



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CURSO DE ARQUITETURA E URBANISMO

2022.2

**ESTRATÉGIAS PROJETOAIS DE SUPORTE
A COMPORTAMENTOS RESTAURADORES EM ESCRITÓRIOS**

NATÁLIA GERALDO | 18100508

PROF. MAÍRA LONGHINOTTI FELIPPE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO TECNOLÓGICO
DEPARTAMENTO DE ARQUITETURA E URBANISMO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
Natália Geraldo
Orientadora: Máira Longhinotti Felipe
Março 2023

Esse trabalho é dedicado à minha mãe, Verônica, meu suporte emocional e reponsável por tudo o que sou e quem me tornei. E também ao meu pai, Amauri, pela dedicação de toda sua vida pra que a minha fosse mais leve. Não consigo encontrar palavras para descrever tamanha gratidão e amor que sinto por vocês.

Agradeço aos meus irmãos, Alessandra e Fillipi, e também à Andresa e ao Vicente por darem um sentido ainda maior para a palavra família. Me espelho e me orgulho muito de vocês;

Aos amigos de infância e familiares, por todo carinho e motivação nesse período de 5 anos. Aos colegas de graduação, guardarei em um lugar especial os conselhos e momentos que vivemos. Helena, Gabriela, Heitor, Jonathan, Gustavo, Kyara, Nadieli, Thais, Vanessa, família Bento, família Santos, família Tocchetto;

Aos professores e profissionais que embasaram minha vivência no campo da Arquitetura e me possibilitaram crescer como arquiteta. Lisiane, Paulo, Juliana, Valéria, Beatriz, Rachel, Theodora, Isabela, Adriel, Stephanie, Hellen, Rittieli. Em especial, a minha orientadora, Prof. Maíra, pela calma e experiência que me tranquilizaram durante o processo de TCC;

Ao meu amor, Matheus, por dividirmos os sonhos, as dificuldades, as caronas, as festas e a vivência de uma graduação na 8ª melhor universidade pública do país. E, é claro, pela companhia, carinho, respeito e amor de sobra desde o ensino médio, em que somente sonhávamos ser quem somos hoje. Se eu dedico esse trabalho final ao meus pais, dedico todo o desenvolvimento para você.

Obrigada por me incentivar e estar do meu lado sempre.

SUMÁRIO

01. INTRODUÇÃO	05		
1.1 Motivação	06		
1.2 Objetivos gerais e específicos	06		
02. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	07		
2.1 Histórico dos edifícios de escritórios	07		
2.2 Tipologia dos ambientes de trabalho	08		
2.2.1 Histórico das tipologias	08		
2.2.2 Escritórios territoriais e não-territoriais	09		
2.3 Ambiente de trabalho e o estresse	11		
2.4 Ambientes restauradores	12		
2.4.1 Teoria Psicoevolucionista para Restauração Psicofisiológica a partir do Estresse (PET) - Roger Ulrich (1984)	12		
2.4.2 Teoria da Restauração da Atenção (ART)- Rachel Kaplan e Stephen Kaplan (1989)	13		
2.4.3 Complementaridade entre as teorias	14		
2.4.4 Ambientes restauradores: outros estudos	14		
03. METODOLOGIA	15		
3.1 Participantes	15		
3.2 Instrumentos e procedimentos	15		
3.3 Estudos de caso	17		
04. RESULTADOS E DISCUSSÃO	20		
4.1 Categorias	23		
4.1.1 Atividades digitais	23		
4.1.2 Consumo de comidas e bebidas	23		
4.1.3 Atividades de relaxamento	23		
4.1.4 Interações sociais	24		
4.1.5 Mudança de local de trabalho	24		
4.1.6 Contato externo	24		
		4.1.7 Atividades físicas	25
		4.1.8 Atividades de lazer	25
		05. ANÁLISE DAS SISTEMATIZAÇÕES	26
		06. CONCLUSÃO	28
		07. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

RESUMO

Os espaços físicos laborais, em geral, não são ambientes suportivos aos trabalhadores que os utilizam. Como consequência, verificam-se os crescentes números de doenças mentais intensificadas pelo estresse no trabalho, como a ansiedade, o *burnout* e outras. Para amenizar este problema, uma das vertentes que estudam a relação pessoa-ambiente e fatores de redução de estresse é o estudo dos ambientes restauradores (*restorative environments*), presente no campo da Psicologia Ambiental. Três autores, Roger Ulrich (1984) (1992) e Rachel e Stephen Kaplan (1989) embasam esse campo com duas teorias, descrevendo características ambientais mais favoráveis à restauração do estresse ou da fadiga de atenção.

O objetivo deste trabalho, então, é descrever estratégias projetuais de suporte a comportamentos restauradores em escritórios. Para tanto, a metodologia adotada foi um estudo exploratório com pesquisa qualitativa e quantitativa. Foram escolhidas 04 empresas locadas em Florianópolis - SC como estudos de casos, onde foram realizadas as técnicas de levantamento físico, entrevista, fotografia e observação direta assistemática do ambiente.

Nas entrevistas, quando convidados a responder sobre como acontecia sua restauração dentro do ambiente laborial, foram identificados 20 comportamentos padrões para recuperação do estresse e da fadiga da atenção, sendo agrupados em 10 categorias de acordo com suas similaridades. Ainda, em 08 dessas 10 categorias foi possível criar estratégias projetuais de suporte a realização desses comportamentos, com vistas à restauração. A fins de exemplificação, foram ilustrados 03 modelos de escritórios na tipologia mais comum de Florianópolis - SC, utilizando tais estratégias projetuais.

01 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho, primordialmente, pode ser caracterizado como “um lugar físico, topológico que é vivenciado e experienciado integralmente pelas pessoas que o ocupam” (NEUMANN, 2020, p. 18). Atualmente, em decorrência do ritmo acelerado das atividades e da expansão tecnológica, além das alterações no modo de ocupação e organização dos espaços de trabalho, o ambiente laboral passa a ser vivenciado por expressivas cargas de horas diárias pelos trabalhadores, adquirindo características sociais, culturais e organizacionais próprias (NEUMANN, 2020). Por conta disso, Scopel (2015) reflete que os espaços de trabalho devem ser projetados tendo o trabalhador como foco principal do projeto, aproximando o ambiente físico das sensações e percepções humanas e permitindo ao usuário “um melhor conforto físico e psicológico ao usar e permanecer no ambiente” (SCOPEL, 2015, p.154). Ainda em seu trabalho, Scopel (2015) discorre que, além de colaborarem com o conforto e o rendimento do trabalho, as decisões arquitetônicas podem também ser uma forma de expressão dos objetivos e valores das empresas, além de poderem instigar o sentimento de pertencimento do trabalhador ao espaço laboral.

Entretanto, o que é frequentemente observado é que os espaços físicos dos ambientes de trabalho em geral não são ambientes suportivos aos indivíduos que os utilizam. Especificamente em cenário brasileiro, a Associação Internacional do Controle do Estresse (ISMA) indica que o Brasil é o segundo país com o maior nível de estresse no trabalho do mundo e que aproximadamente 30% dos trabalhadores brasileiros enfrentam a síndrome do esgotamento profissional, ocasionando o esgotamento mental (GRESSLER, 2014).

Uma das vertentes que estudam a relação pessoa-ambiente e fatores de redução de estresse é o estudo dos ambientes restauradores (*restorative environments*), presente no campo da Psicologia Ambiental. Nesses estudos,

estresse foi definido como o processo pelo qual um indivíduo responde psicofisiologicamente, e por meio de comportamentos, a uma situação que desafia ou ameaça seu bem-estar (BAUM et al, 1985 apud GRESSLER, 2014), percebida em auto relatos de emoções negativas. Opondo-se à noção de estresse, surge um construto denominado “*restoration*”, definido como o processo de restauração, recuperação ou restabelecimento dos aspectos físicos, psicológicos ou da capacidade social, perdidos pelo estresse ou esforço contínuo (SILVEIRA et al., 2019).

Duas linhas de pesquisa surgiram nas décadas de 80 para contribuir na formulação do conceito de ambientes restauradores: a Teoria da Recuperação Psicofisiológica ao Estresse, de Roger Ulrich (1984) e a Teoria da Restauração da Atenção, de Rachel Kaplan e Stephen Kaplan (1989). Em sua teoria, Ulrich (1984) enfatiza que experienciar ambientes visualmente prazerosos pode auxiliar na redução do estresse, já que “desencadeiam emoções positivas, mantêm o estado de atenção não vigilante, diminuem os pensamentos negativos e possibilitam o retorno da excitação fisiológica (*physiological arousal*) para níveis mais moderados” (GRESSLER; GÜNTHER, 2013).

Já a Teoria da Restauração da Atenção (ART), de Kaplan e Kaplan (1989) postula que, a partir do momento em que as pessoas apresentam fadigas mentais, há necessidade de um momento de descanso para o cérebro humano retomar a atenção. Para isso, é preciso considerar quatro propriedades que devem estar presentes no ambiente para que ele seja considerado restaurador: afastamento (*being away*), fascinação (*fascination*), extensão (*extent*) e compatibilidade (*compatibility*) (KAPLAN, 1995).

Tendo em vista a realidade negativa do espaço de trabalho brasileiro, neste trabalho objetiva-se descrever estratégias projetuais de suporte a comportamentos restauradores em escritórios, cuja implementação poderá

trazer melhora nas condições laborais. São objetivos específicos (a) identificar os comportamentos restauradores do estresse ou fadiga de atenção realizados pelos trabalhadores de escritórios; (b) evidenciar o contexto, os usuários, as atividades e a configuração ambiental de escritórios, cujas tipologias e áreas de atuação se diferem; (c) identificar os potenciais e qualidades restauradoras de um ambiente construído, especificamente em ambientes de escritório e (d) elencar em ordem de maior preferência pelos entrevistados os fatores de restauração propostos por Ulrich (1984) e Kaplan (1995).

Para isso, a metodologia adotada para esse trabalho foi um estudo exploratório com pesquisa qualitativa e quantitativa. Foram utilizadas 04 empresas locadas em Florianópolis - SC como estudos de casos e realizadas as técnicas de levantamento físico, entrevista, fotografia e observação direta assistemática do ambiente. Nas entrevistas, foram identificados 20 comportamentos padrões para recuperação do estresse e da fadiga da atenção, sendo agrupados em 10 categorias de acordo com suas similaridades. Em 08 dessas 10 categorias foi possível criar estratégias projetuais de suporte a realização desses comportamentos, promovendo a restauração. Por fim, para propósitos de exemplificação, foram ilustrados 03 modelos de escritórios na tipologia mais comum de Florianópolis - SC, utilizando tais estratégias projetuais.

1.1 MOTIVAÇÃO

Frente aos crescentes índices de transtornos mentais ligados ao esgotamento e estafa no trabalho, preocupa-me a qualidade do ambiente em que estamos inseridos durante grande parcela do nosso dia-a-dia. Assim como a maioria dos meus colegas da geração Z* que trabalham em ambientes corporativos, acredito que procuramos por escritórios com cultura colaborativa, com base no compartilhamento de experiências e a tomada de decisões em conjunto. Ainda, que sejam agradáveis, prazerosos de se trabalhar e que nos proporcione algum grau de qualidade de vida. Infelizmente, são raras as vezes em que encontramos uma empresa que nos ofereça tais oportunidades.

Dito isso, como futura arquiteta e urbanista escolhi estudar como tornar os ambientes de escritórios mais saudáveis para nossa saúde mental, tendo como ferramenta de ação a implementação de ambientes restauradores em escritórios. Acredito que a implementação desses ambientes, considerando as características sociais e tipológicas do espaço laboral, poderá trazer grandes benefícios para a qualidade do ambiente de trabalho.

1.2 OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS

O objetivo geral, então, é descrever estratégias projetuais de suporte a comportamentos restauradores em escritórios. São objetivos específicos (a) identificar os comportamentos restauradores do estresse ou fadiga de atenção realizados pelos trabalhadores de escritórios; (b) evidenciar o contexto, os usuários, as atividades e a configuração ambiental de escritórios, cujas tipologias e áreas de atuação se diferem; (c) identificar os potenciais e qualidades restauradoras de um ambiente construído, especificamente em ambientes de escritório e (d) elencar em ordem de maior preferência pelos entrevistados os fatores de restauração propostos por Ulrich (1984) e Kaplan (1995).

* Geração composta por jovens nascidos em meados dos anos 90, em contato com o mundo globalizado. São extremamente tecnológicos e muito familiarizados com a internet. Possuem a característica de alterar rapidamente entre funções e, no mercado de trabalho, não apreciam a hierarquia convencional, em que devem ser totalmente subordinados ao seu superior. Gostam, enfim, de um relacionamento mais colaborativo. (BOLDRINI; LUCENA, 2014)

02 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 HISTÓRICO DOS EDIFÍCIOS DE ESCRITÓRIOS

A partir do século XIX, devido ao crescimento da indústria e a necessidade de estruturação das atividades administrativas e financeiras, inicia-se o forte desenvolvimento das organizações e a estruturação dos ambientes corporativos tal como se identificam nos dias atuais. O arranjo interno inicial era de pequenas salas, similares às residenciais, devido à limitada capacidade construtiva da época (ANDRADE, 2007).

Foi no início do século XX, após a criação dos elevadores e do avanço construtivo das edificações, que os edifícios verticais de escritórios ganham maior visibilidade. Conforme Andrade (2007), o desenho interno dos primeiros edifícios é caracterizado por ambientes abertos e únicos, com janelas moduladas e com volumetrias similares, otimizando a entrada de luz e ventilação natural. Félix (2006) cita que essas plantas opunham-se ao sistema tradicional de paredes autoportantes da época, graças ao uso dos elementos de ferro fundido que funcionavam como um esqueleto estrutural.

Em 1916 entrou em vigor a Lei de Zoneamento de Nova Iorque, limitando a altura e a volumetria dos edifícios de acordo com fatores de multiplicação da largura das ruas e avenidas, dando luz aos edifícios escalonados (FELIX, 2006). Um exemplo de edifício escalonado é o Empire State Building, em Nova York, que além de sua arquitetura externa, trouxe à tona uma nova configuração arquitetônica interna: a presença de um coração central, com as áreas técnicas de circulação vertical, e as salas de escritórios em torno desse arranjo central. (ANDRADE, 2007). Esse manejo é possível de ser observado nos edifícios inclusive nos dias atuais. Já nos países europeus dessa mesma época, a tendência arquitetônica dos edifícios comporta-se de maneira diferente: as construções são mais baixas, de formas orgânicas de modo em que todos os funcionários tenham

acesso à ventilação e iluminação natural (ANDRADE, 2007). Aliada a isso, havia a preocupação de que a construção de edifícios verticais nos moldes americanos poderia representar uma afronta à história arquitetônica, causando uma desproporção visual com o entorno (FÉLIX, 2006).

Já no cenário brasileiro, segundo Andrade (2007) o processo de verticalização das construções e o surgimento dos edifícios de escritórios também datam o início do século XX, com enfoque nas décadas de 1920 e 1930. Embora o país ainda conservasse sua estrutura urbana colonial, baseada nos conceitos europeus de construção, o Brasil passava por uma fase de prosperidade econômica e havia um grande estímulo para a modernização das construções. Contudo, em função da continuidade na utilização das práticas em estilo classicistas europeias, Félix (2006) traz o termo “verticalização europeia”, denominado pela arquiteta Nádia Somekh em 1987.

A partir de 1970, os edifícios europeus, norte americanos e brasileiros iniciaram a inserção de inovações tecnológicas focadas em controle predial, considerando o monitoramento e regulação das condições ambientais (temperatura, luminosidade, fumaça, etc.). No início da década de 1980, devido ao emprego cada vez maior dessas tecnologias, os edifícios com tal controle passam a ser denominados de “edifícios inteligentes” (ANDRADE, 2007). Ainda, segundo Neves (2002, p.24), um edifício inteligente é “aquele que utiliza a tecnologia para diminuir os custos operacionais, eliminar os desperdícios e criar uma infraestrutura adequada para aumentar a produtividade dos usuários”, enfatizando a importância da produtividade sobre o bem estar do trabalhador.

