

# RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL NO DEPEN/MJSP

LETÍCIA ALVES SANTOS<sup>1</sup>

TATIANE PASCHOAL<sup>2</sup>

## Resumo

O Reconhecimento e o Crescimento Profissional é um dos fatores determinantes para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Este artigo tem como objetivo apresentar a avaliação dos trabalhadores DEPEN sobre esse fator. Utilizou-se as questões fechadas do fator “Reconhecimento e o Crescimento Profissional” do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT). De modo geral, considerando a cartografia psicométrica empregada na abordagem da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA\_QVT), a avaliação dos trabalhadores revela que esse fator se encontra em uma zona de alerta, onde coabitam tanto as representações de mal-estar quanto de bem-estar no trabalho. De modo específico, há itens que receberam uma avaliação que se situa na zona crítica, que indica QVT insatisfatória e risco de adoecimento, o que requer intervenções gerenciais.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Reconhecimento e Crescimento Profissional. Bem-Estar no Trabalho.

## Abstract

*Recognition and Professional Growth is one of the determining factors for Quality of Life at Work (QWL). This article aims to present the evaluation of DEPEN workers on this factor. The closed questions of the factor “Recognition and Professional Growth” of the Inventory of Evaluation of Quality of Life at Work (IA\_QVT) were used. In general, considering the psychometric cartography used in the approach to the Ergonomics of Activity Applied to the Quality of Life at Work (EAA\_QVT), the workers’ evaluation reveals that this factor is in an alert zone, where representations of malaise coexist. at work and well-being at work. Specifically, there are items that received an assessment that is located in the critical zone, which indicates unsatisfactory QWL and risk of illness, which requires managerial interventions.*

**Keywords:** *Quality of Life at Work. Recognition and Professional Growth. Well-being at Work.*

---

1 Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB). Mestre em Ciências do Comportamento pela Universidade de Brasília (UnB). Pesquisadora colaboradora pleno no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO), Instituto de Psicologia da Universidade Brasília. E-mail leticia.qvt@gmail.com

2 Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (2008). Professora Adjunta do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Pesquisadora do Grupo de Pesquisas em Gestão de Pessoas e Clientes (GP2C) e do Grupo de Pesquisa em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic). E-mail tatipapas@yahoo.com



## 1. INTRODUÇÃO

Um dos grandes desafios, produzidos pelo processo de reestruturação produtiva e que precisa ser enfrentado pelas organizações é deixar de tratar seus trabalhadores, colaboradores e todos que fazem parte da organização como “máquinas”, como “variáveis de ajuste” (DANIELLOU, 2004), pois há uma crença dominante de que somente o salário é o suficiente para reconhecer a importância do trabalho realizado, “se pagou, precisa fazer, precisa obedecer e pronto” (RAMALHO, 1999; ANDRADE, 2011).

Diferentemente desse pensamento de que o reconhecimento profissional é apenas sinônimo de reconhecimento financeiro, é preciso considerar que o reconhecimento também pode assumir um valor simbólico, afetivo ou concreto, pois está ligado à própria atividade de trabalho realizada e também ao investimento pessoal, podendo ser apresentado sob forma de resultados e sob forma de elogios, respectivamente. Em todos esses formatos de reconhecimento, está atrelada a ideia de julgamento, avaliação acerca do trabalho/contribuições/comportamento do outro.

Em muitos estudos sobre satisfação no trabalho, o reconhecimento profissional é destacado como um dos fatores promotores da satisfação no trabalho, quando há práticas de reconhecimento nos contextos organizacionais, e ao mesmo tempo também como promotor da insatisfação no trabalho quando faltam essas práticas nas organizações (NUNES; TRONCHIN; MELLEIRO, 2010; DEL CURA; RODRIGUES, 1999; CARVALHO; LOPES, 2006; MATSUDA; ÉVORA, 2003; ELIAS; NAVARRO, 2006; YE *et al.* 2020; ALILU *et al.*, 2017; GASPARINO; GUIRARDELLO, 2015; BORDIGNON *et al.* 2015; PEREIRA; FAVERO, 2001; CECAGNO; CECAGNO; SIQUEIRA, 2003).

