

CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**BLEND A PERRETE DOS SANTOS e THAYNARA SILVA DO
NASCIMENTO**

FERNANDA BARRETO

**INTERVALO INTRAJORNADA: UMA PROPOSTA PARA
MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

Rio de Janeiro

2020

INTERVALO INTRAJORNADA: UMA PROPOSTA PARA MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

INTRAJORNADA BREAK: A PROPOSAL FOR IMPROVING THE WORKER'S QUALITY OF LIFE

Blenda Perrete dos Santos

Thaynara Silva do Nascimento

Graduandas em Administração

Orientador

Fernanda Barreto

RESUMO

Falta de produtividade, ambiente organizacional tenso, péssima relação entre os colaboradores e até doenças como fadiga, Síndrome de Burnout, ansiedade e depressão, são problemas presentes nas organizações, o que ocasiona num declínio no desempenho da empresa. Pretendemos mostrar que estes e outros problemas no clima organizacional podem ser evitados com o aumento do intervalo intrajornada, além de espaços planejados para atender o bem estar e necessidades dos colaboradores. Visando a Qualidade de Vida no Trabalho e melhora no desempenho e saúde organizacional.

Palavras-chave: Intervalo, Qualidade de Vida no Trabalho, Saúde.

ABSTRACT

Lack of productivity, a tense organizational environment, a bad relationship between employees and even diseases such as fatigue, Burnout Syndrome, anxiety and depression, are problems present in organizations, which causes a decline in the company's performance. We intend to show that these and other problems in the organizational climate can be avoided by increasing the intra-day break, in addition to spaces designed to meet the well-being and needs of employees. Aiming at the Quality of Life at Work and improving performance and organizational health.

Key-words: Break, Quality of Life at Work, Health.

INTRODUÇÃO:

No Brasil temos o conhecimento de inúmeros casos de estresse, ansiedade, desgaste físico e mental oriundos das horas trabalhadas e a exposição do trabalhador as pressões do dia a dia no ambiente organizacional.

Preocupados com este fator causado ao funcionário, serão analisados no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT as horas de trabalho e seus respectivos tempos de descanso, com o fim de avaliar o que poderá aprimorar na relação empregado-empregador no que diz respeito aos intervalos de descanso.

O intervalo intrajornada favorece a relação interpessoal o que poderia acarretar em um clima organizacional mais satisfatório e na maior produtividade do trabalhador. Nesse sentido, este estudo visa analisar a relação do homem com o trabalho, levando em consideração a qualidade de vida deste trabalhador em seu ofício.

Com base na Qualidade de Vida no Trabalho focaremos este na necessidade básica de descanso do profissional, tanto para alimentação quanto para socialização. Procurando apresentar alguns dos benefícios gerados por essas ações.

O objetivo principal é mostrar que os intervalos intrajornadas podem contribuir para o aumento da produtividade do trabalhador, redução de estresse bem como o desgaste físico e mental e melhorar o clima organizacional.

Para isso, iremos pesquisar a origem do tempo de jornada de trabalho, analisar a relação do tempo de trabalho com a produtividade do trabalhador, apontar a importância do tempo de intervalo para o trabalhador, abordar a qualidade de vida no trabalho relacionada à saúde do funcionário, e por último, avaliar como uma organização poderia auxiliar no melhor aproveitamento do intervalo e jornada de trabalho.

Tudo isso porque, após observar o dia a dia em uma empresa, nota-se que o trabalhador possui um esgotamento corporal e cognitivo que poderia ser evitado se houvesse um tempo maior de descanso dentro da jornada comum de trabalho, áreas

recreativas destinadas ao empregado e iniciativa da empresa em promover e todas as opções acima.

A metodologia utilizada para este trabalho ocorreu por meio do método bibliográfico, através de livros, sites de internet, artigos e revistas, bem como relatos de experiências de funcionários com o fim de elucidar empresas que utilizem o tempo de descanso maior e fragmentado, ambientes descontraídos abordados no trabalho e as consequências para os colaboradores, assim como empregados de trabalho em turno, como segurança e enfermeiro (a), e os efeitos do trabalho estendido e intervalos espaçados. Foi desenvolvida uma pesquisa online com 20 questões, através do Google Formulários e divulgada através das redes sociais das alunas, a fim de demonstrar a opinião dos trabalhadores sobre o tema a ser abordado.

Acredita-se que um funcionário rende mais produtivamente quando tem pequenos intervalos para descansar mentalmente e alimentar-se. Neste período, os níveis de estresse e desgastes tendem a diminuir. Para tal, disponibilizar este hiato é cuidar do bem estar do funcionário, bem como tomar conta dos recursos financeiros e humanos da empresa.

Para exemplificar: um colaborador que trabalha diariamente 8h e tem uma hora de intervalo na hora do almoço, que é o tempo mínimo estabelecido no regime CLT. No entanto, esse tempo não é suficiente para que o colaborador descanse. Ao longo do dia de trabalho esse funcionário ficará cansado física e mentalmente, sendo assim, tendo baixo rendimento. O que poderia ser evitado se o mesmo tivesse intervalos para descanso de 10,15 ou 30 minutos para poder dar uma pausa, relaxar, fazer um lanche, tomar uma água ou café, ou tirar um cochilo. O importante é que o trabalhador tenha à disposição o tempo para descansar e fazer o que quiser, assim, quando retornar terá mais ânimo para realizar suas funções, já que o intervalo intrajornada é uma necessidade para o trabalhador.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:

Para aprofundar no assunto, é fundamental que conheçamos a origem da jornada de trabalho e os motivos pelos quais foram instauradas as quantidades de horas que hoje identificamos no mercado de trabalho.

Conforme a CLT, em seu artigo de número 58, diz que: A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. Mas também declara no próximo artigo, art. 59, que poderá ser acrescentada horas suplementares, não podendo ultrapassar de 2 (duas) horas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, ou diante contrato coletivo de trabalho.

De acordo com Widrich (2013)¹ a origem das oito horas diárias de trabalho surgiu com a revolução industrial onde as fábricas funcionavam sem parar, num regime de 24/7, e seus funcionários trabalhavam de 10 a 16h por dia. Estas condições de trabalho estavam intoleráveis, e um homem chamado Robert Owen iniciou uma campanha com o slogan “oito horas de trabalho, oito horas de lazer, oito horas de descanso.

Porém, a pessoa que implementou as 8 horas de trabalho foi Henry Ford. Uma das primeiras empresas a realizar foi a Ford Motor Company, em 1994, que não apenas iniciou a mudança de paradigma do horário de trabalho, como também dobrou os salários dos empregados. Após essas medidas, os funcionários atingiram o mesmo resultado na produtividade em menos tempo, o que aumentou a margem de lucro de Ford.

No Brasil, segundo Mascaro (2019)² o limite de horas laborais por dia e semana, são respectivamente de uma jornada de 8 horas diárias e 44 semanais,

¹ WIDRICH, L. **A origem das 8 horas de trabalho e por que devemos repensá-las.** 2013. Disponível em: < <https://administradores.com.br/artigos/a-origem-das-8-horas-de-trabalho-e-por-que-devemos-repensa-las> > Acesso em 20out.2019

² MASCARO, M. **Quais os direitos de profissionais com jornada de trabalho excessiva?** 2019 Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/carreira/quais-os-direitos-de-profissionais-com-jornada-de-trabalho-excessiva/> > Acesso em 21out.2019

sendo possível o colaborador extrapolar a jornada diária se houver regime de compensação ou se lhe forem pagas as horas extras.

Satisfazendo o slogan de Robert Owen, este limite para a jornada de trabalho também visa permitir que o indivíduo desenvolva outras atividades essenciais, tais como: interações familiares e sociais, e as atividades de lazer, culturais, educacionais, entre outras. Fornecendo-lhes tempo de lazer, sono e trabalho num intervalo de tempo favorável para todas as atividades.

Tendo em mente as três esferas do slogan de Robert Owen, podemos pensar a relação do tempo destinado ao trabalho e a produtividade do trabalhador durante este período e suas razões de pausa.

