

A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA SAÚDE: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA A EFICIÊNCIA ORGANIZACIONAL

Nome do autor ANGÉLICA FERREIRA DE SOUSA

Título: A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA SAÚDE: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA A EFICIÊNCIA ORGANIZACIONAL

Nome da Instituição FACULDADE PARAÍSO

Curso GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Cidade JUAZEIRO DO NORTE - CE

Ano 2025

Resumo

A gestão de recursos humanos (GRH) é elemento central para a garantia da eficiência e qualidade nos serviços de saúde. Neste artigo, analisam-se os principais desafios enfrentados pelas instituições do setor no que tange à administração de seu capital humano, especialmente em contextos de elevada rotatividade, escassez de profissionais qualificados e fragilidade nas políticas de desenvolvimento. Por meio de revisão bibliográfica e análise de dados secundários, propõem-se estratégias capazes de contribuir com a construção de uma GRH eficiente, como investimentos em capacitação, implementação de políticas de retenção e planejamento estratégico. Conclui-se que, ao priorizar a gestão de pessoas, as instituições de saúde tendem a alcançar maior eficácia organizacional e melhor atendimento à população.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Recursos Humanos. Saúde Pública. Eficiência Organizacional. Estratégias de Retenção.

1. Introdução

A saúde é um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento social e econômico de qualquer nação. A qualidade dos serviços de saúde prestados à população depende, em grande medida, da competência, comprometimento e valorização de seus profissionais. Nesse contexto, a Gestão de Recursos Humanos (GRH) desempenha um papel decisivo, sendo responsável por atrair, reter, capacitar e motivar os trabalhadores da saúde.

Contudo, o setor enfrenta uma série de desafios estruturais que dificultam a consolidação de uma GRH eficaz. A elevada rotatividade de profissionais, especialmente em programas de atenção básica, a escassez de mão de obra qualificada, particularmente em regiões periféricas, e as dificuldades na implementação de políticas de desenvolvimento profissional são fatores que comprometem o desempenho das instituições e a qualidade dos serviços ofertados.

Este artigo tem como objetivo discutir os principais desafios da gestão de recursos humanos na saúde e apresentar estratégias que contribuam para a eficiência organizacional. Para isso, é realizada uma revisão da literatura atual e análise de casos que ilustram as dificuldades e soluções possíveis no contexto brasileiro.

2. Fundamentação Teórica

A gestão de recursos humanos na saúde deve ser compreendida a partir de uma perspectiva sistêmica e estratégica. Segundo Marras (2011), a GRH é o conjunto de políticas e práticas necessárias para administrar o trabalho das pessoas dentro das organizações. No setor de saúde, isso se torna ainda mais complexo pela diversidade de categorias profissionais, pela pressão por resultados imediatos e pela necessidade de atendimento humanizado.

No contexto brasileiro, a Política Nacional de Humanização (PNH) e o Sistema Único de Saúde (SUS) apontam para a importância da valorização do trabalho em saúde. Contudo, diversos autores (Jorge et al., 2023; Soares, 2015) apontam para a insuficiência de políticas consistentes de gestão de pessoas, o que compromete a eficácia dos serviços e a permanência dos profissionais nos sistemas públicos.

3. Desafios na Gestão de Recursos Humanos na Saúde

3.1 Alta Rotatividade de Profissionais

A rotatividade de profissionais, especialmente médicos e enfermeiros, afeta diretamente a continuidade do cuidado e a construção de vínculos com os usuários. Em estudo realizado por Soares (2015), verificou-se que 48% dos médicos da Região Oeste de Minas Gerais tinham menos de um ano de atuação nas equipes da Estratégia Saúde da Família, evidenciando instabilidade funcional.

Essa instabilidade compromete não apenas a qualidade do serviço, mas também aumenta os custos operacionais, com gastos recorrentes em processos de recrutamento, treinamento e integração.

3.2 Escassez de Profissionais Qualificados

A escassez de trabalhadores da saúde qualificados é mais acentuada em regiões rurais e periféricas. Fatores como ausência de infraestrutura, baixos salários, insegurança e falta

de perspectiva de crescimento profissional são alguns dos motivos que afastam profissionais dessas localidades.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta que o déficit de profissionais de saúde é uma barreira global, mas particularmente crítica nos países em desenvolvimento, exigindo políticas públicas de incentivo e descentralização da formação.

3.3 Dificuldades na Implementação de Políticas de Desenvolvimento

A formação contínua é fundamental para garantir a qualidade da atenção em saúde. No entanto, muitas instituições não conseguem oferecer programas de capacitação devido à falta de recursos, ausência de planejamento e resistência organizacional.

A ausência de uma cultura de desenvolvimento profissional impede a atualização dos profissionais diante das constantes inovações tecnológicas e mudanças epidemiológicas.

4. Estratégias para Aprimorar a Eficiência Organizacional

4.1 Investimento em Educação e Capacitação Contínua

Jorge et al. (2023) destacam que a estruturação de ações educacionais nos hospitais é essencial para manter os profissionais atualizados e preparados para lidar com os desafios cotidianos da prática clínica. Programas como Educação Permanente em Saúde (EPS) devem ser ampliados e institucionalizados.

4.2 Políticas de Retenção e Valorização Profissional

A retenção de talentos passa pela criação de um ambiente de trabalho seguro, acolhedor e estimulante. Programas de incentivos financeiros, reconhecimento profissional, planos de carreira e valorização do desempenho são estratégias eficazes para promover o engajamento e a permanência.

Além disso, é fundamental oferecer suporte emocional e psicológico aos trabalhadores da saúde, especialmente em tempos de crise sanitária, como evidenciado durante a pandemia de COVID-19.

4.3 Planejamento Estratégico de Recursos Humanos

A gestão de RH deve estar integrada ao planejamento estratégico institucional. Diagnosticar as necessidades de pessoal, prever aposentadorias, mapear competências e definir metas de desenvolvimento são ações indispensáveis para o bom funcionamento dos serviços de saúde.

Ferramentas de Business Intelligence (BI) e sistemas informatizados de gestão podem ser aliados importantes na tomada de decisões estratégicas e na alocação eficiente dos recursos humanos.

5. Considerações Finais

A gestão de recursos humanos no setor de saúde é um campo complexo, que exige abordagem integrada e estratégica. Os desafios identificados – rotatividade, escassez de profissionais qualificados e fragilidade na formação continuada – são obstáculos significativos, mas passíveis de enfrentamento com ações estruturadas.

Investir na valorização e capacitação dos profissionais, implementar políticas eficazes de retenção e integrar a gestão de pessoas ao planejamento institucional são medidas fundamentais para melhorar a eficiência organizacional. Em última instância, fortalecer a GRH significa garantir melhores condições de trabalho, maior satisfação dos usuários e maior resolutividade no cuidado à saúde.

Referências (Normas ABNT)

JORGE, Patrícia de Mello; SILVA, Caroline Engster da; CAREGNATO, Rita Catalina Aquino. Estrutura das ações de educação para desenvolvimento e atualização de recursos humanos em hospitais: revisão integrativa. *Research, Society and Development*, v. 11, n. 8, 2023. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/30994>. Acesso em: 30 maio 2025.

SOARES, Cíntia. Gestão de recursos humanos deve ser estratégica para programa de saúde da família. *UFMG Notícias*, 2015. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/gestao-de-recursos-humanos-deve-ser-estrategica-para-programa-de-saude-da-familia>. Acesso em: 30 maio 2025.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.