Atrelado ao reconhecimento profissional, às oportunidades de crescimento profissional também ocupam lugar importante quando se trata de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), bem-estar no trabalho e consequentemente promoção da saúde do trabalhador (FERREIRA, 2017; LIPPITT, 1978). Por exemplo, Sá, Martins-Silva e Funchal (2014) ao analisarem a relação entre fatores de satisfação no trabalho e dimensões da Síndrome de Burnout verificaram que o aumento na satisfação com o trabalho e oportunidade de crescimento reduz as dimensões exaustão emocional e despersonalização.



Nesse sentido, o fator reconhecimento e crescimento profissional, pode ser definido como variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e àquelas voltadas ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho (FERREIRA, 2017, p. 206).

As organizações (chefias, supervisores e colegas/pares) precisam deixar claro para o trabalhador que o seu serviço, que a sua tarefa é importante para o funcionamento das atividades da organização, ou seja, é necessário reconhecer o trabalho do servidor, colaborador, empregado (BERGAMINI, 2002; VERGARA, 2000).

O crescimento profissional, tem como aspecto estruturante à possibilidade de realização profissional. Nessa perspectiva, é fundamental que exista oportunidades concretas para que o crescimento profissional ocorra no contexto organizacional e que essas oportunidades sejam igualitárias, equânimes e justas, sem que privilegiem apenas alguns grupos dentro da organização.

Diante da importância do reconhecimento e crescimento profissional para QVT nos contextos organizacionais, o presente artigo tem como objetivo apresentar a avaliação dos trabalhadores DEPEN/MJSP sobre esse fator.

## 2. RESULTADOS

Em relação à participação no diagnóstico de QVT, 849 trabalhadores do DEPEN/MJSP responderam aos itens que compõem o fator “Reconhecimento e Crescimento Profissional” do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT). Para interpretar os resultados utilizou-se a cartografia psicométrica (Figura 1).



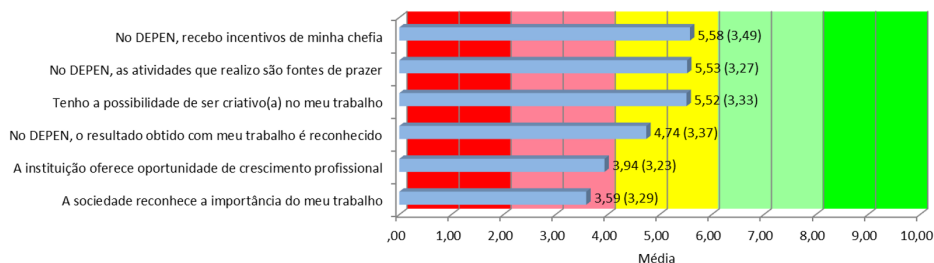
Figura 1. Cartografia Psicométrica para interpretação dos resultados do IA\_QVT

0-0,9	1-1,9	2-2,9	3-3,9	Tendência Negativa 4-4,9	Tendência Positiva 5-5,9	6-6,9	7-7,9	8-8,9	9-10
Contexto Péssimo		Contexto Ruim		QVT Mediana Zona de Transição		Contexto Bom		Contexto Ótimo	
QVT Insatisfatória						QVT Satisfatória			
Resultado negativo que evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho. Representações que devem ser transformadas no ambiente organizacional. <b>Risco de Adoecimento</b>				Resultado mediano. Indicador de "situação-limite". Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. <b>Estado de alerta</b>		Resultado positivo que evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional. <b>Promoção de Saúde</b>			

Fonte: FERREIRA, Mário César. *Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Brasília: Paralelo 15, 3a. Edição, 2017, p. 208.

