

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC CORONEL FERNANDO FEBELIANO DA COSTA
Técnico em Administração

Agnes Kellen Carrandine Maistro

Ana Julia Matias Chiamente

Daniele Maciel Gomes do Amaral

Gabrielle de Oliveira Pinto

Heloísa Matias Souza

**O PAPEL DO BREAK TIME NA REDUÇÃO DO ESTRESSE E
AUMENTO DA EFICIÊNCIA NO AMBIENTE CORPORATIVO**

Piracicaba

2024

Agnes Kellen Carrandine Maistro

Ana Julia Matias

Daniele Maciel

Gabrielle De Oliveira

Heloísa Matias

**O PAPEL DO BREAK TIME NA REDUÇÃO DO ESTRESSE E
AUMENTO DA EFICIÊNCIA NO AMBIENTE CORPORATIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso Técnico em Administração da Etec Coronel
Fernando Febeliano da Costa, orientado pela
Prof. Alda Martins Teixeira de Souza, como
requisito parcial para obtenção do título de técnico
em administração.

Piracicaba

2024

RESUMO

O presente trabalho aborda a importância das pausas durante a jornada de trabalho (break time) como uma estratégia para a redução do estresse e o aumento da eficiência em ambientes corporativos. A pesquisa busca evidenciar os benefícios que momentos regulares de descanso proporcionam tanto para a saúde mental e física dos colaboradores quanto para a produtividade organizacional. Desse modo, o estudo explora métodos e práticas que podem ser implementados para otimizar esses intervalos, destacando o impacto positivo na dinâmica das equipes e na qualidade das entregas. Além disso, o trabalho analisa dados de campo e relatórios de desempenho, fundamentando-se em teorias e conceitos aprendidos ao longo do ensino médio. Com isso, foi possível desenvolver uma proposta prática que visa contribuir para a criação de um ambiente corporativo mais saudável e eficiente.

PALAVRAS-CHAVE: estresse; produtividade; pausas; ambiente corporativo.

ABSTRACT

This paper addresses the importance of breaks during the workday (break time) as a strategy for reducing stress and increasing efficiency in corporate environments. The research seeks to highlight the benefits that regular moments of rest provide for both the mental and physical health of employees and for organizational productivity. Thus, the study explores methods and practices that can be implemented to optimize these breaks, highlighting the positive impact on team dynamics and the quality of deliveries. In addition, the paper analyzes field data and performance reports, based on theories and concepts learned throughout high school. With this, it was possible to develop a practical proposal that aims to contribute to the creation of a healthier and more efficient corporate environment.

KEYWORDS: stress; productivity; breaks; corporate environment.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)

Forças, Oportunidades, Fraquezas, Ameaças (FOFA)

Ginástica Laboral (GL)

Lesão por Esforço Repetitivo (LER)

Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT)

University of British Columbia (UBC)

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse tcc para todos os funcionários que trabalham na escala 6x1. Esperamos que seu trabalho seja mais produtivo, eficiente e relaxante. Gostaríamos de agradecer a todos os professores envolvidos no desenvolvimento deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), aos nossos familiares e aos amigos que participaram dessa jornada, os quais nos apoiaram desde o começo até a finalização deste arquivo. E por fim, mas não menos importante, queremos dar o reconhecimento à todas as integrantes desta tarefa. Agnes, Ana Julia, Daniele, Gabrielle e Heloísa

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Objetivo geral:	9
1.2 Objetivos específicos:	9
1.3 Situação problema:	10
1.4 Justificativa:	10
1.5 Metodologia:	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 Priorização do Conforto: A Importância da Adaptação.	11
2.2 Gerenciando Prioridades: A Arte de Priorizar o Tempo.....	12
2.3 A Recompensa Cerebral de Pausas Determinadas.....	12
2.4 A Desconsideração das Necessidades Humanas na Visão Administrativa.	13
2.5 A Sobrecarga de uma Mente Estressada.....	13
3 DESENVOLVIMENTO	14
3.1 Análise de Pesquisa Aplicada	14
3.1.1. Características Demográficas	14
3.1.2. Características Formativas.....	17
3.2 5W2H.....	24
3.3 SWOT	25
3.4 Mapa de Empatia	26
4. DESENVOLVIMENTO	26
4.1 Benefícios da Ginástica Laboral no Chão de Fábrica.....	27
4.2. Ginástica Laboral na Administração	27
4.3. Proposta de Calendário Anual de Atividades de Bem-Estar.....	27

4.4. Implementação e Organização das Atividades	29
4.5. Funcionamento da Rotatividade	29
4.6 Aplicação de Atividades Individuais	30
4.7 Ambientes Integrados	30
4.7.1 Vantagens dos Ambientes Integrados	31
4.7.2 Composição dos Ambientes Integrados.....	31
4.7.3 Salas do Silêncio.....	32
4.7.4 Aplicação os Ambientes Integrados.....	32
4.8 Psicologia as Cores nos Ambientes.....	32
4.8.1 Melhores Cores para Escritórios	33
4.9 Eventos Temáticos.....	34
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36

1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho irá tratar sobre a importância do *Break Time* (tradução literal: tempo de pausa) durante o expediente de trabalho. O termo é utilizado para definir as pausas rápidas sem serem o horário de almoço. Com objetivo de melhorar a produtividade e eficiência dos funcionários dentro da empresa através de uma mudança no clima organizacional.

Pretende-se apontar dados científicos e experimentais sobre como detalhes organizacionais modificam as atividades do trabalhador, tendo um maior aproveitamento de sua disposição, reduzindo seu tempo de produção e obtendo melhoria da saúde mental e física.

O local de desenvolvimento das atividades é dentro das companhias empresariais, no qual serão propostos diferentes tipos de mudanças no estilo gerencial. Podendo ser: ginástica laboral, espaço leitura, yoga, entre outros. Visando a melhoria da capacidade produtiva do empregado.

Esse projeto surgiu a partir da análise do cansaço físico e emocional presente na rotina do assalariado, além do recente crescimento de diferentes ocupações e dinamismos no ramo empresarial. Tem proposta de ser desenvolvido para melhorar a cadeia produtiva dentro das empresas, como resposta da falta de motivação e movimentação dos funcionários. Assim estimulando o processo criativo, funcional e cognitivo do colaborador.

1.1 Objetivo geral:

Eficientizar a qualidade de serviço imposta aos trabalhadores em seu próprio espaço de trabalho com a aplicação de pausas, elevando seu desempenho e melhorando sua saúde física e mental.

1.2 Objetivos específicos:

- Propor para as empresas a adotarem atividades que promovem o bem-estar dos colaboradores.

- Incentivar os gestores e cargos superiores a desenvolver práticas eficazes de implementação e gestão do *break time*.
- Esclarecer a trabalhadores de diversas áreas, a importância de intervalos durante o expediente; através de atividades de relaxamento.
- Definir a relação entre o tempo de descanso e a produtividade.
- Demonstrar o efeito de intervalos regulares na concentração de funcionários.
- Avaliar o impacto do *break time* na criatividade e inovação no ambiente de trabalho.

1.3 Situação problema:

A criação do projeto se desenvolve após a observação ao esgotamento profissional (ou síndrome de *burnout*) devido às situações desgastantes no trabalho. Serviços nos quais os colaboradores sentem-se sobrecarregados e sob pressão frequentemente, afetam e desgastam o físico e emocional do profissional, como consequência afetando diretamente durante o expediente.

Em decorrência dessas observações, este projeto propõe a conscientização e altruísmo de empresas e empregadores para com seus colaboradores. Aderindo a atividades e pausas rápidas para o descanso mental durante o horário de trabalho.

1.4 Justificativa:

Justifica-se abordar este tema, pois foi analisada a necessidade de um Trabalho Decente e Crescimento Econômico (ODS 08) no Brasil, objetivando atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação.

Tendo em vista esta necessidade, o projeto engloba e garante acesso melhorado ao ramo de atividades trabalhistas, apresentando oportunidades de avanços no desenvolvimento profissional ao longo da trajetória trabalhista.