Contudo, a exacerbada utilização desses sistemas artificiais de controle, que exclui as condições naturais, é fruto de debate na década de 1980. A Organização Mundial da Saúde (OMS) cria o termo “Síndrome do edifício doente”, para nomear as condições de saúde relacionadas aos sintomas que desaparecem ou diminuem quando os usuários deixam o



Figura 01: Empire State Building: edifício em construção
Fonte: Magnus Mundi

ambiente. Santos et al. (1992) descreve que tal síndrome tem relação com os avanços tecnológicos dos sistemas mecânicos de ventilação e climatização em consonância com os interesses econômicos da utilização total do terreno, visto que tais técnicas possibilitam a retirada dos vãos centrais responsáveis pela iluminação e ventilação da parte central da construção.

Outra característica desses avanços tecnológicos é que, em cenário brasileiro, eles foram sendo aderidos em proporções diferentes dentro e fora dos edifícios. Segundo Andrade (2007, p. 34):

o uso de materiais nobres vai se diluindo lentamente na medida em que se entra em seus ambientes, especificamente naqueles destinados ao trabalho onde, inúmeras vezes, se depara com forros de baixo desempenho acústico, luminárias sem proteção anti-reflexiva, iluminação insuficiente ou inadequada (...).

Com a chegada do século XXI, novas discussões acerca dos edifícios de escritórios foram e ainda estão sendo colocadas em pauta. Liderados pelos países europeus, há uma preocupação de “entender e projetar o edifício a favor do meio ambiente, e não contra” (ANDRADE, 2007, p. 25), os chamados “edifícios ecológicos” ou “edifícios saudáveis”. O maior aproveitamento da luz e ventilação natural, a eficiência energética e a diminuição do impacto ambiental são condições cada vez mais determinantes em uma construção, ameaçando a continuidade da construção de arranha-céus e grandes edifícios devido aos seus impactos no setor de mobilidade pública, sombreamento urbano, concentração de pessoas, entre outros (ANDRADE, 2007).

2.2 TIPOLOGIA DOS AMBIENTES DE TRABALHO

2.2.1 HISTÓRICO DAS TIPOLOGIAS

De acordo com Andrade (2007), até o final do século XIX os escritórios eram compostos de grandes mesas de madeira escura, em que os funcionários (somente homens) trabalhavam em conjunto com seus superiores.

Com a chegada do século XX e a expansão do setor industrial, surge um novo conceito de ocupação: o *Bullpen*, baseado no sistema taylorista de gestão de trabalho. Ainda, segundo a autora “a única maneira correta de organizar o trabalho seria a partir de um estudo detalhado de tempo e dos movimentos (...), de modo a extrair o máximo da capacidade produtiva

humana” (ANDRADE, 2007, p.39). Segundo Félix (2006), a disposição interna do mobiliário, portanto, era extremamente rígida e pautada no modelo fabril: o alto escalão se localizava nos andares mais altos, com salas grandes e de mobília luxuosa. O médio escalão ainda encontrava-se em posição privilegiada, para controlar o andamento dos trabalhos. Já o baixo escalão ficava em um salão aberto, com mesas dispostas lado a lado e frente a frente, como em uma linha de produção. Além disso, todas as atividades eram padronizadas, objetivando evitar o desperdício de tempo e impedir iniciativas dos funcionários, podendo arriscar a perda de produtividade (FÉLIX, 2006). Importante salientar que a geração Belle Époque, geração dos nascidos entre 1920-1940, é conhecida por sua dedicação ao trabalho, respeito à hierarquia e disposição ao sacrifício, entrando em alinhamento com o sistema taylorista de gestão laboral (BOLDRINI; LUCENA, 2014).

A partir da Segunda Guerra Mundial, o movimento de descentralização das empresas ganhou destaque, causando uma reestruturação das atividades, uma valorização do trabalhador e estímulo à competição (ANDRADE, 2007). A entrada da geração de *Baby Boomers* no mercado, com uma visão mais otimista e menos tradicionalista do que a geração anterior, permitiu que o ambiente laboral se alterasse (BOLDRINI; LUCENA, 2014). A partir dessas considerações, o conceito dos Escritórios Panorâmicos nasce e têm como análise de que as salas enclausuradas dificultavam a comunicação e a inter-relação entre os funcionários, propondo então “layouts dinâmicos,

práticos, flexíveis e totalmente integrados, estimulando a comunicação entre os funcionários e os cargos gerenciais” (FÉLIX, 2006, p. 64). Era comum também que os gerentes ficassem acessíveis a todos, sem uso de salas fechadas ou semifechadas para essa classe de trabalhadores. Ainda, era comum a existência das “lounge areas”, disponíveis para uso de todos os empregados, posicionadas fora do fluxo de trabalho, mas ainda em fácil acesso. Foi amplamente utilizado na Europa, mas recebido com certo ceticismo pelas empresas norte americanas. (ANDRADE, 2007)

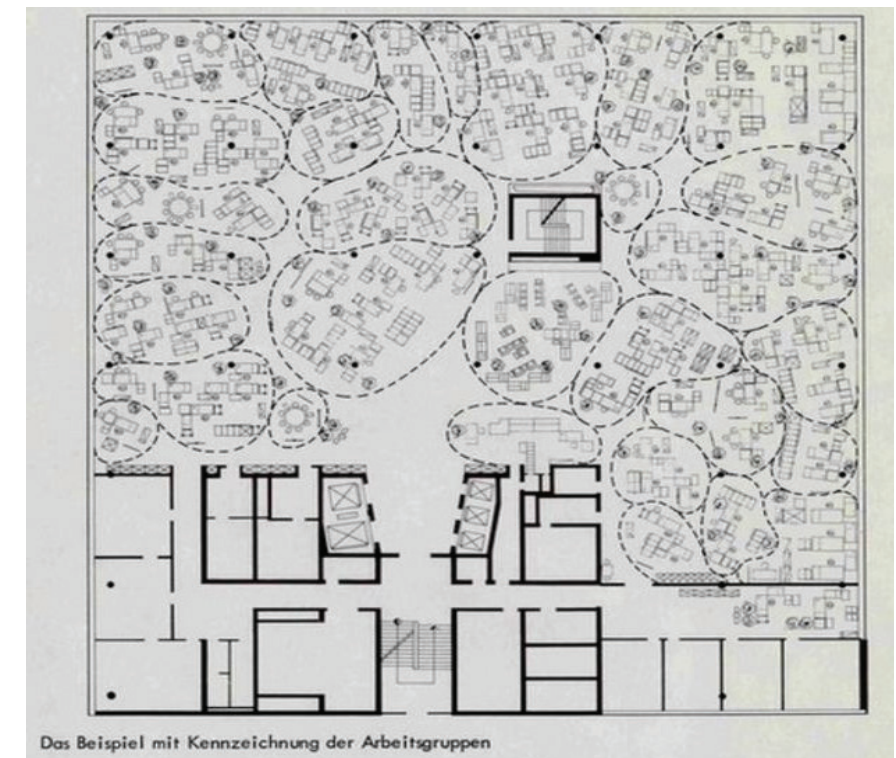


Figura 03 e 04: Planta baixa e fotografia de um modelo de Escritório Panorâmico
Fonte: The Wall Street Journal ³



Figura 01: Modelo de escritório até o final do século XIX
Fonte: Funcional Mobiliário Corporativo ¹



Figura 02: Modelo de Escritório Bullpen
Fonte: The Wall Street Journal ²

Em contrapartida, na década de 1970, os Estados Unidos surgem com o conceito de “Escritórios de Planta Livre”. O surgimento do sistema de produção Toyota também foi um forte influenciador do conceito; segundo Oliveira (2022), o toyotismo estimulava a participação dos funcionários de nível técnico ainda no processo produtivo, transformando-os em gestores de qualidade. Ainda, para Andrade (2007), concordando com os conceitos de dinamismo, praticidade e flexibilidade dos Escritórios Panorâmicos, os Escritórios de Planta Livre inovam com uma compactação e maior funcionalidade dos postos de trabalho, oferecendo maiores proporções de trabalhadores em um mesmo espaço sem comprometer o conforto dos usuários. Nasce, então, o conceito das estações de trabalho, sendo o precursor das organizações de escritórios até o fim do século passado.

A participação da geração X nessa tipologia é marcante, visto que dentre as gerações anteriores era a mais habilidosa com novas tecnologias e, por nascer em um período de incertezas econômicas, possuíam a característica de trabalhar muito, ter uma visão empreendedora e generalista. São menos leais às empresas, dando maior valor à remuneração e benefícios. Tais fatores também influenciaram nas mudanças empresariais.



Figura 05: modelo de Escritório de Planta Livre
Fonte: K2 Space ⁴

2.2.2 ESCRITÓRIOS TERRITORIAIS E NÃO-TERRITORIAIS

A partir da década de 1980, os avanços da tecnologia de informação, a globalização e a maior automatização dos processos oportunizaram uma mudança significativa na estruturação das atividades de trabalho (ANDRADE, 2013). O início da reestruturação aconteceu também com a chegada da geração Y no mercado de trabalho, marcada por uma forte inquietação intelectual em decorrência do fácil acesso à informação, a presença da tecnologia e pela valorização da educação do ensino superior (BOLDRINI; LUCENA, 2014). Como Andrade (2013) comenta, é o modelo laboral presente na maioria dos escritórios na atualidade, embora venha disputando espaço com a presença crescente da geração Z nesse mercado. Estes são indivíduos extremamente tecnológicos, cuja forma de trabalho é colaborativa e não apreciam a hierarquia convencional, dando bastante importância à qualidade do ambiente de trabalho e o sentimento de pertencimento com o mesmo.

Dadas essas mudanças, Andrade (2007), divide os ambientes de trabalho pós 1980 em dois grupos: os escritórios territoriais e os escritórios não-territoriais. O grupo dos escritórios territoriais podem ser, conforme a classificação de Andrade (2007), subdivididos em escritórios abertos, escritórios fechados e escritórios aberto/fechados.



Figura 06: Escritório aberto de layout aberto - Escritório Pipefy / Arquea arquitetos
Fonte: Archdaily ⁵

1. Escritórios abertos: seriam uma evolução dos escritórios de Planta Livre, sendo caracterizado pela inexistência de divisórias, democratização do ambiente, melhora da comunicação e maior flexibilidade da infraestrutura. Já as desvantagens abrangem as questões de conforto ambiental, visto que o desempenho termoacústico é prejudicado pela ausência de divisórias, e nos sentimentos de privacidade e territorialidade do funcionário, por não possuírem um espaço delimitado próprio de trabalho. Em seu layout pode se apresentar em duas características:

- b. **Layout aberto:** constituídos por uma série de estações de trabalho, sem divisórias, dispostas ao longo de todo o pavimento, de modo a permitir uma rápida visualização do todo e comunicação entre os funcionários.
- c. **Layout em grupos:** possuem as divisões por biombos ou armários que delimitam grupos menores, permitindo maior integração entre parte da equipe e melhor desempenho acústico. São menos flexíveis, mas garantem mais privacidade, concentração na realização das tarefas e demarcação do território.



Figura 07: Escritório aberto de layout em grupos - Fokkema & Partners Architecten
Fonte: Fokkema & Partners Architecten ⁶

4. Escritórios fechados: caracterizam-se pela compartimentação total do ambiente, através de divisórias ou paredes. Proporcionam maior privacidade e bom desempenho acústico, enquanto diminuem a integração entre os empregados e a flexibilidade para mudanças de layout do escritório no geral. Possuem a variação chamada de Combi Office, segundo Andrade (2007) muito utilizada nos países do norte europeu e pouco conhecidos no Brasil. Trata-se de uma ocupação na qual todos os trabalhadores têm direito a pequenas salas fechadas nas periferias dos escritórios, enquanto a parte central abrange as áreas de uso comum.

A tipologia de escritórios fechados, segundo Andrade (2007), é eventualmente utilizada no Brasil.

5. Escritórios abertos/fechados: identificam-se pelos escritórios que possuem uma divisão interna conforme a posição hierárquica e/ou as atividades que exercem, ou ainda por pré-acordos daqueles que possuem direito a sala fechada ou a apenas uma estação de trabalho no ambiente. Também são divididos em dois grupos:

a. **Escritórios abertos/fechados hierárquicos:** compõe-se por salas fechadas na periferia do ambiente destinadas à chefia, com o restante dos funcionários locados na parte central, sem acesso às janelas para a vista externa, iluminação ou ventilação natural.

b. **Escritórios abertos/fechados humanizados:** o grande grupo é colocado nas periferias, privilegiando os trabalhadores bases. As salas fechadas ficam no centro, ainda que destinadas aos níveis mais altos da hierarquia empresarial.

Ainda sobre os escritórios territoriais, nos últimos anos pode-se perceber um modelo de escritório chamado “*coworking*”. Oliveira (2022, p. 6) define como “um ambiente compartilhado entre pessoas com trabalhos flexíveis, que tem por objetivo principal reduzir recursos de infraestrutura física para a locação de um escritório”. Ainda, por análise tipológica, Oliveira (2022) cita que, normalmente, os coworkings entram na classificação de escritórios aberto/fechados, isso porque a planta aberta oferece um espaço colaborativo enquanto as salas fechadas são destinadas a serviços pontuais.



Figura 08: Escritório fechado - Metropolis Arkitektur & Design
Fonte: Office Snapshot ⁷



Figura10: Escritório aberto/fechado hierarquico
Fonte: Imagem de Nelson Kon⁸



Figura 09: Escritório fechado modelo Combi Office - Raw Design Consultants
Fonte: Office Snapshot ⁹



Figura 11: Escritório aberto/fechado humanizado - Flipê Arquitetura
Fonte: Archdaily ¹⁰

Já o conceito de escritórios não-territoriais partiu do entendimento de que determinados profissionais passam boa parte da sua jornada fora do escritório, tornando sua estação de trabalho ociosa. Portanto, segundo Vischer (1996, apud ANDRADE, 2007), os escritórios não-territoriais são caracterizados como grandes variedades de espaços de trabalho utilizados apenas ocasionalmente pelos funcionários. Considerando que a diferenciação desses espaços para os chamados escritórios territoriais é a noção de territorialidade e o sentimento de posse, optou-se pelo termo de não-territoriais para representá-los (ANDRADE, 2007). Conceitualmente, divide-se em quatro grupos:

6. **Home office:** encorajadas pelo aumento da competitividade e diminuição dos custos, empresas decidiram enviar parte do seu grupo de empregados para trabalhar em casa. É uma solução comum aos trabalhadores cujo perfil de atividade está relacionado às atividades intelectuais.
7. **Hotelling:** baseado nos serviços disponibilizados pelos hotéis. Criados para atender os níveis superiores da hierarquia empresarial, esse conceito é mais utilizado por empresas que possuem suas sedes em bairros periféricos da cidade. Possuem salas fechadas até o teto, recepcionistas, salas de reuniões e estar, com enfoque no recebimento de clientes e visitantes.
8. **Free Adress:** projetado para atender todos os níveis hierárquicos, é caracterizado por uma área com diversas estações de trabalho abertas para uso eventual, que podem ou não ser reservadas. Dependendo do perfil da empresa e do empregado, a redução no uso do espaço pode chegar a 50% (ANDRADE, 2007, p. 72). Em boa parte das empresas, como são os trabalhadores que aderem a esse tipo de trabalho, a redução dos custos é em parte reinvestida na criação de ambientes de alta qualidade e atraentes aos funcionários.
9. **Red Carpet Club:** agrega conceitos dos dois últimos tipos de escritórios não territoriais listados, o Hotelling e o Free Adress. É destinado aos funcionários que passam grande parte da sua jornada fora mas que tem a necessidade de retornar à empresa várias vezes em um curto espaço de tempo – para esperar entre uma reunião ou outra, por exemplo. O layout prevê uma recepcionista, não há a necessidade de

se fazer reservas, há espaços compartilháveis para trabalhos privados, salas fechadas no conceito hotelling, espaços abertos no conceito Free Adress e espaços para reuniões e conferências. Há, por fim, uma área para convívio social, com ambientes abertos, bares, cafeterias, áreas de estar para relaxamento e discussões informais.

Andrade (2007) descreve que, no Brasil, tais soluções foram adaptadas à cultura brasileira, com a fidelidade aos conceitos descritos raramente sendo seguidas.

