

## RESUMO EXPANDIDO - ARQUITETURA E URBANISMO

### **BEM-ESTAR E REDUÇÃO DOS FATORES DEBILITANTES ASSOCIADOS AO AMBIENTE DE TRABALHO**

*Rayanne Koester Da Fonseca (raykfonseca@gmail.com)*

*Júlia Campos Freitag (juliacafreitag@gmail.com)*

(i) Introdução: O número de funcionários com diagnósticos de estresse crônico, síndrome de Burnout e transtorno de ansiedade dentro dos ambientes de trabalho tem aumentado em ritmo acelerado pelo mundo. O cenário pandêmico e pós pandêmico da doença coronavírus (COVID-19) apenas contribuiu para que essas enfermidades se destacassem nos espaços corporativos. Quando se estuda o impacto dos ambientes dos escritórios na vida de seus trabalhadores, sabemos que muitos são os fatores que contribuem para essas doenças. Diariamente passamos por situações que exigem da nossa percepção e raciocínio, que acontecem de forma consciente ou inconsciente. Para salientar este pensamento, Silva e Goulart (2015) certificam que o psicólogo e economista Daniel Kahneman divide o pensamento humano de duas formas: o primeiro é rápido (inconsciente e emocional – ligado às nossas respostas automáticas) e utiliza pouca energia do cérebro para ocorrer; já o segundo é mais lento (consciente e racional – usado na hora de resolvermos um problema que exija mais concentração) e necessita de mais energia do cérebro para acontecer. Quando estamos em espaços de trabalho, muito se exige do nosso pensamento consciente e racional, motivo pelo qual nos sentimos cansaço mesmo sem atividade física. (ii) Objetivo: Planejar espaços corporativos que visem o bem-estar físico e mental de seus colaboradores, a

fim de reduzir os fatores debilitantes associados ao ambiente de trabalho. (iii) Metodologia: O presente artigo tem como abordagem conjunto de análises e pesquisas. Todas as informações foram coletadas a partir de estudos científicos encontrados nas plataformas Scielo, PubMed, banco de dados da ANFA (Academy of Neuroscience for Architecture) e livros. A partir dos estudos analisados, é possível traçar caminhos e objetivos mais eficientes para a concepção do projeto arquitetônico de espaços corporativos. (iv) Resultados e discussão: O conceito de trabalho em escritório ocorreu de fato apenas com a chegada da Revolução Industrial, famosa pela sua transformação do modelo produtivo. “À época, a maioria dos locais de trabalho parecia quase nada com o modo como se parece hoje. O escritório típico consistia em um vasto espaço aberto, com fileiras e mais fileiras de mesas idênticas colocadas bem próximas umas das outras. Os funcionários tinham muito pouca privacidade, o que se devia ao design. O escritório aglomerado, como era conhecido, era uma extensão natural do chão de fábrica. O objetivo era manter todo mundo à vista, como uma maneira de assegurar que as pessoas permanecessem em suas mesas (FRIEDMAN, 2017). O resultado foi um aumento do estresse crônico dos funcionários, falta de motivação, criatividade, autonomia e a perda do desejo de trabalhar. A neurociência viabilizou o estudo entre o ser humano e o espaço que ele está inserido. Nossos ambientes de trabalho são nossa “segunda casa”, onde passamos grande parte dos nossos dias desempenhando nossas funções e responsabilidades profissionais. O que ficou ainda mais evidente após a criação dos novos escritórios no período da Revolução Industrial é que somos seres com desejos, sonhos, sentimentos, entre outras particularidades que nos diferem das máquinas. Não temos como falar de indivíduo sem mencionar o cérebro humano, o grande responsável pela cognição e pela memória. O lobo frontal (ou lobo executivo) é o grande responsável pelo controle de impulsos e das emoções, do livre arbítrio, do nosso senso de responsabilidade, pela formação de julgamentos, auxiliando na compreensão de outrem, elaborando pensamentos complexos, controlando comportamentos e sendo encarregada pela nossa atenção. Para Goldberg (2009), o lobo frontal é o “órgão da civilização”. Dentro do lobo frontal encontramos uma área chamada córtex pré-frontal, que tem como sua principal função a responsabilidade pela integração (incluir, excluir e organizar elementos em um conjunto, formando um todo coerente) temporal de ações para o cumprimento de metas (MOURÃO JR; MELO, 2011). A realização bem-sucedida de objetivos de trabalho pré-estabelecidos e a capacidade de responder adequadamente às demandas do local de trabalho dependem de um

