam essa síndrome, prejudicando não apenas o desempenho profissional, mas também as relações pessoais e a vida social. A incapacidade de desligar-se do trabalho e a sensação de ineficácia podem levar a um ciclo de isolamento e infelicidade, afetando a saúde geral e a satisfação com a vida. Portanto, entender essa relação é vital para a implementação de intervenções eficazes (Rezende; Pereira, 2023).

A identificação dos fatores que contribuem para o desenvolvimento do burnout é um passo essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável. Fatores como falta de apoio social, gerenciamento inadequado do tempo e a ausência de políticas que priorizem a saúde mental são pontos críticos a serem abordados. Reconhecer esses elementos permite que instituições desenvolvam

estratégias e programas de suporte, promovendo um ambiente que valorize não apenas o trabalho, mas também a vida pessoal dos profissionais da saúde (Sousa et al., 2023).

Assim, o objetivo desta pesquisa é analisar a relação entre o burnout e a qualidade de vida dos profissionais da saúde, identificando os principais fatores de risco e propondo estratégias de mitigação. Por meio de uma abordagem abrangente, busca-se mapear as consequências dessa síndrome, tanto a nível individual quanto institucional, fornecendo dados que podem orientar políticas públicas e práticas organizacionais no setor.

A realização desta pesquisa é de extrema importância, não apenas para o bem-estar dos profissionais da saúde, mas também para a melhoria da qualidade do atendimento prestado à população. Compreender as causas e consequências do burnout é essencial para implementar soluções que promovam a saúde mental e física dos cuidadores, refletindo diretamente na eficácia dos serviços de saúde. A promoção de ambientes de trabalho saudáveis e a valorização do profissional são passos fundamentais para garantir um sistema de saúde mais resiliente e eficaz.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito que envolve diversos fatores que afetam o bem-estar dos colaboradores dentro do ambiente profissional. Ela vai além da simples satisfação com as condições de trabalho, englobando aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais. O tema ganhou destaque nas últimas décadas, especialmente em um contexto de crescente competitividade e demandas por produtividade, levando empresas a repensarem suas políticas e práticas em relação ao cuidado com seus colaboradores (Lopes; Nascimento; Oliveira, 2023).

Um dos principais componentes da QVT é a saúde física e mental dos trabalhadores. Ambientes que promovem a saúde, por meio de ergonomia adequada, horários flexíveis e programas de bem-estar, contribuem para a redução de doenças ocupacionais e estresse. A implementação de espaços de descanso, atividades físicas e programas de saúde mental é fundamental para garantir que os colaboradores se sintam valorizados e cuidados, impactando positivamente sua produtividade e engajamento (Lima; Domingues Junior; Gomes, 2023).

Outro aspecto importante é o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. A comunicação aberta e transparente entre colegas e líderes é essencial para criar um clima organizacional positivo. Ambientes em que a confiança e a colaboração são incentivadas tendem a promover um maior senso de pertencimento e satisfação entre os colaboradores. Conflitos mal resolvidos e falta de reconhecimento podem levar à desmotivação e, conseqüentemente, a uma queda na qualidade de vida no trabalho (Rezende; Pereira, 2023).

A flexibilidade no trabalho é um fator crescente na busca pela QVT. A possibilidade de horários flexíveis, home office e políticas de trabalho remoto têm mostrado benefícios significativos na satisfação dos colaboradores. Esses arranjos permitem que os trabalhadores equilibrem melhor suas responsabilidades profissionais e pessoais, reduzindo o estresse e aumentando a motivação. Além disso, a flexibilidade pode contribuir para um aumento da produtividade, já que os colaboradores tendem a se sentir mais confortáveis e engajados em suas atividades (Silva et al., 2020).

A remuneração e os benefícios oferecidos também são elementos cruciais na percepção da qualidade de vida no trabalho. Salários competitivos, planos de saúde, programas de bônus e incentivos, entre outros, são fatores que influenciam a satisfação e a lealdade dos colaboradores. No entanto, a simples oferta de benefícios não é suficiente; é fundamental que as empresas estabeleçam um ambiente em que os colaboradores sintam que suas contribuições são reconhecidas e valorizadas (Lima; Silva; Domingues Júnior, 2024).