2.3 AMBIENTE DE TRABALHO E O ESTRESSE

Durante o século XIX, as necessidades psicofisiológicas dos trabalhadores tinham que se submeter às demandas da tecnologia no processo industrial, com a crença de que a maior produtividade era atingida com o maior número de horas trabalhadas. Nos cem anos seguintes, contudo, de pouco em pouco vem se reconhecendo a importância da saúde e do bem-estar do trabalhador para o desenvolvimento adequado do processo produtivo. (ANDRADE, 2013).

No entanto, o conceito de horas trabalhadas é relativo no mundo moderno. Segundo Andrade (2013), a transição entre o modelo econômico industrial para o pós industrial criou um novo contexto social: a convivência das dimensões real *versus* virtual e a consequente desestruturação do tempo e do espaço. Segundo a última resolução da Organização Internacional do Trabalho, o padrão social de tempo trabalhado é de 40 horas por semana, com descanso mínimo de 24 horas ininterruptas a cada sete dias (General Conference Of The International Labour Organisation, 1957). Contudo, a flexibilidade da jornada laboral que é aplicada atualmente quase que impõe uma disponibilidade integral ao trabalhador. Mesmo que não esteja fisicamente no local de trabalho ou até mesmo dentro da sua jornada, o empregado é incitado muitas vezes a acessar e-mails, responder ligações ou até complementar tarefas nos finais de semana ou nos períodos de descanso. Ainda:

se a informação era dependente de um meio físico, como o papel, hoje ela se encontra disponível em algum lugar na web e a agilidade do acesso é um

ponto-chave para o sucesso; se o ambiente de trabalho se restringia ao espaço da matriz, das nove às cinco da tarde, hoje se encontra em qualquer lugar e a qualquer hora, basta que se tenha tecnologia disponível. (ANDRADE, 2013, p.21)

O reflexo disso são os danos à saúde do funcionário. Por exemplo, jornadas superiores a 48 horas semanais podem promover efeitos negativos para a saúde mental, física e em relacionamentos familiares, segundo Andrade (2013). Em sua matéria na Revista Exame, Fillipe e Bonfim (2020) relatam que, no Japão, quase 25% das empresas japonesas exigiam uma carga horária que ultrapassava 80 horas semanais e 70% da população economicamente ativa afirma ter sofrido da Síndrome de Burnout (estafa física e mental por excesso de trabalho). Na China, terceiro país com maior incidência de trabalhadores com Burnout (ISMA - BR), perdendo somente para o Japão (1º lugar) e Brasil (2º lugar), é comum que as jornadas de trabalho diárias cheguem a 12 horas, seis vezes por semana. No Brasil, 72% dos brasileiros sofrem alguma seqüela devido ao nível de estresse, sendo que 32% estão em nível de burnout (ISMA-BR). Os níveis de ansiedade e depressão também são alarmantes: dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) mostraram que o Brasil é o país mais ansioso do mundo (2019) e um dos líderes em casos de depressão.

Para Andrade (2013), se a forma de realizar o trabalho foi alterada, o ambiente físico também deve passar por transformações. Os locais, portanto, devem refletir a nova dinâmica de trabalho em atuação, com maior colaboração, maior mobilidade, uma atmosfera mais instigante, que estimule a criação e a inovação. O ambiente físico “deixa de ser pensado como despesa, custo, e passa a ser um importante recurso que suporta e viabiliza o desempenho das pessoas no trabalho” (ANDRADE, 2013, p. 38).

A implementação de ambientes restauradores em locais corporativos, foco do estudo deste trabalho, é uma das alternativas que podem promover essa mudança no ambiente laboral. No próximo tópico ele será discutido mais amplamente.

2.4 AMBIENTES RESTAURADORES

As pesquisas sobre ambientes restauradores estão inseridas na área da Psicologia Ambiental, cujo estudo iniciou-se na década de 1950, pós II Guerra Mundial. Enquanto o mundo estava no processo de reconstrução das suas cidades, percebeu-se que pensar sobre as necessidades psicológicas e comportamentais dos futuros moradores também eram fatores a serem considerados, além da estética construtiva (NEUMANN, 2020). Ainda:

Esta disciplina considera o ambiente concreto onde se vive, trabalha e estuda, como multidimensional e indissociável das condições sociais, econômicas, políticas, culturais e psicológicas do contexto em questão. Logo, a alteração de qualquer variável implica na alteração do todo. (NEUMANN, 2020, p. 24)

Foi somente na década de 1980 que as pesquisas sobre ambientes restauradores (restorative environments) se expandiram, tornando-se mais presentes na comunidade científica. Tal termo surgiu com as teorias do pesquisador Roger Ulrich, bem como Rachel e Stephen Kaplan. Atualmente, as teorias são conhecidas como (a) Teoria Psicoevolucionista para restauração psicofisiológica a partir do estresse (Psychoevolutionary Theory, PET – Ulrich, 1984) e (b) Teoria da Restauração da Atenção (Attention Restoration Theory, ART – Kaplan e Kaplan, 1989).

Em resumo, para lidar com as demandas cotidianas, é necessária a mobilização de diversos recursos pessoais em seus diferentes níveis: afetivos, cognitivos, comportamentais e fisiológicos. Dada essa condição, os recursos perdidos precisam ser recuperados, desencadeando o processo seguinte: a restauração. A restauração, de forma geral, nada mais é que a recuperação ou o restabelecimento dos aspectos psicofisiológicos alterados pelo estresse ou pela fadiga de atenção (SILVEIRA et al. (2019). Os ambientes restauradores, portanto, são ambientes capazes de contribuir com a restauração cognitiva do indivíduo, que ocorre por meio do envolvimento do indivíduo em diferentes atividades e ambientes que sejam potencialmente restauradores. (NEUMANN, 2020).

No quesito tipológico desses ambientes, Silveira et al. (2019) aborda que, em geral, a literatura tem defendido um maior potencial restaurador em ambientes naturais do que em ambientes urbanos. Contudo, destaca-se a potencialidade das propriedades restauradoras de alguns ambientes construídos, tal como descrito no tópico 2.4.4. Assim, é também de interesse deste trabalho contribuir na afirmação de que os espaços construídos podem possuir potencial restaurador.

2.4.1 Teoria Psicoevolucionista para restauração psicofisiológica a partir do estresse (PET) – Roger Ulrich (1984)

Roger Ulrich (1984) parte do princípio que a restauração do estresse é uma adaptação inata aos seres humanos, assim como o próprio estresse. Por uma questão de sobrevivência humana, há uma exigência de tomada de decisões, comportamentos, manifestações ou contradições a certas atitudes. O excesso dessas estratégias comportamentais pode causar estresse, ocorrendo conseqüentemente a ativação de emoções negativas e reações no sistema fisiológico, como o aumento da atenção e o estado de vigília (GRESSLER; GÜNTHER, 2013). A restauração, por sua vez, é a recuperação psicofisiológica de tais reações, ocasionando a conservação e a recarga de energia para outras tarefas fundamentais à vida, uma vez cessado o estressor. O autor da teoria, portanto, considera que os indivíduos estão biologicamente preparados para responder de forma ágil e positiva aos ambientes que favorecem a restauração, caracterizando como uma maneira de garantir a preservação da vida e a conservação dos recursos de subsistência (ULRICH, 1984).

Os estressores são aspectos ambientais percebidos pelo indivíduo como ameaçadores ao bem-estar, ou seja, com o potencial de causar ou possibilitar algum dano do qual o ser não possui os recursos necessários para manejar. Silveira et al. (2019), então, classifica as reações ao estresse em dois modos:

1. Estresse psicológico: o estresse como gerador de reações afetivas, cognitivas e/ou comportamentais. As reações afetivas representam o florescimento de sentimentos negativos: a raiva, o medo, a ansiedade e a

tristeza, por exemplo. Já as reações cognitivas contemplam as avaliações percebidas pelo indivíduo enquanto dentro da situação estressora. Por fim, as reações comportamentais tratam de ações do sujeito consigo e seu entorno, podendo ser o isolamento, uso de álcool, entre outras.

2. Estresse fisiológico: reações fisiológicas no Sistema Nervoso Central, Sistema Nervoso Autônomo e Sistema Endócrino. São respostas que estimulam os aparelhos musculoesquelético, cardiorrespiratório e glandular. Podem ser caracterizadas por sintomas fisiológicos, como aumento da tensão muscular, frequência cardíaca, pressão sanguínea, atividade respiratória e das glândulas sudoríparas e excretoras de hormônios do estresse, como o cortisol e o corticosterona (GRAHN; STIGSDOTTER, 2003).

A teoria enfatiza, especialmente, “a resposta afetiva associada à percepção visual e estética de determinados ambientes” (SILVEIRA et al., 2019, p. 15). Em outras palavras, Ulrich et al. (1991) acredita que a percepção visual de elementos ambientais, especialmente aqueles estimuladores do bem-estar, tem um papel primário na busca por reações positivas. O efeito imediato de se colocar um ser sob estresse em um ambiente com características estimuladoras do bem estar é o surgimento de afetos positivos, tais quais a alegria, a calma e o prazer, bem como a motivação do interesse do ser pelo lugar e apreciação pelo cenário, extinguindo os pensamentos e sensações negativas, desmobilizando a excitação dos sistemas fisiológicos e possibilitando o resguardo energético utilizável para a sobrevivência. Grahn e Stigsdotter (2003) destacam a relação direta entre o Sistema Nervoso Autônomo com o sistema emocional, possibilitando reações na frequência cardíaca, pressão sanguínea, atividade respiratória, entre outros sintomas.

Ainda sobre os aspectos ambientais que podem facilitar, oportunizar ou até mesmo promover o restabelecimento dos mecanismos psicofisiológicos perdidos no decorrer de uma reação de estresse, o autor discorre que eles estão intimamente ligados aos sentimentos de proteção, controle, movimentação e os acessos a água e alimentos. Tais elementos são, conseqüentemente, atribuídos a um ambiente natural. Por isso, Ulrich (1991) acredita que os ambientes construídos são em menor medida conectados às necessidades inerentes ao desenvolvimento humano, prejudicando a manifestação de tais reações positivas desejadas para a restauração.

Um estudo desenvolvido pelo autor que corrobora com sua afirmação foi o da análise da recuperação de pacientes hospitalares com quadro clínico similar na Pensilvânia – EUA. Nesse trabalho, Ulrich (1984) percebeu que as diferentes paisagens das janelas impactaram significativamente na recuperação dos pacientes: os pacientes que possuíam seus leitos com vista para elementos naturais, como o jardim do hospital, tiveram, em geral, redução no tempo de internação, diminuição na quantidade de analgésicos e receberam menores avaliações negativas por parte da equipe médica. Por outro lado, os pacientes que tinham seus leitos voltados para janelas com vistas para elementos construídos de baixo interesse, como paredes cegas de edifícios, não acompanharam as mesmas estatísticas dos pacientes em contato com a natureza.

Apesar de ser um forte defensor do ambiente natural para a restauração do estresse, em seu artigo Ulrich (1992) lança a Teoria do Design de Suporte (tradução nossa). A premissa básica dessa teoria é a promoção de bem-estar e o design como facilitador do controle de estresse, focado em estabelecimentos de saúde, ou seja, ambientes construídos. Portanto, Ulrich (1992) também corrobora com a afirmação de que espaços construídos podem possuir potenciais restauradores. Segundo o autor, os ambientes devem ser projetados para estimular:

1. Senso de controle: Os humanos possuem, intrinsecamente, uma necessidade de controle relacionadas a sua autossuficiência em ambientes e situações. Situações incontroláveis (como o fato de não poder alterar a temperatura do ar condicionado quando se está com frio, por exemplo) são consideradas estressantes e aversivas (ULRICH, 1992)
2. Apoio social: Indivíduos com grande suporte social, comparado aos que têm pouco suporte, experienciam menor estresse.
3. Distrações positivas em ambientes físicos: Pesquisas em psicologia ambiental sugerem que o bem-estar humano é geralmente fomentado quando os entornos físicos provêm um grau moderado de estimulação positiva – isso é, níveis de estimulação são nem tão altos e nem tão baixos (ULRICH, 1992). Se os níveis de estimulações são altos (sons e/ou luzes intensas, cores brilhantes e outros) ou baixos (ambientes apáticos), o impacto acumulativo nos pacientes provavelmente irá ser estressante.

2.4.2 Teoria da restauração da atenção (ART)– Rachel Kaplan e Stephen Kaplan (1989)

A teoria de restauração da atenção de Kaplan e Kaplan (1989) postula que, após um longo período de concentração da atenção ou de estar exposto ao estresse da vida cotidiana, o indivíduo pode experimentar a fadiga no processo de atenção. De forma mais específica, ao dispender-se de esforços constantes para que se mantenha atento às tarefas, o indivíduo acaba provocando um processo de fadiga e gera efeitos nocivos à saúde, tais como: irritabilidade, a falta de habilidade para planejar, a sensibilidade reduzida para perceber sinais ligados às relações interpessoais, o controle pessoal reduzido e o aumento de erros em atividades que exigem atenção direta (GRESSLER; GÜNTHER, 2013).

Um importante estudo utilizado na teoria de Kaplan e Kaplan (1989) foi o trabalho de William James, em 1892. Segundo Ferraz e Kastrup (2007), William James introduz que existem dois tipos de atenção: (a) voluntária – em que se faz um esforço pessoal para manter-se atento, intencional; e (b) involuntária – a atenção captada sem a intenção de fazê-lo, sem que seja um processo intencional. Em seu trabalho, Kaplan e Kaplan (1989) também consideram dois tipos de atenção: (a) atenção dirigida – similar à atenção voluntária de William James; e (b) fascinação. A grande diferença da atenção voluntária de William James para a atenção dirigida de Kaplan e Kaplan (1989) é que aquele não aborda como ocorre a captação de recursos para a manutenção da atenção voluntária. Os autores da ART acrescentam que, para que a atenção dirigida seja alcançada, a mente aciona um processo voluntário de inibição de distrações, que demanda um certo nível de esforço psicofisiológico. Tal sistema é sujeito a fadiga e tende a tornar-se ineficiente no processo de manter a atenção dirigida. Assim, ela tende a ser interrompida até ao ponto de não ser mais sustentável. Já a fascinação, para Kaplan (1995), é uma atenção com caráter restaurador, já que possui uma natureza involuntária. Ela é ativada quando o indivíduo observa um objeto ou cenário suficientemente atraente ou interessante, criando-se um enfoque involuntário, em que não se precisa inibir distrações para mantê-lo. O ponto focal por si só é intrigante o suficiente para sustentar a atenção.

Similar à Ulrich (1992), Kaplan (1995) pressupõe em sua teoria algumas características desejadas nos ambientes para que possam ser considerados restauradores. No seu estudo, o autor sugeriu os processos de fascinação (*fascination*), afastamento (*being away*), extensão (*extent*) e compatibilidade (*compatibility*) como qualidades essenciais para promover a restauração. Em maiores detalhes:

1. Fascinação (*fascination*): como previamente abordado, é o conceito mais tratado por Kaplan (1995). A fascinação é um tipo de atenção involuntária, sem necessidade de esforço pessoal, permitindo o descanso e conseqüente restauro do sistema de atenção dirigida. Apesar de sua extrema importância para promover a restauração, Kaplan (1995) reflete que apenas o fascínio não é suficiente para o descanso da atenção dirigida; deve-se complementá-la com as outras propriedades restauradoras. Pode ocorrer em diversos cenários, situações e intensidades (*soft* ou *hard*).

- a. A fascinação do tipo *soft* aborda um “nível de atividade atencional moderado, acompanhado de alto prazer estético” (SILVEIRA et al., 2019, p.14), comum em ambientes naturais. Um exemplo de fascinação *soft* seria observar o pôr do sol, o mar, entre outras situações. Ainda, Kaplan (1995) reflete que esse tipo de fascinação pode aumentar os benefícios da recuperação da fadiga de atenção direta quando comparada com o outro tipo de fascinação, pois promove pensamentos e reflexões sobre a pessoa e o meio em que se encontra.

- b. A fascinação do tipo *hard* também possui propriedades restauradoras da atenção dirigida, embora não proporcione o mesmo nível de restauração por seu nível alto de atividade atencional involuntária. Um exemplo de fascinação do tipo *hard* seria a de assistir uma partida de futebol ou a um torneio automobilístico. Essa forma de fascínio aguça a atenção e geralmente não promove reflexões ou pensamentos profundos.