1.5 Metodologia:

As metodologias utilizadas neste trabalho incluem uma variedade de abordagens que proporcionaram uma análise ampla e fundamentada. Foram realizadas pesquisas em bases científicas e em sites relevantes, garantindo acesso a informações atualizadas e respaldadas por fontes confiáveis. Além disso, a coleta de dados incluiu entrevistas e depoimentos, permitindo a obtenção de perspectivas diretas de indivíduos envolvidos ou com experiência no tema abordado. Também foram consultados livros e artigos acadêmicos, os quais ofereceram uma sólida fundamentação teórica para o estudo, enriquecendo o conteúdo e auxiliando na construção de uma análise crítica.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O "break time" durante o horário de trabalho é um pilar fundamental para a produtividade e o bem-estar dos funcionários, tem desempenho em um papel essencial na manutenção da saúde física e mental. Nos dias atuais, a valorização de pausas regulares vem se tornando um aspecto central na gestão eficiente do tempo de trabalho, recuperando o cansaço gerado pelo serviço, e também o aumento da criatividade e do foco. Dessa forma, esta pesquisa tem a intenção de explorar as múltiplas dimensões da importância do break time, desde as teorias fundamentais até seu impacto positivo na cultura organizacional. Indo além, examinaremos como diferentes abordagens para a implementação de pausas no trabalho estão redefinindo o cenário corporativo no século XXI, como a prática de atividades laborais e a introdução de espaços de descanso.

2.1 Priorização do Conforto: A Importância da Adaptação.

“O conforto depende do ambiente. Por exemplo: os faróis acesos dos carros durante o dia não incomodam tanto o motorista como à noite. Um sapato confortável no verão pode ser desconfortável no inverno ou quando chove.” (BRANDIMILLER, 1999, p.151).

A citação destaca que o conforto é relativo às circunstâncias e ao ambiente em que uma pessoa se encontra, isso evidencia que é de extrema importância que os locais, sejam eles de trabalho ou lazer, sejam adaptados conforme as necessidades de cada indivíduo. Elevando, por tanto, a produtividade dos funcionários e a qualidade no trabalho exercido, além do desenvolvimento para um ambiente mais saudável e agradável.

2.2 Gerenciando Prioridades: A Arte de Priorizar o Tempo.

“A divisão do tempo é consequência da importância a que se atribuem certos valores na vida. Como o trabalho, na maioria das vezes, é visto como prioritário para a vida humana, as demais atividades acabam se tornando secundárias ou mesmo desconsideradas.” (LOPES; ALBERTO, 2012, p.13).

A citação encontrada na "Revista Brasileira de Qualidade de Vida", fala sobre a relação entre a organização do tempo e a hierarquização dos valores na vida humana, enfatizando o papel central que o trabalho desempenha na sociedade. A ideia central é que a forma como dividimos e priorizamos nosso tempo reflete os valores que consideramos mais importantes. O trabalho, sendo frequentemente considerado essencial para a sobrevivência e o bem-estar, tende a ocupar a maior parte do nosso tempo e atenção, deixando outras atividades, como lazer, descanso, ou momentos com a família, em segundo plano.

2.3 A Recompensa Cerebral de Pausas Determinadas.

As pausas determinadas durante o expediente de trabalho geram a sensação de recompensa para o cérebro. Isso acontece pela quebra do ciclo vicioso entre as telas de computadores e os níveis baixos de estímulo mental. “Em sua viagem rotineira, o cérebro entra no piloto automático com um mínimo de estimulação e exercício”. (KATZ; RUBIN, 2004, p.71)

Portanto esse momento de “breaking”, ativa a estimulação do cérebro, aumentando os níveis de produtividade. Essas pausas podem variar tanto de altos níveis de estimulação quanto baixos. A leitura por exemplo tem um alto nível de estimulação e jogos de tabuleiro como dama exigem menos estímulos.

2.4 A Desconsideração das Necessidades Humanas na Visão Administrativa.

“Os funcionários nas empresas não são robôs, são pessoas com vida, que se revela na dinâmica de cada organização, apesar das tentativas, por parte de alguns administradores, de não aceitar esse fato, tentar neutralizá-lo e estabelecer mecanismos de controle dos aspectos humanos no dia a dia das organizações.” (PÉRSICO, 2008, p.22).

No livro *Comportamento Humano nas Organizações*, apresenta ideias relacionadas à um problema que existe em qualquer lugar de trabalho. Problema esse que é o descaso dos gestores da empresa de desconsiderar as necessidades humanas de seus colaboradores. A verdade é que cada indivíduo traz consigo uma vida pessoal que influencia sua dinâmica no ambiente de trabalho. O esforço para controlar e neutralizar os aspectos humanos do trabalho, impondo uma visão excessivamente mecanicista e rígida, frequentemente resulta em maior desgaste e estresse. Reconhecer e respeitar a natureza humana dos funcionários, ao invés de tentar suprimi-la, é crucial para criar um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

2.5 A Sobrecarga de uma Mente Estressada.

"A busca para preencher um vazio existencial mediante o reconhecimento dos outros ou das próprias ações em si é fator quase sempre encontrado em pessoas estressadas." (O'ODONNELL, 1997, p.35).

A citação reforça a ideia de que uma pessoa sobrecarregada em seu local de trabalho, na maioria das vezes, busca sempre preencher um vazio existencial que sua própria mente cansada gera. Muitas vezes esse colaborador vai atrás de metas cada vez mais altas, promoções e sempre que consegue atingir um nível de reconhecimento, esse colaborador não se sente satisfeito, pois sua exaustão mental, vinculada com a síndrome de Burnout, não consegue lhe gerar prazer por concluir um trabalho bem sucedido ou até mesmo quando o colaborador tem um aumento de salário. O autor reforça que um trabalhador que está em seu esgotamento mental/físico, tende a criar autocobranças desnecessárias, gerando assim um ambiente muito mais estressante e cansativo.

3 DESENVOLVIMENTO

É essencial, portanto, dar seguimento às propostas previamente definidas, desde a organização dos dados coletados na pesquisa até a utilização de ferramentas administrativas sobre essas informações, com o objetivo de elaborar um plano de ação voltado para atender aos interesses do público-alvo analisado.

3.1 Análise de Pesquisa Aplicada

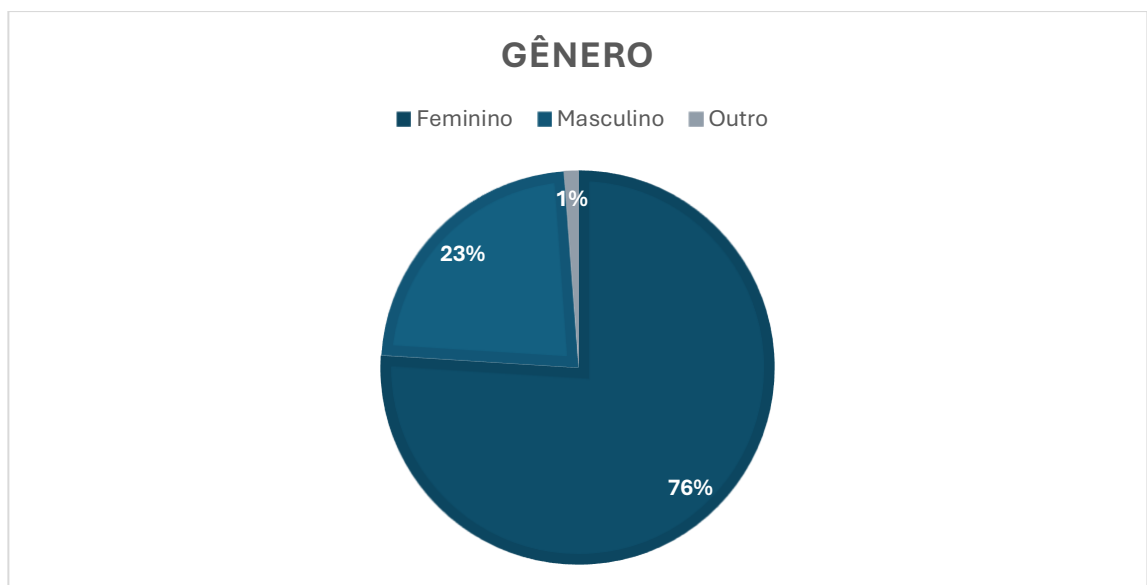
Após a condução de uma pesquisa de mercado, é fundamental apresentar a análise qualitativa e quantitativa dos dados coletados com o uso do Microsoft Forms.