Segundo Widrich (2013), revelando sua ideia sobre um dia produtivo e os intervalos de tempo para o mesmo, temos:

Para ter um dia produtivo, que respeite nossa natureza humana, a primeira coisa a se fazer é focar nos ritmos ultradianos. O entendimento básico é que a mente humana pode se concentrar em qualquer tarefa por 90 a 120 minutos. Após isso, é necessário um intervalo de 20 a 30 minutos para nós nos renovarmos e atingirmos boa performance para a próxima atividade. (WIDRICH, 2013)

Entretanto, a CLT disponibiliza em seu artigo 71 no caput que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, não poderá exceder de 2 (duas) horas. O inciso primeiro especifica que quando não exceder 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. Bem como no inciso segundo, onde declara que os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho, tornando-os assim intervalos intrajornadas.

Portanto, fica claro na lei a previsão dos intervalos, que conforme Rodrigo Carelli esses são destinados à restauração das suas condições físicas e mentais, comprovadamente prejudicadas quando não concedidos tais pausas para recuperação.

Como Costa Dias (2014³) em relação a produtividade e descanso dos empregados na visão corporativa:

Os trabalhadores descansados estarão mais motivados, possivelmente renderão mais no ambiente de trabalho, ocasionando mais lucro para empresa. Por outro lado, implica também em menos custos, porquanto, os riscos de acidente e no serviço serão reduzidos, reduzindo-se também os índices de doenças ocupacionais.

Onde também afirmou no mesmo artigo escrito pelo autor citado acima:

Assim, como o patrão tem interesse no lucro, concedendo descanso aos trabalhadores, estes renovarão suas energias, dedicarão tempo ao lazer, a sua família, aos amigos e ao ócio, possivelmente conseguirá alcançar seus objetivos, porquanto, empregados descansados estarão mais motivados.

Por este ângulo, a advogada Cataldi (2011), acredita que “o trabalhador estressado produz pouco, durante o exercício de suas atividades laborais, com maiores riscos de acidente de trabalho, acarretando prejuízos aos empregadores”.

O estresse causado pela sobrecarga acaba gerando justamente o efeito oposto do esperado para um trabalhador: improdutividade e procrastinação. Para isso, estudos diversos comprovam que pausas para descanso são para garantir que o rendimento esteja ao máximo, por meio da restauração das condições físicas e mentais, como dito anteriormente.

Martir (2013⁴) expõe também sua opinião sobre o tema, falando:

³ DIAS, H. **Repouso semanal e saúde psíquica do trabalhador**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/40880/repouso-semanal-e-saude-psi-quica-do-trabalhado>> Acesso em 18out.2019

⁴ MARTIR, R. **A importância do descanso no ambiente laboral**. Disponível em: <<https://rogeriomartir.jusbrasil.com.br/artigos/112097516/a-importancia-do-descanso-no-ambiente-laboral>> Acesso em 19out.2019

Quando não nos alimentamos corretamente, não dormimos e não estamos submetidos a uma rotina de recuperação das energias físicas e mentais, a nossa produtividade cai de forma vertiginosa e passamos a estar exposto a doenças profissionais e acidentes de trabalho, o que está cientificamente e estatisticamente provado. Por isso que as empresas mais conscientes e com departamento de Recursos Humanos ativo se preocupa muito com o fator descanso e qualidade de vida dos empregados, pois, não obstante o custo em um primeiro momento, no futuro o reflexo é imenso e, de igual forma o retorno econômico.

A fim de atestar que os intervalos de alimentação refletem na saúde e produtividade, Machado (2020) informa alguns dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) abordando a falta de ferro como responsável “pela perda de 5% da produtividade em atividades fabris leves e de 17% em tarefas pesadas. A OIT alerta, também, que um aumento de 1% nas calorias ingeridas significa um acréscimo de 2,27% de produtividade”. Algumas companhias disponibilizam locais para refeição com o objetivo de melhorar a motivação, uma vez que funcionário, nutrido com uma alimentação balanceada, falta e se atrasa menos, com isto produzindo mais.

Martir (2013)⁵ também ressalta a importância do intervalo, dizendo:

Este intervalo é de suma importância para que o empregado possa ter regularidade em suas refeições, inclusive quebrando o ritmo desgastante de trabalho e preparando o organismo para o segundo tempo do labor diário.

Um método que auxilia a produtividade e prevê hiato de descanso, mencionada por Silvia Tancredi, foi desenvolvido por Francisco Cirillo em 1988, e é conhecida como técnica de pomodoro. Esta técnica é uma forma de otimizar o tempo juntamente com as atividades que necessitam ser organizadas e executadas. Geralmente esta é utilizada por pessoas com baixa concentração e produtividade, pois algumas de suas vantagens são aumentar a motivação e mantê-la constante, além de reforçar a determinação para atingir um objetivo. A técnica de pomodoro consiste em separar duas horas em quatro partes, ou seja, trinta minutos cada parte. Nestes trinta minutos, foca-se em trabalhar arduamente vinte e cinco minutos e descansar os cinco

⁵ MARTIR, R. **A importância do descanso no ambiente laboral.** Disponível em: <<https://rogeriomartir.jusbrasil.com.br/artigos/112097516/a-importancia-do-descanso-no-ambiente-laboral>> Acesso em 19out.2019

minutos restantes. Ao completar as duas horas o trabalhador repousa trinta minutos consecutivo, como uma recompensa por ter realizado as tarefas.

Já temos embasado o porquê é necessário o intervalo relacionado ao tempo de produtividade, agora apontaremos esta mesma importância direcionada ao colaborador.

Levando em consideração que se trabalha 8 horas, ou até 10 horas, por dia e os ritmos ultradianos, uma vez que este faz parte do ciclo biológico, e está relacionado aos ciclos de elevada atenção alternando com períodos de menor atenção, ou até sonolência contando aproximadamente 90 minutos entre essas alterações, de acordo com Valentiuzzi (2011). Para isso existem os intervalos, estes espaços de tempo são para repouso e alimentação e não são computados na jornada de trabalho.

De acordo com Marques (2016⁶), as pausas ajudam com as doenças ocupacionais que podem ser desenvolvidas ou não no trabalho, apontado em:

Adicionar pausas a sua jornada de trabalho é um cuidado que reduz as chances de que se desenvolva uma doença ocupacional, já que oferece uma oportunidade para que descanse a mente e se recupere das pressões do trabalho. Trata-se de uma maneira simples de recompor as energias e renovar as ideias para seguir até o fim do dia, entregando todas as demandas com qualidade.

Neste contexto, Rodrigo Carelli (2007, p. 2)⁷ acredita que a melhor disposição para o intervalo seja: “O trabalhador que cumpre carga de 6 horas diárias, deverá trabalhar, por exemplo, 3 horas, cumprir o descanso de 15 minutos, e depois retornar para trabalhar mais 3 horas”.

⁶ MARQUES, J. **Os benefícios das pausas no trabalho.** Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/os-beneficios-das-pausas-no-trabalho/>> Acesso em 19out.2019

⁷ CARELLI, R. **Descanso dos trabalhadores: uma questão de saúde.** Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.cis.puc-rio.br/cis/cedes/PDF/cidadaniatrabalho/descanso%20trabalhadores.pdf>> Acesso em 18out.2019

Como citado por Marques (2019) o intervalo em empresas para funcionários é importante, pois: “quando o indivíduo não consegue ter o repouso necessário, seu organismo entra em desequilíbrio, comprometendo seu desempenho, seu bem-estar e sua qualidade de vida.”

Como mencionado por Oliveira (2013⁸) em relação entre a ligação de doenças e jornadas de trabalho:

Há um forte vínculo entre as doenças cardíacas e as horas trabalhadas em excesso. Entre os fatores que explicam essa ligação estão a falta de tempo para relaxar ou praticar exercícios físicos, além do stress, ansiedade e depressão. Pessoas que fazem horas extras também tendem a trabalhar quando estão doentes, ou seja, não se permitem um descanso, e por serem muito dedicados à carreira podem se tornar agressivos e irritáveis.