3. Afastamento (*being away*): de forma concisa, afastar-se fisicamente ou psicologicamente da atividade que exige atenção voluntária é uma das propriedades restauradoras propostas pelo autor. Segundo Gressler e Günther (2013), o afastamento deve proporcionar um distanciamento mais conceitual do que propriamente físico, já que o potencial restaurador está relacionado a mudança dos pensamentos, das pressões e obrigações da vida cotidiana do que com um ambiente novo.

4. Extensão (*extent*): o ambiente deve ser rico e coerente o suficiente para que possa constituir uma outra esfera de observação. Ou seja, possuir alcance e escopo suficiente para que possa engajar a mente e permitir a divagação, ocupando grande parcela da mente na decodificação ambiental. Contudo, o ambiente deve ser suficientemente organizado e ordenado para não ser relacionado a um espaço caótico. Nas palavras de Gressler e Günther (2013, p. 4), “deve ter alcance o suficiente para manter a interação sem provocar tédio” e “promete muito mais para explorar do que aquilo que é imediatamente percebido”.

5. Compatibilidade (*compatibility*): Deve haver compatibilidade entre o ambiente e as preferências pessoais para que o mesmo tenha um potencial restaurador. Envolve aspectos cognitivos e emocionais individuais no processo de escolha de um lugar restaurador, levando em consideração a compreensão de restauração de cada um (Silveira et al., 2019).

2.4.3 Complementaridade entre as teorias

Estudando as duas teorias sobre ambientes restauradores, é possível sugerir uma relação complementar entre as proposições de Ulrich (1984) e Kaplan e Kaplan (1989). Enquanto Ulrich (1984) aborda um estudo predominantemente sobre o estresse, gerado por situações de excessivas estratégias comportamentais necessárias à sobrevivência, Kaplan e Kaplan (1989) discorrem sobre a fadiga da atenção dirigida, após um longo período de concentração da atenção ou de estar exposto ao estresse da vida cotidiana. As teorias, então, se diferem na ênfase que dão aos aspectos emocionais, fisiológicos e de atenção, bem como nas causas geradoras do estresse em questão (GRESSLER; GÜNTHER, 2013).

Ainda, é possível diferenciar as teorias na duração do processo de restauração e a persistência dos efeitos restauradores, se são dados imediatamente ou não. Na PET, valoriza-se o momento em que o indivíduo se situa em um ambiente esteticamente prazeroso e interessante, com efeitos imediatos (sendo os efeitos a longo prazo possíveis, mas pouco estudados). Já na ART, o indivíduo pode passar por diferentes estágios ou níveis de restauração. O tempo e a intensidade dos recursos envolvidos são fatores relevantes ao processo de restauração (GRESSLER; GÜNTHER, 2013).

Uma terceira relação interessante entre as teorias é o tipo de ambiente mais favorável à restauração. Ambas concordam que o ambiente natural possui qualidades físicas que beneficiam o processo, mesmo que com explicações díspares sobre o porquê (SILVEIRA et al, 2019).

2.4.4 Ambientes restauradores: outros estudos

Ainda que na esfera de estudos empíricos, outros pesquisadores discutem sobre o tema dos ambientes restauradores, agora levando em consideração outros fatores de influência na restauração. Hartig e Staats (2003), por exemplo, pesquisam as influências do contexto social, das faixas etárias/períodos da vida, características sociais e culturais, entre outras, no potencial de restauração.

Nessa mesma linha, Scopelliti e Giuliani (2004) apontam que a interação social e a presença de amigos nos momentos de restauração podem ser mais importantes para os jovens do que para os adultos e idosos, cuja relação familiar tem um maior peso no potencial restaurador. Já An et al. (2016), ao estudar sobre atitudes no trabalho e saúde mental dos trabalhadores, identificou que a exposição à luz solar tinha um efeito mais positivo do que a presença de elementos vegetais.

Uma vez que muitos estudos aplicam ferramentas mediadoras como, por exemplo, fotos ou vídeos sobre a natureza, alguns pesquisadores começaram a questionar o uso dessas ferramentas para atingir a restauração da atenção. (GRESSLER; GÜNTHER, 2013). Iniciaram, então, pesquisas relacionando as diferenças entre ambientes restauradores originais (naturais) e ambientes restauradores mediados (quadros, fotos, vídeos, pinturas). Mayer et al., (2009) é um dos estudos que tratam dos

aspectos positivos da exposição da natureza de forma virtual, quando o contato real é dificultado ou impossibilitado (pessoas acamadas, com vidas ocupadas, entre outros).

Outras vertentes que se relacionam muito bem com os objetivos deste trabalho referem-se aos momentos de lazer. Gressler e Günther (2013) afirmam que, tradicionalmente, a literatura deu muita importância às formas de relaxamento como restauradores do estresse e pouca importância ao papel emocional nessa restauração. Nos estudos de Scopelliti e Giuliani (2004), as respostas coletadas nos relatos de experiências restauradoras apontam que há uma relação entre momentos de lazer e a restauração do estresse. Pals et al. (2019) aplica seu estudo em um zoológico, também relacionando lazer e restauração.

O design biofílico também é uma área de estudo que defende trazer elementos da natureza para o ambiente laboral, sejam eles reais ou artificiais. O estudo de An et al. (2016) mostrou que, embora vários elementos da natureza sejam benéficos para a saúde e bem-estar do trabalhador, o mais evidenciado é o acesso à luz natural, janelas e vegetação dentro do espaço do escritório.

03 METODOLOGIA

A metodologia adotada para esse trabalho é um estudo exploratório com pesquisa qualitativa e quantitativa. Segundo Gil (2002), a pesquisa exploratória tem como finalidade trazer uma familiaridade com o problema e pode constituir em levantamento bibliográfico e estudo de caso. Ainda de acordo com Gil (2002), procedimentos de análise considerados qualitativos são processos com diversas atividades, nas quais envolvem interpretação de dados e redação de relatório dos mesmos, entre outras características. Já a pesquisa quantitativa, segundo Mendes (2017), parte do pressuposto de que seu objeto de estudo pode ser quantificável, ou seja, traduzido em números, opiniões e informações contáveis.

O trabalho foi composto por estudos de caso em 04 empresas de diferentes segmentos situadas em Florianópolis – Santa Catarina. Tais empresas foram escolhidas por suas diferentes tipologias, classificadas pela autora seguindo o trabalho de Andrade (2013). Em cada uma das empresas foram realizadas entrevistas com parte dos funcionários, objetivando identificar os comportamentos exercidos para restauração do estresse e da fadiga de atenção, além dos comportamentos ideais, ou seja, aqueles que os participantes gostariam de realizar caso o ambiente de trabalho proporcionasse. Também foram identificados os ambientes atuais, os ambientes ideais para o comportamento atual e o ambiente ideal para o comportamento ideal, conforme os apêndices A e B. Após, foi feita a análise dos dados coletados e construída uma série de estratégias projetuais de suporte a tais comportamentos identificados.

É importante salientar que a pesquisa de campo deste trabalho foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH-UFSC), com Certificado de Apreciação Ética nº 60879522.6.0000.0121. Todas as informações e registros coletados foram autorizados pelos participantes por meio de Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

3.1 PARTICIPANTES

Foram convidados a participar do estudo todos os funcionários maiores de 18 anos das empresas citadas. Foram entrevistados um total de 25 participantes, sendo divididos em 07 participantes da empresa A, 04 participantes da empresa B, 08 participantes da empresa C e 06 participantes da empresa D.

3.2 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

Foram realizadas as técnicas de entrevista, fotografia e observação direta assistemática do ambiente, além de um levantamento físico preliminar do local abordado pelo participante. Tais técnicas tiveram como objetivo a identificação do uso, das necessidades e das expectativas dos usuários em relação ao seu local de trabalho. De forma sucinta, os procedimentos realizados foram:

1. **Levantamentos físicos do local:** Registros por escrito e fotográficos de características físicas do ambiente estudado por meio de observação direta do local e análise de plantas arquitetônicas, quando existentes. As fotografias captaram o aspecto geral dos diferentes ambientes da Unidade, e foram utilizadas como registro e memória do local durante as etapas de sistematização e criação das tipologias.
2. **Entrevista:** Foram realizadas entrevistas semiestruturadas aos participantes e tiveram o objetivo de obter dados relativos à restauração do estresse e da atenção durante a jornada de trabalho. Foram a partir destas entrevistas que foram criadas as estratégias projetuais de suporte aos comportamentos restauradores, de acordo com a similaridade das respostas. As entrevistas foram gravadas (áudio) conforme esclarecido ao participante no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

3. **Fotografia:** A fotografia representa um importante mecanismo de linguagem para aqueles aspectos da realidade que podem não ser visíveis ou ditos por outros modos. No presente estudo, a fotografia se deu na função autofotográfica, em que as fotografias foram produzidas pelo próprio participante da pesquisa, a pedido do pesquisador (FELIPPE et al., 2017). Tal método permite que, para além da totalidade da imagem capturada, faça-se uma análise do enfoque ou ponto focal da fotografia capturada pelo participante.

4. **Observação direta assistemática:** Técnica de observação na qual o pesquisador coleta informações diretamente (sem intermediários) e de forma livre, sem protocolos rígidos. “O estabelecimento assistemático de relações entre os fatos no dia-a-dia é que fornece os indícios para a solução dos problemas propostos pela ciência” (GIL, 2002, p.35). Nesse estudo, a observação foi utilizada para entender as ações e o uso do espaço por seus trabalhadores, com uso da fotografia para complementação.

A entrevista, um dos instrumentos mais importantes da pesquisa, teve como base a realizada por Gressler (2014) em sua tese de doutorado. Ela foi estruturada em torno de três eixos principais, cada um deles compreendendo um conjunto de perguntas associadas aos objetivos específicos deste trabalho: (1) dados sociais (gênero, idade, profissão) e a rotina atual dentro do espaço de trabalho, objetivando entender a rotina do trabalhador e como o ambiente favorece ou desfavorece; (2) o comportamento atual e ideal e os ambientes atuais e ideais para restaurar de situações de estresse, de acordo com a teoria do Design de Suporte de Ulrich (1992); e (3) o comportamento atual e ideal e os ambientes atuais e ideais para restaurar de fadiga de atenção, de acordo com a teoria de restauração da atenção de Kaplan & Kaplan (1989).

Nos blocos 02 e 03 foram utilizados cartões coloridos com frases que

relacionavam os fatores descritos por Ulrich (1992) na cor azul (ilustração 01) e Kaplan (1989) na cor rosa (ilustração 02). Após relatar o seu comportamento atual de recuperação do estresse ou da atenção dentro da jornada de trabalho, o entrevistado era convidado a classificar seu comportamento em um dos cartões apresentados. Cada cartão possui uma frase que remete a um dos fatores descritos por Ulrich (1992) ou Kaplan (1995). De acordo com as respostas, conseguiu-se identificar quais fatores foram mais ou menos escolhidos, atingindo o objetivo específico determinado neste trabalho.

O roteiro da entrevista e as ilustrações 01 e 02 encontram-se a seguir:

1. *Fale um pouco da sua rotina, seu dia a dia, dentro do trabalho.*
2. *Em que gênero você se identifica?*
3. *Qual sua profissão?*
4. *Qual seu mês e ano de nascimento?*
5. *Seu turno corresponde a quantas horas diárias?*
6. *Dentro da sua jornada de trabalho, quando você se sente estressado (ou seja, quando surgem sentimentos negativos como raiva, angústia, aceleração dos batimentos cardíacos, irritabilidade), o que você costuma fazer para diminuir seu nível de estresse?*
7. *Isso é eficiente? Resolve? Se não, o que poderia melhorar para resolver?*
8. *Você consegue classificar seu comportamento em um desses cartões? (apresentar os cartões azuis para o entrevistado e pedir para escolher um). Se não, como você classifica seu comportamento?*
9. *Por que você escolheu esse cartão? (perguntar especificamente para o cartão selecionado). Por que você não escolheu os demais cartões?*
10. *Em que lugar você costuma realizar esse comportamento?*
11. *Por que ele favorece tal comportamento?*
12. *Você poderia tirar uma foto desse ambiente? Caso não, você poderia descrevê-lo? (deixar um tempo livre para o entrevistado capturar a foto no ambiente escolhido).*
13. *Como você pensa que seria o lugar ideal para realizar esse comportamento?*
14. *Se você pudesse eleger o comportamento mais eficiente, aquele que mais lhe recupera esse estresse, qual seria?*
15. *E sobre o ambiente que você realizaria esse comportamento dentro*

do ambiente do escritório, como seria?

16. *Agora, ainda dentro da sua jornada de trabalho, quando você sente que sua atenção está fadigando (ou seja, quando não consegue se concentrar por muito tempo, sente-se relapso em suas funções), o que você costuma fazer para restaurar seu nível de atenção?*
17. *Isso é eficiente? Resolve? Se não, o que poderia melhorar para resolver?*
18. *Você consegue classificar seu comportamento em um desses cartões? (apresentar os cartões rosas para o entrevistado e pedir para escolher um) Se não, como você classifica seu comportamento?*
19. *Por que você escolheu esse cartão? (perguntar especificamente para o cartão selecionado). Por que você não escolheu os demais cartões?*
20. *Em que lugar você costuma realizar esse comportamento? Por que esse ambiente favorece esse comportamento?*
21. *Você poderia tirar uma foto desse ambiente? Caso não, você poderia descrevê-lo? (deixar um tempo livre para o entrevistado capturar a foto no ambiente escolhido).*
22. *Como você pensa que seria o lugar ideal para realizar esse comportamento?*
23. *Se você pudesse eleger o comportamento mais eficiente, aquele que mais lhe recupera essa atenção perdida, qual seria?*
24. *E sobre o ambiente que você realizaria esse comportamento dentro do ambiente do escritório, como seria?*
25. *Você gostaria de acrescentar mais alguma informação sobre algum dos ambientes relatados?*
26. *Você gostaria de falar um pouco mais sobre essa experiência?*

Já sobre a ordem dos procedimentos, primeiramente submeteu-se

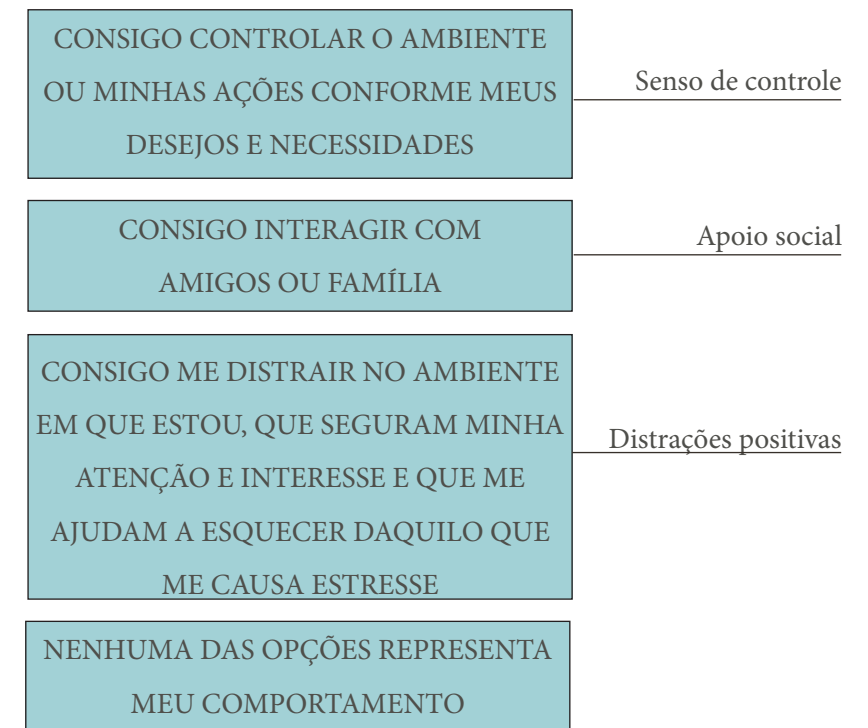


Ilustração 01: Cartões rosas utilizados nas entrevistas e fator descrito em Ulrich (1992) correspondente
Fonte: Autora, 2023