A pesquisa obteve um total de 350 respostas, utilizando uma metodologia que consistiu na elaboração de dez (10) perguntas, organizadas em características demográficas e formativas.

3.1.1. Características Demográficas

Foram realizadas três (03) perguntas enquadradas como demográficas, que levam em consideração uma apuração quantitativa dos dados coletados na pesquisa.

3.1.1.1. Gênero

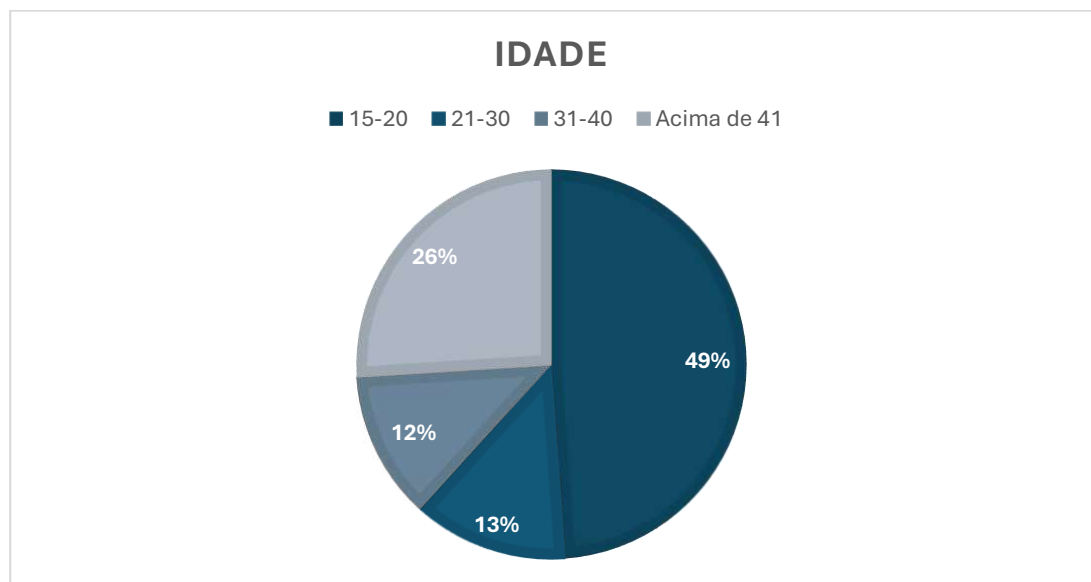


Fonte: Das autoras, 2024.

- Feminino – 266 pessoas – 76%
- Masculino – 80 pessoas – 23%
- Outro – 4 pessoas – 1%

Conclusão: Do total de 350 entrevistados, pode-se perceber que 266 participantes são do gênero feminino, correspondendo a 76% do total, enquanto que 80 entrevistados são do gênero masculino, correspondendo a 23% do total. Com isso, percebe-se que há uma predominância do público feminino, correspondendo majoritariamente o resultado amostral.

3.1.1.2. Faixa etária



Fonte: Das autoras, 2024.

- Entre 15 a 20 anos – 171 pessoas – 49%
- Entre 21 a 30 anos – 45 pessoas – 13%
- Entre 31 a 40 anos – 43 pessoas – 12%
- Acima de 41 anos – 91 pessoas – 26%

Conclusão: Do total de 350 entrevistados, percebe-se que as faixas etárias entre 15 a 20 anos, correspondem a praticamente metade do resultado amostral (49%). Com isso, é possível deduzir que embora há uma grande parte do Fonte: Elaborado pelos autores (2024). Com isso, é possível deduzir que embora há um grande público com uma faixa etária mais conservadora no mercado de trabalho, as pesquisas demonstram que há uma possível tendência do protagonismo dos jovens

em virtude de suas ações empreendedoras, sendo necessário investir nesse público ascendente.

3.1.1.3. Empregabilidade



Fonte: Das autoras, 2024.

- Sim – 220 pessoas – 63%
- Não – 130 pessoas – 37%

Conclusão: Do total de 350 entrevistados, percebe-se que independentemente da idade a grande maioria está empregado, 63% trabalham e 37% não trabalham atualmente.

3.1.2. Características Formativas

Nesse tópico, foram realizadas sete (07) perguntas enquadradas como formativas, as quais foram levadas em consideração uma apuração qualitativa dos dados, contribuindo para uma percepção mais crítica a respeito do assunto abordado.

3.1.2.1. Produtividade no trabalho

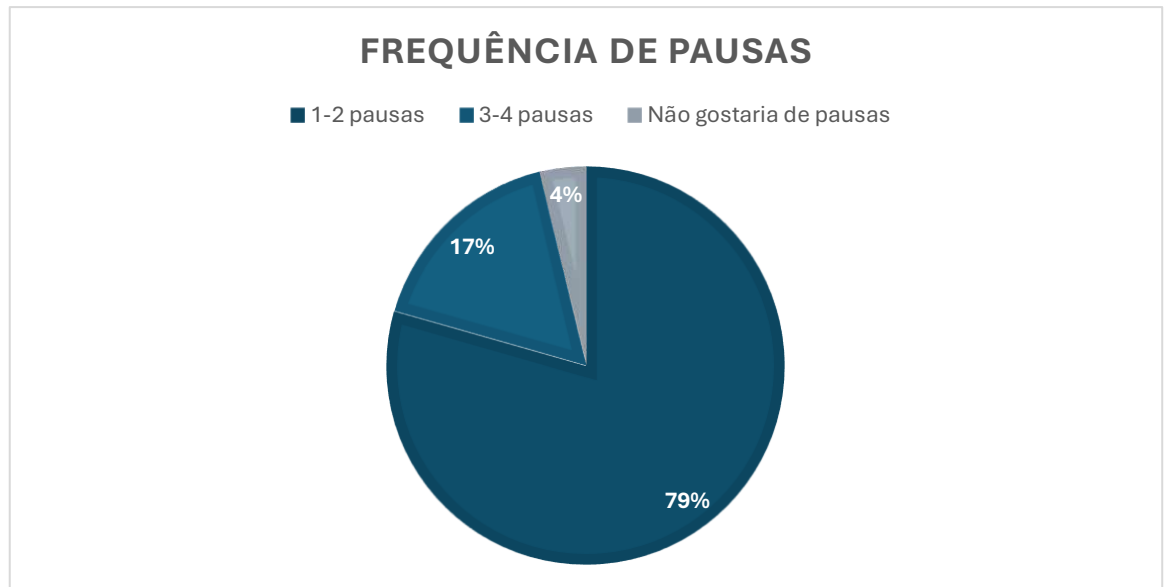


Fonte: Das autoras, 2024.

- Sim – 217 pessoas – 62%
- Não – 22 pessoas – 6%
- Não trabalho – 111 pessoas – 32%

Conclusão: Do total de 350 pessoas entrevistadas, observa-se que mais da metade atualmente se sente produtivo no horário de trabalho, porém 6% não se sente produtivo e 32% não trabalha.

3.1.2.2. Pausas

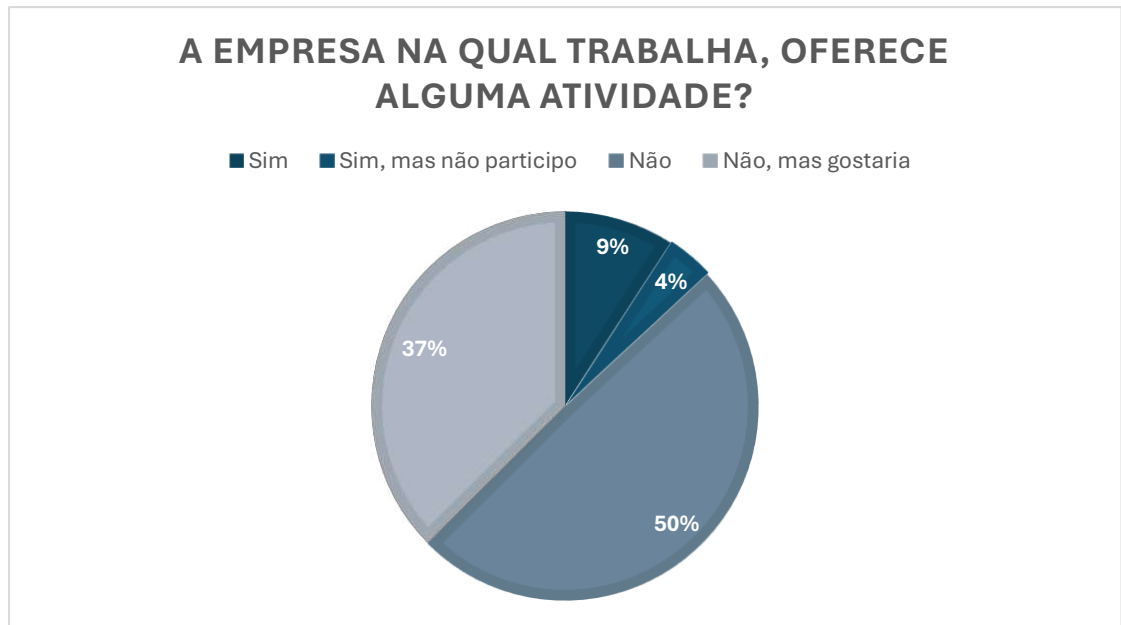


Fonte: Das autoras, 2024.

