

Reconhecimento e Recompensa no Trabalho: Impactos na Saúde Mental e o Papel do Enfermeiro

Recognition and Reward At Work: Impacts on Mental Health and the Role of the Nurse

Reconocimiento y Recompensa en el Trabajo: Impactos en la Salud Mental y el Papel del Enfermero

RESUMO

Objetivo: Analisar a percepção de trabalhadores acerca do reconhecimento e da recompensa no ambiente de trabalho e seus impactos na saúde mental. **Método:** Estudo descritivo, quantitativo, realizado entre julho e agosto de 2025, em Minas Gerais, com 66 trabalhadores de uma instituição de ensino superior. Os dados foram coletados por questionário eletrônico, contemplando variáveis sociodemográficas e questões em escala Likert relacionadas a reconhecimento, recompensa e saúde mental. A análise foi conduzida por estatística descritiva. **Resultados:** Os participantes relataram percepção insuficiente de reconhecimento e recompensas associada à estresse, ansiedade, insônia e desmotivação, além do desejo de afastamento ou mudança de setor devido ao desgaste emocional. **Conclusão:** Evidencia-se a necessidade de políticas institucionais que promovam valorização profissional e favoreçam a saúde mental dos trabalhadores.

DESCRIPTORIOS: Saúde Mental; Valorização Profissional; Reconhecimento; Recompensa; Bem-Estar Psicológico.

ABSTRACT

Objective: To analyze workers' perceptions of recognition and reward in the workplace and their impacts on mental health. **Method:** Descriptive, quantitative study conducted between July and August 2025, in Minas Gerais, Brazil, with 66 workers from a higher education institution. Data were collected through an electronic questionnaire addressing sociodemographic variables and Likert scale questions related to recognition, reward, and mental health. Descriptive statistics were used for analysis. **Results:** Participants reported insufficient perception of recognition and rewards, associated with stress, anxiety, insomnia, and demotivation, as well as a desire for job transfer or sector change due to emotional strain. **Conclusion:** The study highlights the need for institutional policies that promote professional appreciation and support workers' mental health.

DESCRIPTORS: Mental Health; Employment; Reward; Employment; Psychological Well-Being.

RESUMEN

Objetivo: Analizar la percepción de los trabajadores sobre el reconocimiento y la recompensa en el entorno laboral y sus impactos en la salud mental. **Método:** Estudio descriptivo, cuantitativo, realizado entre julio y agosto de 2025, en Minas Gerais, Brasil, con 66 trabajadores de una institución de educación superior. Los datos se recopilaron mediante cuestionario electrónico que incluyó variables sociodemográficas y preguntas en escala Likert sobre reconocimiento, recompensa y salud mental. El análisis se realizó mediante estadística descriptiva. **Resultados:** Los participantes informaron percepción insuficiente de reconocimiento y recompensas, asociada con estrés, ansiedad, insomnio y desmotivación, además del deseo de traslado o cambio de sector debido al desgaste emocional. **Conclusión:** Se evidencia la necesidad de políticas institucionales orientadas a la valorización profesional y a la promoción de la salud mental de los trabajadores.

DESCRIPTORIOS: Salud Mental; Empleo; Recompensa; Empleo; Bienestar Psicológico.

Maria Eduarda Couto Reis de Paula

Graduanda em Enfermagem pelo Centro Universitário UninCor (UninCor).
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3669-8430>

Susinaira Vilela Avelar

Mestra em Saúde Coletiva pela Universidade do Vale do Sapucaí (Univás)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9665-3134>

Alessandra Mara de Oliveira

Mestra em Enfermagem pela Universidade Federal de Alfenas (Unifal)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2157-5631>

João Paulo Soares Fonseca

Mestre em Educação pela Universidade do Vale do Sapucaí (Univás)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4886-1718>

Guilherme Luis Nascimento Quintiliano

Mestre em Enfermagem pela Universidade Federal de Alfenas (Unifal)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2470-7943>

Juliana Resende Maciel

Graduanda em enfermagem pelo Centro Universitário UninCor (UninCor)
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5673-0825>

José Alfredo do Nascimento Júnior

Graduando em Enfermagem pelo Centro Universitário UninCor (UninCor)
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6984-1740>

Hudson Fliegner Enout Nadur

Graduando em Enfermagem pelo Centro Universitário UninCor (UninCor).
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5768-0689>

Recebido em: 23/10/2025

Aprovado em: 03/11/2025



INTRODUÇÃO

O trabalho constitui um elemento central na vida humana, influenciando não apenas a subsistência, mas também o equilíbrio físico, psicológico e social. Nesse contexto, o reconhecimento e a recompensa pelo desempenho exercem papel fundamental na motivação, no engajamento e na satisfação dos trabalhadores. A ausência desses elementos tem sido associada ao aumento de estresse, ansiedade, distúrbios do sono e outras manifestações que comprometem a saúde mental e a qualidade de vida no ambiente laboral ^(1,2).