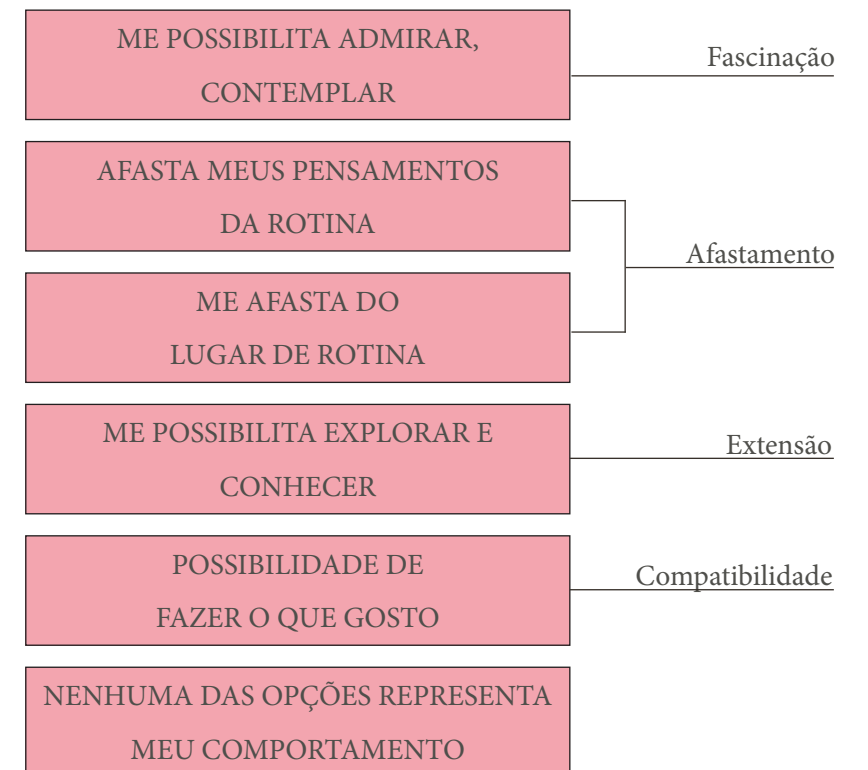


Ilustração 02: Cartões azuis utilizados nas entrevistas e fator descrito em Kaplan (1989) correspondente.
Fonte: Autora, 2023

o projeto ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina para que as entrevistas com os participantes pudessem ser validadas. Para a aprovação do Comitê, além do escopo do projeto detalhado, foi necessário uma declaração de aceite assinada de cada uma das empresas participantes e um modelo dos termos de consentimento livre e esclarecido para a observação do participante e também para entrevistá-los. Durante o tempo de aprovação do projeto, que durou cerca de quatro meses, foram sendo realizadas as revisões bibliográficas e o refinamento do roteiro da entrevista.

Após a aprovação pelo Comitê de Ética, foi entrado em contato com os profissionais responsáveis pelas empresas a fim de marcar um período de dia (manhã ou tarde) para realizar as entrevistas no local do escritório. Quando na data previamente marcada, primeiramente fez-se um croqui do ambiente com medidas aproximadas do local, buscando atrapalhar o mínimo possível o fluxo dos escritórios. Após, tiraram-se fotografias dos espaços para auxílio na análise das entrevistas.

Ao terminar de levantar o ambiente, o próximo passo foram as entrevistas com os empregados presentes e disponíveis. Na maior parte das empresas a abordagem para participação da entrevista foi realizada pelo profissional responsável, que estava ciente do assunto deste trabalho e também das atividades diárias dos trabalhadores, realizando uma pré-seleção daqueles que estariam disponíveis para a entrevista. Quando concordavam com a participação, cada um dos participantes eram levados a locais com maior privacidade, como sala de reuniões ou bancada de trabalho mais afastadas, para serem realizadas as entrevistas. Quando terminadas, a pesquisadora se retirava do local.

3.3. ESTUDOS DE CASO

Os estudos de casos são as empresas A, B, C e D, sendo:

- **Empresa A:** Escritório de arquitetura e interiores, localizado em Florianópolis. Possui 09 trabalhadores e o local de trabalho contém aproximadamente 35m². Os espaços de trabalho são compartilhados e não há uma área específica para consumir refeições – conta-se com uma

bancada de apoio com micro-ondas e outros equipamentos de suporte para lanches rápidos. Conforme Andrade (2013), classifica-se como um escritório aberto de layout aberto. Como na teoria, esse layout favorece a comunicação entre os membros e a rápida visualização do todo, o que é um ponto positivo. Contudo, o conforto acústico é prejudicado, sendo percebido o uso de fones de ouvido para o abafamento dos ruídos externos.

- **Empresa B:** Escritório de marketing digital, localizado em Florianópolis. Possui 15 trabalhadores e a sala de trabalho contém aproximadamente 28m², sendo totalmente integrado. Os espaços de trabalho são compartilhados e não há uma área específica para consumir refeições – conta-se com um armário com apoio de micro-ondas e outros equipamentos de suporte. Conforme Andrade (2013), classifica-se como um escritório aberto de layout aberto. Assim como na empresa A, esse layout favorece a comunicação entre os membros e a rápida visualização do todo, sendo uma das vantagens dessa configuração. Entretanto, o conforto acústico é prejudicado, sendo percebido o uso de fones de ouvido para o abafamento dos ruídos externos. O diferencial deste escritório para o anterior encontra-se no ático do edifício: há uma área comum para todos os usuários do empreendimento, com área externa, copa compartilhada, sala de descanso e salas de reuniões, oferecendo um apoio maior ao funcionário.

- **Empresa C:** Empresa de tecnologia localizada em Florianópolis. Possui em torno de 150 trabalhadores em sistema híbrido de trabalho (home office + presencial). O local possui em torno de 800m², sendo setorizado em departamentos da empresa. No centro estão localizadas a recepção, áreas técnicas e de apoio (banheiros, sala dos computadores, sala de reuniões, DML, etc.) e um espaço de trabalho compartilhado, em que trabalham os funcionários de desenvolvimento de software. O local está inserido em um parque corporativo, ao lado de uma área de preservação ambiental (APP), sendo bem arborizado, com espelhos d'água e contato com a natureza. Conforme Andrade (2013), classifica-se como um escritórios abertos/fechados hierárquicos. Como na teoria, esse layout é composto por salas fechadas para os cargos de chefia (departamentos de administração, contabilidade, diretoria) em uma das duas fachadas ventiladas da sala comercial. Já a fachada cega

está destinada às salas de reuniões, copa de apoio e o setor de suporte e atendimento ao usuário. No centro, estão localizadas a recepção, áreas técnicas e de apoio (banheiros, sala dos computadores, DML, etc.) e um espaço de trabalho compartilhado, em que trabalham os funcionários de desenvolvimento de software. Esse último possui acesso às janelas em uma das suas extremidades.

- **Empresa D:** Empresa de coworking localizada em Florianópolis. O local possui em torno de 600m², com dois andares. Possuem mesas compartilhadas, mesas individuais, escritórios fechados, 02 copas compartilhadas (sendo 01 com mesa para refeições e outra somente de apoio) e salas de reunião compartilhadas. Está localizado em um complexo de edifícios que possui um ambiente externo com um grande espelho d'água, cafés e lugares para sentar em torno ao ar livre. Conforme visto em Andrade (2013), pode ser classificado em escritórios abertos/fechados humanizados, em que o grande grupo (trabalhadores autônomos) é colocado nas periferias, com acesso à iluminação natural e janelas, e a parte central é composta pela área da copa e salas fechadas. Já no segundo pavimento, por ser um layout mais linear, as salas fechadas estão nas periferias da fachada cega, colocando o grande grupo em um layout aberto com acesso às janelas.

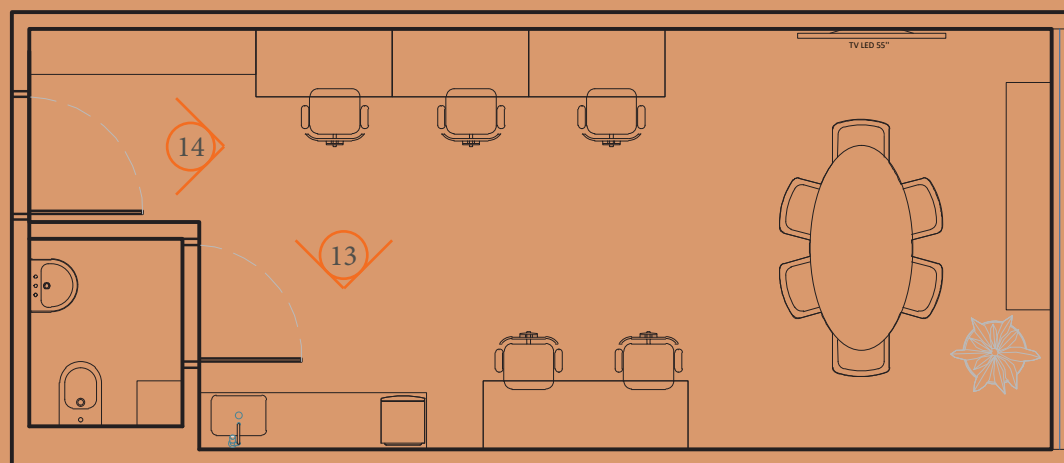


Figura 12: Planta baixa empresa A
 Fonte: Autora, 2023

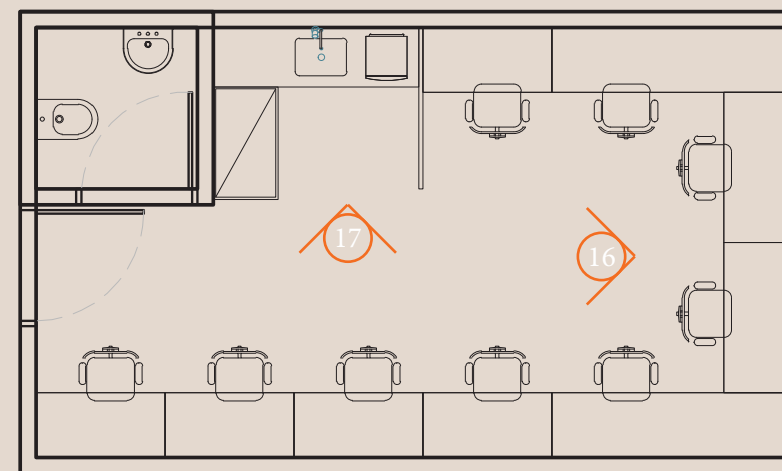


Figura 15: Planta baixa empresa B
 Fonte: Autora, 2023



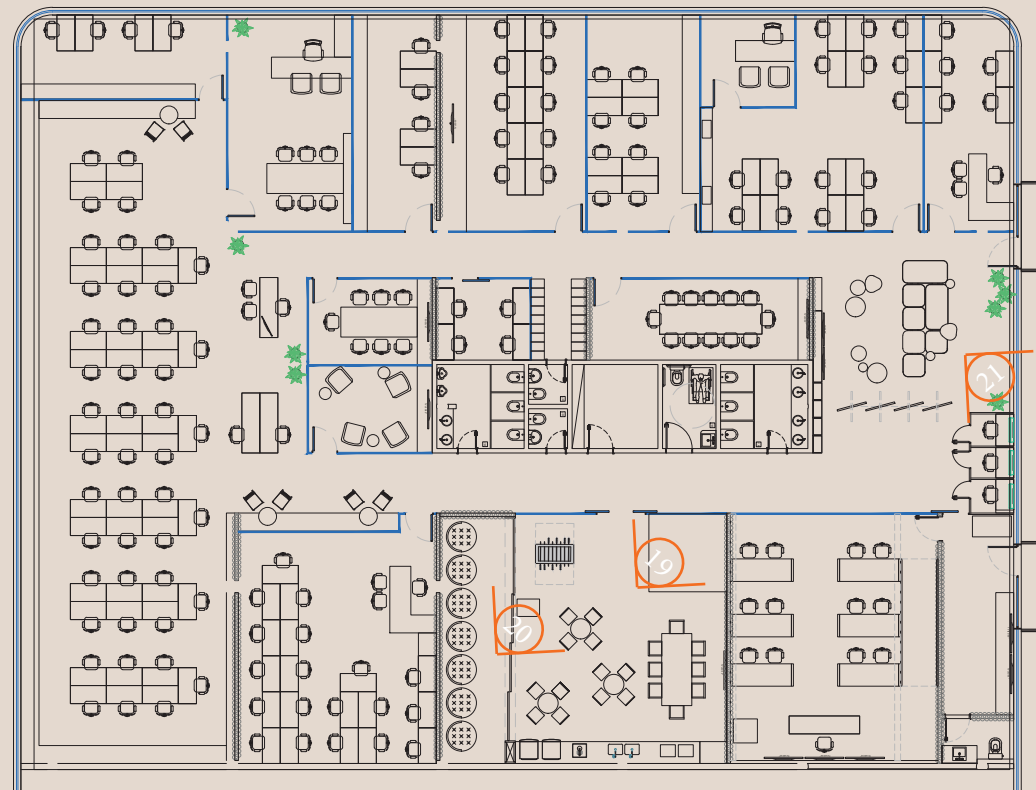
Figura 13 e 14: Área da copa (esquerda) e visão geral (direita)
 Fonte: Autora, 2023



Figura 16 e 17: Área de trabalho (esquerda) e área da copa(direita)
 Fonte: Autora, 2023

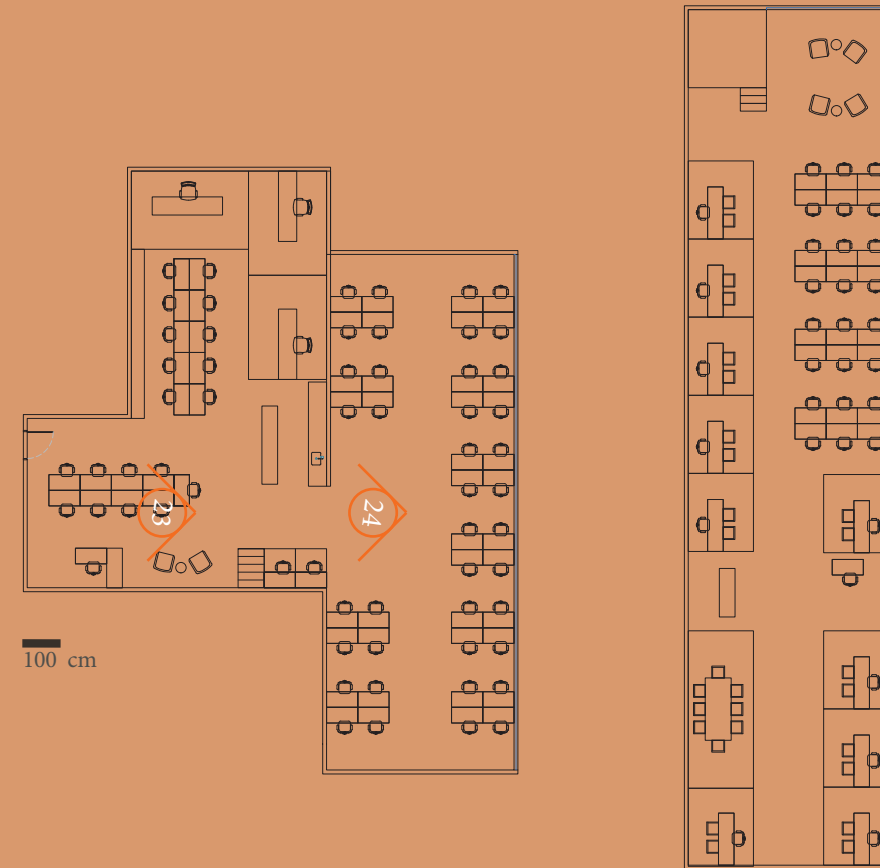
EMPRESA A

EMPRESA B



100 cm

Figura 18: Planta baixa empresa C
Fonte: Autora, 2023



100 cm

Figura 22: Planta baixa empresa D
Fonte: Autora, 2023

EMPRESA C

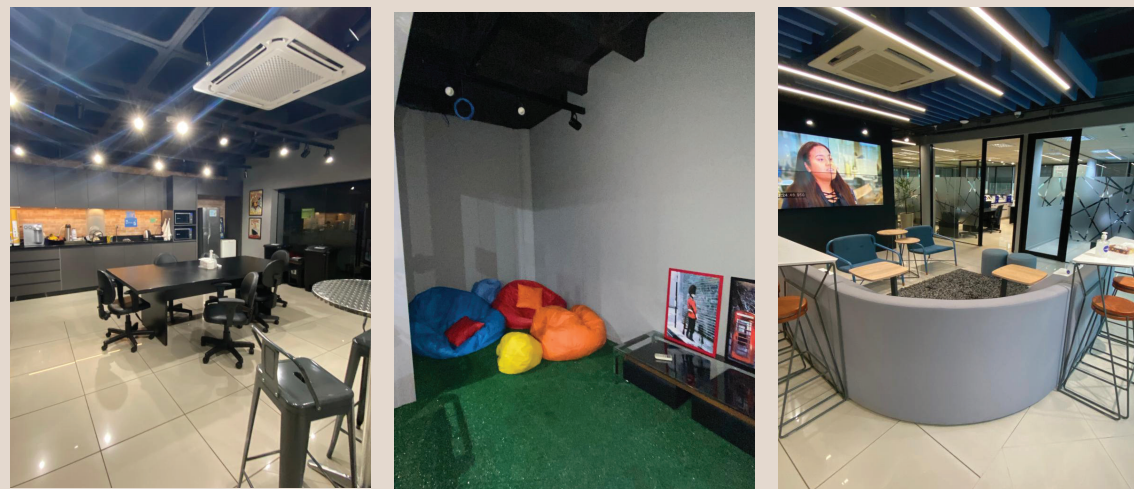


Figura 19, 20 e 21: Área de copa (esquerda), área de decompressão (meio) e hall de entrada com vista para salas de gerência (direita)

Fonte: Autora, 2023

EMPRESA D



Figura 23 e 24: Área de copa (esquerda), coworking térreo (direita)

Fonte: Site da empresa, 2022

04 RESULTADOS E DISCUSSÃO

É importante salientar que os resultados apresentados a seguir abrangem os estudos de caso estudados nesse trabalho. Embora seus resultados possam ser relacionados a outras áreas de atuação, não houve amostra suficiente para generalização.