- 1 a 2 pausas – 278 pessoas – 79%
- 3 a 4 pausas – 59 pessoas - 17%
- Não gostaria de pausas – 13 pessoas – 4%

Conclusão: Com os dados pode-se analisar que 4% não gostaria de nenhuma pausa durante o expediente de trabalho, porém 278 pessoas que correspondem a 79%, consideram importante pelo menos de 1 a 2 pausas e 17% prefere de 3 a 4 pausas.

3.1.2.3. Atividade

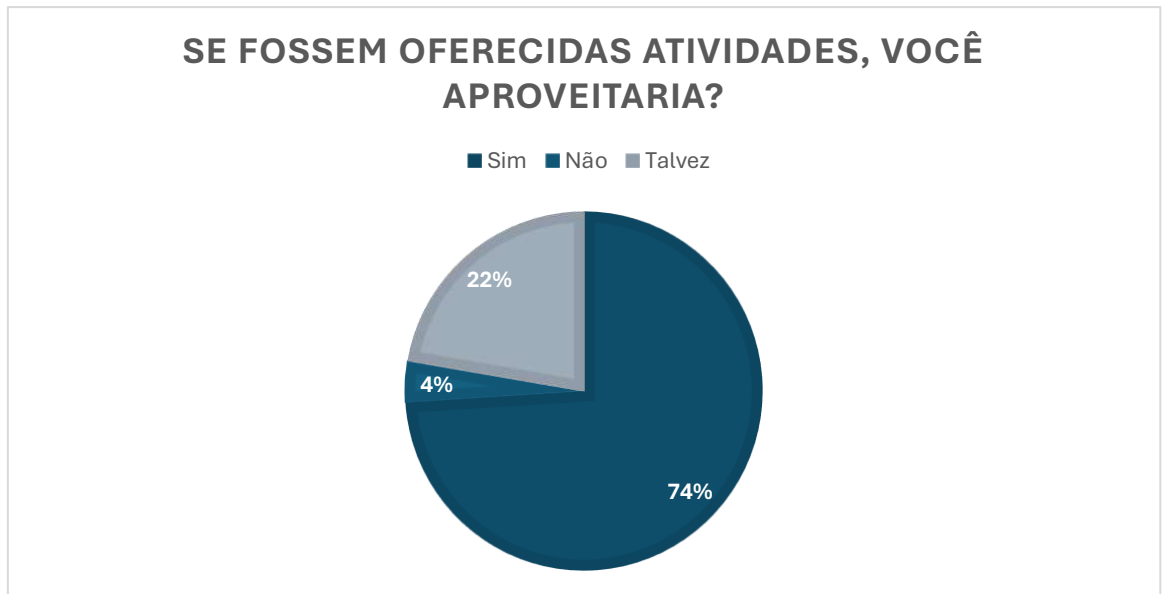


Fonte: Das autoras, 2024.

- Sim — 32 pessoas — 9%;
- Sim, mas não participo — 14 pessoas — 4%;
- Não — 173 pessoas — 50%;
- Não, mas gostaria — 131 pessoas — 37%.

Com base nos dados analisados, observa-se que a maioria dos colaboradores (86%) não têm acesso ou não participam de atividades diferenciais oferecidas pela empresa. Dentre esses, um grupo significativo (37%) expressa interesse em ter essas atividades disponíveis, sugerindo uma demanda latente por iniciativas como yoga, meditação ou ginástica laboral. Apenas 9% dos colaboradores têm acesso a essas atividades e participam ativamente. Isso indica uma oportunidade para a empresa ampliar a oferta dessas práticas, visando melhorar o bem-estar e engajamento dos funcionários.

3.1.2.4. Atividades oferecidas

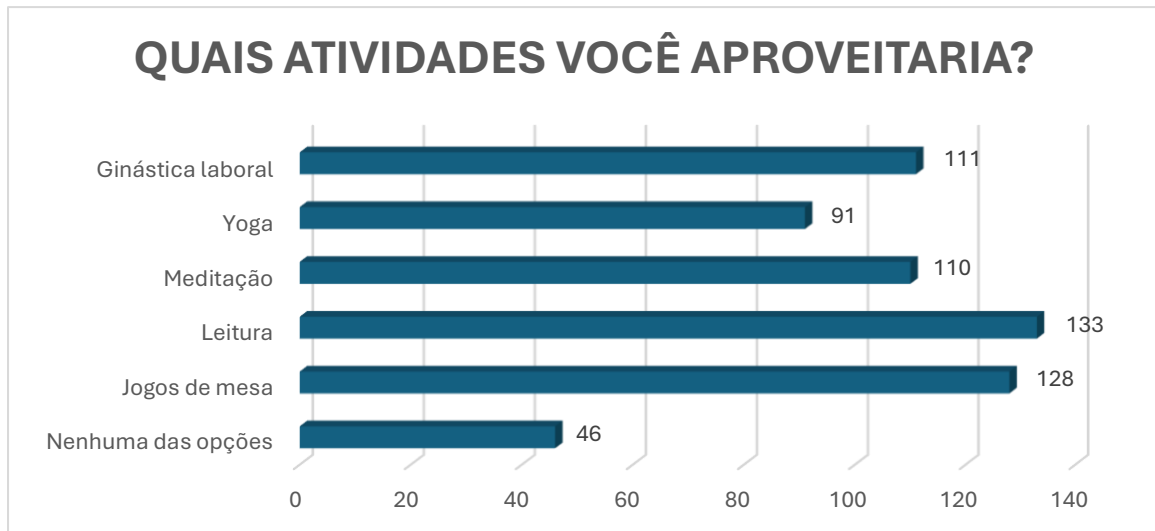


Fonte: Das autoras, 2024.

- Sim — 259 pessoas — 74%;
- Não — 13 pessoas — 4%;
- Talvez — 78 pessoas — 22%.

Com base nos dados analisados, pode-se concluir que a maioria expressiva dos participantes, 74%, demonstrou interesse em aproveitar as atividades oferecidas, indicando uma demanda clara por essas oportunidades. Um grupo menor, 22%, se mostrou indeciso, o que sugere que fatores como tipo de atividade ou disponibilidade de tempo podem influenciar sua decisão. Apenas 4% afirmaram que não participariam, o que representa uma pequena parcela do total, reforçando a viabilidade e o potencial sucesso das atividades a serem implementadas.

