

**CENTRO PAULA SOUZA  
ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES  
CURSO TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO**

**ANA BEATRIZ VIEIRA MACHADO  
JULIA GEOVANA RODRIGUES DE SOUZA  
MICHELLE MACHADO FONSECA**

**OFICINA TERAPÊUTICA COMO FERRAMENTA NA ERGONOMIA  
COGNITIVA**

**Itapetininga, SP  
2023**

**ANA BEATRIZ VIEIRA MACHADO  
JULIA GEOVANA RODRIGUES DE SOUZA  
MICHELLE MACHADO FONSECA**

**OFICINA TERAPÊUTICA COMO FERRAMENTA NA ERGONOMIA  
COGNITIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Escola Técnica Darcy  
Pereira de Moraes do curso Técnico  
em Segurança do Trabalho, como  
requisito parcial para obtenção do  
título em Técnico, sob a orientação  
da Professora da disciplina Carolina  
Sacco Moreira

**Itapetininga, SP  
2023**

**ANA BEATRIZ VIEIRA MACHADO  
JULIA GEOVANA RODRIGUES DE SOUZA  
MICHELLE MACHADO FONSECA**

**OFICINA TERAPÊUTICA COMO FERRAMENTA NA ERGONOMIA  
COGNITIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora da Escola  
Técnica Darcy Pereira de Moraes para obtenção de grau de Técnico em Segurança  
do Trabalho em 28 /11/2023

Itapetininga, 28 de novembro de 2023.

---

**Carolina Sacco Moreira**  
**Professora da disciplina e orientadora**

---

**Cleber Tambellini**  
**Professor(a) examinador(a)**

---

**Orlando Donizete Antunes**  
**Professor(a) examinador(a)**

Dedicamos esse trabalho aos nossos familiares que sempre estao torcendo pelo nosso sucesso

Primeiramente agradecemos a Deus, por nos dar a dádiva da vida, paciência e determinação para atravessar todos os obstáculos no decorrer desse curso.

Aos nossos pais e familiares, por sempre estarem ao nosso lado, seja nas horas boas ou ruins, por acreditar na nossa capacidade e nos incentivar a nunca desistir dos nossos objetivos.

“Você nunca sabe que resultados virão da sua ação. Mas se você não fizer nada, não existiram resultados.”( MAHATMA GANDHI)

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo investigar a eficácia da oficina terapêutica como ferramenta na ergonomia cognitiva. Inicialmente, foi realizado um estudo sobre a ergonomia cognitiva e a importância de promover a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho. Em seguida, um questionário foi aplicado aos colaboradores para avaliar sua percepção em relação à oficina terapêutica. Os resultados apontaram que a oficina terapêutica foi percebida de forma positiva, sendo considerada uma ferramenta eficaz para promover o equilíbrio emocional e aliviar o estresse no ambiente de trabalho. Desta forma, os resultados obtidos sugerem que a oficina terapêutica pode ser uma importante estratégia para a promoção da saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, contribuindo assim para a melhoria do ambiente de trabalho e produtividade da equipe.

**Palavras-chave:** ambiente de trabalho. Equilíbrio emocional. Saúde Mental

## ABSTRACT

The present study aimed to investigate the efficacy of therapeutic workshops as a tool in cognitive ergonomics. Initially, a study was conducted on cognitive ergonomics and the importance of promoting mental health and well-being in the workplace. Next, a questionnaire was administered to employees to assess their perception of therapeutic workshops. The results indicated that the therapeutic workshop was perceived positively, being considered an effective tool for promoting emotional balance and relieving stress in the workplace. Thus, the results obtained suggest that the therapeutic workshop can be an important strategy for promoting mental health and well-being of employees, thereby contributing to the improvement of the work environment and team productivity.

**Key words:** Work environment, emotional balance, mental health

## Sumário

1 INTRODUÇÃO .....	8
2- REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	9
2.1- Ergonomia: Surgimento.....	9
2.2- Conceitos básicos da ergonomia.....	10
2.3- Tipos de áreas de especialização da ergonomia.....	11
2.4- Ergonomia Cognitiva .....	11
2.5- Qualidade de vida dos colaboradores .....	12
2.6- Saúde Mental .....	13
2.7- Saúde mental no ambiente organizacional.....	14
2.8- Fatores de Riscos e Riscos Psicossociais .....	15
2.9- Estresse e qualidade de vida no trabalho.....	16
2.10- Perdas por afastamento .....	17
2.11- Principais problemas causados pela falta de qualidade de vida no trabalho .....	18
2.12- Transtorno de ansiedade como causa de afastamento laborais .....	19
2.13- Predição da criatividade e saúde mental .....	20
2.14- Arteterapia como dispositivo terapêutico em saúde mental.....	20
3 METODOLOGIA .....	21
3.1 Gráficos.....	21
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	25
REFERÊNCIAS .....	26
APÊNDICE A – Questionário .....	29

## **1 INTRODUÇÃO**

Nos dias atuais onde as pessoas vivem na correria, muitas vezes fazem varias atividades ao mesmo tempo, sem se dar conta no esgotamento cognitivo, a preocupação são resultados e a busca incessante em atingir objetivos além da sua capacidade, deixando a saúde mental esgotada, e assim a sua produtividade e qualidade nos serviços acabam por prejudicar a eficiência.

Para minimizar o impacto do esgotamento cognitivo as empresas buscam formas eficazes que proporcionem um ambiente ergonomicamente saudável, nesse contexto várias técnicas são apresentadas no mercado corporativo, como jogos, meditações, artesanatos e dinâmicas, de forma a amenizar esse impacto na saúde do colaborador, trabalhando a saúde mental através de oficinas terapêuticas, onde são apresentadas atividades que auxiliam na atenção, concentração, coordenação, impulso, raciocínio e controle da ansiedade e estresse de uma forma dinâmica, acolhedora e agradável. A proposta apresentada serve como um auxílio para a cognição na forma de oficina de artesanato, dando suporte cognitivo para resolução de problemas, tomada de decisões, concentração nas tarefas, bem estar mental, entre outros.