Após a análise das entrevistas, os dados sociais mostram que a maioria dos participantes foram mulheres (64%) com idades entre 25 e 30 anos e jornada de trabalho de 8h diárias. O profissional de arquitetura foi o mais presente nas pesquisas, muito devido ao fato de um dos estudos de caso ser um escritório específico nesta área.

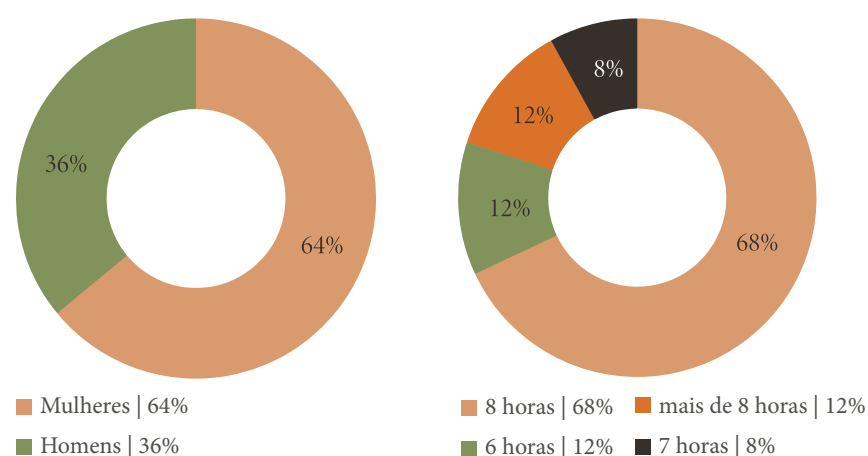


Gráfico 01: Percentual do gênero dos entrevistados
Fonte: Autora, 2023

Gráfico 02: Percentual da faixa etária dos entrevistados
Fonte: Autora, 2023

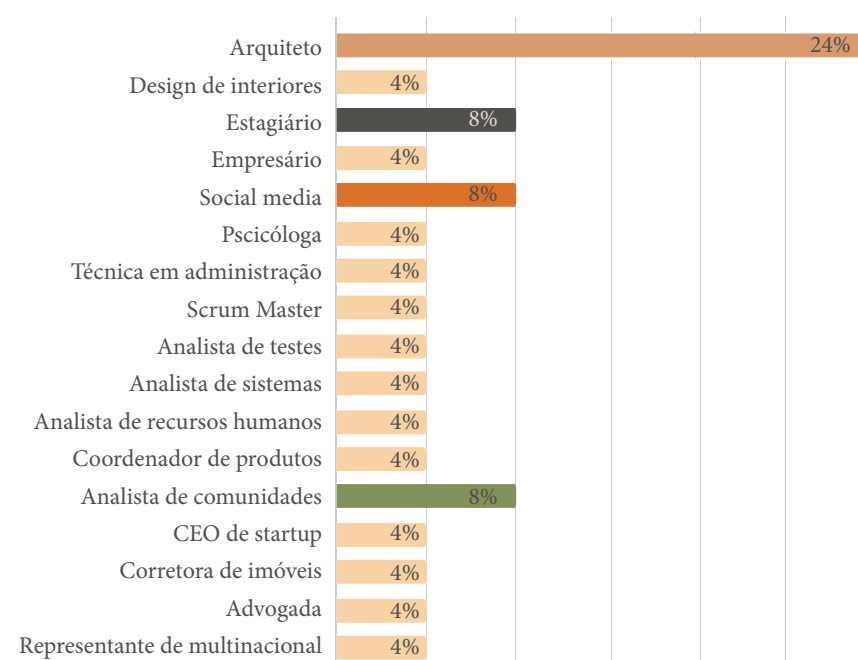


Gráfico 03: Percentuais de profissões dos entrevistados
Fonte: Autora, 2023

Sobre a classificação dos comportamentos realizados para a restauração do estresse dentro das classificações da Teoria de Design de Suporte, por Ulrich (1992) (gráfico 04), é interessante notar que os participantes se restauram do estresse com ações que possibilitam controlar o ambiente ao seu redor (48%) e que possibilitam distrações positivas (32%). A interação com amigos e família foi pouco escolhida (8%), embora nos comportamentos exercidos a ação de “conversar com alguém” apareceu com certa frequência. Ao questionar os participantes sobre o porquê não escolheram o cartão de interação, uma resposta bastante comum foi que “amigos” e “família” não representavam com quem eles interagem, fazendo-os escolher os outros cartões disponíveis. Outras respostas também demonstraram que os termos “esquecer do estresse” e “controlar minhas necessidades” eram considerados muito intensos e pouco praticáveis, sendo o porquê do descarte pelos participantes.

Sobre a classificação dos comportamentos realizados para a restauração da atenção dentro dos fatores propostos por Kaplan (1995) (gráfico 04), o ato de afastar-se foi escolhido por 56% dos participantes, sendo o afastamento mental predominantemente escolhido. Tal resultado entra em consonância com o estudo de Herzog et al. (2003), que já mostravam uma preferência comum pelo afastamento como fator de restauração da atenção quando comparados aos demais fatores citados por Kaplan (1995). Nota-se, contudo, que o cartão de nenhuma das opções foi escolhido por 20% dos entrevistados. Fazendo uma análise mais profunda, percebe-se que os participantes que escolheram esse cartão responderam que (a) continuam trabalhando (b) não sofrem fadiga de atenção no trabalho ou (c) mudam a atividade de trabalho. Tais comportamentos não são ligados a ações restauradoras previstas nos fatores de Kaplan (1995), sendo esse o principal motivo encontrado para que o participante não conseguisse classificar sua ação em algum dos fatores restauradores. Também é importante salientar

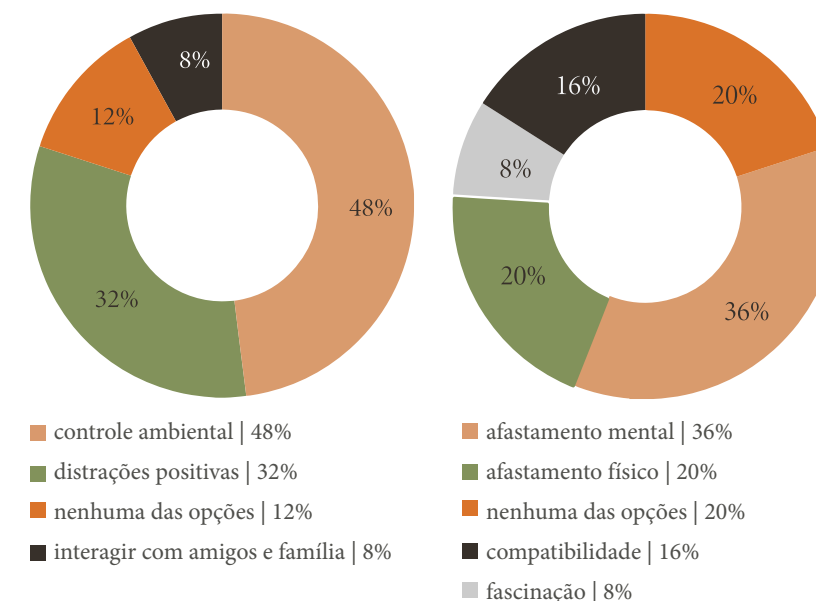


Gráfico 04: Preferências sobre os fatores de Ulrich (1992) (esquerda) e Kaplan (1995) (direita)
Fonte: Autora, 2023

a nulidade do fator de extensão como principal restaurador. O motivo, novamente, está ligado ao uso de palavras abrangentes e intensas, como o “explorar” e “conhecer”.

Os comportamentos atuais e os respectivos ambientes ideais, além dos comportamentos desejados e os conseguintes ambientes ideais, na esfera da restauração do estresse e da restauração da fadiga de atenção dentro da jornada de trabalho relatados nas entrevistas estão presentes no Apêndice A e Apêndice B deste trabalho.

Ao comparar os comportamentos relatados entre os participantes, nota-se uma clara repetição dos padrões comportamentais. Com isso, é possível extrair duas conclusões: 1) mesmo que o estresse e fadiga de atenção sejam fenômenos diferentes e com impactos psicofisiológicos muitas vezes distintos, os comportamentos associados pelos participantes como restauradores se manifestaram ser similares; 2) mesmo em empresas de segmentos, tipologias, dimensões físicas e número de funcionários bastante diferentes, os comportamentos restauradores foram similares.

Com essas conclusões, foi possível agrupar os 94 comportamentos (isolou-se os comportamentos não considerados eficientemente restauradores, tais como “continuar trabalhando”, “tomar remédio” ou “não sente fadiga de atenção”) em 22 subcategorias, conforme o tabela 01 e tabela 02.

Comportamentos para recuperação do estresse (atuais e idealizados)	Subcategorias	Comportamentos para recuperação da fadiga de atenção (atuais e idealizados)	Subcategoria
Colocar video engraçado no youtube	Assistir vídeo/filme ou escutar música	Organizar caixa de email	Mudar atividade de trabalho
Compartilho com um colega de trabalho	Conversar com alguém	Ir pra casa almoçar	Ir pra casa
Levantar para tomar um café	Levantar para tomar uma bebida/comer	Tomar um café	Tomar uma bebida/comer
Escreve uma lista (passo a passo)	Escrever uma lista	Fazer outra tarefa no trabalho	Mudar atividade de trabalho
Mudar para ambiente mais ventilado	Sair para ambiente externo	Escutar música	Assistir vídeo/filme ou escutar música
Mudar de ambiente - academia, ambiente externo	Sair para ambiente externo	Ir no ambiente externo	Sair para ambiente externo
Escuta uma música no fone	Assistir vídeo/filme ou escutar música	Tomar um café	Tomar uma bebida/comer
Levantar e conversar com outras pessoas	Levantar e conversar com alguém	Levantar e tomar um café	Levantar para tomar uma bebida/comer
Falar com os colegas de trabalho	Conversar com alguém	Levantar e tomar um café	Levantar para tomar uma bebida/comer
Ir para a sala de descompressão	Mudar para ambiente relaxante	Trocar de atividade no trabalho	Mudar atividade de trabalho
Levantar e circular, tomar um café	Levantar para tomar uma bebida/comer	Trocar de atividade no trabalho	Mudar atividade de trabalho
Mudar de ambiente (ir para a sala de isolada)	Mudar para ambiente relaxante	Ir para a área externa, ando um pouco	Sair para ambiente externo
Jogar pebolim	Jogar pebolim	Levantar e tomar um café	Levantar para tomar uma bebida/comer
Levantar e tomar um café	Levantar para tomar uma bebida/comer	Levantar e tomar um café	Levantar para tomar uma bebida/comer
Falar com alguém	Conversar com alguém	Trocar de ambiente e conversar com alguém	Levantar e conversar com alguém
Ir para o ambiente externo caminhar	Sair para ambiente externo	Mudar de atividade	Mudar atividade de trabalho
Caminhar pela empresa	Mudar de ambiente dentro do lugar de trabalho	Caminhar pela empresa	Mudar de ambiente dentro do lugar de trabalho
Fazer um chimarrão	Levantar para tomar uma bebida/comer	Conversar com alguém	Conversar com alguém
Sentar no espelho da água na frente	Sair para ambiente externo	Tomar um café, conversar	Levantar para tomar uma bebida/comer
Falar com alguém	Conversar com alguém	Mudar de ambiente, homeoffice por exemplo	Ir pra casa
Pausa para tomar um café	Tomar uma bebida/comer	Fazer homeoffice, brincar com a filha	Ir pra casa
Sai do ambiente de trabalho	Sair para ambiente externo	Tomar um café	Tomar uma bebida/comer
Trocar de atividade de trabalho	Mudar atividade de trabalho	Ir pra casa	Ir pra casa
Ver vídeo no youtube	Assistir vídeo/filme ou escutar música	Ir pra casa	Ir pra casa
Tomar um café enquanto olha o celular	Utilizar redes sociais	Quando chega em casa	Ir pra casa
Ficar com a família e amigos	Ficar com família e amigos	Conversar com alguém	Conversar com alguém
Dormir	Descansar	Ver um filme/vídeo	Assistir vídeo/filme ou escutar música
Usar o celular (instagram)	Utilizar redes sociais	Pausa para comer	Tomar uma bebida/comer
Ver um filme	Assistir vídeo/filme ou escutar música	Ir no ambiente externo, pegar uma luz do sol	Sair para ambiente externo
Mudar de ambiente	Mudar de ambiente no local de trabalho	Beber café em algum ambiente melhor	Levantar para tomar uma bebida/comer
Mudar o comportamento pessoal - terapia	Meditar, respirar, fazer terapia	Parar um pouco, dar uma pausa	Sair para ambiente externo
Descansar (soneca)	Descansar	Fazer polichinelo para acordar, caminhar	Fazer atividade física
Mexer no celular, ver vídeos no tiktok	Utilizar redes sociais	Tempo ao ar livre (comer, tomar café)	Sair para ambiente externo
Meditação	Meditar, respirar, fazer terapia	Descansar mais tempo	Descansar
Caminhar	Fazer atividade física	Pausas durante o dia com uma caminhada	Fazer atividade física
Jogar videogame	Jogar videogame	Sair do ambiente de trabalho	Sair para ambiente externo
Natação e dançar	Fazer atividade física	Massagem relaxante ou natação	Fazer atividade física
Cozinhar	Cozinhar	Levantar e tomar um café	Levantar para tomar uma bebida/comer
Falar com alguém	Conversar com alguém	Sair e conversar com alguém	Levantar e conversar com alguém
Respiração	Meditar, respirar, fazer terapia	Ficar um pouco mais sozinha	Isolar-se
Ficar com o filho	Ir pra casa	Sair do ambiente de trabalho	Sair para ambiente externo
Sentar no sol e meditar	Meditar, respirar, fazer terapia	Dar uma levatada para tomar água	Levantar para tomar uma bebida/comer
Ver o espelho d'água na frente	Sair para ambiente externo	Troca de ambiente	Mudar de ambiente dentro do lugar de trabalho
Ter um ambiente pra relaxar	Mudar para ambiente relaxante	Troca de ambiente para ambiente externo	Sair para ambiente externo
Sair do ambiente de trabalho	Sair para ambiente externo	Possibilidade de se afastar do trabalho	Sair para ambiente externo
Falar com pessoas	Conversar com alguém	Beber água ao invés do café	Tomar uma bebida/comer
Troca de ambientes	Mudar de ambiente dentro do lugar de trabalho		

Tabela 01: Comportamentos atuais e ideias para restauração do estresse e/ou fadiga de atenção em subcategorias
Fonte: Autora, 2023

Ainda na entrevista, foi interessante notar que as percepções sobre sair do local de trabalho para um ambiente externo variavam. Para muitos dos participantes, o contato com o mundo externo deve-se dar perto do local de trabalho, por meio de varandas ou janelas que podem ser abertas, visto que o tempo gasto para o deslocamento é muitas vezes maior do que o necessário para a restauração do estresse e/ou atenção. Já para outros dos entrevistados, esse afastamento físico do local de trabalho e o ato de levantar-se e caminhar são fundamentais para a restauração.