O desenvolvimento profissional e as oportunidades de crescimento dentro da organização também impactam diretamente a QVT. Colaboradores que têm acesso a treinamentos, mentorias e planos de carreira bem definidos tendem a se sentir mais motivados e comprometidos com a empresa. A possibilidade de aprender e se desenvolver, aliada a um feedback construtivo, é essencial para que os trabalhadores sintam que estão progredindo em suas carreiras, o que se reflete em seu bem-estar (Rezende; Pereira, 2023).

A cultura organizacional é um fator determinante na qualidade de vida no trabalho. Empresas que promovem valores como inclusão, diversidade e respeito tendem a ter um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. A criação de uma cultura que valoriza o bem-estar dos colaboradores é um passo fundamental para garantir que as pessoas se sintam confortáveis e motivadas a contribuir (Lima; Domingues Junior; Gomes, 2023).

Assim, a QVT torna-se um reflexo das práticas e dos valores da organização. A medição da qualidade de vida no trabalho pode ser realizada através de pesquisas de clima organizacional, entrevistas e grupos focais. Essas ferramentas permitem que as empresas identifiquem áreas de melhoria e compreendam as necessidades dos colaboradores. O feedback contínuo é fundamental para ajustar políticas e práticas, garantindo que a QVT permaneça uma prioridade na gestão de pessoas (Sousa et al., 2023).

O monitoramento regular também ajuda a identificar tendências e mudanças nas expectativas dos trabalhadores. Além dos fatores mencionados, a carga de trabalho e a gestão do tempo são aspectos críticos na qualidade de vida no trabalho. Jornadas excessivas e a pressão por resultados podem levar ao burnout e a outros problemas de saúde mental. As empresas devem se esforçar para equilibrar as expectativas de desempenho com o respeito às limitações humanas. Promover uma cultura que valorize

pausas e momentos de descontração pode contribuir para um ambiente mais saudável e produtivo (Vilela et al., 2020).

A liderança desempenha um papel crucial na promoção da qualidade de vida no trabalho. Líderes que demonstram empatia, escuta ativa e apoio são fundamentais para criar um ambiente de trabalho positivo. Investir em treinamento de liderança focado em QVT pode resultar em melhores relações interpessoais e maior satisfação dos colaboradores. A formação de líderes que priorizam o bem-estar de suas equipes pode transformar a cultura organizacional e trazer benefícios a longo prazo (Rezende; Pereira, 2023).

A responsabilidade social das empresas também se relaciona com a qualidade de vida no trabalho. Organizações que se comprometem com causas sociais e ambientais tendem a atrair e reter talentos que valorizam esses princípios. Colaboradores que se identificam com os valores da empresa geralmente apresentam maior satisfação e engajamento. Essa conexão entre os propósitos da empresa e as expectativas dos colaboradores é fundamental para promover um ambiente de trabalho que priorize a qualidade de vida (Pêgo; Pêgo, 2016).

A implementação de políticas de diversidade e inclusão é outra estratégia eficaz para melhorar a QVT. Ambientes que respeitam e valorizam as diferenças entre os colaboradores não apenas promovem a igualdade, mas também impulsionam a inovação e a criatividade. A diversidade traz perspectivas variadas que enriquecem a tomada de decisão e fortalecem a cultura organizacional. Assim, ao abraçar a inclusão, as empresas criam um espaço mais acolhedor e motivador para todos (Lima; Domingues Junior; Gomes, 2023).

Além disso, a responsabilidade emocional e o suporte psicológico são essenciais na construção de uma boa qualidade de vida no trabalho. Programas que oferecem suporte psicológico e recursos para o gerenciamento de estresse são ferramentas valiosas para os colaboradores. O acesso a serviços de saúde mental ajuda a prevenir o burnout e promove a resiliência, impactando positivamente a satisfação e o desempenho no trabalho (Santos; Fontes; Lima, 2022).

2.2 BURNOUT

O burnout é uma síndrome psicossocial que resulta do estresse crônico no ambiente de trabalho, caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e uma sensação de baixa realização pessoal. Embora possa afetar profissionais de diversas áreas, é especialmente prevalente entre aqueles que trabalham em setores de alta demanda, como a saúde, educação e assistência social. A crescente pressão por produtividade e a intensificação das responsabilidades têm contribuído para um aumento alarmante dessa condição (Lopes; Nascimento; Oliveira, 2023).