## 2- REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1- Ergonomia: Surgimento

A história da ergonomia leva a meados do XIX, quando surgiram os primeiros indícios de preocupação com a adaptação do trabalho ao ser humano. O termo “ergonomia” foi cunhado pelo cientista polonês Wojciech Jastrzebowski, em seu livro *“Rys ergonomii czyli nauki o pracy opartej na prawdach poczerpniętych z nauki przyrody”* (“esboços de ergonomia, ou a ciência do trabalho baseada nas verdades extraídas da ciência da natureza”) publicado em 1857. (VIDAL, 2002, p. 29)

No entanto, foi somente após a segunda guerra mundial que a ergonomia começou a ser formalmente desenvolvida como ciência. Com o avanço da tecnologia industrial e militar, surgiram novas demandas por melhoria das condições de trabalho, levando a necessidade de estudar a relação entre o ser humano e os dispositivos, máquinas e sistemas com os quais interagem.

A palavra ergonomia deriva do grego, em que ERGUS significa trabalho e NOMOS significa leis. Segundo Barros (1996, p. 6).” ergonomia pode ser definida como o conjunto de leis que regem o trabalho”.

Durante a década de 1950, a ergonomia se expandiu nos Estados Unidos e na Europa, com o estabelecimento de grupos de pesquisas e sociedades voltadas para o estudo e desenvolvimento das melhores práticas ergonômicas. A ergonomia se enraizou em diversas disciplinas, como a biomecânica, psicologia, engenharia e fisiologia, visando trazer uma abordagem integrada ao estudo das interações homem-máquina.

Na década de 1960, a preocupação com a saúde e segurança dos trabalhadores se tornou mais evidente, levando ao desenvolvimento de regulamentações e normas voltadas para a ergonomia. Nesse período, a ergonomia adquiriu maior importância na indústria, medicina, transporte e setores que lidavam com a automatização do trabalho.

Na década de 1970, a ergonomia continuou a se consolidar como um campo independente de estudo, com a criação de associações profissionais e a publicação de livros e artigos científicos sobre o assunto. Também marcou o início de uma maior atenção aos aspectos cognitivos e perceptivos da ergonomia. Além dos fatores físicos e biomecânicos.

Ao longo das décadas seguintes, a ergonomia se estabeleceu como uma disciplina essencial para o projeto e a organização do trabalho, voltada para a adaptação dos sistemas às capacidades e limitações humanas. Os avanços tecnológicos e o crescente número de estudos e pesquisas impulsionaram o campo, consolidando-o como uma ciência multidisciplinar.

Hoje, a ergonomia desempenha um papel fundamental na concepção de produtos, processos e ambientes de trabalho que sejam seguros, eficientes e confortáveis para os trabalhadores. A pesquisa ergonômica continua a evoluir, abordando temas como a interação homem-computador, ergonomia organizacional e adaptação do trabalho a diferentes grupos de trabalhadores, como pessoas com deficiência.

## ***2.2- Conceitos básicos da ergonomia***

A ergonomia é uma disciplina que tem como objetivo principal melhorar as condições de trabalho e garantir a segurança, o conforto e a eficiência do trabalhador. Ela busca adequar o ambiente de trabalho as características físicas e psicológicas dos indivíduos, de modo a prevenir problemas de saúde relacionados ao trabalho, como lesões musculoesqueléticas, fadiga, estresse entre outros.

(VIDAL, 2002, p. 67)

De acordo com a norma regulamentadora 17 (NR 17) do Ministério do Trabalho e Emprego, a ergonomia é definida como o estudo científico da relação entre o homem e o seu trabalho, objetivando a adequação das condições de trabalho as características psicofisiológicas dos trabalhadores. Essa norma estabelece diretrizes e parâmetros para análise ergonômica do trabalho, visando a prevenção de doenças e acidentes relacionados ao trabalho, bem como a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Segundo Vidal (2002, p. 67)

“A ação ergonômica deve ser entendida como um conjunto de princípios e conceitos eficazes para viabilizar as mudanças necessárias para a adequação do trabalho as características, habilidades e limitações dos agentes no processo de produção de bens e serviços, bem como nos produtos e sistemas, a luz dos critérios apresentados: Efetividade (eficiência, qualidade e custo benefício), conforto (saúde, bem-estar e usabilidade) e segurança (confiabilidade, usabilidade e prevenção).

### **2.3- Tipos de áreas de especialização da ergonomia**

Segundo Vidal (2002, p. 43):

- Ergonomia física – no que se refere as características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica em sua relação a atividade física. Os tópicos mais relevantes incluem a postura no trabalho, manuseios de materiais, movimentos repetitivos, distúrbio musculoesquelético derivados do trabalho, projetos de postos de trabalho, segurança em saúde.
- Ergonomia cognitiva – no que se refere aos processos mentais, sendo eles percepção, memória, raciocínio, e resposta motora, como afetam interações entre seres humanos e demais elementos de um sistema. Os tópicos relevantes abrangem carga mental de trabalho, tomada de decisão performance especializada, interação homem-computador, stress e treinamento conforme estes se relacionam aos projetos envolvendo seres humanos e sistemas.
- Ergonomia organizacional – no que se refere à otimização dos sistemas sócios técnicos, contendo suas estruturas organizacionais, políticas e processos. Os tópicos mais relevantes contêm comunicações, gerenciamento de recursos de tripulações, projeto de trabalho, organização temporal do trabalho, trabalho em grupo, projeto participativo, cultura organizacional e gestão de qualidade.

### **2.4- Ergonomia Cognitiva**

De acordo com Lida (2005), a ergonomia cognitiva é uma área da ergonomia que busca compreender como os processos cognitivos se relacionam com a resolução de problemas em diferentes níveis de complexidade. É focada nos processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora, e como eles interagem com outros elementos de um sistema. Entre os temas relevantes estão a carga mental, tomada de decisões, estresse e treinamento.