3.1.2.5. Atividades aproveitadas

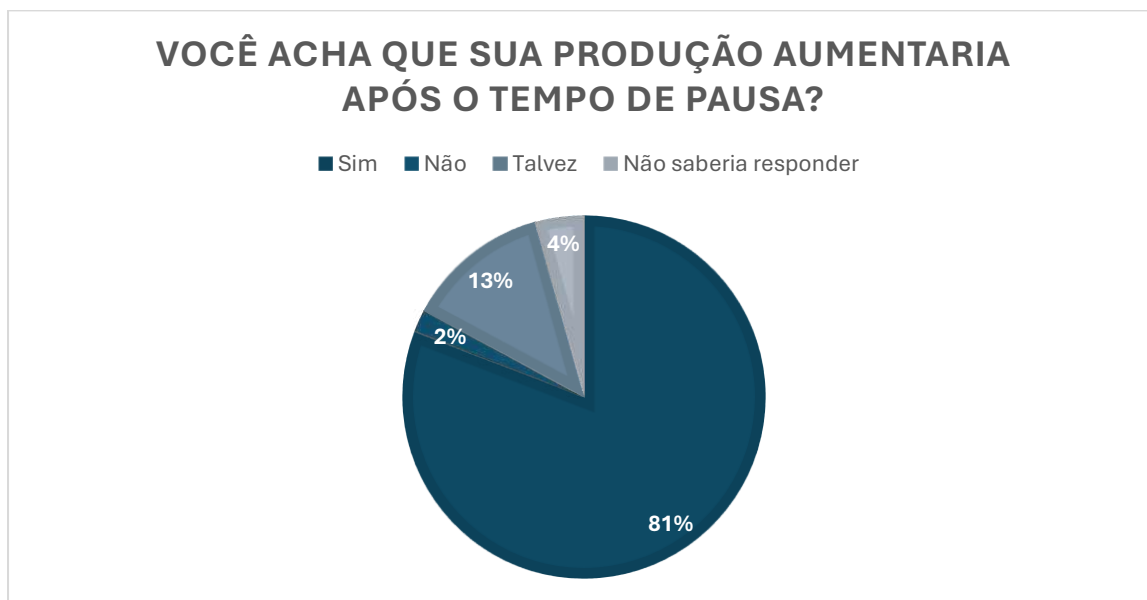


Fonte: Das autoras, 2024.

- Ginástica laboral — 111 pessoas — 18%;
- Yoga — 91 pessoas — 15%;
- Meditação — 110 pessoas — 18%;
- Leitura — 133 pessoas — 21%;
- Jogos mesa/tabuleiro — 128 pessoas — 21%;
- Nenhuma das opções acima — 46 pessoas — 7%.

Com base na análise dos dados, podemos concluir que as atividades de leitura (21%) e jogos de mesa/tabuleiro (21%) foram as preferências mais votadas entre os participantes, indicando um interesse significativo em atividades de relaxamento mental e recreativas durante o tempo de pausa. Em seguida, as atividades de ginástica laboral e meditação aparecem empatadas com 18% das escolhas, mostrando um equilíbrio entre preferências por atividades físicas e de bem-estar mental. O yoga foi selecionado por 15% dos respondentes, e uma menor parcela (7%) indicou não se interessar por nenhuma das opções apresentadas. Esses resultados sugerem que, para otimizar o tempo de pausa, seria interessante oferecer uma variedade de atividades, atendendo tanto a quem prefere momentos de descanso ativo quanto os que buscam atividades relaxantes ou recreativas.

3.1.2.6. Produção



Fonte: Das autoras, 2024.

- Sim – 283 pessoas – 81%
- Não – 7 pessoas – 2%
- Talvez – 45 pessoas – 13%
- Não sabe responder – 15 pessoas – 4%

Em sua maioria, as pessoas afirmam que se sentiriam mais produtivas. Diante desse resultado podemos analisar que são muitos aqueles que gostariam de experimentar essa oportunidade de ter um momento de descanso em meio do horário de expediente. Com 13% dos votos a segunda opção mais votada foi "Talvez", e esse resultado mostra a incerteza das pessoas que responderam. Isso poderia ser porque não há muitas empresas que aplicam esse método de descanso no trabalho, e para aqueles que nunca tiveram a oportunidade de trabalhar, não sabem informar como se sentiriam diante disso. E com 4% dos votos a terceira resposta é "Não saberia responder". E por fim, a menor porcentagem é "Não", com 2% dos votos totalizados. Esse pensamento pode ser fruto da ideia de que ter pausas no meio do expediente pode atrapalhar o andamento das tarefas, quando na verdade ocorre o contrário.

3.1.2.7. Pausa benéficas



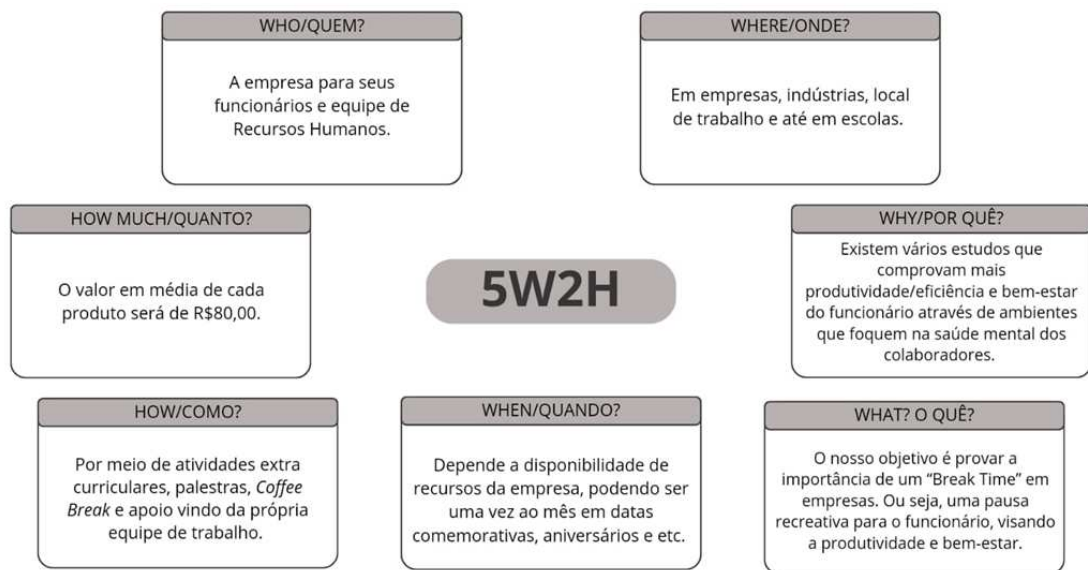
Fonte: Das autoras, 2024.

- Sim - 337 pessoas - 96%
- Não - 13 pessoas - 4%

Com base nos dados identificamos que grande parte do público concorda com pausas para trazer relaxamento no expediente de trabalho. As 337 pessoas, particularizam que as atividades recreativas demonstram um retorno no aumento da produtividade. Por outro lado 4%, do público revelou não ver benefícios nas pausas, sejam ativas ou não. Essas 13 pessoas (4%) podem preferir uma rotina sem pausas ou atividades recreativas com a finalidade de descanso.

Com os resultados fornecidos pela pesquisa, apresentados anteriormente, foi possível a elaboração da ferramenta 5W2H, com o objetivo de definir o que será feito, porque, onde, quando, quem irá fazer, como e quanto vai ser o custo do investimento para realização do trabalho.

3.2 5W2H



Fonte: Das autoras, 2024.

A ferramenta 5W2H é um método de pesquisa que tem o objetivo de auxiliar no planejamento de ações para a empresa, partindo dos tópicos: O QUE? QUANDO? POR QUE?; ONDE?; QUANTO?; POR QUEM? E COMO? As atividades onde ela pode ser usada são múltiplas, mas principalmente em definições de projetos; criação de planos de ação e inspeção de qualidade.

Com a aplicação da ferramenta de organização dos processos de um plano de ação, foi possível concluir que há a necessidade de identificar pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças do projeto. A ferramenta administrativa que possibilita tais identificações é a análise SWOT.