A valorização profissional está diretamente relacionada à produtividade e ao bem-estar, configurando-se como uma estratégia relevante de gestão de pessoas. Contudo, em diversos contextos institucionais observa-se fragilidade nas práticas de reconhecimento, o que contribui para a desmotivação e favorece o adoecimento ocupacional ^(3,4).

A enfermagem do trabalho, ao articular saúde e gestão organizacional, assume papel estratégico na prevenção do sofrimento psíquico, na promoção de ambientes laborais saudáveis e no fortalecimento da valorização profissional. Ainda assim, persistem lacunas de investigação acerca de como o reconhecimento e a recompensa impactam a saúde mental em diferentes cenários institucionais ^(5,6).

Diante desse panorama, o objetivo deste estudo foi analisar a percepção de trabalhadores sobre reconhecimento e recompensa no trabalho e seus efeitos na saúde mental, contribuindo para reflexões e práticas voltadas ao fortalecimento da saúde do trabalhador.

MÉTODO

Trata-se de um estudo descritivo, com abordagem quantitativa, desenvolvido em uma instituição de ensino superior localizada no Sul de Minas Gerais, Brasil. A coleta de dados ocorreu entre os meses de julho e agosto de 2025, por meio

de um questionário estruturado, disponibilizado eletronicamente na plataforma *Google Forms*.

A população do estudo foi composta por trabalhadores de diferentes setores da instituição, abrangendo funções administrativas, operacionais e acadêmicas. A amostra final contou com 66 participantes que atenderam aos critérios de inclusão: estar em atividade na instituição durante o período de coleta, ter idade igual ou superior a 18 anos e aceitar participar de forma voluntária. Questionários incompletos ou inconsistentes foram excluídos da análise. A pesquisa foi realizada somente mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O instrumento de coleta de dados contemplou variáveis sociodemográficas, incluindo sexo, faixa etária, setor de atuação, tempo de vínculo e turno de trabalho. Além disso, foram inseridas questões relacionadas ao reconhecimento, à recompensa e à saúde mental no contexto laboral, totalizando oito perguntas de caráter objetivo. Para a mensuração das percepções, utilizou-se a Escala Likert de cinco pontos, variando de 1 a 5 (Nunca = 1; Raramente = 2; Às vezes = 3; Frequentemente = 4; Sempre = 5). Complementarmente, incluiu-se uma questão discursiva, de resposta opcional, destinada ao registro de sugestões acerca da valorização profissional e do ambiente organizacional.

Durante a apresentação dos resultados qualitativos, enfatizaram-se os depoimentos dos participantes que contribuíram com informações estratégicas para a interpretação dos achados. A identificação dos sujeitos ocorreu de forma codificada (P1, P2, P3...), assegurando o anonimato. Os comentários interpretativos elaborados pelos pesquisadores foram inseridos entre colchetes, a fim de preservar a distinção entre as falas dos participantes e a análise realizada. A análise da questão discursiva foi conduzida com base na relevância das respostas, priorizando aquelas que apresentaram maior

impacto no contexto do estudo.

O procedimento de coleta assegurou a confidencialidade das informações, sem identificação individual dos respondentes. Os dados foram organizados em planilha eletrônica, estruturados em banco de dados e submetidos à análise estatística descritiva, incluindo o cálculo de frequências absolutas e relativas. As respostas abertas foram analisadas qualitativamente por meio da técnica do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), sendo agrupadas por similaridade temática. Esse processo permitiu a sistematização dos conteúdos emergentes e a construção de discursos representativos, favorecendo a interpretação e a compreensão ampliada das percepções dos participantes.