Segundo Falzon (2007), a ergonomia cognitiva aborda os processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e respostas motoras, relacionadas as interações entre indivíduos e outros elementos de um sistemas. Os principais temas abrangem a carga mental, processos de decisão, desempenho especializado, interação homem-maquina, confiabilidade humana, estresse profissional e formação, em relação a concepção pessoa-sistema.

De acordo com Borges & Abbad (2004), a ergonomia cognitiva esta focada nos processos mentais relacionados aos seguintes domínios:

- Domínio cognitivo: conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação;
- Domínio afetivo: receptividade, resposta, valorização, organização e caracterização;
- Domínio psicomotor: percepção, posicionamento, mecanização e domínio completo.

Os autores mencionados também afirmam que a ergonomia cognitiva investiga esses domínios para compreender como um individuo gerencia seu trabalho e as informações disponíveis, a fim de entender a articulação que resulta em ações específicas. Atualmente, a ergonomia cognitiva é um tema relevante para todas as organizações, pois esse campo científico desempenha um papel significativo no desempenho dos trabalhadores, independentemente do tipo de tarefa realizada, seja braçal, minuciosa, com alto nível de concentração, diversificada ou envolvendo tomada de decisões.

### ***2.5- Qualidade de vida dos colaboradores***

(Limongi-França, 2014). A qualidade de vida no trabalho abrange todas as medidas que uma empresa adota para implementar melhorias e inovações nas áreas gerenciais, tecnológicas e estruturais do ambiente de trabalho.

Esse conceito possui varias interpretações, desde o foco clinico na ausência de doenças no âmbito pessoal até as demandas de recursos, objetos e procedimentos de natureza gerencial e estratégica nas organizações.

De acordo com França (2014), novos paradigmas relacionados aos modos de vida dentro e fora da empresa estão sendo construídos por diferentes segmentos da sociedade e do conhecimento científico. Alguns desses segmentos incluem:

- saúde: busca preservar a integridade física, psicológica, e social dos indivíduos, atuando não apenas no controle de doenças, mas também proporcionando uma maior expectativa de vida e reintegração profissional para aqueles que adoecem.

- Ergonomia: estuda as condições de trabalho em relação as pessoas, levando em consideração aspectos da medicina, psicologia, motricidade e tecnologia industrial. Seu objetivo é garantir o conforto e o desempenho adequado nas diferentes posições de trabalho.
- Psicologia: demonstra a influencia das atitudes internas e das perspectivas de vida dos indivíduos, bem como a importância do significado intrínseco das necessidades individuais para o engajamento no trabalho, em conjunto com a filosofia.
- administração: busca aumentar a capacidade de mobilização de recursos para alcançar resultados em um ambiente de trabalho cada vez mais complexo, mutável e competitivo.
- Engenharia: Desenvolve formas de produção que visam a flexibilidade da manufatura, ao adequado armazenamento de materiais, ao uso de tecnologia, à organização do trabalho e ao controle das pessoas.

Segundo a consultora Nacional de Saúde Mental da OMS, Cláudia Braga.

“De acordo com as diretrizes globais, 60% da população mundial trabalha e esse trabalho pode impactar a saúde mental tanto de forma positiva quando negativa. As diretrizes também trazem questões importantes referentes à inserção e à permanência de pessoas com problemas de saúde mental no mercado de trabalho. Além do estigma e das barreiras que essas pessoas vivenciam para ingressar no mercado de trabalho, a ausência de estruturas de suporte impacta na sustentação das atividades laborais.”

## **2.6- Saúde Mental**

A saúde mental vai além do indivíduo e envolve uma rede complexa de fatores interligados. Conforme a Organização Mundial de Saúde (OMS), é um estado de bem-estar que capacita o desenvolvimento de habilidades pessoais para enfrentar desafios e contribuir com a comunidade. Além do psicológico, a saúde mental é socialmente determinada, resultando da interação de fatores biológicos, psicológicos e sociais, evidenciando características biopsicossociais.

A Política Nacional de Saúde Mental, definida pela Lei Federal 10.216/2001, é coordenada pelo Ministério da Saúde e se concretiza por meio de estratégias para

atender às necessidades específicas em saúde mental. Abrange transtornos mentais (depressão, ansiedade, esquizofrenia, etc.) e cuidados relacionados ao uso de substâncias psicoativas. O acolhimento é crucial, identificando necessidades, aliviando sofrimento e planejando intervenções terapêuticas.

A Rede de Atenção Psicossocial (RAPS), prioritária no SUS, tece uma rede dinâmica e interconectada para garantir atenção integral. Essa rede, definida pela Portaria GM/MS 3.088/2011 e incorporada na Portaria de Consolidação 03/2017, visa criar, ampliar e articular pontos de atenção à saúde mental, incluindo casos relacionados ao uso de drogas.

Essa rede potente oferece cuidados abrangentes, desde promoção da saúde mental até reabilitação e reinserção. Uma política de saúde mental eficaz é fundamental para uma sociedade solidária, acolhedora, resiliente e equitativa, destacando a importância do cuidado em saúde mental para garantir a integralidade da atenção à saúde.

## ***2.7- Saúde mental no ambiente organizacional***

Na área da saúde do trabalhador, é crucial considerar não apenas o estado físico, mas também o aspecto psicológico. Uma mesma atividade laboral pode ser uma fonte de alegria ou tristeza, prazer ou sofrimento para os indivíduos (RIBEIRO & MARTINS, 2012). O trabalho está intimamente ligado ao afeto, gerando binômios paralelos de amor e ódio, alegria e tristeza, entusiasmo e desânimo, aspiração e desprezo. O sofrimento no ambiente de trabalho é influenciado pelas experiências individuais de cada pessoa e pela sua construção social e psíquica (DEJOURS, 1994).

De acordo com Vasconcelos e Farias (2007), a maioria dos trabalhadores associa a saúde mental no trabalho a fatores externos, provenientes do ambiente de trabalho, em vez de atribuí-la a atitudes individuais. A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) (2019) destaca que as condições de trabalho podem causar riscos psicossociais, como cargas de trabalho excessivas, comunicação ineficaz, falta de apoio, assédio, falta de participação na tomada de decisões, entre outros.