Outro ponto de importância se dá pela questão social, além da fisiológica humana. Estudos feitos por Abraham H. Maslow, mais conhecido como hierarquia de necessidade de Maslow, baseia-se na ideia de que cada ser humano se esforça muito para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais. Em conformidade com Periard (2011)⁹ esta hierarquia pode ser observada através de uma pirâmide, “onde a base deve ser atendida antes do nível mais alto, por isso é considerado uma hierarquia, pois é similar a uma “escalada” das necessidades de uma pessoa para atingir a autorrealização.”

Para este projeto, as necessidades cabíveis ao tema são as fisiológicas e sociais. Onde, de acordo com Periard (2011) estabelece as necessidades fisiológicas como sendo “aquelas que se relacionam com o ser humano como ser biológico, exemplificando: necessidades de manter-se vivo, de respirar, de comer, de descansar,

⁸ OLIVEIRA, É. **Trabalhar sem descanso faz mal à saúde e diminui a produtividade.** Disponível em: <sindser.org.br/s/noticias-e-artigos/mundo-do-trabalho/trabalhar-sem-descanso-faz-mal-a-saude-e-diminui-a-produtividade> Acesso em 19out.2019

⁹ PERIARD, G. **A hierarquia de necessidades de Maslow – o que é e como funciona.** 2011. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>> Acesso em 17out.2019

beber, dormir, ter relações sexuais”. No qual destacamos duas necessidades: comer e descansar, que podemos abordar os intervalos como uma aplicação à essas necessidades. E as necessidades sociais definidas como “manter relações humanas com harmonia, exemplificando: sentir-se parte de um grupo, ser membro de um clube, receber carinho e afeto dos familiares, amigos e pessoas do sexo oposto”. Promovendo o intervalo pode-se ponderar uma melhor interação entre os colaboradores, pois estarão num ambiente mais descontraído.

Conciliando as palavras de Dumazedier (2010) apud Costa Dias (2014), “A empresa não pode ser considerada, unicamente, como um sistema técnico, tem de ser também uma organização social” com o trabalho, notamos que a empresa também seja responsável em proporcionar momentos sociais entre seus colaboradores com o intuito de melhorar o convívio dentro da organização.

Buscando sempre a qualidade de vida no trabalho, abordaremos esta questão relacionada à saúde do funcionário. Para isso, é imprescindível ter conhecimento sobre as doenças ocupacionais, uma vez que já vimos a importância do intervalo para o empregado e para evitar o desenvolvimento destas doenças.

A Norma Regulamentadora nº 17 determina que empresas devem prezar pelo bem-estar psicofisiológico do trabalhador, proporcionar-lhes um ambiente adequado para que sejam realizadas as tarefas laborais com conforto, segurança e melhoria no desempenho. Desde a Revolução Industrial pensa-se mais no empregado, nas jornadas de trabalho e em oferecer melhores condições para o colaborador.

Porém, ainda é comum encontrar condições de trabalho ruins e jornadas excessivas, o advogado Mascaro (2019¹⁰), especialista em advocacia trabalhista, explica os direitos do funcionário:

Jornadas excessivas prejudicam a saúde do trabalhador, podendo causar doenças físicas e psicológicas. Existe, além disso, um índice mais elevado de ocorrência de acidentes do trabalho entre trabalhadores com maior grau de cansaço.

¹⁰ MASCARO, M. **Quais os direitos de profissionais com jornada de trabalho excessiva?** Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/quais-os-direitos-de-profissionais-com-jornada-de-trabalho-excessiva/>> Acesso em 21out.2019

E comenta ainda que se a jornada de trabalho não obedecer ao limite imposto pela legislação o funcionário pode recorrer judicialmente para o encerramento do contrato de trabalho e coletando as verbas rescisórias, e em alguns casos, a empresa poderá ter de pagar indenização moral para o solicitante, que comprovar o dano causado ao mesmo.

Harmonizando com o artigo de Costa Dias (2014), constata-se que diversos trabalhadores reclamam de esquecimento, redução de aprendizado, mal humor, depressão, insônia, angústia, ansiedade e stress. Esses são sinais de corpo e uma mente em busca de socorro, precisando de uma pausa. Para os sintomas não virem à tona, os patrões poderiam conceder intervalos maiores e liberdade para os funcionários buscarem apoio psicológico através da empresa.

Esmiuçando algumas das mazelas citadas acima, o esquecimento, em conformidade com Costa Dias (2014), pode não estar associado a idade do empregado, mas sim com a sobrecarga de trabalho, também a insônia causada pela carga exacerbada de labor, que afeta a memória e aprendizado. Tanto a insônia quanto o esquecimento podem causar acidentes no local de serviço. Ademais, outra doença ocupacional, bastante conhecida, é a síndrome de Burnout que consiste em:

Um estado emocional em que o indivíduo não consegue mais manter suas atividades habituais em razão do acúmulo de energias negativas, causadas em virtude do excesso de trabalho, altos níveis de cobrança psicológica, baixos níveis de liberdade de decisão e de apoio social. (DIAS, 2014 Artigo Online)

De acordo com Di Domenico (2020), profere num artigo para a Revista Você S/A as palavras: “Transtornos mentais como ansiedade e depressão custam à economia global algo em torno de 1 trilhão de dólares por ano em queda de produtividade, de acordo com um levantamento da OMS.” Estes transtornos ocorrem frente a alguns conflitos impostos no dia a dia do trabalho: “relacionamentos difíceis, pressão por resultados, intolerância ao erro, cargas horárias excessivas, metas inalcançáveis e pouca autonomia.” Somado a isso com crise econômica e desempregados no Brasil, tornamo-nos um dos povos mais ansiosos do mundo.

Di Domenico (2020) apud Leandro Teles exterioriza a opinião de: “Para garantir boa performance cognitiva com longevidade, é preciso saber gerenciar o

estresse e a ansiedade, e não recorrer a meios para evitá-los.” Acreditamos que um meio de gerenciar o estresse e ansiedade, é possibilitar intervalos maiores aos colaboradores.

Como já mencionado anteriormente o ambiente organizacional extrovertido, por meio dele as empresas podem auxiliar no melhor aproveitamento do intervalo, como também do trabalho, apresentando algumas alternativas de mudança, que serão exibidas e fundamentadas a seguir:

Sabe-se que o funcionário precisa de pausas durante a jornada de trabalho, pois é preciso respeitar as necessidades da base da pirâmide de Maslow, as fisiológicas, e evitar doenças ocupacionais que estão ligados a insuficiência de descanso. Algumas organizações entendem que o colaborador deve ser tratado como recurso, e assim, cultivado. Lessa (2017) disse: “em benefício do bem-estar e produtividade da equipe, assim como proteção judicial, caso necessário, apostar em programas de qualidade de vida pode ser uma excelente opção”.

Explorando o que uma empresa poderia investir para melhorar o modo como podem relaxar antes de começar a rotina de trabalho é uma atividade simples mencionada por Lessa (2017¹¹), onde diz:

Uma das atividades que os profissionais mais gostam é a ginástica laboral. Surgiu na Polônia, em 1925, destinada a operários, e se espalhou pela então Alemanha Oriental, Bulgária e Holanda. Um dos países onde mais se desenvolveu foi no Japão. No Brasil, os exercícios chegaram por meio de executivos japoneses, por volta de 1969.

Como dito por Fernandes (2017) em uma pesquisa efetuada pela Trabalhadores.com mostra, que: “52% dos funcionários buscam motivação no ambiente de trabalho, assim como a relação interpessoal entre colegas e líderes.”

Segundo o autor do artigo já descrito acima, uma das estratégias que pode ser adotada pelas organizações para motivar o colaborador, proporcionando um momento de relaxamento, acreditando que o cotidiano possa ser bem estressante, é:

¹¹ LESSA, V. **Trabalho precisa de pausa! Conheça os benefícios da pausa durante o horário de trabalho.** Disponível em: <<http://bemsaudedebrasil.com/pausa-no-trabalho/>> Acesso em 20out.2019

É necessário investir cada vez mais em salas mais dinâmicas e espaços para descompressão, que são espaços dentro de uma empresa onde as pessoas podem passar um tempo e relaxar, e assim retornarem ao trabalho revigoradas.¹²

O autor também cita ainda as empresas onde iniciaram a estratégia, sendo elas: “Essa estratégia começou com empresas inovadoras como Google, Microsoft e Apple”.

