

**PAUSAS SOB A PERSPECTIVA DE TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO:
FACILITADORES, BARREIRAS E ESTRATÉGIAS PARA SUA REALIZAÇÃO**

Caroline Calazans D'aquino Baroni (carolinebaroni@gmail.com)

Rosimeire Simprini Padula (rosimeire.padula@unicid.edu.br)

Pausas sob a perspectiva de trabalhadores de escritório: facilitadores, barreiras e estratégias para sua realização

Baroni, Caroline C. D'A.1, Padula, Rosimeire Simprini2

1 Mestranda em Fisioterapia no Programa de Mestrado e Doutorado em Fisioterapia na UNICID; 2 Programa de Mestrado e Doutorado em Fisioterapia na UNICID

1. Introdução

As pausas são interrupções temporárias das atividades laborais permitindo recuperação física e mental, sendo consideradas intervenções ergonômicas que visam a manutenção da saúde e prevenção de doenças relacionadas ao trabalho. Entre seus benefícios estão: redução do cansaço físico, mental, visual e auditivo, redução de desconfortos musculoesqueléticos, sem prejuízo à produtividade (1-3) .

Embora recomendadas pela Norma Regulamentadora 17, ainda há lacunas sobre o melhor tipo de pausa, frequência, duração e forma de implantação.

Kroemer² sugere que as pausas representem cerca de 15% da jornada diária, considerando todos tipos de pausas, podendo chegar a 30%.

No contexto do trabalho administrativo, as pausas assumem papel relevante contrapondo-se aos longos períodos sentados (60%-80% da jornada). A combinação entre altas demandas cognitivas e comportamento sedentário tem sido associada a impactos negativos à saúde, como doenças musculoesqueléticas, cardiovasculares, diabetes, osteoporose e depressão (4-6).

Apesar de serem uma estratégia de baixo custo, fácil implementação e boa aceitabilidade pelos trabalhadores, ainda esbarram em barreiras que comprometem a manutenção do hábito, mostrando que seu sucesso depende de questões pessoais, educacionais, culturais, ambientais e organizacionais (7-10).

Sendo assim, o objetivo deste estudo foi avaliar a percepção de trabalhadores de escritório em relação a dois tipos de pausas (livres e suplementares), em ambiente real de trabalho, identificando barreiras, facilitadores e estratégias para sua implementação.

2. Metodologia

Estudo descritivo exploratório, com aplicação de questionário antes e após a implantação de pausas em trabalhadores de escritório. Após parceria com duas empresas privadas, foram incluídos trabalhadores com idade ≥ 18 anos, que permaneciam sentados e utilizavam computador por pelo menos 70% da jornada, não estivessem de férias/licença e assinassem o TCLE. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Cruzeiro do Sul (parecer nº 7.766.687).

Inicialmente, foi aplicado questionário para coleta de informações sociodemográficas, hábitos de vida e ocupacionais. Durante o estudo, foram registradas a quantidade de pausas e comportamentos adotados, e ao final, identificadas as barreiras, facilitadores e estratégias para realização das pausas.

Os participantes foram organizados em cluster e randomizados, com cegamento simples, em dois grupos: Grupo Controle (GC - pausas livres) e Grupo Pausa (GP – orientação de pausas regulares a cada 1h30/2h,

priorizando caminhadas de 5 a 10 minutos). O acompanhamento foi remoto (Whatsapp e Survey Monkey) com envio semanal de informativos em saúde. O estudo teve duração de 12 semanas, (setembro e dezembro de 2025).

Foi utilizado o software SPSS para análise descritiva dos dados sociodemográficos, foi calculado a média e desvio padrão para os desfechos quantidade de pausas, tipo de atividade realizada durante as pausas, barreiras, facilitadores e estratégias para a realização de pausas.

3. Resultados

Dos 150 funcionários convidados, 42 aceitaram participar, e 39 concluíram o estudo (foram excluídos 3 participantes do Grupo Controle). Os grupos foram considerados homogêneos quanto às características sociodemográficas e hábitos de vida.

No GP, 66,7% trabalhavam em regime remoto, enquanto no GC, 47,6% em modelo híbrido. Cerca de 71% do GP relatou sentir cansaço físico eventual, enquanto no GC foi de 42,9%. O cansaço mental durante/após o trabalho foi reportado por 38,1% no GP (eventual/frequente) e 52,9% do GC relatou sentir eventualmente.

No início do estudo, 100% do GP relataram treinamento sobre pausas e 61,9% as realizavam. No GC, 66,7% informaram conhecimento sobre pausas e 76,2% relataram realizá-las. A média inicial de pausas diárias foi de 3,05 ($\pm 1,16$ GP; $\pm 1,2$ GC), com duração predominante de até 5 min.

Ao longo do estudo, a média de pausas manteve-se estável: 2,8 ($\pm 1,8$) no GP e 3,01 ($\pm 1,37$) no GC. Os grupos apresentaram comportamentos semelhantes, optando por ir ao banheiro, beber água e conversar com colegas. O Grupo Pausa (maioria trabalha remotamente) também relatou “interagir com pet”, “realizar atividade doméstica rápida” e “deitar-se”. O hábito de caminhar foi adotado, em média, por 6,84 ($\pm 2,4$) participantes do GP e 4,16 ($\pm 1,33$) do GC.

As principais barreiras apontadas pelo GP foram esquecimento (62%), alta demanda com prazos curtos (48%) e trabalho remoto (38%). No GC destacaram-se alta da demanda com prazos curtos (56%), esquecimento (44%) e medo de as pausas serem mal interpretadas (28%).

Quanto aos facilitadores, no GP destacaram-se conhecimento dos benefícios das pausas (90%), facilidade em organizar tarefas diárias (29%) e inclusão das

pausas como rotina institucional (19%). No GC, conhecimento dos benefícios (61%), incentivo da equipe (28%) e sua inclusão na rotina institucional (22%).