A mesma dualidade foi observada na ação de tomar bebidas/comer e conversar com alguém. Durante a entrevista, fica claro que para alguns dos participantes essas ações devem ser acompanhadas de um deslocamento físico da bancada de trabalho, seja para uma copa ou para a bancada de trabalho de um colega, enquanto que para outros o objetivo da ação está no próprio ato de comer, beber ou conversar. Por isso, para essas subcategorias citadas, temos a mesma ação principal acompanhada ou não do verbo “levantar”, sendo mais utilizado pelos participantes do que “caminhar” ou “deslocar”.

Afastando-se fisicamente ou não, os resultados ainda entram em conformidade com o estudo de Laumann et al (2001) colocado em Gressler e Gunther (2013), em que o afastamento (tanto mental quanto físico) se aproxima mais do sentido de fuga, de escapada, do que do sentido de encontrar algo novo para deter a atenção ou dispersar-se da situação estressora.

Com tais análises foi possível agrupar as subcategorias em categorias mais generalizadas. O objetivo desse agrupamento é a criação de estratégias projetuais que ofereçam suporte aos comportamentos restauradores de forma mais generalizada e abrangente. Foram selecionados como critérios de agrupamento as características intrínsecas da ação, ou seja, o maior objetivo a ser alcançado com a conduta conforme depoimento dos entrevistados.

Ainda, foi possível gerar o gráfico 05, analisando a frequência de cada

categoria no total das respostas. Como é notável pelo gráfico, as categorias de consumo de comidas e bebidas, contato externo e interações sociais são as mais frequentes nas respostas. Em oposição, as atividades de lazer e atividades físicas são as menos comuns, muito devido à sua pouca exploração nos escritórios e baixa perspectiva de implementação pela visão dos funcionários.

COMPORTAMENTOS	CATEGORIA
Assistir vídeo/filme ou escutar música	Atividades digitais
Utilizar redes sociais	
Levantar para tomar uma bebida/comer	Consumo de comidas e bebidas
Tomar uma bebida/comer	
Descansar	Atividades de relaxamento
Meditar, respirar, fazer terapia	
Mudar para ambiente relaxante	
Conversar com alguém	Interações sociais
Levantar e conversar com alguém	
Ficar com família e amigos	
Escrever uma lista	Mudança de atividade de trabalho
Mudar atividade de trabalho	
Isolar-se	Mudança do local de trabalho
Mudar de ambiente dentro do lugar de trabalho	
Sair para ambiente externo	Contato externo
Ir pra casa	Ir para casa
Fazer atividade física	Atividades físicas
Cozinhar	Atividades de lazer
Jogar videogame	
Jogar Pebolim	

Tabela 02: Comportamentos atuais e ideias para restauração do estresse e/ou fadiga de atenção em subcategorias

Fonte: Autora, 2023

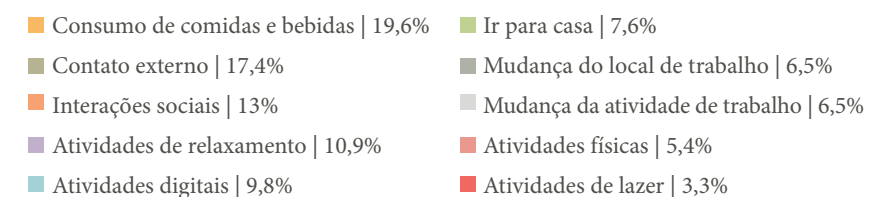
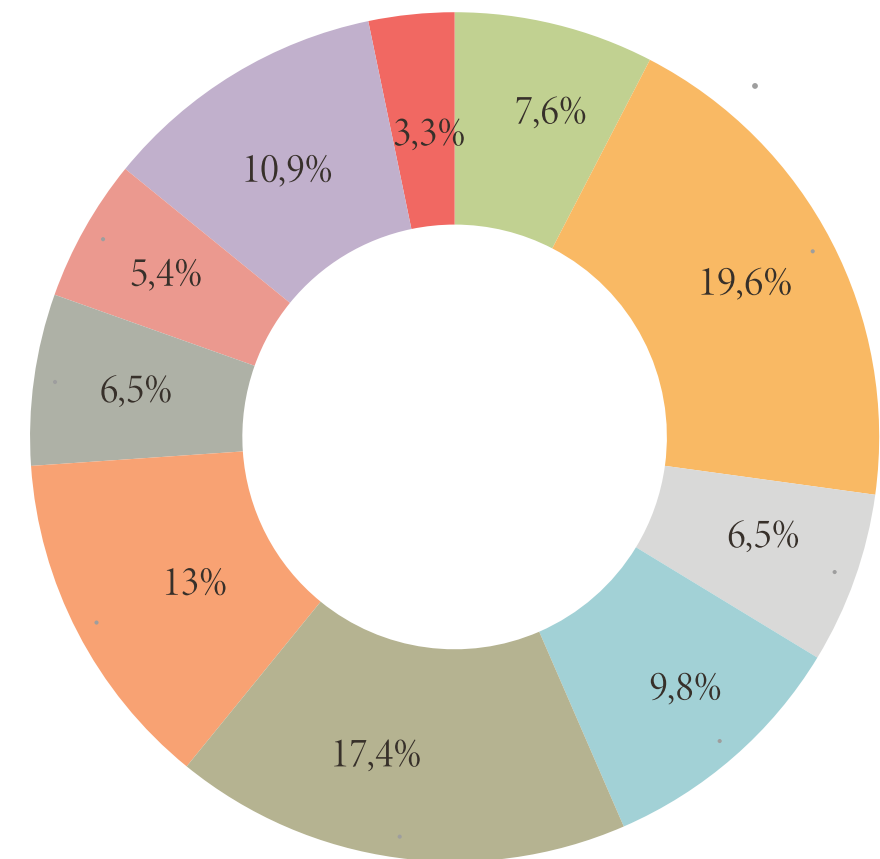


Gráfico 05: Comportamentos atuais e ideias para restauração do estresse e/ou fadiga de atenção em subcategorias

Fonte: Autora, 2023

4.1 CATEGORIAS

De acordo com as características relatadas em entrevistas para os ambientes ideais, em conjunto com o conhecimento adquirido nas revisões bibliográficas, descrevem-se as características ambientais ideais para cada categoria.

Importante argumentar que a categoria de restauração “Ir para casa” não acontece dentro do local de trabalho, não sendo cabível de espacialização dentro no enfoque deste trabalho que é o ambiente laboral. Nesse sentido, o mesmo acontece com a categoria de “Mudança de atividade de trabalho”, em que acontece de forma intrínseca ao ato de trabalhar, ou seja, não é feita uma pausa ou muda-se de ambiente para trocar de função.

4.1.1 ATIVIDADES DIGITAIS

Para a categoria de atividades digitais, cujas práticas entornam assistir séries, filmes, escutar músicas e utilizar redes sociais, os entrevistados relataram que o ambiente deve promover conforto e, quando possível, deve ser separado fisicamente do ambiente comum de trabalho. Também, é relevante que as características ambientais desse espaço (materiais, acabamentos, texturas) sejam diferentes do espaço comum de trabalho. Poltronas e sofás macios foram citados como as preferências para compor o ambiente.

Possuir uma certa privacidade nesse ambiente foi levantada como



Figura 25 e 26: Escritório da Activision Blizzard (esquerda) e Google (direita), ambos na Califórnia - EUA.

Fonte: Glassdoor¹¹ e Paul Rivera Photography¹²

um ponto de interesse pelos entrevistados, entrando em conformidade com a característica de escape e isolamento do mundo real que a esfera digital proporciona.

4.1.2 CONSUMO DE COMIDAS E BEBIDAS

Já para a categoria de consumo de comidas e bebidas, os entrevistados relataram que é importante promover um deslocamento até o local da preparação/consumo. Ou seja, o ideal é que o espaço esteja afastado da bancada de trabalho, e sempre que possível conte com características ambientais divergentes, a fim de que o trabalhador possa se levantar, caminhar e mudar o enfoque das suas ações.

Ainda, também foi reforçado o interesse (já conhecido por senso comum) de que o espaço seja confortável e particular para o consumo de refeições, tendo mesas e cadeiras próprias para a ação. Não é interessante que esse espaço esteja vinculado às bancadas de trabalho.

Por fim, foi citado como ponto relevante a condicionante de que o contato externo é desejável, mas deve ser controlável. Isto é, os usuários devem conseguir abrir ou fechar as esquadrias para controle da ventilação, da insolação, de intempéries e de resíduos vindos do ambiente externo.



Figura 27 e 28: Escritório da YOU, INC (esquerda) em São Paulo e TEKAEF (direita), em Hohenzell- Áustria.

Fonte: Sala2 Arquitetura¹³ e Raumpixel Architektur¹⁴

4.1.3 ATIVIDADES DE RELAXAMENTO

Para a categoria de atividades de relaxamento (descansar, meditar, respirar, fazer terapia) foram descritos como ambientes ideais aqueles que oferecem privacidade e silêncio para os usuários. Estar presente em um local com bom isolamento acústico é importante para a prática das atividades de relaxamento.

O contato externo também foi abordado. Nesta categoria, o ideal é que o contato seja permanente, por meio de jardins ou varandas, com ventilação natural, incidência solar, vistas para a natureza em suas formas (água ou matas) e/ou vista urbana, em que se possa observar as pessoas no mundo externo. A luz artificial deve ser diminuta, prevalecendo a natural.

Quando o contato externo não é possibilitado, deve-se estimular o uso de luzes e objetos que reforcem essas características, como luzes indiretas e amareladas, uso de vegetação interna, sonorização ambiente calmante e climatização. Cores e texturas não estimulantes também são interessantes.

Sobre o mobiliário e características ambientais, foram citadas a presença de redes e poltronas confortáveis, além de colchonetes ou almofadas no chão para a prática da meditação.



Figura 29 e 30: Escritório da Adobe (esquerda) em Califórnia - EUA e Google (direita), em Saint Petersburg - RUS.

Fonte: Gensler Design¹⁵ e Office Snapshots¹⁶

4.1.4 INTERAÇÕES SOCIAIS

Para a categoria de interações sociais, Andrade (2013) descreve que a comunicação é estimulada em escritórios de layout aberto, com as estações de trabalho distribuídas lateralmente ou em pequenos grupos. Ulrich (1992) também aborda que a presença de um mobiliário mais fluido, menos robusto e formal colabora com as interações entre os trabalhadores. Ainda, Scopelliti e Giuliani (2004) também avalia a interação social e o tipo de atividade praticada que melhor possa caracterizar o momento de restauração.

A criação de um espaço de descontração com formas e acabamentos mais informais e estimulantes (cores vibrantes, texturas, grafites), mesas e cadeiras para pequenos grupos, apoio para pequenos lanches comunitários, possibilidade de isolamento acústico para não atrapalhar o espaço comum de trabalho foram características relatadas pelos entrevistados para este ambiente ideal.

Outra questão importante é que a cultura da empresa deve estar alinhada com essa categoria de restauração. Se a comunicação como forma de descontração e a criação de laços afetivos entre os trabalhadores não é incentivada, pouco resultado será obtido através da disposição do arranjo interno do escritório.



Figura 31 e 32: Escritório da eXPD8 Design (esquerda) em Londres - ING e Studio Clarice Semerene (direita), em Brasília
Fonte: Office Snapshots¹⁷ e Archdaily¹⁸

4.1.5 MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO

A categoria de mudança do local de trabalho está muito relacionada à quebra da rotina do funcionário, mudando seu espaço físico de trabalho para outro lugar ainda dentro da empresa. Podendo ser aplicado em escritórios maiores, Gressler e Gunther (2013) citam um estudo de Korpela e colaboradores (K. Korpela, 1989; K. Korpela, Hartig, Kaiser, & Fuhrer, 2001; K. M. Korpela, 1992) que sugerem a mudança de local para um lugar favorito é considerado um ato restaurador.

Os participantes que citaram essa mudança de local como uma ação restauradora especializam essa categoria como um lugar que possa permitir a privacidade - tanto acústica quanto espacial; climatizado; ser diferente do local habitual de trabalho - não necessariamente deve possuir uma mesa ou cadeiras, pois o objetivo é afastar-se do conceito já existente; ter alguma distração - seja por cores, texturas, vistas externas ou até mesmo a presença de uma televisão conectada a algum filme/série tranquilo, que não prenda a atenção, por exemplo.

Importante salientar que, assim como no consumo de bebidas e comidas, é favorável que o trabalhador se levante e caminhe para este espaço. Foi relatado como comportamento realizado o ato de caminhar pela empresa, afastando-se fisicamente do seu espaço próprio laboral.



Figura 33 e 34: Escritório da Alice Gestora de Saúde (esquerda) em São Paulo e Pantreon (direita) na Califórnia - EUA.
Fonte: Archdaily^{19 20}

4.1.6 CONTATO EXTERNO

A categoria de contato externo abrange tanto a possibilidade de sair do ambiente de trabalho para um outro local, seja ele um ambiente construído ou natural, quanto o contato por meio de janelas, varandas e/ou sacadas. Para aqueles que relatam a saída para ambientes naturais, houve uma preferência para ambientes com paisagens verdes (vistas para montanhas, árvores) e orlas (exemplo: beiramar de Florianópolis).

Contudo, é interessante que tais ambientes externos não sejam distantes do local de trabalho - os participantes relatam que não costumam ir a locais em que o escape demore mais que 15 minutos. Portanto, caso essa seja a categoria almejada, é importante que o escritório esteja bem localizado em uma rede de serviços, comércios e/ou parques.

Gressler e Gunther (2013) citam estudos locais urbanos como locais históricos, culturais ou mesmo sacros podem ter qualidades de ambiente restaurador (Galindo & Hidalgo, 2005; Kaplan, Bardwell, & Slakter, 1993; Ouellette et al., 2005).

Como exemplo dentro do ambiente laboral, as sacadas e varandas são extensões interessantes para essa categoria. Caso não seja possível, é importante que as janelas sejam ventiladas, com iluminação natural e que tenha uma vista interessante e dinâmica - parques, espaços urbanos (ULRICH, 1989). Ainda, se não possível, Gressler e Gunther (2013) trazem o estudo de Kahn Jr et Al (2008) alegando que imagens vistas em uma TV de plasma parecem ser uma opção melhor do que nenhuma natureza.



Figura 35 e 36: Escritório Legiti (esquerda) em São Paulo e Escritório FM (direita) em Curitiba
Fonte: Archdaily^{10 21}

4.1.7 ATIVIDADES FÍSICAS

Como forma de restauração, os entrevistados relataram que saem da sua jornada de trabalho, quando possível, para praticar exercícios físicos. Embora não seja uma prática pontual de restauração dentro do escritório na maioria dos casos, os participantes alegam que a frequência da prática auxilia no controle do estresse e da ansiedade ao longo do dia. Quando questionados sobre como a empresa poderia ajudar nesta questão, foram encontrados dois tipos de relatos:

1. A empresa poderia oferecer um auxílio à prática de exercícios físicos, a exemplo de compensação financeira ou apoio parcial da mensalidade da prática;
2. A empresa poderia ter sessões de ginástica laboral, em que os trabalhadores são convidados a parar suas atividades por 15-30min e praticar uma série de exercícios auxiliados por um profissional.

Para o caso da segunda opção, oferecer um espaço dentro do ambiente laboral ou prever um ambiente externo para a prática é positivo para a estimulação desta categoria.