Carlos Alberto de Deus, executivo da AB InBev, apud Daraya (2020) relatam o fato de pequenas mudanças no mobiliário, conforto térmico, acústico e iluminação já podem ajudar num espaço mais satisfatório. Para o diretor global a base de tudo é o ambiente de trabalho, finalizando com:

Isso é importante especialmente ao pensar em espaços que favorecem a colaboração, integração. Cada vez mais, vamos passando do modelo de escritório com portas fechadas para outro, com espaços abertos e mais colaborativos.

Alguns ambientes, referido por Carvalho (2014), podem propiciar uma sensação de conforto para os funcionários, assim como um lugar onde os empregados possam interagir mais entre eles, são exemplos disso: Colmeia - possibilitando a colaboração de outros colegas e um olhar diferenciado; “Esconderijo” - são locais reservados, próximos às mesas individuais, para uma conversa rápida sendo assim mais eficaz que uma reunião formal; Desembarque - áreas perto das salas de reunião projetadas com o intuito que o funcionário tenha uma pausa para respirar e restaurar a concentração para o próximo desafio.

Segundo o especialista Vinicius Barbosa Fernandes (2017), arquiteto e urbanista “esses ambientes devem ser montados com todo cuidado e atenção, pois a harmonia deve estar equilibrada para o descanso e relaxamento dos colaboradores.” Conforme o especialista a prática pode trazer alguns benefícios, tais como:

Os benefícios dessa prática podem ser o desenvolvimento da criatividade no trabalho, melhora da comunicação interna, melhor capacidade de

¹² FERNANDES, D. **A importância do ambiente de trabalho saudável.** Disponível em: <<https://www.domboscoead.com.br/pos-graduacao/noticias/a-importancia-do-ambiente-de-trabalho-saudavel/44>> Acesso em 17out.2019

concentração assim como a produtividade, além de reequilíbrio emocional dos colaboradores que trabalham diretamente com clientes ou o estímulo da criatividade. (Artigo Online)

De acordo com o neurologista Ruy Souza (2013), onde relata a existência de várias experiências pelo mundo que comprovam a importância das empresas investirem na qualidade de vida dos trabalhadores, dizendo: "Quanto melhor o patrão trata o bem-estar mental do colaborador no trabalho, melhor é a produtividade desse funcionário". Completando, ainda dizendo que, nos espaços disponibilizados para o descanso é necessário que as empresas ofereçam opções de lazer e de higiene mental, ou seja, um conjunto de atividades que permitam equilíbrio mental/emocional com o seu ambiente sociocultural. Pois evidencia que "É fundamental nesses ambientes de descanso o funcionário sentir-se bem amparado e cuidado".

Segundo Lima (2017), na colocação de 13º lugar no ranking de melhores empresas para trabalhar da América Latina em 2012, a Acesso Digital, desenvolveu diversos programas para seus colaboradores. Entre os benefícios criados pela empresa estão, manicure, corridas de kart, orientação nutricional, atividade física orientada, café da manhã, sala de lazer com videogame e cinemateca, como também cursos de inglês e intercâmbio. Isso anima e incentiva a criatividade dos empregados, lucrando, então, tanto o empresário quanto o trabalhador com as medidas dispostas pela organização.

Um ambiente sadio e equipes equilibradas traz benefícios a empresa, segundo Di Domenico (2020) apud OMS, expressando ser um bom negócio, pois "cada dólar gasto em iniciativas de bem-estar mental gera às organizações 4 dólares de retorno em produtividade, segundo estudo da OMS".

ORIGEM DA JORNADA DE TRABALHO

No século XVIII, na Inglaterra, desenrolou-se a Revolução Industrial onde, para gerar ainda mais riquezas para os burgueses, os trabalhadores exerciam seu ofício por entre 10 e 16 horas ao dia, quase o dobro do que é proposto nos dias de hoje. Ademais, para elevar os lucros gerados, os donos das fábricas costumavam contratar mais mulheres e crianças do que homens, pois eram mais baratos e não

havia a obrigação de saber como manusear as máquinas, já que era uma forma bem primitiva e instintiva.

Deste modo, com excesso de expediente, haviam operários bastantes adoentados, e com isso tinham uma rotatividade muito grande nas fábricas, além de gerar muitos acidentes de trabalho. Com este cenário, nota-se a necessidade de cuidar do funcionário, zelar pela segurança individual e coletiva, estabelecendo um menor tempo trabalhado, já que estes trabalhadores apresentavam exaustão pelas horas laborais impostas. Foi quando, um sociólogo, conhecido como Robert Owen, dividiu as 24 horas diárias para três coisas essenciais para o ser humano, que é: o trabalho, o sono, e o lazer. Desta maneira, estabeleceu a campanha de “8 horas de trabalho, 8 horas de sono e 8 horas de lazer”.

Explicando a frase dita por Robert Owen, devemos ter tempo para fazer tudo na vida, sendo as três esferas mencionadas no parágrafo acima: o trabalho, a fim de sustentar a vida e família, conseguir comprar alimentos e bebidas, além de obter dinheiro para o lazer; o sono, que é para renovar as energias gastas durante o dia; e lazer: momento de ficar em família, aproveitando e desfrutando da companhia das pessoas próximas.

A primeira empresa a adotar o tempo estipulado pelo sociólogo foi a Ford Motor Company. Além de diminuir o horário, Henry Ford, também dobrou o salário de seus empregados. Muito diferente do que outros empresários da indústria pensavam, aderir tais normas fez o lucro da companhia crescer, pois a produtividade aumentou com menores horas exercidas. Acredito que pela motivação gerada pelo salário, a possibilidade de passar mais tempo com a família, e mais atenção causada pelo sono mais regularizado.

Depois desse ocorrido, outras fábricas estabeleceram as oito horas de trabalho, e através de uma campanha começamos a trabalhar com este tempo determinado. Ou seja, foi por meio de um conceito, sem apoio de uma pesquisa científica ou experiências, que iniciou a forma como trabalhamos hoje em dia. Porém, somente quando empresas implantaram que atestaram a eficácia da fala de Robert Owen, e o que começou na Ford Motor Company, espalhou-se para o restante do globo.

No Brasil, com o presidente Getúlio Vargas, em 1943, houve a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT, com o objetivo de regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho. Na CLT encontra-se todas as leis referente aos direitos dos trabalhadores, garantindo que os colaboradores tenham uma proteção diante dos patrões, caso estes ofereçam menos do que expresso em lei.

Por isso, é essencial pesquisar a origem das horas dispostas ao exercício, para entender o motivo pelo qual foi estabelecido, para compreender e repudiar qualquer razão que já afetou negativamente o operário pelo excesso de trabalho. A importância de entender os padrões do passado para então evitá-los na atualidade. Além disso, os cargos no presente são mais a nível intelectual, portanto cuidar da saúde mental é uma necessidade do trabalhador. Se antes estavam preocupados em reduzir o tempo trabalhado, agora é vital, para o próprio funcionário, aumentar o número de pausas.

RELAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO COM A PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR

Dentre as normas na Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT, um dos direitos especificados são as pausas inseridas durante a jornada de trabalho, onde este pode durar de oito até dez horas por dia. Cada contrato empregatício designa um diferente período de intervalo. Por exemplo, um jovem aprendiz (aquele que, geralmente, trabalha 4 horas por dia) não tem direito a pausa; um estagiário (onde atuam por 6 horas), tem acesso a 15 minutos de descanso; um empregado, conhecido como regime de CLT, pode obter entre 1 a 2 horas para intervalo de almoço.

Quando decidido por 2 horas do hiato, é devido a ação coletiva feita entre os funcionários e empregadores. Entretanto, estas horas não deverão ser fragmentadas e sim corridas. A distribuição dessa forma de pausa contribuiria para resolver problemas externos ao emprego, ou retornar à residência a fim de efetuar uma refeição mais caseira, ou ainda retirar um tempo para cochilar. No entanto, nenhuma destas atividades auxiliam na produtividade do colaborador, pois desfocam completamente da função exercida pelo mesmo, e não cooperam com descanso físico e mental.