A pesquisa foi conduzida em conformidade com a Lei nº 14.874, de 28 de maio de 2024, que institui o Sistema Nacional de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, bem como com as diretrizes éticas estabelecidas pela Resolução CNS nº 466/2012, aplicável às pesquisas na área da saúde, e pela Resolução CNS nº 510/2016, destinada às ciências humanas e sociais, enquanto estiverem em vigor.

O estudo observou integralmente os princípios éticos previstos nas referidas normativas e foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UninCor, tendo sido aprovado conforme Parecer nº 7.693.715 e CAAE 89969325.9.0000.0295.

RESULTADOS

Participaram do estudo 66 trabalhadores de diferentes setores de uma instituição de ensino superior localizada no Sul de Minas Gerais, Brasil. A amostra foi composta majoritariamente por mulheres, com predominância da faixa etária entre 26 e 35 anos, tempo de vínculo de até três anos e atuação principalmente nos setores administrativo e docente. O turno matutino concentrou a maior parte dos respondentes (Tabela 1).

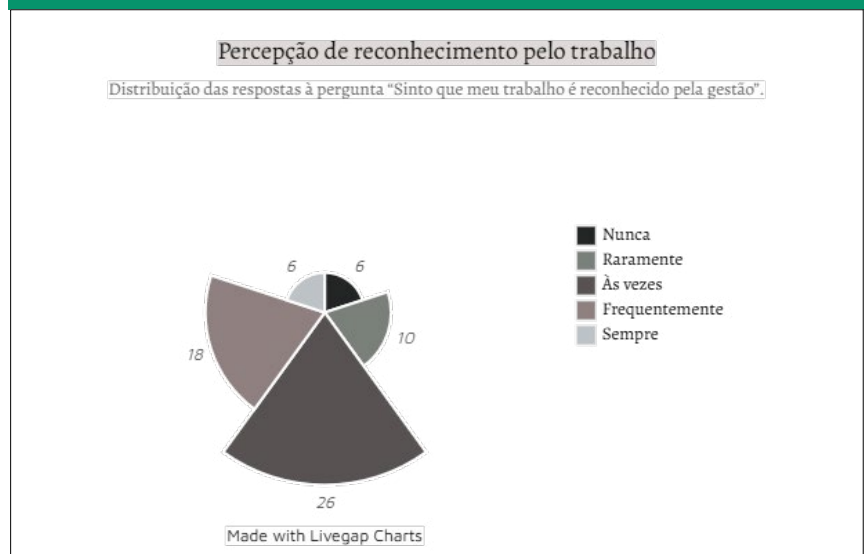
Tabela 1 – Perfil sociodemográfico dos trabalhadores participantes. Minas Gerais, Brasil, 2025.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS PARTICIPANTES (n=66)		
VARIÁVEL	n	%
SEXO		
Masculino	26	40
Feminino	40	60
FAIXA ETÁRIA		
18–25 anos	15	23
26–35 anos	28	42
36-45 anos	12	18
46-55 anos	8	12
56 anos ou mais	3	5
SETOR		
Administrativo	25	38
Acadêmico (docente)	18	27
Clínica	12	18
Infraestrutura	7	11
Outros	4	6
TURNO		
Matutino	28	42
Vespertino	15	23
Noturno	10	15
Jornada integral	13	2

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Quanto à percepção de reconhecimento, muitos trabalhadores relataram não sentir que seu desempenho é valorizado pela gestão. Essa insatisfação também se refletiu nas respostas sobre recompensas (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Frequência das respostas à afirmação “Sinto que meu trabalho é reconhecido pela gestão”. Minas Gerais, Brasil, 2025.



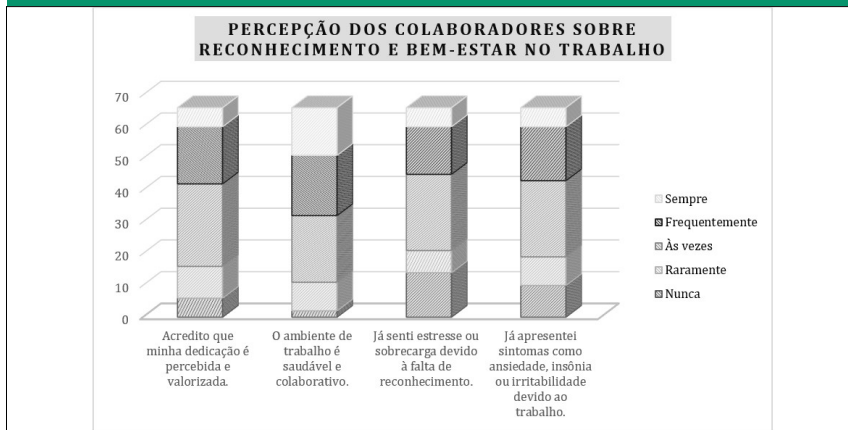
Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