3.3 SWOT

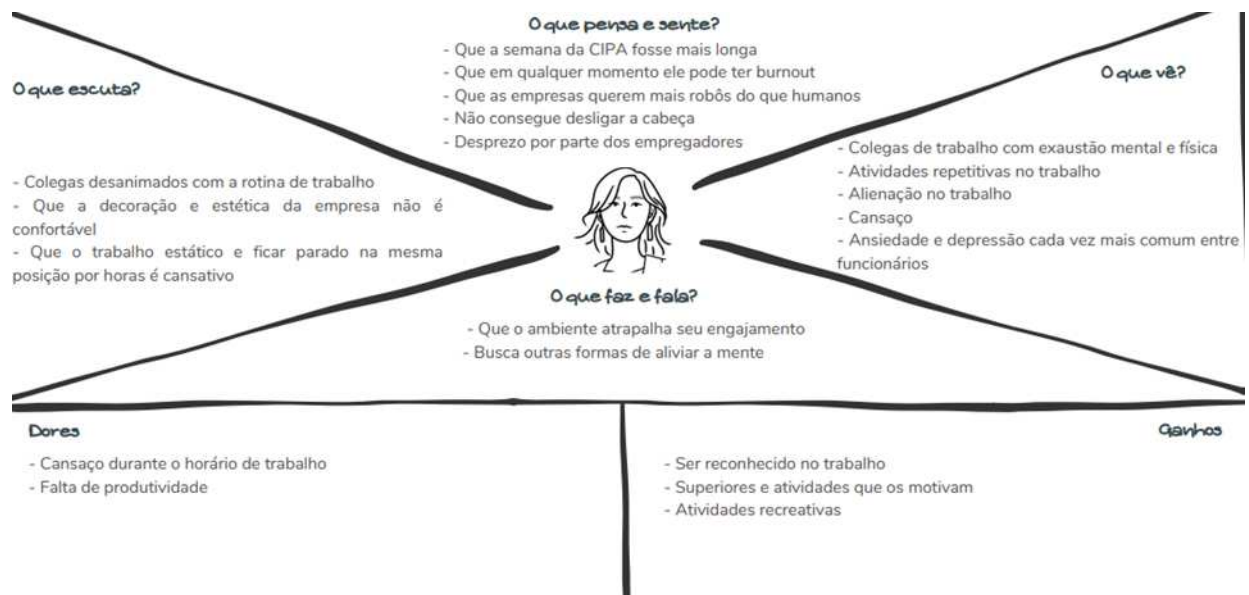


Fonte: Das autoras, 2024.

A análise SWOT é um método de pesquisa que auxilia a identificar pontos importantes que uma empresa precisa para desenvolver seu negócio. Essa ferramenta ajuda a analisar a concorrência e desenvolver a equipe de colaboradores. Apesar de ser comumente usada por grandes empresas, a análise SWOT pode também ser usada para ganhos pessoais ou de pequenos negócios. A sigla inglesa significa strenghts, weaknesses, opportunities e threats, ou forças, oportunidades, fraquezas e ameaças na sigla portuguesa FOFA.

Com a análise desses dados foi possível realizar a aplicação de um Mapa de Empatia, servindo como ferramenta para analisar as dores e necessidades especificamente das pessoas que fazem parte do projeto.

3.4 Mapa de Empatia



Fonte: Das autoras, 2024.

O "Mapa de Empatia" é um recurso que serve para a compreensão detalhada da personalidade do cliente com base em seus sentimentos. Visto a necessidade de visibilidade do projeto foi feita uma análise para compreender os sentimentos de uma persona criada para observarmos o nosso cliente.

4. DESENVOLVIMENTO

A ginástica laboral (GL) é uma prática cada vez mais difundida no ambiente corporativo, especialmente em indústrias e setores administrativos. Ela consiste em uma série de exercícios realizados no próprio local de trabalho, com o objetivo de promover saúde, prevenir lesões e aumentar a disposição e a produtividade dos colaboradores. Em fábricas e ambientes administrativos, onde muitas atividades são repetitivas e extenuantes, a ginástica laboral contribui para a redução de doenças ocupacionais, como as lesões por esforço repetitivo (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

4.1 Benefícios da Ginástica Laboral no Chão de Fábrica

No chão de fábrica, onde a rotina pode ser fisicamente intensa, a ginástica laboral é essencial. Este ambiente exige de seus colaboradores atividades muitas vezes repetitivas e que demandam força física, o que torna comum o surgimento de fadiga muscular e desconfortos físicos. Com a prática da GL, os colaboradores realizam alongamentos, movimentos específicos para o fortalecimento e relaxamento muscular, contribuindo para a prevenção de lesões e dores frequentes. Além disso, os exercícios melhoram a postura corporal e ajudam a manter a concentração nas tarefas diárias, o que pode diminuir acidentes no trabalho e aumentar a eficiência da equipe.

4.2. Ginástica Laboral na Administração

Para o setor administrativo, onde os colaboradores geralmente permanecem por longos períodos sentados e muitas vezes sob pressão para cumprir metas e prazos, a ginástica laboral atua como uma ferramenta de alívio das tensões. Exercícios focados em alongamento e mobilidade ajudam a minimizar problemas de circulação e dores lombares, comuns a quem permanece muito tempo na mesma posição. Além disso, as pausas para a prática dos exercícios proporcionam aos colaboradores momentos de relaxamento e desconexão, diminuindo a sobrecarga mental e prevenindo o estresse.

4.3. Proposta de Calendário Anual de Atividades de Bem-Estar

A seguir, apresentamos um calendário de atividades mensais que têm como objetivo promover o bem-estar físico e mental dos colaboradores. Para garantir que todos tenham a oportunidade de participar das atividades, implementamos um sistema de rotatividade semanal entre setores. Essa organização permite que uma parcela de funcionários participe das atividades enquanto o restante mantém as operações da empresa, sem interromper o fluxo de trabalho.

Mês	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Janeiro	Sessão de Yoga	Massagem relaxante	Terapia em grupo	Pinturas de unhas
Fevereiro	Treinamento funcional	Terapia com animais	Corte de cabelo	Meditação guiada
Março	Oficina de arte	Sessão de leitura	Pilates no trabalho	Massagem relaxante
Abril	Terapia em grupo	Yoga ao ar livre	Pinturas das unhas	Oficina de relaxamento
Maio	Massagem relaxante	Oficina de jardinagem	Terapia com animais	Sessão de leitura
Junho	Yoga para iniciantes	Oficina de música	Terapia com animais	Sessão de leitura
Julho	Pilates no trabalho	Massagem relaxante	Oficina de arte	Treinamento funcional
Agosto	Meditação guiada	Corte de cabelo	Yoga para iniciantes	Sessão de leitura
Setembro	Terapia em grupo	Oficina de jardinagem	Pinturas de unhas	Terapia com animais
Outubro	Oficina de relaxamento	Pilates no trabalho	Sessão de leitura	Meditação guiada
Novembro	Yoga ao ar livre	Corte de cabelo	Massagem relaxante	Oficina de arte
Dezembro	Meditação guiada	Terapia em grupo	Oficina de jardinagem	Yoga ao ar livre

4.4. Implementação e Organização das Atividades

Cada atividade foi planejada para atender um número específico de colaboradores por setor, garantindo que a ausência dos participantes não comprometa as atividades principais da empresa. A rotatividade semanal permite que todos os setores participem e usufruam dos benefícios da programação sem a necessidade de interromper totalmente as operações. Essa proposta de calendário diversificado contempla atividades inovadoras e de relaxamento, com o intuito de engajar os colaboradores e promover um ambiente de trabalho mais leve, saudável e produtivo.

Com essa programação, os colaboradores têm a oportunidade de se reconectar com sua saúde física e mental, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais harmônico e sustentável.

4.5. Funcionamento da Rotatividade

A empresa será organizada em grupos menores dentro de cada setor. Por exemplo, o setor de produção pode ser dividido em três grupos (Produção A, Produção B e Produção C), enquanto a administração também segue a mesma lógica (Administração A, B e C). Cada grupo será escalado para participar das atividades em semanas distintas.

Cada semana, um grupo específico de cada setor participará das atividades do calendário. Na primeira semana do mês, por exemplo, o grupo “Produção A” e “Administração A” saem para a atividade programada, enquanto os grupos “Produção B e C” e “Administração B e C” permanecem executando as atividades normais. Na semana seguinte, é a vez dos grupos “Produção B” e “Administração B” se ausentarem para a atividade, e assim por diante. Esse rodízio semanal garante que todas as equipes tenham sua vez de participar sem que nenhum setor fique desfalcado.

Semana	Grupos Participantes
1º Semana	Produção A, Administração A

2º Semana	Produção B, Administração B
3º Semana	Produção C, Administração C
4º Semana	Rodízio de outros setores ou grupos adicionais

Cada sessão de atividade será de curta duração, variando entre 30 minutos e 1 hora. Isso permite que os colaboradores voltem rapidamente ao trabalho e minimiza interrupções. Além disso, o fato de cada setor participar apenas uma vez por semana garante que as atividades sejam vistas como um benefício esporádico e valioso, e não como uma interrupção constante. Um cronograma de rotatividade será compartilhado mensalmente, com os dias e horários em que cada grupo de setor participará das atividades. Dessa forma, os líderes podem se preparar para gerenciar o fluxo de trabalho e assegurar que as demandas serão atendidas, mesmo com a ausência temporária de parte da equipe.