Portanto, é visível a obrigação de ter intervalos dentro da jornada de trabalho, também conhecidos como intrajornada, alvo desta pesquisa, em normas e leis nacionais, uma vez que tal medida esteja interligada com a produtividade do funcionário e lucro gerado por ele para a empresa. Pois, estas interrupções, conforme Rodrigo Carelli, são destinadas a recuperação das condições físicas e mentais.

Diversos autores acreditam que o descanso auxilia na produtividade do empregado, porque ativa a motivação; restaura a energia; libera os estresses causados pela pressão; coloca um outro ponto de vista, dada a mudança de perspectiva. Esses podem ser considerados um dos benefícios do intervalo, visto que a produtividade não está relacionada ao tempo trabalhado, mas sim em como e a duração que o colaborador consegue manter seu foco enquanto labora.

Com a divisão do período de labuta, seriam 4 horas de ocupação, 1 hora de descanso e mais 4 horas de serviço. Porém, sabemos que um ser humano não consegue fixar cem por cento da sua atenção em uma atividade por 4 horas seguidas, a mente divaga entre os sons e movimentos ao seu redor. Por esta razão, é necessário e inteligente dar uma folga para assim retornar concentrado para as tarefas.

Justificamos isso através dos ciclos biológicos, no qual 3 existem, que são: ritmo ultradiano, que é recorrente e repetido diversas vezes durante às 24 horas no dia; ritmo circadiano, aquela com durabilidade de 24 horas e; ritmo infradiano; acima de 24 horas, como ciclos menstruais e fases da lua.

Biologicamente, nosso corpo alterna a atenção entre 90 a 120 minutos, seguindo o ritmo ultradiano, onde o ciclo se repete através do dia. Logo, para realizar uma tarefa de forma bem feita, o ideal seria que esta atividade fosse elaborada entre o período informado e, logo após, incluir uma pausa para o profissional se desvencilhar totalmente do serviço anterior, e atentar-se ao próximo. Dividindo de maneira eficiente o momento onde o cérebro está mais ativo, auxiliando assim a produtividade.

Desenvolveram-se técnicas para aumentar o rendimento, seja ele no trabalho ou nos estudos. Um dos métodos utilizados para isso é conhecido como a técnica de Pomodoro. Esta ferramenta foi criada por Francisco Cirillo, em 1988, aplicada com o intuito de otimizar o tempo e organizar as pendências.

A técnica de Pomodoro é baseada no cronômetro em formato de tomate, mais usado nas cozinhas. Nele está gravado 30 minutos, onde a estratégia é trabalhar intensamente durante 25 minutos, e nos 5 minutos restantes descansar. Continuar este procedimento até completar duas horas, e o profissional será recompensado com 30 minutos de pausa. Nos momentos de descanso é preferível que a pessoa não exerça um elevado esforço mental, mas é aconselhável que coma, beba água, alongue-se ou distraia-se com algo mais supérfluo.

Pessoas com baixa concentração e produtividade, pessoas com a tendência a adiar suas tarefas, pessoas ansiosas que travam diante da pressão de realizar a atividade são suscetíveis a recorrer para esta técnica, já que entre suas vantagens estão:

- Aliviar a ansiedade;
- Aumentar foco, conscientização das decisões, a motivação;
- Reforçar a determinação para atingir objetivos;
- Melhorar o processo de trabalho.

O método também identifica a quantidade que o trabalhador é interrompido, mas não somente isso, como também as possíveis situações capazes de tirar a atenção, sendo elas internas ou externas. Visto que, é recomendável anotar, de alguma forma, o número de vezes que acontece a interrupção, assim como o motivo pelo qual se sucedeu, para enfim evitar no futuro.

Incorporando esse método aos ciclos biológicos, no mundo corporativo, a melhor forma de incluir intervalos com o objetivo de elevar a produtividade seria no período de uma hora e meia trabalhadas, um intervalo de 15 minutos. Para tal, seria necessário estipular em lei pausas maiores.

A IMPORTÂNCIA DO INTERVALO PARA O COLABORADOR

Retomando à teoria Robert Owen e seu bordão: “8 horas de trabalho, 8 horas de sono e 8 horas de lazer”, e também ao ciclo ultradiano, percebemos a importância

do repouso, devido ao descanso essencial para cada pessoa, da produtividade que o ser humano oferece em sua função laboral, já articulados anteriormente. Entretanto, também há um valor para o próprio funcionário, diante da hierarquia das necessidades de Maslow, onde numa pirâmide estão expostas as necessidades básicas pessoais e profissionais, sendo elas:

- Fisiológicas: manter-se vivo, respirar, comer, beber, descansar, dormir, ter relação sexual;
- Segurança: sem perigo, em ordem, conservar o emprego;
- Social: sentir parte de um grupo, receber carinho e afeto dos familiares, ter amigos do sexo oposto;
- Estima: sentir-se digno, respeito por si e pelos outros, prestígio, reconhecimento, poder e orgulho;
- Autorrealização: autonomia, independência e o auto controle.

Por estarem em forma piramidal, as necessidades da base devem ser atendidas primeiro, e ir subindo na hierarquia, pois essas são divididas em necessidades primárias, como fisiológicas e segurança; e secundária, tal qual a social, estima e autorrealização. Cada etapa é uma oportunidade de a empresa encontrar um modo de motivar o funcionário, atribuindo-lhes benefícios com o propósito do profissional as atingir. Ademais, é de suma importância o colaborador conseguir observar este progresso pessoal.

Para este tema dois degraus são cruciais, tais como fisiológicos e sociais, já que ambos requerem condutas organizacionais relacionadas a intervalos e interações com colegas de trabalho. Dado que os seres humanos são seres sociais, com a carência de se relacionar com outras pessoas, de viver em conjunto, de expressar as opiniões, de trocar experiências e jeitos de executar tarefas. Através de pausas mais frequentes, mesmo que com pouco tempo, determinadas pela instituição, mais rápido alcançaria as necessidades apresentadas, além de um método fácil de ser aplicado.

Em razão disso, compreendemos a primordialidade da interrupção do serviço para o trabalhador, pois é por meio deste que chegará a ascender na hierarquia de

Maslow. Mas também é fundamental a disponibilização deste espaço para que não comprometa a saúde mental do profissional, uma vez que é de conhecimento público o dano causado a pessoas que trabalham em excesso e de forma contínua.

Muitos indivíduos desenvolvem doenças em virtude do ofício, estas doenças são chamadas de ocupacionais, pois de acordo com Marques (2019): “quando o indivíduo não consegue ter o repouso necessário, seu organismo entra em desequilíbrio, comprometendo seu desempenho, seu bem-estar e sua qualidade de vida.”

Para evitar o aparecimento de doenças ocupacionais é trivial cuidar do bem-estar de cada ser vivo sob cuidados de uma empresa, já que as pressões; as cobranças; as metas impostas pela instituição colocam um peso no funcionário capaz de causar ansiedade, depressão pelo fracasso ou demora do sucesso, estresse ou síndrome de Burnout. Em concordância com Marques, quando citado a falta de repouso para chegar nesses males, a opção mais assertiva é concedê-las aos colaboradores os hiatos na jornada, com a finalidade de impedir o surgimento de tais disfunções.

Portanto, a importância do intervalo para o funcionário está interligado com o fato de atender as necessidades primárias e secundárias, tais como: ir ao banheiro, comer, descansar a mente e repor energias, beber, socializar, trocar informações e experiências, como também esquivar-se de doenças ocupacionais causado pelo próprio emprego.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO RELACIONADO A SAÚDE DO TRABALHADOR

A qualidade de vida no trabalho, ou QVT, é vinculado ao bem estar e saúde dos colaboradores, a produtividade e qualidade dos mesmo perante ao serviço prestado por eles. A preocupação de estabelecer um ambiente satisfatório ao profissional pode vir tanto da empresa quanto do funcionário. Pela ótica do empregado, capaz de solicitar modos melhores de trabalhar, e pela visão da

organização, que preza pelo aumento da excelência na função dos seus trabalhadores.