No que se refere à saúde mental, grande parte dos participantes relatou já ter experienciado estresse, ansiedade, insônia ou irritabilidade, frequentemente associadas à falta de reconhe-

cimento e à sobrecarga laboral. Alguns trabalhadores mencionaram considerar afastamento ou mudança de setor devido ao desgaste emocional. O gráfico 2 a seguir ilustra esses achados.

Respostas relativas a questão “ que mudanças na cultura organizacional você acredita que ajudariam a fortalecer o reconhecimento e a saúde mental dos colaboradores? ”.

Gráfico 2 – Frequência das respostas sobre sintomas emocionais decorrentes do trabalho. Minas Gerais, Brasil, 2025.



Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Quando questionados sobre apoio institucional, a maioria afirmou perceber insuficiência de suporte formal para lidar com questões emocionais. Esse resultado reforça a relação entre au-

sência de reconhecimento, fragilidade da valorização profissional e impactos negativos na saúde mental. O Gráfico 3 apresenta a frequência das respostas sobre apoio institucional.

No processo de análise qualitativa, foram analisadas 56 respostas referentes à questão discursiva, considerando que a participação era de caráter opcional e, portanto, não contemplou todos os respondentes. Dentre elas, emergiram quatro categorias principais.

A necessidade de reconhecimento institucional foi mencionada por 18 participantes, ilustrada pelo relato:

É importante que a gestão reconheça publicamente os esforços e conquistas dos colaboradores. (P1)

[Essa fala ressalta a busca por valorização profissional mesmo que simbólica.]

A valorização por meio de recompensas apareceu em 15 respostas, com destaque à mencionada por P27:

Falta valorização, a gente sente que trabalha muito e não recebe retorno adequado. (P27)

[Esse relato evidencia a percepção de descompasso entre dedicação e recompensa.]

O apoio à saúde mental foi citado por 12 participantes, como descrito por P12:

Seria fundamental criar um canal de escuta para que os trabalhadores possam relatar suas dificuldades emocionais. (P12)

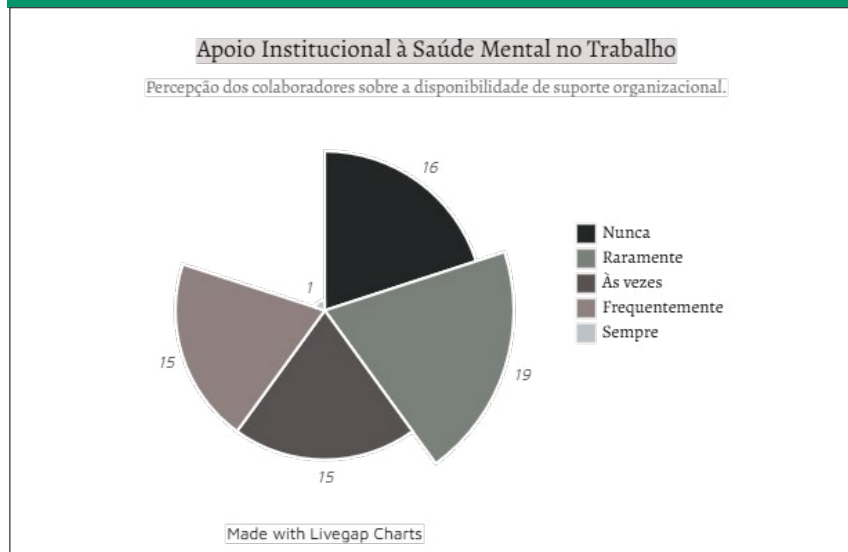
[A fala reforça a importância de suporte psicológico no ambiente de trabalho.]

Por fim, a melhoria no ambiente de trabalho foi destacada em 10 respostas, sintetizada no relato:

Seria importante melhorar a distribuição das atividades para evitar acúmulo de funções. (P34)

[Esse depoimento aponta para a

Gráfico 3 – Frequência das respostas sobre apoio institucional para saúde mental. Minas Gerais, Brasil, 2025.



Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

sobrecarga laboral e a necessidade de ajustes na gestão.]

De modo geral, os resultados revelam que a promoção de estratégias institucionais voltadas ao reconhecimento, à valorização e ao cuidado com a saúde mental é essencial para fortalecer o bem-estar no ambiente laboral, em consonância com as diretrizes globais sobre saúde mental no trabalho. ⁽⁴⁾

DISCUSSÃO

A análise sociodemográfica (Tabela 1) mostrou predominância do sexo feminino (60%), em consonância com estudos que apontam maior presença de mulheres em funções administrativas, educacionais e assistenciais ^(1,2). A faixa etária de 26 a 35 anos (42%) foi a mais frequente, seguida por 18 a 25 anos (23%), caracterizando adultos jovens em fase ativa da carreira, em que a valorização e o reconhecimento influenciam diretamente a motivação e a saúde mental.

Quanto ao setor, houve maior participação de trabalhadores administrativos (38%) e docentes (27%), refletindo a composição da instituição e permitindo análise mais ampla sobre reconhecimento e saúde mental.

No turno, predominou o matutino (42%), seguido do vespertino (23%) e integral (20%). Essa variação sugere que a organização do trabalho impacta de formas distintas a qualidade de vida, o estresse e a saúde mental ^(10,11,18).

Os dados mostram que a falta de reconhecimento e recompensa está associada a desgaste emocional, como estresse, ansiedade, insônia e desmotivação, em consonância com a literatura que aponta a valorização profissional como central para a saúde mental ocupacional ⁽¹⁻³⁾.

A predominância desses sintomas evidencia que a gestão do trabalho afeta produtividade e qualidade de vida, e que a ausência de reconhecimento fa-

vorece absenteísmo, rotatividade e risco de adoecimento mental ^(4,5,18).

As evidências qualitativas apontam a necessidade de gestão participativa, com canais de escuta, feedback positivo e valorização pública dos esforços, em consonância com estudos que defendem lideranças humanizadas e políticas de bem-estar laboral ^(6,7,12).

A falta de suporte institucional evidencia a importância de programas de promoção da saúde mental associados a estratégias de reconhecimento e recompensa, capazes de reduzir o estresse e ampliar o engajamento ⁽⁸⁻¹⁰⁾.

O papel da enfermagem do trabalho é estratégico, ao propor intervenções preventivas, monitorar indicadores e articular ações com a gestão, favorecendo ambientes mais saudáveis. Contudo, permanecem lacunas a serem superadas para maior valorização profissional e suporte à saúde mental ^(11,12,19).

Entre as limitações, destacam-se o número reduzido de participantes e o foco em uma única instituição, o que restringe a generalização dos achados, como apontam pesquisas anteriores ^(11,12).

O caráter opcional das questões qualitativas também pode ter diminuído a profundidade das análises, limitação já descrita por autores que discutem os desafios de pesquisas em ambientes laborais, sujeitos a sobrecarga e baixa adesão ^(2,6).

Ainda assim, os resultados oferecem subsídios para políticas institucionais de reconhecimento e saúde mental, além de indicarem a necessidade de estudos futuros com amostras mais amplas e em diferentes contextos.

CONCLUSÃO

O reconhecimento no ambiente de trabalho transcende elogios, configurando-se como um elemento vital para a saúde mental e para a construção de ambientes laborais saudáveis e produtivos. Constatou-se que a ausência de

reconhecimento e de recompensas está associada ao aumento de estresse, ansiedade, insônia, desmotivação e desejo de afastamento, o que reforça a valorização profissional como fator de proteção da saúde mental ocupacional.

As percepções dos participantes evidenciaram a necessidade de estratégias de gestão que promovam diálogo, feedback positivo da liderança, reconhecimento público e suporte institucional. Tais medidas demonstram que políticas organizacionais estruturadas podem contribuir para maior motivação, engajamento e bem-estar, ao mesmo tempo em que reduzem os riscos de adoecimento ocupacional.

O estudo apresentou limitações decorrentes do número de participantes, com 66 respondentes no total, sendo que apenas 56 optaram por responder às questões discursivas, além do recorte realizado em uma única instituição. Ainda assim, os resultados oferecem subsídios consistentes para a formulação de políticas que priorizem o reconhecimento e a saúde mental no trabalho, além de indicarem caminhos promissores para investigações futuras com amostras mais amplas e em diferentes contextos organizacionais.