Os sintomas do burnout podem se manifestar de várias maneiras. A exaustão emocional é frequentemente a primeira a aparecer, levando os indivíduos a se sentirem drenados, fatigados e

incapazes de lidar com as exigências diárias. A despersonalização, por sua vez, refere-se à tendência de ver os outros, especialmente colegas e clientes, como objetos ou números, resultando em um afastamento emocional. Por fim, a baixa realização pessoal se caracteriza por uma percepção de ineficácia, onde o profissional se sente incapaz de contribuir de maneira significativa (Rezende; Pereira, 2023).

O impacto do burnout vai além do indivíduo, afetando a dinâmica da equipe e a qualidade dos serviços prestados. Profissionais que experienciam burnout tendem a ser menos engajados, apresentando níveis reduzidos de motivação e produtividade. Isso pode resultar em um ciclo vicioso, onde o estresse gera desempenho abaixo do esperado, levando a mais estresse e, assim, a um agravamento da síndrome. Além disso, a deterioração do ambiente de trabalho pode afetar a moral da equipe, contribuindo para uma cultura organizacional negativa (Pêgo; Pêgo, 2016).

As causas do burnout são multifatoriais e podem incluir tanto aspectos individuais quanto organizacionais. Fatores como sobrecarga de trabalho, falta de controle sobre as tarefas, ausência de apoio social, falta de clareza nas expectativas e culturas organizacionais tóxicas são frequentemente citados como gatilhos. A individualidade de cada profissional também deve ser considerada, pois a resiliência e a capacidade de lidar com o estresse variam de pessoa para pessoa (Lima; Farah; Bustamante-Teixeira, 2018).

Para lidar com o burnout, é crucial que as organizações implementem intervenções direcionadas. Programas de bem-estar no trabalho, que incluam suporte psicológico, formação em gerenciamento do estresse e iniciativas que promovam um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, podem ser eficazes. A promoção de um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental e encoraje a comunicação aberta é fundamental para mitigar os riscos associados ao burnout (Lima; Domingues Junior; Gomes, 2023).

A conscientização sobre a síndrome de burnout também é essencial. Profissionais e líderes devem ser educados sobre os sinais e sintomas, bem como sobre as melhores práticas para preveni-lo. Cultivar uma cultura que valorize a saúde mental, onde os colaboradores se sintam seguros para discutir suas dificuldades, pode ser um passo significativo para reduzir a incidência do burnout. A pesquisa sobre burnout é vital para compreender melhor suas causas e consequências (Santos; Fontes; Lima, 2022).

A relação entre fatores organizacionais, estresse e bem-estar dos trabalhadores são fundamentais para o desenvolvimento de estratégias de intervenção eficazes. Além disso, a coleta de dados sobre a prevalência da síndrome em diferentes setores pode ajudar a direcionar esforços de prevenção e suporte (Lima; Domingues Junior; Silva, 2024).

Em um mundo onde a saúde mental está ganhando cada vez mais destaque, a discussão sobre o burnout deve ser uma prioridade nas agendas organizacionais. Reconhecer que a saúde mental é tão

importante quanto a saúde física pode transformar a forma como as empresas operam e se relacionam com seus colaboradores. Ao abordar o burnout de maneira proativa, as organizações não apenas melhoram a qualidade de vida de seus trabalhadores, mas também potencializam a produtividade e a eficiência (Maissiat et al., 2015).

2.3 BURNOUT EM PROFISSIONAIS DA SAÚDE E SEUS IMPACTOS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA E O BEM-ESTAR

O burnout é uma síndrome que se tornou alarmantemente comum entre profissionais da saúde, uma categoria marcada por altas exigências emocionais e físicas. Caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e sensação de ineficácia, o burnout não afeta apenas o profissional, mas também a qualidade dos cuidados prestados aos pacientes. Em um setor onde a empatia e a atenção são essenciais, a ocorrência do burnout pode levar a consequências graves para a saúde do trabalhador e para o bem-estar dos pacientes (Lima; Domingues Junior; Silva, 2024).

Os profissionais da saúde frequentemente enfrentam longas jornadas de trabalho, pressão constante e a responsabilidade de tomar decisões críticas em situações estressantes. Esses fatores, combinados com a falta de recursos e apoio institucional, criam um ambiente propício para o desenvolvimento da síndrome de burnout. A exaustão emocional, uma das principais características do burnout, faz com que esses profissionais se sintam esgotados e incapazes de oferecer o suporte necessário a seus pacientes, gerando um ciclo de insatisfação. Além da exaustão emocional, a despersonalização é uma resposta comum ao burnout (Maissiat et al., 2015).