Muitas questões estão inseridas no conceito QVT, a exemplo de: satisfação com o trabalho, plano de cargos e salários bem estabelecidos, reconhecimento, salários e benefícios, autonomia nas decisões, relacionamento interpessoal e saúde do trabalhador. Mas também fatores externos a organização pode afetar no QVT, visto que não é só o emprego que compõe a vida de um ser humano. Podemos dizer até que a definição da qualidade de vida no trabalho tem seu viés voltado para a ideia da hierarquia das necessidades de Maslow, devido a sua similaridade.

Entretanto, um dos pontos chave para o tema é a saúde do funcionário, pois muito do bem estar deste está ligado com o ambiente organizacional, tanto a parte psicológica quanto a física. Citemos como exemplo o tipo de liderança dos superiores, o clima organizacional, limpeza, iluminação, temperatura do local de trabalho, ou seja, ergonomicamente adequado, e equipamentos eletrônicos. Todos esses elementos interferem diariamente um colaborador, podendo acarretar em doenças ocupacionais.

Esclarecendo a forma que cada contexto relatado acima afeta um funcionário no quesito saúde:

- O estilo de liderança, que pode ser autocrático, democrático e liberal, influencia no modo com o profissional se sente no dia a dia de serviço. Em uma liderança autocrática, por exemplo, o colaborador prova de uma tensão em não possuir uma abertura para contribuição de decisões e autonomia no trabalho. Isso gera estresse e medo de dispensa pelo serviço que não atende as expectativas do chefe, que pode ocasionar ansiedade, além de fadiga emocional por tentar impressionar o mesmo.
- Um clima organizacional, como é a interação dos colegas, sendo este competitivo, acarretaria nos mesmos efeitos relatados no modelo de liderança, incluindo a fadiga, em razão de sempre ultrapassar o outro para se manter na corporação, e se perdurar pode iniciar uma síndrome de Burnout.
- Limpeza, iluminação e temperatura do local são alguns representantes da ergonomia. Essas referenciais, em específico, causam doenças de alergia,

enxaqueca, rinite, sinusite, cansaço visual, fotossensibilidade, calafrios. Se o ambiente não for normalizado e estéreio pode afetar a produtividade e desempenho do trabalhador, que encontrar-se-á constantemente adoentado em virtude do local indevido.

- Equipamentos eletrônicos que apresentam repetidamente defeitos, precisando de inúmeras manutenções, ineficientes, onde atrapalham a agilidade do profissional de exercer sua função, gerando estresse e irritabilidade. (Ministério da Saúde, 2001)

Para além dessas situações que findam em fadiga, estresse, ansiedade, angústia, alergias, vista cansada, lesão de esforço repetitivo, há uma infinita lista de doenças relacionadas ao trabalho. Entre elas, catalogadas pela Fiocruz, estão transtorno de cognitivo leve, depressão, síndrome do esgotamento profissional ou síndrome de Burnout, hipertensão arterial, no qual possuem diversas origens, contudo podem ser reduzidas com descanso e ambientes mais interativos.

Ainda de acordo com a Fiocruz, as definições dos males apontados anteriormente podem ser descritas por:

- Transtorno cognitivo leve: “alterações da memória, da orientação, da capacidade de aprendizado e redução da capacidade de concentração em tarefas prolongadas”, ou ainda “intensa sensação de fadiga mental ao executar tarefas mentais”.
- Depressão: “humor triste, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas, sendo comum uma sensação de fadiga aumentada”. Os pacientes queixam-se de “dificuldade de concentração, pode apresentar baixa autoestima e autoconfiança, desesperança, ideias de culpa e inutilidade, visões desoladas e pessimistas do futuro, ideias ou atos suicidas”.
- Síndrome de Burnout: “é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho.” A síndrome pode ser composta por exaustão emocional, despersonalização e diminuição de envolvimento pessoal no trabalho. Diferenciando estresse crônico da síndrome, é que as atitudes e condutas desta prejudicam diretamente o

trabalhador e organização, e aquela somente exaure a pessoa física, não atrapalhando o aspecto profissional.

- Hipertensão arterial: “Fatores genéticos e ambientais parecem estar envolvidos na sua gênese, entre eles o estilo de vida, o estresse decorrente do trabalho ou das atividades da vida diária e a ingestão elevada de sódio.” As causas associadas ao trabalho são ritmos de trabalho excessivos e agentes químicos. (Ministério da Saúde, 2001)

As doenças ocupacionais também podem levar a morte, é o caso, bastante registrado no Japão, do termo Karoshi ou morte por excesso de trabalho. Tal conceito, em 2016, informou que 20% dos funcionários executaram mais de 80 horas extras por mês, onde essa cultura levou alguns trabalhadores a óbito devido a extrema exaustão. Consideramos que, repouso físico e mental é essencial para manter a sanidade de um ser humano. Logo, uma empresa que controla as horas extras a fim de proporcionar folgas adicionais estará respeitando a saúde do seu recurso humano.

Todas as doenças ocupacionais relatadas acima poderão ser amenizadas se criarmos um ambiente propício de trabalho, com democracia, dinamismo, flexibilidade, lugares de descanso satisfatórios, ergonomia correta, e políticas de intervalo que aliviam a pressão e distração de uma mente conturbada causadas pelo ofício, tornariam os empregados mais motivados, produtivos e dispostos em trabalhar numa empresa que preza pelo bem estar e saúde mental do seu colaborador

AS FORMAS DA EMPRESA AUXILIAR NO APROVEITAMENTO DO INTERVALO E MOTIVAÇÃO DO FUNCIONÁRIO.

Atualmente, as organizações possuem mais ciência da responsabilidade com o seu pessoal, principalmente quanto a saúde psicológica do mesmo. Com isso, diversas corporações elaboraram maneiras de minimizar estresse, fadiga, melhorar o relacionamento interpessoal, e motivação do funcionário. Foi através dessa percepção que desenvolverem atividades físicas, ambientes modernos em níveis de interação e repouso, auxiliando assim nos intervalos sugeridos.

As atividades físicas cooperam no desfrute dos intervalos, já que previnem de disfunções como tendinite e sedentarismo. Separar momentos do dia de trabalho para ginástica laboral, que são exercícios com o fim de alongar o corpo, finais de semana de jogos misturando setores de trabalho, construção de academias para funcionários com pouco tempo para exercitar e liberar estresse de forma sadia, como também orientação nutricional, disposição de refeição saudável na empresa, para aqueles que querem cuidar da alimentação, mas também não dispõem de tempo hábil.

Os ambientes podem ser dos mais simples até aos mais completos, começando da mudança de mobiliário e indo até salas dinâmicas. O investimento nessas modificações é fundamental, pois revelam apreço ao colaborador, a interação entre eles e os benefícios gerados pelo espaço.

As transformações envolvem móveis modernos, no qual favorece a imagem de leveza da firma; colmeias, onde possibilita a interação dos trabalhadores que sentam próximos, diminui a visão de competição e aumenta a visão de equipe; “esconderijo”, sendo um local perto das mesas individuais com o objetivo de discutir planos rápidos e trocar informações, além de adquirir os mesmos benefícios da colmeia; desembarque, espaço destinado a absorver questões debatidas, e relaxar depois de uma reunião formal.

Áreas como sala de repouso, sala de lazer e jogos, cinemateca, as praças de alimentação são outros meios da empresa propiciar momentos agradáveis nas pausas concedidas, visto que ambiente como esses permite que os colaboradores consigam distrair das funções que antes o sobrecarregavam. Ademais, cursos profissionalizantes e de línguas estrangeiras, possibilidade de intercâmbio são vantagens que companhias ofertam com o intuito de alavancar o funcionário na carreira, motivando-o a permanecer na empresa.

Outros benefícios que advêm dos ambientes e atividades físicas, são a melhoria na criatividade, na comunicação interna e com cliente, na capacidade de concentração, na produtividade, pois os colaboradores apresentarão motivação frente aos cuidados exibidos pela instituição. A inclusão destes locais no layout da empresa colabora com a visão de futuros empregados e clientes, visto que mostra uma organização humanizada diante de tantas outras.