Assim, esta investigação reforça a importância de ambientes de trabalho que valorizem seus profissionais, demonstrando que o reconhecimento estruturado não é apenas desejável, mas essencial para o bem-estar individual e para a sustentabilidade das organizações.

Referências

1. Silva RM, Pereira ER, Oliveira ACS, Souza NVDO, Cunha LC. Saúde mental e trabalho: relações e intervenções necessárias. *Rev Bras Enferm*. 2021;74(1):e20200123. doi:10.1590/0034-7167-2020-0123
2. Santos JLG, Menegon FHA, Erdmann AL. Saúde do trabalhador e reconhecimento no trabalho em saúde. *Saúde Soc*. 2020;29(3):e190386. doi:10.1590/S0104-12902020190386
3. Dejours C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas; 2019.
4. Organização Mundial da Saúde. *Saúde mental no trabalho: diretrizes globais*. Genebra: OMS; 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
5. Paschoal T, Torres CV, Porto JB. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e valores pessoais. *RevAdm Contemp*. 2020;24(4):405-21. doi:10.1590/1982-7849rac2020190388
6. Mendes AM, Facas EP. Sofrimento psíquico no trabalho e gestão. *Rev Bras Saúde Ocup*. 2019;44:e25. doi:10.1590/2317-6369000016818
7. Ferreira MC, Mendonça H. Reconhecimento no trabalho: impacto sobre o bem-estar e engajamento. *Rev Psicol Organ Trab*. 2021;21(3):1501-10. doi:10.5935/rpot/2021.3.21802
8. Deci EL, Ryan RM. *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press; 2017.
9. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. *The motivation to work*. New Brunswick: Transaction; 2011.
10. Oliveira JL, Sanches RS, Nicola AL, Monteiro MI. Estresse ocupacional e fatores associados entre trabalhadores de enfermagem. *Rev Gaúcha Enferm*. 2019;40:e20180228. doi:10.1590/1983-1447.2019.20180228
11. Ribeiro HKP, Assunção AA. Sofrimento mental relacionado ao trabalho: revisão sistemática. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2020;25(7):2721-32. doi:10.1590/1413-81232020257.23202018
12. Costa SS, Souza NVDO, Cunha LC, Santos DM, Correia LMS. Saúde mental no ambiente laboral: revisão integrativa. *Rev Enferm Cen-t-Oeste Min*. 2022;12:e4521. doi:10.19175/recom.v12i0.4521
13. Borges LO, Tamayo A. Estrutura de valores organizacionais. *RevAdm Contemp*. 2001;5(3):111-36. doi:10.1590/S1415-6552001000300007
14. Vroom VH. *Work and motivation*. New York: Wiley; 1964.
15. Lazarus RS, Folkman S. *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer; 1984.
16. Skinner BF. *Science and human behavior*. New York: Free Press; 1953.
17. Adams JS. Toward an understanding of inequity. *J Abnorm Soc Psychol*. 1963;67(5):422-36. doi:10.1037/h0040968
18. Souza NVDO, Santos DM, Pires AS, Oliveira EB, Cunha LC. Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores da saúde. *Rev Esc Enferm USP*. 2020;54:e03541. doi:10.1590/S1980-220X2018040403541
19. Mendes AM, Merlo ARC. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. Curitiba: Juruá; 2017.
20. American Psychiatric Association. *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. 5th ed. Washington: APA; 2013.
21. Brasil. Casa Civil. Lei nº 14.874, de 28 de maio de 2024. Dispõe sobre a constituição do Sistema Nacional de Ética em Pesquisa com Seres Humanos e sobre as condições para a realização de pesquisas envolvendo seres humanos. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos. Diário Oficial da União. 2024 maio 29; Seção 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/14874.htm
22. Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União. 2013 jun 13. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html
23. Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial da União. 2016 maio 24. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html

AGRADECIMENTOS

Agradecemos à instituição de ensino pela parceria no processo da pesquisa e aos colaboradores que voluntariamente participaram do estudo.

APOIO FINANCEIRO OU TÉCNICO

Não houve financiamento nem apoio técnico específico para a realização deste estudo.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

Os autores não possuem quaisquer conflitos de interesse, sejam eles de natureza financeira, acadêmica ou pessoal, que possam ter influenciado os resultados deste estudo.