De modo geral, a média obtida nesse fator foi 4,79, Desvio Padrão (DP) = 2,62 e Coeficiente de Variação (CV) = 54,69%. De maneira mais específica, o item que recebeu a melhor nota foi “No DEPEN/MJSP, recebo incentivos de minha chefia” com média 5,58 e DP = 3,49. Por outro lado, o item “A sociedade reconhece a importância do meu trabalho” foi o que obteve a pior avaliação dos respondentes, média 3,59 e DP = 3,29). A Figura 2 apresenta esses resultados, em detalhe, obtidos na etapa de diagnóstico de QVT no DEPEN/MJSP, realizada em 2022.

Figura 2. Avaliação dos respondentes sobre o Reconhecimento e o Crescimento Profissional no DEPEN/MJSP (N = 849)



Fonte: FERREIRA, et al. *Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic*, UnB. Brasília, DF, 2022.

Considerando os resultados inferenciais, verifica-se que há diferença significativa entre lotações, cargos e afastamento por motivo de saúde quanto à avaliação do reconhecimento e do crescimento profissional. Por exemplo, para os respondentes cujo cargo é o de Especialista Federal em Assistência à Execução, as representações sobre o reconhecimento e crescimento profissional no DEPEN/MJSP tendem a ser mais negativas que a dos demais respondentes.



Quanto à lotação, também houve diferença de médias para esse fator entre os grupos ( $p = 0,05$ ). Os respondentes lotados na PFCAT percebem o reconhecimento e o crescimento profissional no DEPEN/MJSP de modo mais negativo que os demais. Os participantes que indicaram ter se afastado do trabalho por motivo de saúde também percebem esse fator de modo mais negativo que os respondentes que não se afastaram.

### 3. DISCUSSÃO

A partir do diagnóstico de QVT no DEPEN/MJSP, verificou-se que a avaliação dos trabalhadores se encontra em uma zona de alerta, onde coabitam tanto as representações de mal-estar no trabalho quanto as de bem-estar. Esse resultado também chama atenção porque dos seis itens que compõem o fator “Reconhecimento e Crescimento Profissional”, quatro receberam notas que os posicionam na zona de alerta e dois obtiveram notas que os situam na zona crítica, àquela que já indica que alguns trabalhadores estão vivenciando mal-estar no trabalho.

Na mesma direção desses achados, Carvalho e Lopes (2006) em seu estudo sobre satisfação profissional, revelaram que o fator reconhecimento obteve avaliação negativa, o que indicou um alto índice de insatisfação dos profissionais participantes do estudo em relação à valorização das atividades que exercem e a sua realização pessoal. Elias e Navarro (2006), também destacaram em sua pesquisa, no âmbito da enfermagem, que os trabalhadores se sentem frustrados pela desvalorização dos próprios colegas de trabalho e de outros profissionais.

No DEPEN/MJSP, os resultados apontam que muitos trabalhadores não se sentem reconhecidos pelo que fazem e também não percebem em seus contextos de trabalho oportunidades de crescimento profissional. Vale ressaltar que a necessidade de estima, que inclui o reconhecimento, é um dos pilares das necessidades básicas do ser humano, já apontada pela teoria de Maslow (ROBBINS, 2002).

Dessa forma, Vivian, Trindade e Vendruscolo (2020) argumentam que apesar de haver uma linha tênue entre o prazer e o sofrimento no trabalho, o prazer atribuído ao bem-estar no trabalho relaciona-se à felicidade e o reconhecimento profissional é gerador de prazer na esfera organizacional. Nesse sentido, é fundamental que os gestores de modo geral compreendam que acompanhar o desenvolvimento de uma atividade não deve ser somente



uma “fiscalização” da execução do trabalho, mas sim uma observação cuidadosa que permita identificar os potenciais de cada trabalhador para reconhecer a sua importância para organização, pois o local de trabalho pode se transformar em lugar de realizações, valorização e reconhecimento profissional (WALTERMANN *et al.*, 2022; VERGARA, 2000).