É importante realizar ações de promoção da saúde mental visando os processos de adaptação e readaptação ao trabalho (SATO, 2002). Os trabalhadores criam formas

de reorganização do trabalho para adequá-lo às suas características e limites subjetivos. Diferentes aspectos do trabalho, como características da tarefa, carga mental, autonomia, interação com outras pessoas, ambiente de trabalho e satisfação, influenciam a saúde mental do trabalhador (ALVIM et al., 2017).

O sofrimento psíquico no trabalho está associado ao desgaste, falta de apoio social e sentimentos de insegurança. As pressões, conflitos e sobrecarga podem levar à deterioração da saúde mental, principalmente manifestada pela depressão (BOURBONNAIS et al., 1998). A Síndrome de Burnout, definida como um fenômeno ocupacional pela CID 11, resulta do estresse crônico no local de trabalho, e pode ser identificada por sentimentos de exaustão, aumento do distanciamento mental em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional (OPAS, 2019).

Os trabalhadores da saúde enfrentam estresse e pressão no trabalho, além do risco de adoecer, o que pode resultar em sérios problemas de saúde mental. Portanto, é fundamental adotar medidas preventivas tanto em relação aos aspectos biológicos quanto aos aspectos psicossociais (SILVA et al., 2022).

Segundo Marilda Silva Moreira Professora-pesquisadora da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV/Fiocruz- 2023)

“O trabalho que está doente e não as pessoas. Nossas formas de trabalhar hoje estão adoecidas e isso tem reverberado nas pessoas. A gente também não pode desconsiderar outras dimensões da vida, mas o trabalho é um elemento central. É onde a gente passa a maior parte dos nossos dias, semanas, da nossa vida, então não há como desconsiderar o fator trabalho como um determinante social importante da nossa saúde”, Marilda Silva Moreira Professora-pesquisadora da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV/Fiocruz)

## **2.8- Fatores de Riscos e Riscos Psicossociais**

Desde a década de 1970, as transformações nas configurações do trabalho têm elevado a relevância dos fatores que acarretam riscos psicossociais no ambiente laboral, tornando-se um tema emergente em diversos contextos. Esse reconhecimento gradual tem ocorrido entre governos, acadêmicos, organizações e sindicatos. As mudanças são impulsionadas, por um lado, por novos modelos de gestão focados na otimização de recursos e flexibilidade, e, por outro lado, pela constante inovação tecnológica, ambos inseridos em um contexto de globalização

intensa e crises econômicas e sociais recorrentes (Antunes, 2018; Bouffartigue, 2012; Moreno-Jiménez, 2011).

Em 1984, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) emitiu seu primeiro documento oficial abordando especificamente os riscos psicossociais no trabalho, alertando para sua incidência crescente e a necessidade de intervenção. Essa publicação deu origem a uma agenda de pesquisa internacional, com diversas publicações pela OIT e outros organismos internacionais. No entanto, no Brasil, os investimentos nesse campo ainda são incipientes e apresentam poucos avanços (Cardoso, 2014; Fischer, 2012; Rodrigues & Faiad, 2019; Zanelli & Kanan, 2018).

Apesar de décadas de pesquisa na área, a definição de riscos psicossociais ainda permanece nebulosa (Ruiz & Araújo, 2012). Os termos "riscos" e "fatores de risco" são utilizados de maneira intercambiável (Moreno-Jiménez, 2011), nem sempre sendo compreendidos corretamente e, por vezes, sendo confundidos com outros conceitos como Qualidade de Vida no Trabalho e Clima Organizacional (Zanelli & Kanan, 2018). Essa confusão conceitual impacta negativamente nos processos de avaliação e intervenção nesse campo (Kortum et al., 2010, 2011; Weissbrodt & Giauque, 2017).

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, definindo risco como um dano à integridade física ou mental do trabalhador, manifestando-se em transtornos, doenças, lesões ou acidentes. Esses riscos estão intrinsecamente ligados ao próprio adoecimento. Fatores de risco psicossociais aumentam a probabilidade desses danos, interagindo entre si de maneira não estritamente causal. Esses fatores incluem elementos como desempenho profissional, controle e autonomia, organização do trabalho, jornada e intensidade do trabalho, características organizacionais, e ambiente interno e externo. Impactos negativos desses fatores estão associados a agravos à saúde, como transtornos mentais, acidentes de trabalho, suicídio e abuso de substâncias. A exposição aguda ou crônica a esses fatores resulta em efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores, conforme destacado por Moreno-Jiménez (2011).

## **2.9- Estresse e qualidade de vida no trabalho**

O estresse surge quando a pessoa percebe dificuldade em atender às exigências sociais, ameaçando seu papel social. No mundo moderno, a expressão natural do

estresse para preparar para fuga ou luta é socialmente inaceitável, levando a uma discrepância entre a reação aparente e o estado fisiológico real. Essa situação prolongada pode levar a um desgaste do organismo e, conseqüentemente, a doenças (Selye, 1956).

Várias patologias estudadas pela Medicina do Trabalho têm correlação com o estresse, sendo o desgaste nos ambientes e relações laborais um fator significativo na determinação de doenças. Apesar disso, a investigação desses aspectos na anamnese é frequentemente limitada (Lipp, 2005).

Os fatores estressores, variados e não restritos aos mencionados, encontram sua incidência mais acentuada no ambiente de trabalho. Dentre os tipos de estresse, destacam-se o de trabalho, envelhecimento, infância e relacionado a doenças cardíacas e câncer (Lipp, 2005).

Os agentes estressores psicossociais têm impacto equivalente a microorganismos e insalubridade na indução de doenças. Tanto operários quanto executivos podem manifestar alterações diante desses agentes, afetando necessidades pessoais, como recompensa material, progresso na carreira, reconhecimento, satisfação no trabalho e segurança. A ansiedade resultante pode gerar comportamentos como insônia, comer excessivamente ou muito pouco, destacando-se preocupações cognitivas e somáticas (Lipp, 2005).