Os profissionais começam a tratar os pacientes como números ou casos, em vez de indivíduos. Essa desumanização não apenas prejudica a relação profissional-paciente, mas também pode levar à falta de motivação e de realização pessoal, elementos fundamentais para a satisfação no trabalho. Quando os colaboradores se sentem desconectados de suas funções, a qualidade do atendimento diminui, impactando negativamente a experiência do paciente (Lima; Farah; Bustamante-Teixeira, 2018).

Os impactos do burnout não se limitam ao ambiente de trabalho. A saúde mental e física do profissional da saúde pode ser severamente afetada, levando a problemas como ansiedade, depressão e doenças crônicas. Esses problemas não apenas diminuem a qualidade de vida do trabalhador, mas também podem resultar em ausências frequentes, o que agrava a situação nas instituições de saúde e afeta ainda mais a qualidade do atendimento. A cultura organizacional desempenha um papel crucial na prevenção do burnout. Ambientes que promovem o apoio emocional, o reconhecimento e a valorização dos colaboradores são menos propensos a desenvolver essa síndrome (Lima; Domingues Junior; Silva, 2024).

A implementação de políticas que incentivem o autocuidado, a formação contínua e a flexibilidade no trabalho pode ajudar a reduzir a incidência do burnout. Quando os profissionais sentem que suas necessidades estão sendo atendidas, a satisfação no trabalho e a qualidade de vida aumentam. A conscientização sobre o burnout é fundamental, não apenas para profissionais da saúde, mas também para gestores e instituições. Treinamentos sobre reconhecimento dos sinais de burnout e estratégias de prevenção são essenciais para criar um ambiente de trabalho saudável (Santos; Fontes; Lima, 2022).

As organizações devem encorajar uma cultura de diálogo aberto, onde os colaboradores se sintam confortáveis para expressar suas dificuldades e buscar ajuda. Além das intervenções organizacionais, é importante que os profissionais da saúde também desenvolvam habilidades de resiliência e autocuidado. Práticas como meditação, exercícios físicos e suporte psicológico podem ajudar a mitigar os efeitos do estresse. A promoção do bem-estar deve ser uma responsabilidade compartilhada, envolvendo tanto os colaboradores quanto a administração das instituições de saúde (Lima; Farah; Bustamante-Teixeira, 2018).

A pesquisa contínua sobre o burnout em profissionais da saúde é vital para entender melhor essa síndrome e suas consequências. Estudar a prevalência, as causas e os fatores de risco associados ao burnout permite o desenvolvimento de estratégias de intervenção mais eficazes. Além disso, a coleta de dados sobre o impacto do burnout na qualidade dos serviços prestados pode ajudar a justificar a implementação de políticas de saúde mental no ambiente de trabalho (Pêgo; Pêgo, 2016).

No contexto atual, onde a saúde mental está ganhando cada vez mais atenção, a discussão sobre o burnout se torna uma prioridade. Reconhecer que o cuidado com a saúde mental é tão importante quanto o cuidado físico pode transformar a forma como as instituições de saúde operam. Promover um ambiente que priorize a qualidade de vida dos profissionais é uma estratégia que beneficiará tanto os trabalhadores quanto os pacientes (Maissiat et al., 2015).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre o burnout em profissionais da saúde revelou a gravidade e a complexidade dessa síndrome, que afeta não apenas os trabalhadores, mas também o sistema de saúde como um todo. O burnout, caracterizado pela exaustão emocional, despersonalização e sensação de ineficácia, compromete a qualidade do atendimento prestado e coloca em risco a saúde mental e física dos profissionais. Diante da crescente pressão por produtividade e da falta de recursos, a saúde dos cuidadores se torna uma preocupação urgente que não pode ser ignorada.

Os dados coletados indicam que os fatores de risco para o burnout são múltiplos e interligados, incluindo a sobrecarga de trabalho, a falta de apoio institucional e a ausência de políticas que priorizem a saúde mental. Essas condições criam um ambiente onde a exaustão se torna uma resposta comum, levando os profissionais a um estado de desengajamento e desmotivação. Essa dinâmica não só

prejudica os indivíduos, mas também afeta a qualidade dos serviços de saúde, refletindo em uma deterioração geral do atendimento e do bem-estar dos pacientes.