Pelos resultados inferenciais deste diagnóstico, é possível supor que, quanto pior for a percepção acerca do reconhecimento e do crescimento profissional no DEPEN/MJSP, provavelmente maior será a quantidade de afastamentos por motivo de saúde do respondente. Esses achados apontam que há variação de experiências e opiniões dentro do órgão e essa heterogeneidade de avaliações pode estar associada às realidades de cada tarefa e local de trabalho.

Oliveira, Ribeiro e Afonso (2018) reforçam que a falta de valorização e reconhecimento da profissão por parte dos pares e dos gestores tem gerado insatisfação no trabalho e impactado na saúde emocional dos trabalhadores, pois eles acreditam que o seu trabalho precisa ser reconhecido. Portanto, esses aspectos merecem a atenção das organizações, pois eles provocam sentimentos de injustiça, de desconforto e, com isso, os trabalhadores tendem a vivenciar o mal-estar no trabalho, que pode ser manifestado em consequências físicas, sociais e psicológicas (MENDES; FERREIRA, 2007; WALTERMANN *et al.*, 2022).

Por fim, os resultados encontrados neste diagnóstico são compatíveis com os encontrados por Andrade (2011) e Pacheco (2011) que utilizaram o mesmo modelo e abordagem, pois nesses estudos o fator “Reconhecimento e Crescimento Profissional” também recebeu uma avaliação que o enquadrou na zona de alerta, revelando que a prática do reconhecimento e as possibilidades de crescimento profissional no serviço público brasileiro necessitam de intervenções voltadas para promoção da QVT.

#### 4. CONCLUSÃO

Os resultados do diagnóstico de QVT quanto ao fator reconhecimento e crescimento profissional requer atenção e intervenção para que a situação não seja agravada e um maior número de trabalhadores adoeca. Além disso, esses resultados precisam ser contemplados e considerados na etapa de elaboração da política e do programa de QVT do DEPEN/MJSP.



Nesse sentido, recomenda-se que os gestores, supervisores e demais líderes no DEPEN/MJSP sejam estimulados a praticar o reconhecimento, por exemplo: valorizando a dedicação dos trabalhadores às atividades, demonstrando por meio das posturas gerenciais a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores, promovendo a participação nas tomadas de decisões relativas às atividades que eles executam, demonstrando respeito e interesse pelas equipes de trabalho, praticando o elogio etc., e além disso, viabilizem o crescimento profissional para os trabalhadores, pois os trabalhadores poderão se aperfeiçoar mais se houver maiores oportunidades de capacitação e atualização (ex. cursos de aperfeiçoamento, congressos da categoria, de acesso às inovações da ciência e da tecnologia).

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, P. P. **Sentimento de (In) justiça na Justiça: fatores (des) estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília (UnB). Brasília, Distrito Federal, 2011.
- ALILU, L.; ZAMANZADEH, V.; VALIZADEH, L.; HABIBZADEH, H.; GILLESPIE, M. A Grounded theory study of the intention of nurses to leave the profession. **Revista latinoamericana de Enfermagem**. 25:e2894, 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rlae/a/XhNf6WHYLnQj6b9WMnJmpmR/?format=pdf&lang=pt>>, acesso em 30 de agosto de 2022.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- BORDIGNON, M.; FERRA, L.; BECK, C. L. C. ; AMESTOY, S.C.; TRINDADE, L.L.; (Dis)faction of health professionals who work with oncology. **Revista Rene**. 16(3):398-406, 2015. DOI: 10.15253/2175-6783.2015000300013. Disponível em: <<http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/2812/2181>>, acesso em: 29 de agosto de 2022.
- CARVALHO, G.; LOPES, S. Satisfação profissional do enfermeiro em uma unidade de emergência de hospital geral. **Arquivos de Ciências da Saúde**, p. 215-219, out/dez, 2006.