“De acordo com as diretrizes globais, 60% da população mundial trabalha e esse trabalho pode impactar a saúde mental tanto de forma positiva quanto negativa. As diretrizes também trazem questões importantes referentes à inserção e à permanência de pessoas com problemas de saúde mental no mercado de trabalho. Além do estigma e das barreiras que essas pessoas vivenciam para ingressar no mercado de trabalho, a ausência de estruturas de suporte impacta na sustentação das atividades laborais”, explica a consultora Nacional de Saúde Mental da OMS, Cláudia Braga.

### ***2.10- Perdas por afastamento***

A depressão e a ansiedade causam a perda de aproximadamente 12 bilhões de dias de trabalho anualmente, resultando em um custo de quase 1 trilhão de dólares para a economia mundial, conforme revelado pelo relatório "Diretrizes sobre Saúde

Mental no Trabalho" da Organização Mundial da Saúde (OMS), publicado em setembro de 2022. Esses dados destacam a urgência de intensificar o debate sobre o assunto. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em conjunto com a OMS, forneceu estratégias práticas para governos, empregadores, trabalhadores e organizações, tanto no setor público quanto privado. As diretrizes globais abordam o impacto positivo e negativo do trabalho na saúde mental, bem como questões cruciais relacionadas à inclusão e retenção de pessoas com problemas de saúde mental no mercado de trabalho. Além dos desafios de estigma e barreiras para entrada no mercado de trabalho, a falta de estruturas de suporte afeta a sustentação das atividades laborais, conforme explicado por Cláudia Braga, Consultora Nacional de Saúde Mental da OMS. Em 2022, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) registrou 209.124 afastamentos do trabalho devido a transtornos mentais, incluindo depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, em comparação com os 200.244 afastamentos registrados em 2021.

### ***2.11- Principais problemas causados pela falta de qualidade de vida no trabalho.***

A notoriedade do assunto de qualidade de vida no trabalho, surgiu em meados dos anos 50, conceito este criado pelo economista John Kenneth Galbraith, A QVT tem sido como um dos fatores motivadores do desempenho humano no trabalho.

(FERNANDES, 1996)

Chiavenato (1999, p. 376) diz que: As consequências humanas do estresse incluem ansiedade, depressão, angústia e várias consequências físicas como distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça, nervosismo e acidentes. Em certos casos, envolvem abuso de drogas, alienação e redução de relações interpessoais. Ou seja, o estresse ocupacional não colabora ao propósito do trabalho e na maioria das vezes o colaborador se encontra irritável. Identificar que este assunto é essencial dentro das organizações e está atento a esses aspectos de investimentos, logo percebe-se o saldo positivo a curto prazo. Pois o investimento feito para melhorar o bem estar dos colaboradores e nessa área, surtem efeitos não somente no retorno financeiro, mas o trabalhador se sente valorizado e respeitado. Tornando uma via de mão dupla de benefícios. Sendo comum associar a falta de qualidade de vida no trabalho somente a danos físicos. Mas o ponto chave de muitos colaboradores, atualmente não estão ligados somente a este aspecto, mas como

também a falta de saúde mental dentro das organizações. Quando a qualidade de vida no trabalho é afetada, uma das questões que desencadeiam é a influência que este fator causa para o surgimento de doenças psicossomáticas, ou seja, patologias que tem origem tanto ao físico quanto ao psíquico. É este fator de se sentir bem que é indispensável e o colaborador se torna capaz de desenvolver e alcançar os seus objetivos pessoais e profissionais com maior facilidade. Segundo Chiavenato (1999), a ausência de doenças, tem como melhor sugestão definir saúde. Pois a presença de doenças tem como significado fragilidade, limitação e preocupação quanto a capacidade do colaborador em produzir bons resultados para a empresa.

Contudo, os riscos de saúde como riscos físicos e biológicos, tóxicos e Químicos, assim como condições estressantes, podem provocar danos às Pessoas no trabalho. O ambiente de trabalho em si também pode provocar Doenças.

Uma definição mais ampla de saúde é um estado físico, mental e Social de bem-estar. Esta definição enfatiza as relações entre corpo, mente e Padrões sociais (CHIAVENATO, 1999, p. 376).

Nota-se os grandes avanços tecnológicos e as mudanças sociais que acontecem a quase todo momento na sociedade, causando uma inquietude na forma de como lidar com os próprios sentimentos, desejos e sonhos. demonstra quanto as Pessoas em si são suscetíveis às mudanças sociais e emocionais. Segundo Walton.

### ***2.12- Transtorno de ansiedade como causa de afastamento laborais***

No início dos anos 2000, a OMS e a OIT alertaram para o aumento previsto de problemas de saúde mental na população trabalhadora, destacando a queda de produtividade, afastamento laboral, redução da capacidade funcional e estigmatização dos trabalhadores. Transformações nos ambientes e condições de trabalho, como insegurança no emprego e mudanças na organização do trabalho, contribuíram para condições adversas, incluindo redução de vagas, terceirização e privatização. Isso resultou em um novo perfil de morbidade, com ênfase nos transtornos mentais e comportamentais (TMC) decorrentes do processo de trabalho. Os TMC envolvem alterações clínicas e comportamentais significativas, causando prejuízo no funcionamento mental e sofrimento relevante. Estima-se que 10% dos adultos e 25% da população mundial possam manifestar pelo menos um transtorno mental ao longo da vida, tornando os TMC uma das principais causas de perda de

dias de trabalho. No Brasil, esses transtornos permanecem como a terceira causa de afastamentos laborais com auxílio-doença, atribuídos à exposição crônica a estressores psicossociais no trabalho.

Estudos nacionais indicam que esses aspectos afetam a saúde e qualidade de vida, sobrecarregando os profissionais e impactando o ritmo e a assimilação de tarefas. O controle do trabalhador sobre a atividade é frequentemente sobrepujado pelas demandas impostas, aumentando o risco de adoecimento físico e psicológico. O afastamento devido a doenças representa um desafio de saúde pública, gerando impactos sociais, organizacionais e individuais. O monitoramento e avaliação sistemática desses afastamentos podem informar decisões gerenciais, aprimorar políticas de recursos humanos, programas de prevenção à saúde do trabalhador e melhorar a qualidade de vida no trabalho.