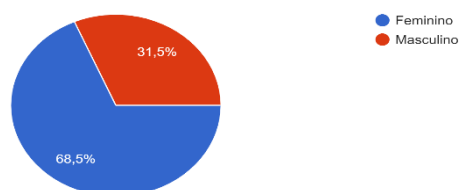
Porém, todo recurso investido da organização ao empregado, gera retorno, uma vez que trabalharão mais dispostos e engajado, produzindo assim mais lucro. Conforme estudos da OMS “cada dólar gasto em iniciativas de bem-estar mental gera às organizações 4 dólares de retorno em produtividade”. Logo, podemos ver que essas iniciativas criam incentivos para ambos os lados, ou seja, ajudando os trabalhadores com pequenos intervalos ao longo da jornada de trabalho, e medidas para gozar de um bom descanso, a firma receberá, em curto ou médio prazo, os frutos de aplicar tais investimentos.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISES DOS RESULTADOS

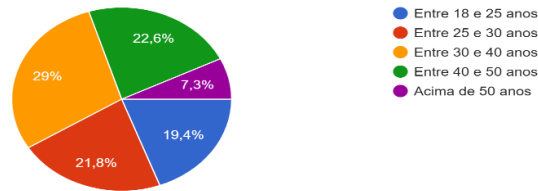
Este estudo inclui uma pesquisa em forma de questionário, sendo objetivo desta seção analisar a pesquisa realizada entre os dias 06 a 10 de maio deste ano de 2020. Os participantes respondentes foram 124 pessoas do Estado do Rio de Janeiro, todos trabalhadores que auxiliaram na pesquisa com suas experiências de trabalho ao longo da vida profissional e atual emprego, com o fim de elucidar a teoria que intervalos de descanso e alimentos afetam diretamente a produtividade e desempenho de um funcionário.

Dentre os partícipes estão 68,5% do sexo feminino e 31,5% do sexo masculino, que resultam em 85 respostas femininas e 39 masculinas. Com a maioria entre a idade de 30 a 40 anos, correspondendo aos 29%, ou seja, 36 respostas dos membros do questionário, seguidos pelos integrantes de 40 a 50 anos, e 25 a 30 anos. Podendo concluir assim que pessoas enquadradas por volta de 18 a 25 anos, e aqueles acima de 50 anos não possuem uma ocupação laboral. Conforme visto e descrito nos 2 gráficos a seguir detalhando o sexo e idade:

Sexo
124 respostas



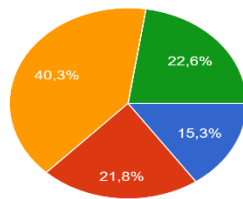
Idade
124 respostas



Os constituintes do questionário são colaboradores inclusos no regime da CLT e autônomos, indo de vidraceiros, chefes de cozinha, pintor de veículos, contadores, vigilantes, militares, professores até enfermeiros. Diversas profissões com diferentes padrões de descanso, demandas, rotinas de serviço e horários de trabalho, como também funções em regime de plantão, e pessoas que trabalham em mais de um local, ou não somente labutam. Mesmo sendo um número pequeno de respondentes destas opções, a pequena amostragem indica que essas pessoas existem e que podem acarretar um estresse psicológico gerado pelo serviço exacerbado.

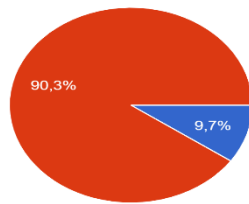
O ponto entre os 4 gráficos que seguem é que existem mais áreas na vida pessoal que exigem da carga mental humana, como estudar, fazer tarefas domésticas, cuidados familiares, emprego secundário, entre outras atividades. Muitos têm o conhecimento de doenças causadas pelo excesso de trabalho, 81,5% sendo classificados com sim e 8,9% como talvez, sinalizando alto padrão de doenças ocupacionais já citadas anteriormente, que poderiam ser minimizados com intervalos maiores ou mais frequentes e fracionados.

Você:
124 respostas



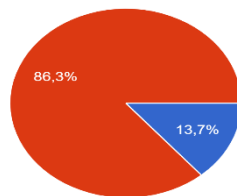
- Somente trabalha
- Trabalha e estuda
- Trabalha e administra a casa
- Trabalha, estuda e administra a casa

Você trabalha sob regime de plantão?
124 respostas



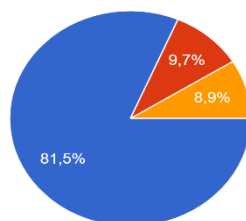
- Sim
- Não

Você trabalha em mais de um lugar?
124 respostas



- Sim
- Não

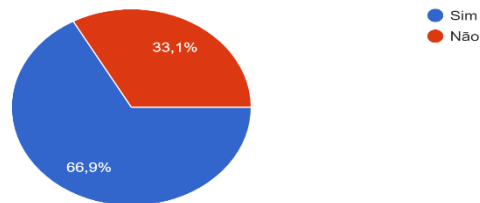
Conhece pessoas que já ficaram doentes de tanto trabalhar?
124 respostas



- Sim
- Não
- Talvez

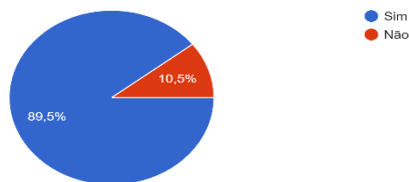
Os profissionais confirmam a teoria acreditando que um tempo de intervalo contamina a produtividade, como mostrado no gráfico a seguir. A produtividade e descanso estão ligados perante a biologia humana, quando permanece a atenção total somente em períodos de 90 a 120 minutos, e após dispersa.

Acredita que o tempo de intervalo pode afetar na produtividade do trabalhador?
124 respostas

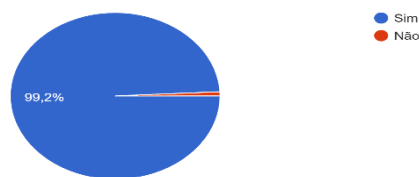


Muito mais do que só interferir no desempenho e produtividade, funcionários cansados tendem a errar, podendo assim ter que trabalhar mais para corrigir, e acometer em acidentes de trabalho, isto é, com a parte cerebral afetada, evolui para física. Sendo assim, zelando pelo psicológico humano, prezamos pela corporal e profissional.

Você acredita que quanto menos descanso mais chances de erros no trabalho?
124 respostas

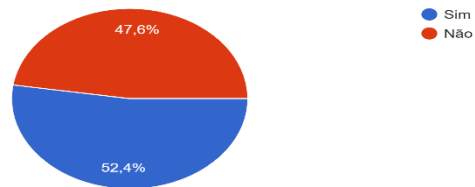


Acredita que acidentes dentro e fora do trabalho podem acontecer se a pessoa estiver mais cansada?
124 respostas



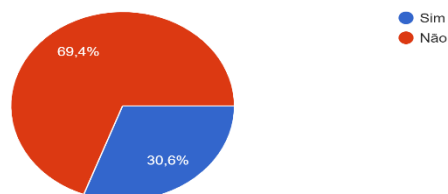
De acordo com as leis e normas da Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT, os hiatos dispendidos pelos empregadores são geralmente o de almoço, ou ainda os de lanches. Na pergunta abaixo há uma linha tênue entre aqueles que assentem ser suficiente os intervalos dados para se ter um bom desempenho, e aqueles que discordam. O que podemos interpretar como mudanças em comportamento organizacional dos últimos anos estão gerando efeitos positivos nos trabalhadores, estas mudanças podem ser descritas numa visão mais humanizado do pessoal.

Acredita que as horas de descanso disponibilizados no seu emprego são suficientes para ter um bom desempenho?
124 respostas

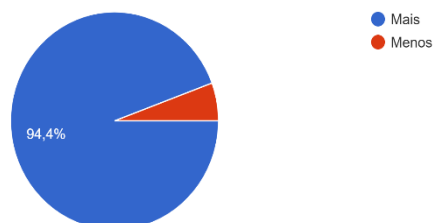


Há uma discrepância enorme em como o empregado enxerga ambiente de descanso apropriado e aqueles disponibilizados pela empresa, pois geralmente acham que haverá mais procrastinação dos deveres dos que trabalham nela. Porém, ambientes propícios para o descanso criam uma visão de cuidado com o funcionário, visto que estes conseguem fugir do estresse causado pelo local laboral. Logo, lugares de descanso e descontraídos aumentam a auto estima e motivação do colaborador, chegando até produzir mais. Assim como, empresas que valorizam o bom relacionamento interpessoal também eleva a motivação do recurso humano empresarial.