4.6 Aplicação de Atividades Individuais

As atividades individuais são definidas como as pausas particulares de cada colaborador. Durante essas pausas os funcionários podem escolher entre as diferentes propostas fornecidas pela empregadora. Monitorada por marcação de pontos, cada pausa deve ter duração de 15 minutos, podendo ser apenas 2 funcionários por setor, para evitar a falta de pessoas. O tempo pode ser aproveitado nas bibliotecas ou nas Geladotecas (Livros dispostos em uma geladeira), jogos de tabuleiro, salas de silêncios ou nos ambientes integrados.

4.7 Ambientes Integrados

Na atualidade, é cada vez mais comum apostar na utilização de ambientes integrados, buscando gerar um maior conforto e praticidade quando a circulação. O conceito desses locais é uma ideia bem difundida no ramo da arquitetura, aumentando

gradativamente a busca desses espaços quando o objetivo é obter um ambiente mais aconchegante. Nossa empresa busca aplicar esse conceito, afim de gerar uma maior tranquilidade e paz para o empregado, fornecendo ambientes que priorizam a saúde e o bem estar do funcionário.

4.7.1 Vantagens dos Ambientes Integrados

- Maior interação entre os ocupantes do local;

Conviver nesses tipos de ambientes é uma excelente opção para melhorar a comunicação e integração entre as pessoas que virão a utilizá-lo. Ainda que não estejam realizando as mesmas atividades, a possibilidade de uma boa conversa ainda se vê presente.

- Melhor aproveitamento dos espaços;

Uma vez que um mesmo espaço será utilizado para diversas atividades em conjunto, há um maior aproveitamento dos locais, evitando um excesso desnecessário de locomoção pela estrutura da empresa e fazendo com que um ambiente seja reutilizado para uma necessidade maior.

- Maior conforto e praticidade.

Com diferentes opções de atividades em um mesmo local, a praticidade é o ponto principal, ainda sim o conforto é algo inevitável, os ambientes fornecidos serão propícios para o descanso da mente, fazendo com que o empregado consiga se sentir à vontade e relaxado.

4.7.2 Composição dos Ambientes Integrados

Os locais implementados pela empresa, serão compostos pelos seguintes itens:

- Puffs;
- Redes para descanso;
- Jogos;
- Mesa de ping pong;
- Geladeira de livros.

4.7.3 Salas do Silêncio

As salas do silêncio são um ambiente separado, para pessoas que pretendem ler, descansar sem barulhos alheios ou apenas para quem queira tirar alguns minutos sem distrações externas.

4.7.4 Aplicação os Ambientes Integrados

Para um maior crescimento na produtividade e a preservação do relacionamento interpessoal entre funcionários, é importante que a infraestrutura do ambiente de trabalho seja acolhedora e confortável, trazendo "fugas de escape" do estresse e monotonia do dia a dia dos colaboradores, visando a satisfação e a qualidade de vida dessas pessoas no serviço. Com isso, buscamos fazer a aplicação de ambientes recreativos e decorados para a melhoria do clima organizacional das empresas, o aumento da criatividade, a redução do estresse e para a satisfação dos colaboradores.

Nós temos diversos tipos de opções para a integração dos ambientes, desde pufes, redes, jogos, mesa de ping pong, até sala do silêncio e geladeira literária.

Em primeiro plano, deve ser estabelecido qual tipo de zona recreativa a empresa interessada precisa, isso será feito através de estudos do layout da companhia e mediante as necessidades para a melhoria do clima organizacional. Depois da análise do layout, nós fazemos a separação do espaço que será utilizado e, em seguida, começaremos o processo de instalação do projeto, faremos a análise de como ele irá se desenvolver e iremos recolher o feedback dos colaboradores. Com isso, teremos o resultado do nosso serviço e a demanda de mudanças, se forem necessárias.

4.8 Psicologia as Cores nos Ambientes

O estudo das cores é muito utilizado dentro do mercado de publicidade e propaganda. Cada cor gera um estímulo e sensação para o nosso cérebro, e quando adicionamos cor ao ambiente, a percepção do público pode variar de acordo com sua disposição. Podemos observar a assimilação das cores, nos restaurantes do

McDonald 's, de acordo com a psicóloga Karen Haller, especialista em cores, o vermelho é estimulante e aumenta o apetite, enquanto o amarelo traz sentimentos de felicidade e simpatia e quando combinados transmitem velocidade, o que é o propósito dos fast foods.

Em ambientes de trabalho, a produtividade, criatividade e responsabilidade são itens essenciais que muitas vezes podem estar sendo afetados pela falta ou presença de cores inapropriadas para o objetivo da organização. Um estudo feito na Universidade British Columbia, colocou cerca de 600 pessoas em seis tipos diferentes de atividades cognitivas que exigiam orientação para detalhes ou criatividade. Grande parte do teste foi feito utilizando as cores: vermelho, azul e branco.

Através do estudo Juliet Zhu, da Sauder School of Business da UBC (University of British Columbia), autora do estudo, revelou que a cor azul proporcionou aos participantes do experimento mais criatividade. De acordo com Zhu “a cor azul está associada ao céu, aos oceanos e à água, o que leva as pessoas a associarem com tranquilidade e paz”. Já a cor vermelha está em sinais de parada, veículos de emergência e a associamos ao perigo, erros e cautela, diz Zhu. Embora a cor vermelha seja boa em ambientes onde os funcionários precisam estar em estado de alerta, a cor não traz sensação de tranquilidade, podendo afetar sua produtividade do colaborador, o qual sempre estará nervoso ou até mesmo ansioso.

4.8.1 Melhores Cores para Escritórios

4.8.1.1 Azul

A cor transmite tranquilidade, responsabilidade e paz, o que a torna ótima para a parede de escritórios. Por ser uma cor versátil pode ser aplicada em diversos tons. Quanto mais clara mais serenidade a cor transmite e quando mais escura e vibrante, aumenta os índices de criatividade, energia e versatilidade.

4.8.1.2 Verde

A cor transmite equilíbrio, e pode aliviar a tensão, a cor está presente na natureza (árvores, grama, plantas) e faz associação com o frescor de ambientes

abertos. A cor verde quando mais clara demonstra leveza e tranquilidade e em tons mais escuros traz estabilidade e segurança.

4.8.1.3 Amarelo

Paredes amarelas são ótimas em salas de brainstorm e reuniões. Sua cor transmite sabedoria, otimismo e conhecimento. Embora seja uma cor vibrante e tenha seus benefícios, o excesso da cor pode gerar ansiedade e se tornar cansativa.

4.8.1.4 Branco

A cor branca é uma das mais utilizadas em escritórios, por representar limpeza e amplitude. Por outro lado, a cor se torna monótona com a sua predominância, mas quando combinada com texturas, decorações e outras cores, complementa o ambiente.

4.9 Eventos Temáticos

Um evento temático se caracteriza como um projeto que junta elementos de decoração, vestuário e atividades diferenciadas para providenciar diversão e comodidade em uma empresa. Por exemplo, alguns eventos temáticos que uma empresa pode oferecer são os de natal, páscoa, ano novo e até mesmo temas de meses como Outubro Rosa e Setembro Amarelo.

É de suma importância um planejamento adequado para tais eventos, desde a decoração até as datas de início e finalização. Alguns dos problemas que os colaboradores podem enfrentar são o de planejar o orçamento de materiais, escolher fornecedores e criar um cronograma de atividades.

Porém, eventos temáticos servem para dar um aspecto mais divertido à empresa e fazer com que os colaboradores se sintam confortáveis e descontraídos naquele espaço de trabalho. E para que isso seja possível, a empresa pode incluir atividades para fortalecer laços, sugerir figurinos relacionados ao tema escolhido e, principalmente, decorar o local de forma criativa.

Por fim, o que faz os eventos temáticos corporativos serem tão interessantes de se ter numa empresa é a maneira que eles oferecem um sentimento de pertencimento e diversão para todos os envolvidos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização do trabalho de conclusão de curso, foi possível perceber como as rotinas de trabalho podem afetar diretamente na saúde mental do colaborador. Uma gestão humanizada, pensando na ergonomia e produtividade tornam-se complementares na redução da fadiga, estresse e problemas psicológicos através das pausas.