### ***2.13- Predição da criatividade e saúde mental***

A literatura há muito tempo aborda a criatividade, e a sua conceituação varia entre os pesquisadores, refletindo diferentes visões sobre o fenômeno. No entanto, as potencialidades da criatividade têm despertado crescente interesse na comunidade científica, com benefícios que se estendem a várias áreas da vida humana, incluindo sentimentos de satisfação, bem-estar e saúde mental.

### ***2.14- Arteterapia como dispositivo terapêutico em saúde mental***

A arteterapia representa um dispositivo terapêutico que incorpora conhecimentos de diversas áreas, configurando-se como uma prática transdisciplinar com o objetivo de resgatar a integralidade do ser por meio de processos de autoconhecimento e transformação. Segundo a definição da Associação Brasileira de Arteterapia, essa abordagem é caracterizada como um método que utiliza a linguagem artística como base na comunicação entre cliente e profissional, sendo sua essência centrada na criação estética e elaboração artística em prol da saúde. Como um campo específico do conhecimento, a arteterapia solidificou-se nos Estados Unidos da América na década de 1940, sob a influência do trabalho de Margareth Nauberg, reconhecida

como a "mãe" da arteterapia, por estabelecer suas bases teóricas e demarcá-la como uma área de conhecimento.

A arteterapia foi influenciada por diversas áreas, incluindo a Psicanálise Freudiana, que, no início do século XX, explorou a arte como meio de expressão do inconsciente por meio de imagens. Sigmund Freud destacou que o artista pode concretizar simbolicamente o inconsciente em sua produção, ilustrando conteúdos psíquicos. Isso é evidenciado por seus estudos sobre obras de artistas renomados como Leonardo da Vinci e Michelangelo.

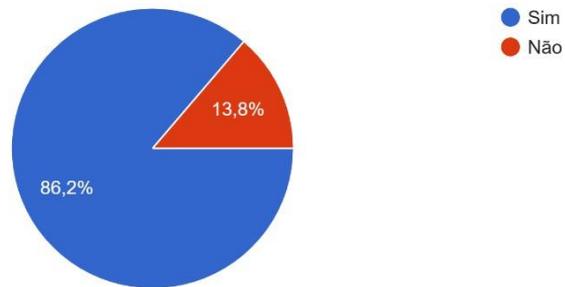
### **3 METODOLOGIA**

A Metodologia usada para discorrer esse trabalho foi uma pesquisa de Opinião de forma qualitativa por meio de questionário produzido pela plataforma Forms que segue no anexo, onde foram elaboradas 11 questões que pudessem embasar a ferramenta que apresentamos nesse trabalho, relacionadas a oficina de arteterapia aplicada em uma determinada Instituição de saúde onde os colaboradores fizeram artesanatos de feltro e macramê e puderam produzir chaveiros, pulseiras e marcadores de página sob orientação, nesse questionário foram levantadas questões para verificar o estado emocional dos colaboradores que participaram do projeto e qual efeito causado após o desenvolvimento da oficina. Foram enviados o questionário via aplicativo WhatsApp a 40 participantes onde 30 deles responderam.

#### **3.1 Gráficos**

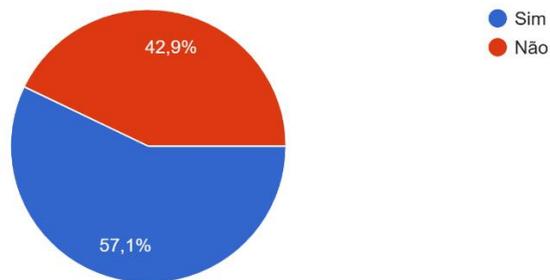
Você se considera uma pessoa ansiosa?

29 respostas



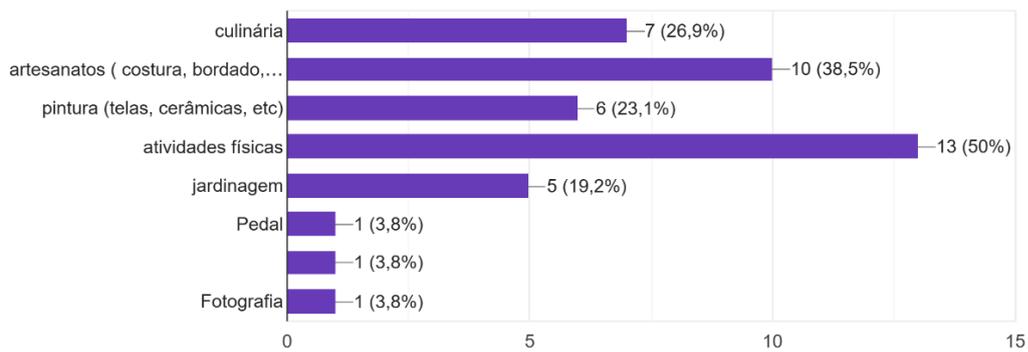
Você costuma fazer alguma atividade para minimizar o estresse ou ansiedade?

28 respostas



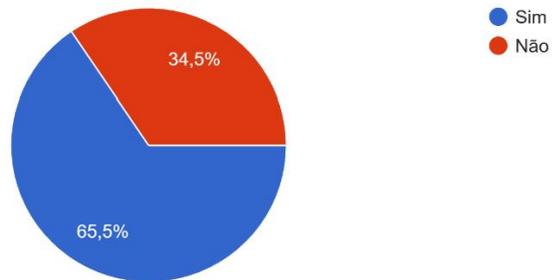
Qual atividade você se identifica: (pode selecionar quantas alternativas desejar)

26 respostas



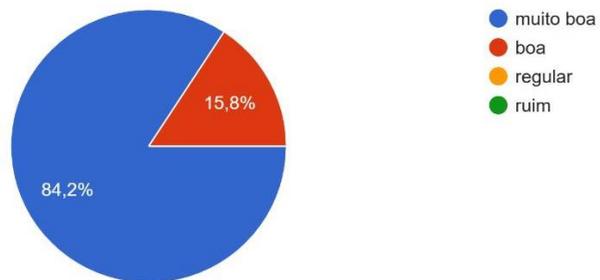
Você participou da oficina terapêutica com artesanato aplicada na SIPAT