funcionamento cognitivo e social eficiente e flexível. (BALCONI; ANGIOLETTI; CRIVELLI, 2020). Na época atual, o estresse, a síndrome de Burnout e a ansiedade associados ao ambiente de trabalho têm se tornado cada vez mais comuns. Essas enfermidades já existiam antes da pandemia da doença coronavírus (COVID-19) e provavelmente estão sendo amplificados pelos desafios contínuos apresentados por este evento (ARNSTEN; SHANAFELT, 2021). O cortisol é um hormônio que atua na regulação dos níveis de estresse, atuando ainda como regulador da pressão arterial, regulador de humor e quantidade de açúcar no sangue. Os maiores níveis de cortisol são liberados no período da manhã e estão relacionados com a nossa disposição e fornecimento de energia. Em situações de estresse crônico, há uma hiperestimulação contínua desse hormônio, que se torna prejudicial, provocando alterações fisiológicas e funcionais no cérebro que podem, posteriormente, resultar no desenvolvimento de distúrbios psiquiátricos. Qualquer local de trabalho tem características que podem provocar ansiedade. Os locais de trabalho são organizados hierarquicamente para que os superiores possam exercer sanções, há demandas que podem resultar em insucesso, há rivalidade entre colegas, pode haver perigo de acidentes ou ameaças diretas por parte dos clientes (LINDEN; MUSCHALLA, 2007). Problemas relacionados ao estresse são responsáveis por 75% dos problemas de saúde na atualidade. O excesso de cobrança dentro das instituições e a grande preocupação financeira são as maiores causadoras de estresse no mundo contemporâneo. A maioria das pessoas está relativamente saudável e íntegra quando inicia a vida profissional. Porém, com o passar do tempo, o estresse do local de trabalho as esgota e elas desenvolvem problemas de saúde crônicos (SISODIA; GELB, 2020:37). Entende-se que o papel do arquiteto na hora de desenvolver projetos está muito além da harmonização entre o layout e a escolha de materiais. Cada projeto será único, pois um aspecto crucial que os difere – além dos locais em que estão inseridos – são os indivíduos que farão uso daquele espaço. Essa responsabilidade é ainda maior quando o assunto fala sobre projetar espaços corporativos, justamente pelo fato de que passamos mais tempo em ambientes de trabalho que em nossas próprias residências. O trabalho por si só demanda boa parte de nossa energia diária, razão pela qual os espaços devem promover o bem-estar e a saúde de seus funcionários. Mesmo quando as pessoas não estão conscientemente prestando atenção aos sons, texturas ou cheiros, os sentidos estão capturando informações e enviando-as para o cérebro. Isso apenas comprova a relevância de um ambiente bem projetado, dando foco aos indivíduos que usufruirão

daquele espaço. Mudanças nos ambientes são capazes de promover mudanças no cérebro. O ambiente atua de forma direta com a nossa cognição e aprendizado, quando estimulado de maneira correta, traz resultados tanto para as conquistas pessoais de cada usuário como para o convívio social dos escritórios.

## Referências

ARNSTEN, Amy F.T.; SHANAFELT, Tait. Physician Distress and Burnout: the neurobiological perspective. *Mayo Clinic Proceedings*, [S.L.], v. 96, n. 3, p. 763-769, mar. 2021. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.mayocp.2020.12.027>.

BALCONI, Michela; ANGIOLETTI, Laura; CRIVELLI, Davide. Neuro-Empowerment of Executive Functions in the Workplace: the reason why. *Frontiers In Psychology*, [S.L.], v. 11, n. 1519, p. 1-5, 31 jul. 2020. Frontiers Media SA. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01519>.

FRIEDMAN, Ron. *Como ser feliz no meu trabalho?* São Paulo: Nversos, 2017. 273 p. Tradução Flávio Ricardo Vassoler.

GOLDBERG, Elkhonon. *The New Executive Brain: frontal lobes in a complex world*. New York: Oxford University Press, 2009. 352 p.

LINDEN, Michael; MUSCHALLA, Beate. Anxiety disorders and workplace-related anxieties. *Journal Of Anxiety Disorders*, [S.L.], v. 21, n. 3, p. 467-474, jan. 2007. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.janxdis.2006.06.006>.

MOURÃO JR., Carlos Alberto; MELO, Luciene Bandeira Rodrigues. Integração de Três Conceitos: função executiva, memória de trabalho e aprendizado. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 3, p. 309-314, jul. 2011.

SILVA, Alva Benfica da; GOULART, Iris Barbosa. Contribuições da Neurociência para a gestão de pessoas. *Opción*. Maracaibo, Venezuela, p. 113-133. 01 set. 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31043005007>. Acesso em: 18 nov. 2021.

SISODIA, Raj; GELB, Michael J. *Empresas que curam: despertando a consciência dos negócios para ajudar a salvar o mundo*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2020. 304 p.