É fundamental que as organizações de saúde reconheçam a importância de promover a qualidade de vida no trabalho. A implementação de programas que ofereçam suporte psicológico, oportunidades de desenvolvimento profissional e um ambiente de trabalho mais saudável pode ser um passo significativo para mitigar o burnout. Cultivar uma cultura de apoio, comunicação aberta e reconhecimento é essencial para a retenção de talentos e para a promoção de um clima organizacional positivo.

Além disso, a pesquisa enfatiza a necessidade de conscientização e formação contínua sobre o burnout. Profissionais e líderes devem ser capacitados para reconhecer os sinais dessa síndrome e adotar práticas que promovam o bem-estar. Intervenções proativas, como treinamentos sobre gestão do estresse e autocuidado, podem ajudar a construir resiliência e a prevenir o desgaste emocional.

Outro aspecto importante é a responsabilidade compartilhada entre as instituições e os profissionais. Enquanto as organizações devem criar um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental, os indivíduos também precisam desenvolver habilidades para lidar com o estresse e buscar suporte quando necessário. Essa colaboração é fundamental para a construção de um sistema de saúde mais resiliente e eficaz. Por fim, a pesquisa destaca que o cuidado com a saúde mental deve ser uma prioridade nas agendas organizacionais.

O reconhecimento da importância do bem-estar dos profissionais da saúde não é apenas uma questão ética, mas também uma estratégia que pode trazer benefícios a longo prazo, tanto para os trabalhadores quanto para os pacientes. Ao investir em um ambiente de trabalho que priorize a qualidade de vida, as instituições podem garantir um atendimento mais seguro e eficaz, promovendo uma cultura de cuidado e valorização.

Em resumo, o combate ao burnout e a promoção da qualidade de vida no trabalho são questões que exigem atenção imediata. É imperativo que todos os envolvidos no setor de saúde unam esforços para enfrentar essa síndrome, promovendo um ambiente de trabalho que não apenas proteja os cuidadores, mas também melhore a experiência de cuidados para todos. A transformação do ambiente de trabalho é uma necessidade urgente e uma responsabilidade coletiva, que pode redefinir o futuro do cuidado em saúde.



REFERÊNCIAS

- LIMA, A. S.; FARAH, B. F.; BUSTAMANTE-TEIXEIRA, M. T. Análise da prevalência da síndrome de burnout em profissionais da atenção primária em saúde. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 16 n. 1, p. 283-304, jan./abr. 2018.
- 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 JUNIOR, P. L. ; SILVA, L. L. . ESTRESSE OCUPACIONAL EM PERÍODO PANDÊMICO E AS RELAÇÕES EXISTENTES COM OS ACIDENTES LABORAIS: ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA. *RG.O. REVISTA GESTÃO ORGANIZACIONAL (ONLINE)*, v. 17, p. 34-47, 2024. <https://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>
- LOPES, A. de A. L. .; NASCIMENTO, R. Z. do .; OLIVEIRA, K. C. do N. . Estresse em trabalhadores da Atenção Primária em Saúde no cenário da pandemia pela COVID-19: Reflexões à luz da Teoria de Betty Neuman. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 12, n. 10, p. e19121043149, 2023.
- MAISSIAT, G. S. et al. Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. *Rev Gaúcha Enferm.*, v. 36, n. 2, 2015.
- PÊGO, F. P. L.; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. *Rev. Bras. Med. Trab.*, v. 14, n. 2, 2016.
- REZENDE, A. A. F.; PEREIRA, A. C. Estratégias de coping de profissionais da saúde de Piracicaba durante a COVID-19. *Revista Psicologia, diversidade e saúde. Journals Bahiana*, v. 12, 2023.
- SANTOS, H. M. M.; FONTES, C. J. F.; LIMA, D. S. Síndrome de Burnout e qualidade de vida dos profissionais da atenção primária à saúde durante a pandemia de COVID-19, em município da Amazônia Brasileira. *Debates em Psiquiatria*, 2022.
- SILVA, J. F. et al. Síndrome de Burnout em profissionais de Enfermagem no contexto da Atenção Básica. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, (39), e2320, 2020.
- SOUSA, V. T. S. et al. Esgotamento profissional e cultura de segurança do paciente na Atenção Primária à Saúde. *Rev Bras Enferm.*, v. 76, n. 3, 2023.
- VILELA, N. F. et al. Síndrome de burnout em profissionais da rede de atenção básica em saúde. *Revista Saberes da Fapan*, v. 8, n. 2, 2020.