29 respostas



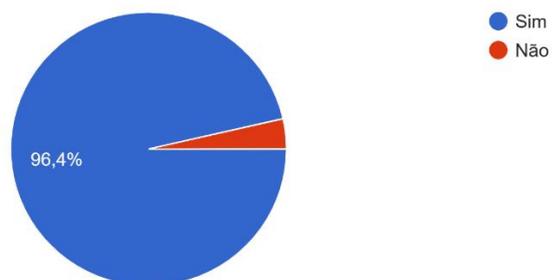
(Se sim) Para você como foi essa experiência:

19 respostas



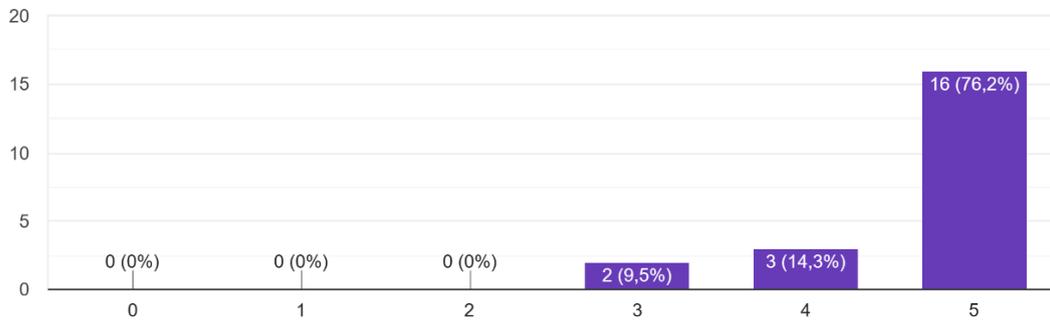
Na sua opinião a participação em oficinas auxilia na diminuição de estresse e ansiedade

28 respostas



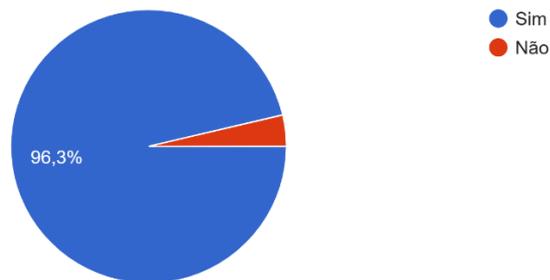
De uma escala de 0 à 5, qual seu nível de satisfação e bem estar após a oficina (onde 0 significa totalmente Insatisfeito e 5 totalmente Satisfeito)

21 respostas



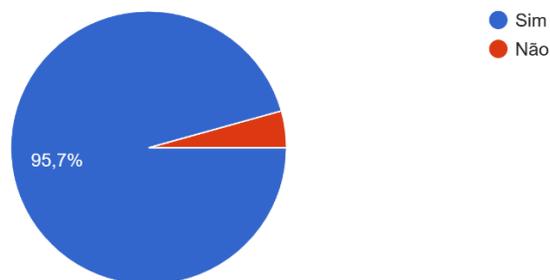
Na sua opinião esse tipo de atividade disponibilizada periodicamente pode refletir de forma positiva no ambiente de trabalho:

27 respostas



A oficina teve reflexo positivo para você:

23 respostas



## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer desse trabalho concluiu-se que a ergonomia cognitiva é uma área não tão explorada quanto outros aspectos ergonômicos, no entanto existem inúmeros estudos que identificam a grande necessidade das organizações em analisar criteriosamente e cuidadosamente formas assertivas que possam trazer melhorias no ambiente corporativo. Vários levantamentos são feitos anualmente mostrando o número alarmante da quantidade de afastamento de colaboradores devido às condições psicológicas. Algumas técnicas são necessárias para um ambiente laboral produtivo e saudável.

O resultado apresentado pelo questionário qualitativo aplicado após o projeto da oficina de arteterapia, que foi desenvolvido em uma instituição, se mostrou positivo, demonstrando a satisfação e bem-estar dos colaboradores participantes.

A ferramenta apresentada neste trabalho pode não ser a solução para o problema da ergonomia cognitiva na sua totalidade, no entanto pode auxiliar de maneira significativa na melhoria do colaborador e seu ambiente, a oficina terapêutica alinhada com um bom planejamento em conjunto com outras atividades psicoterapêuticas pode refletir gradualmente na qualidade de vida laboral trazendo resultados satisfatórios, ajudando as organizações a conseguirem melhores resultados, bom relacionamento interpessoal, qualidade no serviço prestado e consequentemente a sua alta produtividade.

O investimento no apoio a cuidados com a ergonomia cognitiva é de grande benefício para o colaborador que se sentirá bem amparado pela empresa, trazendo satisfação e bem-estar, e também esse benefício se estende à empresa pois o colaborador melhor assistido terá qualidade, produtividade nos seus trabalhos dando resultados positivos aumentando a produção em consequência os rendimentos da organização, com tudo, diminuindo riscos de afastamentos que ao final também geram custos à empresa.

## REFERÊNCIAS

PEREIRA, Lenna Eloisa Madureira et al. AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL NA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE: REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA. Revista Baiana de Enfermagem, v. 36, 2022.

CASTANHEIRA, Filipa Vieira da Silva. Burnout no serviço ao cliente: o papel das organizações na criação de ambientes de trabalho saudável. 2009.

DA COSTA, Ilton Garcia; DOS SANTOS, Ana Flávia Coelho. O Direito Fundamental ao Meio Ambiente do Trabalho Saudável como Pressuposto do Direito à Vida com Qualidade. Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE), v. 9, n. 1, p. 295-324, 2021.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia. Série saúde mental e trabalho. Casa do Psicólogo, 2004.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. Ciência & Saúde Coletiva, v. 10, p. 869-878, 2005.

VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. Psicologia & Sociedade, v. 20, p. 453-464, 2008.