- CECAGNO, D.; CECAGNO, S.; SIQUEIRA, H.C.H. Satisfação de uma equipe de enfermagem quanto à profissão e emprego num hospital do sul do estado do Rio Grande do Sul. **Cogitare Enfermagem**, 2003.
- ELIAS, M.A.; NAVARRO,V.L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Revista Latinoamericana de Enfermagem**. 14(4), p.517-25, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n4/v14n4a08.pdf>>, acesso em: 25 de agosto de 2022.
- DANIELLOU, F. (Org.). **A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgard Blücher. (Originalmente publicado em 1996), 2004.
- DEL CURA, M. L. A.; RODRIGUES, A. R. F. Satisfação profissional do enfermeiro. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [S. l.], v. 7, n. 4, p. 21-28, 1999. DOI: 10.1590/S0104-11691999000400004.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 3. ed. Brasília: Paralelo 15, 2017.
- GASPARINO, R.C; GUIRARDELLO, E. Professional practice environment and burnout among nurses. **Revista Rene**. 16(1):90-96, 2015. DOI: 10.15253/2175-6783.2015000100012.
- LIPPITT, G. L. Quality of work life: Organization renewal in action. **Training and Development Journal**, 32(1), 19–28, 1978.
- MATSUDA, L. M.; ÉVORA, Y. D. M. Satisfação profissional em uma UTI adulto: subsídios para a gestão da equipe de Enfermagem. **Revista Nursing**, São Paulo, 6(56), p. 22-7, 2003.
- MENDES, A.M.; FERREIRA, M.C. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento -ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. *In*: MENDES, Ana Magnólia (Org.) **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p.111-125.
- OLIVEIRA, I. B.; RIBEIRO, J. A. B.; AFONSO, M. da R. Satisfação com a Profissão: Um Estudo com Professores de Educação Física. **Pensar a Prática**, Goiânia, v. 21, n. 1, 2018. DOI: 10.5216/rpp.v21i1.39403.





- PACHECO, V. A. **Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar sob a ótica de trabalhadores de uma agência reguladora no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília (UnB). Brasília, DF, 2011.
- PEREIRA, M. C. A.; FAVERO, N. A motivação no trabalho da equipe de enfermagem. **Revista Latino Americana de Enfermagem**, 9(4), p. 7-12, 2001. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rlae/a/GwrJtkwB5SbBTyWxkdGK56z/?format=pdf&lang=pt>>, acesso em: 23 de agosto de 2022.
- RAMALHO, C. M. "Lazer na empresa: uma via para a responsabilidade ético social". In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e empresa**. Campinas: Papirus, 1999.
- ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- SÁ, A. M. S.; MARTINS-SILIVA, P. O.; FUNCHAL, B. (2014). Burnout: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. **Psicologia & Sociedade**; 26(3), p. 664-674, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/CL8jLVJJrsFvYpgGXmPwcTs/?format=pdf&lang=pt>>, acesso em: 24 de agosto de 2022.
- NUNES, C. M.; TRONCHIN, D. M. R.; MELLEIRO, M. M.; KURCGANT, P. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Revista Eletrônica de Enfermagem [online]**, 12(2), p. 252- 257, 2010. Disponível em: <<http://www.revenf.bvs.br/pdf/ree/v12n2/04.pdf>>, acesso em: 25 de agosto de 2022.
- VERGARA, S.C. **Gestão de Pessoas**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- VIVIAN, C.; TRINDADE, L.L; VENDRUSCOLO, C. Prazer e sofrimento docente : estudo na pós-graduação stricto sensu organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.20, n.3, p. 1064-1071, 2020.
- WALTERMANN, M. E., MARTINS, M. I. M.; GEDRAT, D. Felicidade e trabalho na percepção dos professores do Ensino Superior: revisão integrativa. **Perspectivas em Diálogo**, Naviraí, v.9, n. 19, p. 175-194, jan./abr. 2022.



YE, J.; MAO, A.; WANG, J.; OKOLI, C.T.C.; ZHANG, Y.; SHUAI, H. *et al.*  
From twisting to settling down as a nurse in China: A qualitative study  
of the commitment to nursing as a career. **BMC Nursing**, 19:85, 2020.  
DOI: 10.1186/s12912-020-00479-x.