Ao longo do desenvolvimento da pesquisa, concluímos que pausas bem planejadas, mudam a cultura organizacional da empresa e evidenciam a preocupação com o bem-estar dos funcionários. Além disso, o Break Time colabora de forma direta para a humanização do ambiente de trabalho, priorizando a qualidade da saúde dos colaboradores, criando uma cultura organizacional cada vez mais forte.

Para obter-se uma maior valorização e visibilidade no tema trabalhado, foram analisados objetivos que levam como base pesquisas para viabilidade. Dessa forma, a análise tornou possível a conclusão de que há uma carência evidente da implementação de pausas durante o expediente de trabalho.

As ferramentas de coleta de dados e os instrumentos de pesquisas utilizados possibilitou uma melhor observação diante da problemática escolhida para discussão, colocando-as em prática para garantir a viabilidade do presente trabalho.

O break time surge como uma oportunidade promissora para ser explorado em pesquisas futuras, contribuindo para o aprimoramento de plataformas de aprendizagem e a superação de desafios atuais. A análise das pausas como parte do processo educativo pode oferecer insights sobre como melhorar o desempenho e o engajamento dos usuários. Este estudo permitiu um entendimento mais prático e aprofundado dos recursos utilizados, destacando a relevância do tema e seu potencial impacto. Espera-se que essas reflexões fomentem novas abordagens acadêmicas e profissionais, promovendo o uso estratégico de intervalos como uma ferramenta para otimizar o aprendizado e a produtividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADMFacil, 2024. Comportamento Humano nas Organizações: entenda como é possível melhorar. Disponível em: <https://www.admfacil.com/comportamento-humano-nas-organizacoes/#:~:text=O%20comportamento%20humano%20nas%20organiza%C3%A7%C3%B5es%20pode%20determinar%20os%20resultados%20globais,pode%20levar%20a%20resultados%20negativos>. Data de acesso em 16/06/2024

AILARI. Ambientes integrados: o que são e quais as vantagens de ter um? Disponível em: <https://grupolar.com.br/dicas/ambientes-integrados/>. Acesso em: 14 out. 2024

ANDRETA, Pedro. O Brasil enfrenta uma epidemia de burnout . Disponível em: <https://www.pedroandretta.info/index/2024/08/15/o-brasil-enfrenta-uma-epidemia-de-burnout-bbc/> . Acesso em: 2 ago. 2024.

BELDON, D. A explicação por trás das cores do logotipo do McDonald 's está deixando todos chocados. Disponível em: <https://escolaeducacao.com.br/descubra-o-segredo-das-cores-do-logotipo-mcdonald-s/>. Acesso em: 25 out. 2024.

Burnout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 6 nov. 2024.

COLOMBO, F. Cores para escritórios: tons que influenciam a produtividade. Disponível em: <https://blog.anjo.com.br/cores-para-escritorio/>. Acesso em: 28 out. 2024

Como ter espaços integrados nas empresas. Disponível em: <https://ricco.com.br/blog/como-ter-espacos-integrados-nas-empresas>. Acesso em: 14 out. 2024.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John, W. "Comportamento Humano No Trabalho. Uma abordagem psicológica." Vol. I. São Paulo: Pioneira, 1992. Data de leitura 16/06/2024

Disponível em:

<https://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>
 . Acesso em: 6 nov. 2024.

Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3882/388239954005.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2024.

Fausto, I., SEREIA, P. S., KAISER, E. L. C., Oliveira, R., Cestaro, R., & Fendt, L. (2006). PSICOLOGIA DAS CORES. Ciência & Consciência, 1. Acesso em 25 de out 2024

FERREIRA, Camila, L.; PILATTI, Luiz, A. Jornada de trabalho e qualidade de vida do trabalhador: transformações na quantidade e qualidade do trabalho. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, Vol. IV, núm.2, pp.12-24. Ponta Grossa, Paraná, Brasil. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Julho/Dezembro, 2012.
 Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/download/1268/849>. Acesso em 08 de Junho

FERREIRA, Kacianni. Psicologia das cores. Wak, 2024. Acesso em 28 de out 2024

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. 43% dos trabalhadores brasileiros alegam que estão em sobrecarga de trabalho, revela pesquisa .<https://por.fgv.br/noticias/43-trabalho-brasileiros-alegam-estao-sobrecarga-trabalho-revelar-pesquisar/>. Acesso em: 20 set. 2024.

Lawrence C. Katz; Manning Rubin. Mantenha o seu cérebro vivo: 83 exercícios Neuróbicos para Prevenir a Perda de Memória e Aumentar a Agilidade Mental; Tradução de Patrícia Lehmann – Rio de Janeiro: Sextante, 2002. Data de Leitura:17/06/24]

Miketen, C. B., & Mafra, M. M. (2021). A psicologia das cores na arquitetura como a utilização das cores dentro da arquitetura em duas instituições educacionais influencia o comportamento humano-estudos de caso. Programa de Iniciação Científica-PIC/UniCEUB-Relatórios de Pesquisa. Acesso em: 03 set. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PIAUÍ (MPPI). Guia prático sobre a Síndrome de Burnout .<https://www.m.mp.br/internet/wp-c/envios/2020/09/E-p%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81n-de-Burnout-2.pdf> . Acesso em: 18 set. 2024.

NAPOLEÃO, Bianca. Ferramentas de Qualidade: 5W2H. Acesso em 03 de set de 2024. Disponível em: <https://ferramentasdaqualidade.org/5w2h/>

NEUROARQUITETURA EM AMBIENTES DE ESCRITÓRIO DE ARQUITETURA: ESTUDO DOS AMBIENTES DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O BEM ESTAR DO USUÁRIO EM MANHUAÇU-MG | Repositório de Trabalhos de Conclusão de Curso (unifacig.edu.br) Acesso em 23 out. 2024.

NUNES, V. K. Produtividade: confira 10 comportamentos simples que ajudam a impulsionar a sua. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/produtividade-confira-10-comportamentos-simples-que-ajudam-a-impulsionar-a-sua/amp/>. Acesso em: 6 nov. 2024.

O que é eventos temáticos: Guia Completo. Disponível em: <https://valeiluminadobuffet.com.br/glossario/o-que-e-eventos-tematicos-guia-completo/>. Acesso em: 28 out. 2024.

PERES, Claudio Cezar. Avaliação da satisfação com sistema de pausas no Trabalho de teleatendimento/telemarketing.2003.Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/2840>. Acesso em 13 de junho

PÉRSICO, Neide et al; Comportamento Humano nas Organizações, Curitiba: Ibpx, 2008. Leitura: 15/06/2024

PRATICOM. O poder e a importância da pausa. Disponível em: <https://ecosocial.com.br/o-poder-e-a-importancia-da-pausa/>. Acesso em: 6 nov. 2024.

ROCKS, Q. Ambiente de trabalho: 9 dicas para aumentar a produtividade. Disponível em: <https://www.qulture.rocks/blog/ambiente-de-trabalho-e-produtividade>. Acesso em: 14 out. 2024.

SENADO FEDERAL. Esgotamento profissional tem sintomas específicos. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/sis/noticias-comum/esgotamento-profissional-tem-sintomas-especificos>. Acesso em: 6 nov. 2024.

Sustainable Development Goal 8: Trabalho decente e crescimento econômico.
Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 3 dez. 2024.

SUVINIL. Cores para escritório: 5 sugestões incríveis para transformar o espaço!
Disponível em: <https://www.suvinil.com.br/blog/cores-para-escritorio>. Acesso em: 28 out. 2024

Trabalho de teleatendimento/telemarketing.2003.Disponível em:
<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/2840>. Acesso em 13 de junho

Universidade da Colúmbia Britânica. “Efeito das cores: o azul aumenta a criatividade, enquanto o vermelho aumenta a atenção aos detalhes.” ScienceDaily (em inglês). ScienceDaily, 6 de fevereiro de 2009.
www.sciencedaily.com/releases/2009/02/090205142143.htm . Acesso em 28 de out 2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. OMS inclui o Burnout na lista de doenças do trabalho. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas-do-trabalho>. Acesso em: 3 dez. 2024.