GUEBUR, Andréa Zocateli; POLETTO, Cleusa Aparecida; VIEIRA, Daicy Maria Sipoly. Inteligência emocional no trabalho. Revista Intersaberes, v. 2, n. 3, p. 71-96, 2007.

DA SILVA, Thiago Costa. EQUILÍBRIO DAS EMOÇÕES. Revista Discente UNIFLU, v. 2, n. 1, p. 66-76, 2021.

NUNES, Viviane Soares; DE ALBUQUERQUE TORRES, Marília; ZANOTTI, Susane Vasconcelos. O psicólogo no caps: um estudo sobre oficinas terapêuticas. ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade, v. 5, n. 2, p. 135-146, 2015.

PICASSO, Raíssa; SILVA, Elisa Alves; ARANTES, Débora Jeronima. Oficina Terapêutica, psicologia e arte: experiência de estágio no Centro de Atenção Psicossocial. Revista do NUFEN, v. 12, n. 3, p. 87-102, 2020.

AIRES, Jackeline Sibelle Freires; VIANNA, Keyth; TSALLIS, Alexandra. Oficinas terapêuticas em saúde mental: pesquisando COM a Teoria Ator-Rede. Fractal: Revista de Psicologia, v. 33, p. 212-217, 2022.

<https://www.revistas.udesc.br/index.php/hfd/article/view/231679630612201705>

[8](#) Acesso em: 20 de set. de 2023

Ribeiro, Hellany Karolliny Pinho et al. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2019, v. 44, e1. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000021417>>. Epub 07 Mar 2019. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000021417>. Acesso em: 02 de out. de 2023

<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental> Acesso em: 20 de set. 2023

[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos04/45\\_ESTRESSE%20E%20QUALIDADE%20DE%20VIDA.doc](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos04/45_ESTRESSE%20E%20QUALIDADE%20DE%20VIDA.doc) Acesso em: 20 de set. de 2023

## ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Fernando Toledo Ferraz, D. Sc.

Doutor em Gerência de Produção pela COPPE/UFRJ

Professor do Mestrado em Sistemas de Gestão

Laboratório de Tecnologia, Gestão de Negócios e Meio Ambiente – LATEC/UFF

E-mail: [fernando@latec.uff.br](mailto:fernando@latec.uff.br)

Acesso em: 14 de nov. de 2023

Rodrigues, Carlos Manoel Lopes, Faiad, Cristiane e Facas, Emílio Peres. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* [online]. 2020, v. 36, n. spe e36nspe19. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>>. Epub 02 Dez 2020. ISSN 1806-3446. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>.

Acesso em: 15 de nov. 2023

Coqueiro, Neusa Freire, Vieira, Francisco Ronaldo Ramos e Freitas, Marta Maria Costa. Arteterapia como dispositivo terapêutico em saúde mental. *Acta Paulista de Enfermagem* [online]. 2010, v. 23, n. 6 [Acessado 15 Novembro 2023], pp. 859-862. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-21002010000600022>>. Epub 13 Jan 2011. ISSN 1982-0194. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002010000600022>.

Acesso em: 15 de nov. de 2023

Vasconcelos, Amanda de e Faria, José Henrique de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Psicologia & Sociedade* [online]. 2008, v. 20, n. 3 [Acessado 15 Novembro 2023], pp. 453-464. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>>. Epub 17 Fev 2009. ISSN 1807-0310. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>. Acesso em: 15 de nov. de 2023

<https://www.cut.org.br/noticias/em-5-anos-numero-de-afastamentos-por-transtornos-mentais-cresce-mais-de-50-7fe5> Acesso em: 02 de out. de 2023

<https://exame.com/carreira/as-10-principais-causas-de-afastamento-no-trabalho-em-2022/amp/>

Acesso em: 02 de out. de 2023

<https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental#:~:text=Pandemia%20e%20trabalho%20remoto&text=No%20Brasil%2C%20nos%20dois%20anos,por%20problemas%20de%20sa%C3%BAde%20mental>

Acesso em: 17 de nov. de 2023

<https://bvsmms.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de->

[outubro/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o,a%20aus%C3%Aancia%20de%20doen%C3%A7as%20mentais](https://bvsmms.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o,a%20aus%C3%Aancia%20de%20doen%C3%A7as%20mentais)

Acesso em: 18 de nov. de 2023

<https://wellbe.co/2023/09/22/afastamentos-por-saude-mental-no-brasil/>

Acesso em: 18 de nov. de 2023

<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/transtornos-mentais-sao-a-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho-no-brasil>

Acesso em: 18 de nov. de 2023

## **APÊNDICE A – Questionário**

Você se considera uma pessoa ansiosa?

Sim  Não

Se sim, em uma escala de 0 à 5 (onde 0 significa pouco ansioso(a) e 5 muito ansioso(a)) em qual escala se identifica?

0  1  2  3  4  5

E estresse em uma escala 0 à 5 (onde 0 significa nada de estresse e 5 muito estressado(a))

Como você se considera:

0  1  2  3  4  5

Você costuma fazer alguma atividade para minimizar o estresse ou ansiedade?

Sim  Não

Qual atividade você se identifica: (pode selecionar quantas alternativas desejar)

culinária

artesanatos ( costura, bordado, crochê, feltro, etc...)

pintura (telas, cerâmicas, etc)

atividades físicas

jardinagem

Outro:

Você participou da oficina terapêutica com artesanato aplicada na SIPAT

Sim  Não

(Se sim) Para você como foi essa experiência:

muito boa

boa

regular

ruim

Na sua opinião a participação em oficinas auxilia na diminuição de estresse e ansiedade

Sim  Não

De uma escala de 0 à 5, qual seu nível de satisfação e bem estar após a oficina (onde 0 significa totalmente Insatisfeito e 5 totalmente Satisfeito)

0  1  2  3  4  5

Na sua opinião esse tipo de atividade disponibilizada periodicamente pode refletir de forma positiva no ambiente de trabalho:

Sim  Não

A oficina teve reflexo positivo para você:

Sim  Não

Por que? \_\_\_\_\_