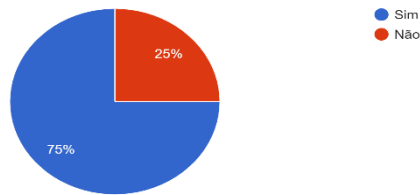
Onde você trabalha tem um ambiente próprio para descanso?
124 respostas



Você acredita que em um ambiente divertido, descontraído e flexível o funcionário produza:
124 respostas



A empresa onde trabalha preza por um bom relacionamento interpessoal?
124 respostas



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo demonstrar a importância de intervalos intrajornada e ambientes mais leves, para a saúde do trabalhador e da empresa. Neste trabalho, aprendemos que é uma questão de saúde e que em casos extremos podem gerar graves consequências, inclusive a morte. Danos assim podem ser evitados com coisas simples. Pesquisamos e demonstramos meios para a melhoria da relação dos colaboradores e empregadores, mostrando como esses podem contribuir, de uma forma que seja benéfica para ambas as partes. Nosso objetivo é conscientizar as empresas e desmistificar o descanso como uma forma de procrastinação, perda de produtividade e lucro para a empresa, trazendo dados que provam justamente o contrário. Para não ficar apenas na teoria contamos também com nossa própria pesquisa de campo. Com este trabalho é conseguir que organizações cada vez mais se preocupem e invistam em seus funcionários. Quando há um empregado satisfeito, motivado, realizado e descansado, baseando-se na pirâmide das necessidades de Maslow, não há com que se preocupar, pois ele fará o que puder para contribuir com o crescimento da organização.

REFERÊNCIAS

CARELLI, R. **Descanso dos trabalhadores: uma questão de saúde.** Pontífica Universidade Católica do Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.cis.puc-rio.br/cis/cedes/PDF/cidadaniatrabalho/descanso%20trabalhadores.pdf>> Acesso em 18out.2019

CARVALHO, J. **8 ambientes de trabalho que estimulam a produtividade.** 2014. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/9-ambientes-de-trabalho-que-estimulam-a-produtividade/>> Acesso em 07mai.2020

DARAYA, V. **6 dicas para melhorar a qualidade de vida do seu colaborador.** 2019. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/voce-rh/6-dicas-para-melhorar-a-qualidade-de-vida-do-seu-colaborador/>> Acesso em 07mai.2020

DIAS, H. **Repouso semanal e saúde psíquica do trabalhador.** 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/40880/repouso-semanal-e-saude-psiquica-do-trabalhado>> Acesso em 18out.2019

FERNANDES, D. **A importância do ambiente de trabalho saudável.** 2017. Disponível em: <<https://www.domboscoead.com.br/pos-graduacao/noticias/a-importancia-do-ambiente-de-trabalho-saudavel/44>> Acesso em 17out.2019

GOMES, M. **Cronobiologia – os ritmos da vida.** 2011. Disponível em: <<https://www.revistaeducacao.com.br/cronobiologia-os-ritmos-da-vida>> Acesso em 26nov.2019

LESSA, V. **Trabalho precisa de pausa! Conheça os benefícios da pausa durante o horário de trabalho.** 2017 Disponível em: <<http://bemsaudefrasil.com/pausa-no-trabalho/>> Acesso em 20out.2019

LIMA, H. **Endomarketing TV.** Disponível em: <<https://endomarketing.tv/cultura-colorida/#.XojeNdOSnIU>> Acesso em 07mai.2020

LIMA, V. **Empresas de RR investem em salas de descanso para aliviar o estresse.** 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/2013/05/empresas-de-rr-investem-em-salas-de-descanso-para-aliviar-estresse.html>> Acesso em 17out.2019

MACHADO, F. **Revista Você S/A**. 2020. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/melhores-empresas/investir-alimentacao-productividade/>> Acesso em 07mai.2020

MARQUES, J. **Falta de sono causas e consequências**. 2019. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/falta-de-sono-causas-e-consequencias/>> Acesso em 26nov.2019

MARQUES, J. **Os benefícios das pausas no trabalho**. 2016. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/os-beneficios-das-pausas-no-trabalho/>> Acesso em 19out.2019

MARTIR, R. **A importância do descanso no ambiente laboral**. Disponível em: <<https://rogeriomartir.jusbrasil.com.br/artigos/112097516/a-importancia-do-descanso-no-ambiente-laboral>> Acesso em 19out.2019

MASCARO, M. **Quais os direitos de profissionais com jornada de trabalho excessiva?** 2019 Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/quais-os-direitos-de-profissionais-com-jornada-de-trabalho-excessiva/>> Acesso em 21out.2019

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**. 2001. Brasília. Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho/Saudedotrabalhador.pdf>> Acesso em 08mai.2020

MORAIS, D. **Equilibrar trabalho e descanso é essencial para a saúde**. 2019. Disponível em: <<https://www.saude.ce.gov.br/2019/04/04/equilibrar-trabalho-e-descanso-e-essencial-para-saude/>> Acesso em 20out.2019

OLIVEIRA, É. **Trabalhar sem descanso faz mal à saúde e diminui a produtividade**. 2013. Disponível em: <<http://sindser.org.br/s/noticias-e-artigos/mundo-do-trabalho/trabalhar-sem-descanso-faz-mal-a-saude-e-diminui-a-productividade>> Acesso em 19out.2019

PERIARD, G. **A hierarquia de necessidades de Maslow – o que é e como funciona.** 2011. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>> Acesso em 17out.2019

TANCREDI, S. **Técnica Pomodoro - o que é e como funciona.** Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/dicas-de-estudo/tecnica-pomodoro-que-e-e-como-funciona.htm>> Acesso em 07mai.2020

WIDRICH,L. **A origem das 8 horas de trabalho e por que devemos repensá-las.** 2013. Disponível em: < <https://administradores.com.br/artigos/a-origem-das-8-horas-de-trabalho-e-por-que-devemos-repensa-las> > Acesso em 20out.2019

APÊNDICE I

QUESTIONÁRIO

Sexo:

- Feminino
- Masculino
- Outros

Idade:

- Entre 18 e 25 anos
- Entre 25 e 30 anos
- Entre 30 e 40 anos
- Entre 40 e 50 anos
- Acima de 50 anos

Qual a sua profissão?

Você:

- Somente trabalha
- Trabalha e estuda
- Trabalha e administra a casa
- Trabalha, estuda e administra a casa

Em qual região da cidade você trabalha?

- Centro
- Zona Sul
- Zona Oeste
- Zona Norte

Você trabalha sob regime de plantão?

- Sim
- Não

Qual sua carga horário semanal?**Você trabalha em mais de um lugar?**

- Sim
- Não

No total, na empresa que você trabalha, são quantas horas de intervalo intrajornada?

Como é a distribuição dos intervalos da sua empresa?

Acredita que o tempo de intervalo pode afetar na produtividade do trabalhador?

- Sim

Não

Acredita que as horas de descanso disponibilizados no seu emprego são suficientes pra ter um bom desempenho?

Sim

Não

Onde você trabalha tem um ambiente próprio para descanso?

Sim

Não

Você acredita que em um ambiente divertido, descontraído e flexível o funcionário produza:

Mais

Menos

Acredita que um colaborador descansado produza mais?

Sim

Não

A empresa onde trabalha preza por um bom relacionamento interpessoal?

Sim

Não

Você sabe o que é a síndrome de Burnout?

Sim

Não

Conhece pessoas que já ficaram doentes de tanto trabalhar?

- Sim
- Não
- Talvez

Você acredita que quanto menos descanso mais chances de erros no trabalho?

- Sim
- Não

Acredita que acidentes dentro e fora do trabalho podem acontecer se a pessoa estiver mais cansada?

- Sim
- Não