As estratégias mais utilizadas para ambos os grupos foram prestar mais atenção aos sinais do corpo (80%), e uso de garrafa de água menor (30%). O GP utilizou aviso/lembrete no celular ou computador (29%).

4. Discussão

Apesar das diferentes orientações sobre frequência das pausas e o tipo de ação desenvolvida, os grupos apresentaram comportamentos semelhantes, realizando cerca de 3 pausas diárias, predominando o ato de levantar-se para beber água ou café, ir ao banheiro e conversar com colegas. Tais achados corroboram a literatura, que aponta esses comportamentos como “normais” ao padrão comportamental dos demais membros da equipe, diferentemente de práticas como caminhadas e alongamentos (8).

A alta carga de trabalho com prazos curtos, associada ao esquecimento e, principalmente, ao receio de que as pausas sejam mal interpretadas pelos pares ou gestores, também são descritas apontadas como as principais barreiras à sua adesão, com ainda acréscimo da natureza do trabalho (8-10).

Embora algumas estratégias tenham sido utilizadas, observa-se a necessidade de condições que favoreçam e estimulem a realização de pausas. Estudos ainda apontam ter o gestor como modelo, alteração da disposição do mobiliário, infraestrutura que estimule o caminhar pela empresa, realização de reuniões em pé/andando, uso de aplicativos como incentivadores e conhecimento sobre a importância das pausas (7-10).

Observa-se a presença de conflitos entre barreiras e facilitadores. O trabalho remoto, por exemplo, poderia facilitar a realização das pausas, por reduzir a observação dos colegas, mas foi percebido como barreira pelo Grupo Pausa. Além disso, embora o conhecimento sobre os benefícios das pausas tenha sido apontado como um facilitador, no nosso estudo, ele mostrou-se pouco eficiente para sobrepor as barreiras encontradas.

A adoção das pausas no ambiente de trabalho se mostra como uma questão complexa e multifatorial, cujas soluções envolvem questões organizacionais, físicas, ambientais, comportamentais e motivacionais. Além disso, o reforço recorrente de forma isolada não pareceu ter influenciado a frequência de pausas.

Em conclusão, trabalhadores de escritório apresentaram comportamentos e estratégias similares para realização das pausas. As barreiras e os facilitadores identificados estiveram associados a aspectos organizacionais e à cultura do trabalho.

Destaca-se a importância de as empresas adotarem abordagens multifatoriais para promoção de condições adequadas que estimulem práticas saudáveis no ambiente ocupacional.

Limitações e pontos fortes

Os achados mostram-se consistentes com a literatura, apesar da amostra reduzida de trabalhadores. O estudo focou em trabalhadores de escritório, recomendando-se cautela para extrapolação a outras ocupações.

Apoio Científico e Agradecimentos

O presente trabalho foi realizado com apoio do CNPq e de empresas parceiras.

5. Referências

- 1 Iida I, Buarque L. Ergonomia: Projeto e Produção. 3o ed. Blucher; 2016. 850 p.
- 2 Kroemer K, Grandjean E. Manual de Ergonomia: Adaptando o trabalho ao homem. 5o ed. Porto Alegre: Bookman; 2005. 327 p.
- 3 Waongenngarm P, Areerak K, Janwantanakul P. The effects of breaks on low back pain, discomfort, and work productivity in office workers: A systematic review of randomized and non-randomized controlled trials. Appl Ergon. abril de 2018;68:230–9. doi:10.1016/j.apergo.2017.12.003
- 4 Tuckwell GA, Vincent GE, Gupta CC, Ferguson SA. Does breaking up sitting in office-based settings result in cognitive performance improvements which last throughout the day? A review of the evidence. Ind Health. 28 de janeiro de 2022;60(6):501–13. doi:10.2486/indhealth.2021-0174
- 5 Mahdavi N, Tapak L, Darvishi E, Doosti-Irani A, Shafiee Motlagh M. Unraveling the interplay between mental workload, occupational fatigue,

physiological responses and cognitive performance in office workers. *Sci Rep*. 10 de agosto de 2024;14(1):17866. doi:10.1038/s41598-024-68889-4

6 O'Dolan, C., Grant, M., Lawrence, M. et al. A randomised feasibility study to investigate the impact of education and the addition of prompts on the sedentary behaviour of office workers. *Pilot Feasibility Stud* 4, 33 (2018).

7 Nooijen CFJ, Kallings LV, Blom V, Ekblom Ö, Forsell Y, Ekblom MM. Common perceived barriers and facilitators for reducing sedentary behaviour among office workers. *Int J Environ Res Public Health*. 2018;15(4):792. doi:10.3390/ijerph15040792.

8 Hadgraft NT, Healy GN, Owen N, Winkler EAH, Lynch BM, Sethi P, et al. Feasibility and acceptability of reducing workplace sitting time: a qualitative study with Australian office workers. *BMC Public Health*. 2016;16:933. doi:10.1186/s12889-016-3611-y.

9 Cole JA, Tully MA, Cupples ME. "They should stay at their desk until the work's done": a qualitative study examining perceptions of sedentary behaviour in a desk-based occupational setting. *BMC Res Notes*. 2015;8:683. doi:10.1186/s13104-015-1670-2.

10 De Cocker K, Duncan MJ, Short C, van Uffelen JGZ, Vandelanotte C. Acceptability and feasibility of potential intervention strategies for influencing sedentary time at work: focus group interviews in executives and employees. *Int J Behav Nutr Phys Act*. 2015;12:22. doi:10.1186/s12966-015-0177-5.

Palavras-chave: pausas; trabalhadores de escritório; facilitadores; barreiras; estratégias.