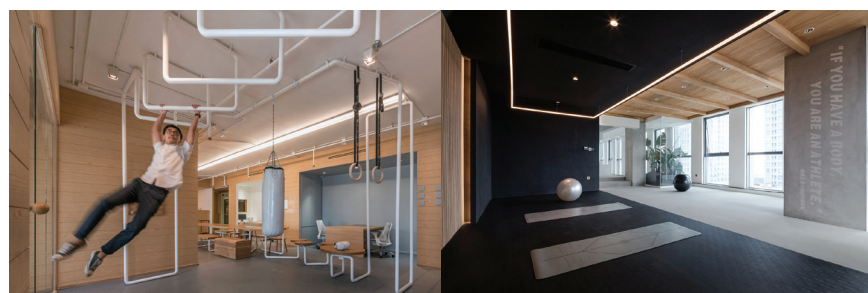


Figura 37 e 38: Inteltion Office (esquerda) em Khwaeng Samsen Nai - THA e TKSTYLE Office (direita) em Jiaxing Shi - CHI
Fonte: Archdaily²²

4.1.8 ATIVIDADES DE LAZER

Gressler e Gunther (2013) trazem os estudos de Pals, Steg, Siero e van der Zee (2009) e Scopelliti e Giuliani (2004), que sugerem que exista algum tipo de sobreposição entre lazer e restauração.

Trazer alguns hobbies pessoais para dentro do local de trabalho foram ações descritas como restauradoras, encaixando-se na categoria de atividades de lazer. O objetivo desta categoria é proporcionar atividades dinâmicas, diferentemente das atividades digitais ou de relaxamento, incitando o trabalhador a se restaurar sem desacelerar ou perder a energia. Essa categoria é interessante para setores de vendas, marketing e inovações, por exemplo.

Como alguns exemplos, os pesquisados trouxeram as ações de jogar pebolim, cozinhar e jogar vídeo game.

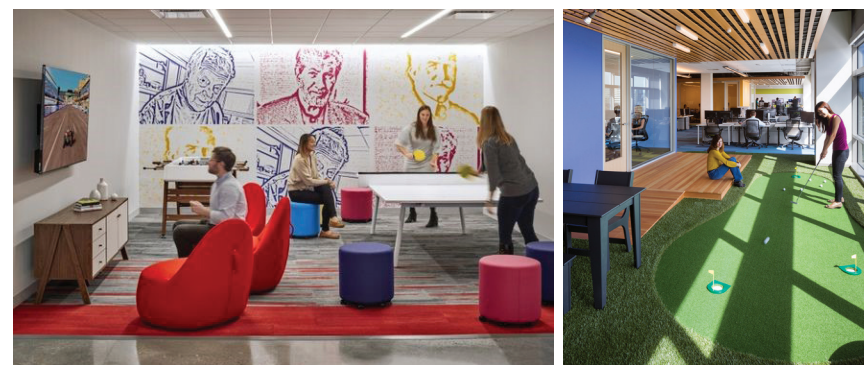


Figura 39 e 40: Pladis Offices (esquerda) em Nova York - EUA e Escritório GoDaddy (direita) em Califórnia - EUA
Fonte: Archdaily^{23,24}

Por fim, é importante salientar que cada categoria possui suas características próprias, devendo ser analisadas antes de sobrepor classificações em um mesmo espaço. Um exemplo dessa má conduta são alguns espaços de decompressão oferecidos atualmente, que misturam mobiliários de descanso e relaxamento em um mesmo local que uma mesa de pebolim ou uma copa, por exemplo. Tal pesquisa, portanto, possui intenção de clarear tais diferenças e evitar que sejam conflitadas categorias restauradoras opostas.

05 ANÁLISE DAS SISTEMATIZAÇÕES

A fim de exemplificar a atuação da sistematização em estratégias projetuais, escolheu-se uma tipologia de escritório que melhor representasse o cenário corporativo de Florianópolis-SC, cidade em que os estudos de caso possuem suas sedes. Nos estudos de Tamanini e Ghisi (2013), foram avaliados 30 edifícios comerciais com ocupação iniciada entre os anos de 2004-2012 na área central insular e na Bacia do Itacorubi, totalizando 1368 salas comerciais. Ainda, analisando as suas áreas, 84,5% possuem média entre 20 e 50m², sendo o intervalo de áreas de 20-25m² a tipologia mais frequente, aparecendo 20,18% das vezes.

Para essa aplicação das sistematizações, portanto, foi escolhido uma sala comercial em um edifício na Av Rio Branco, parte central da cidade. A sala foi escolhida por possuir 23,6m² (dentro da tipologia mais frequente), estar na parte central da cidade e ter sua planta disponível de forma online, facilitando ao acesso às suas dimensões e formato.

Sobre a relação de quantidade de trabalhadores por m², aplica-se a NBR 5665, cuja proporção prevê uma pessoa para cada 7 metros quadrados ou área útil para escritórios e consultórios. Portanto, será um escritório com previsão para 3 estações de trabalho.

O escritório possui fachada ventilada para o oeste, alimentado principalmente pelo sol de fim de tarde. Os ventos norte e sul, predominantes na região, passam perpendicularmente à sala comercial, sendo pouco aplicáveis para a criação de um fluxo de ar. O vento noroeste, pouco presente na região, é o vento que permite uma maior ventilação natural e, caso a porta de entrada consiga ser mantida aberta, pode vir a gerar um fluxo de ar. As influências da topologia e construções da região não foram averiguadas neste trabalho.

Três modelos de escritórios foram sugeridos por formas de croquis. Cada um contempla três ou mais categorias restauradoras definidas anteriormente. As premissas básicas foram: bancadas de trabalho com 120x70cm, espaço para armários e fachada ventilada disponível a todos, não sendo individualizada.

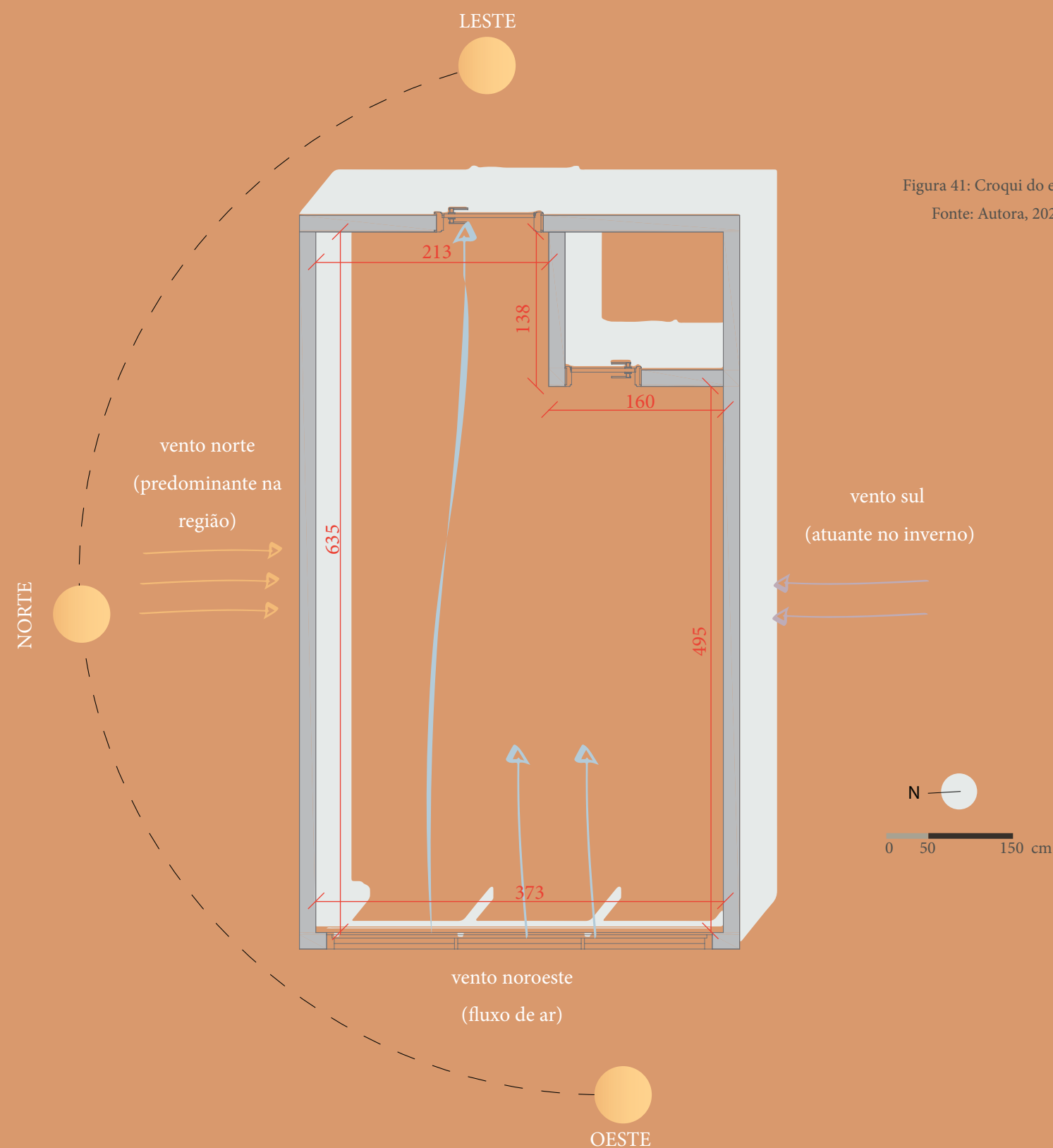
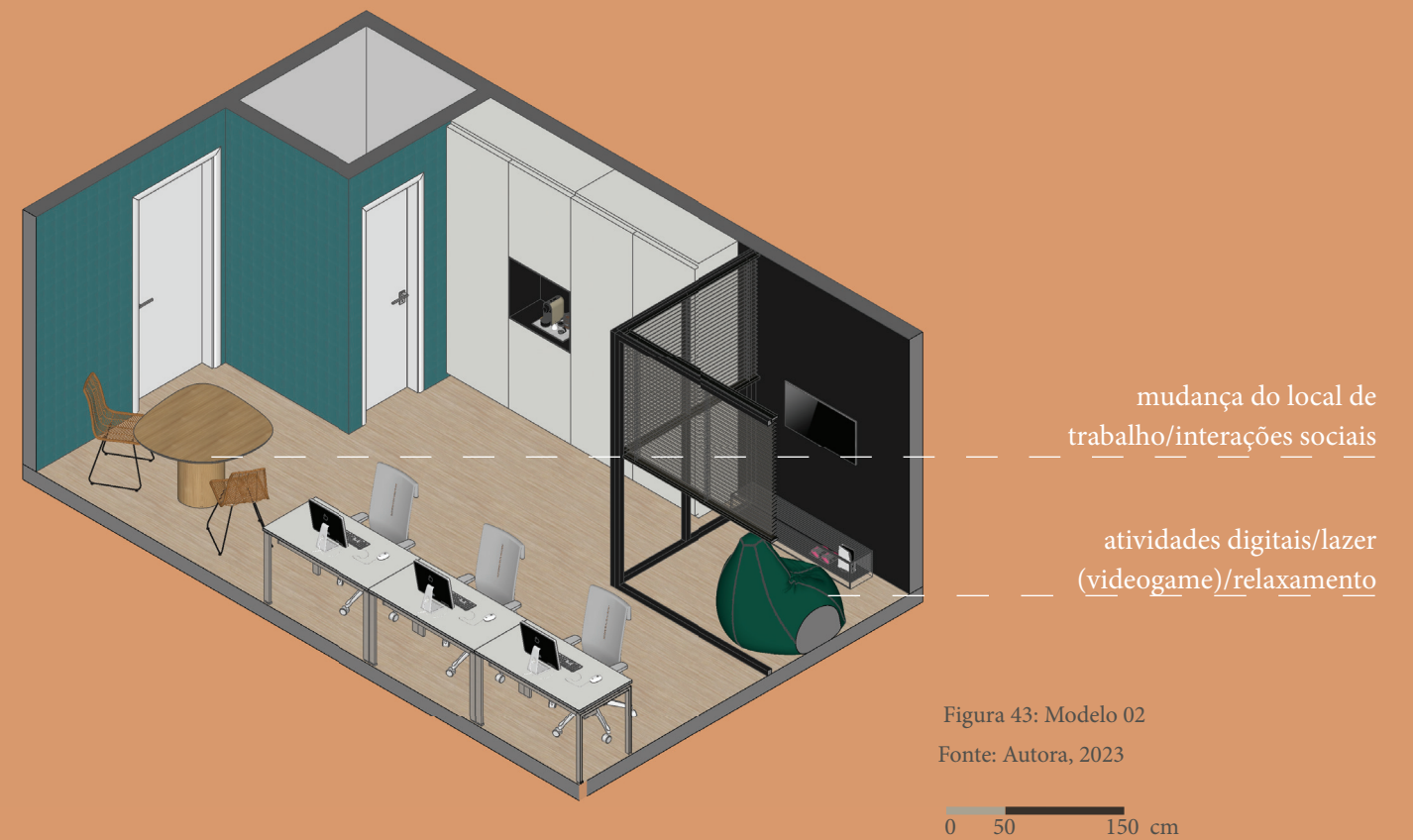
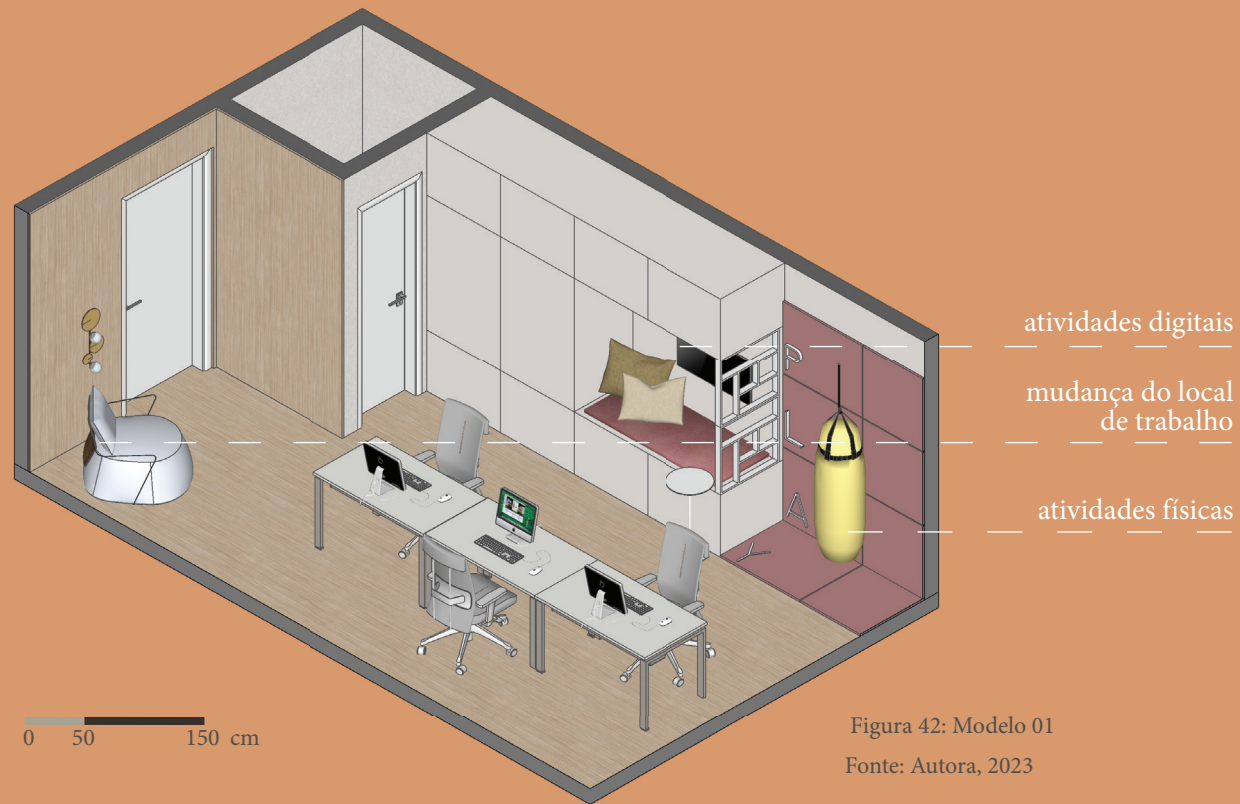


Figura 41: Croqui do escritório
Fonte: Autora, 2023



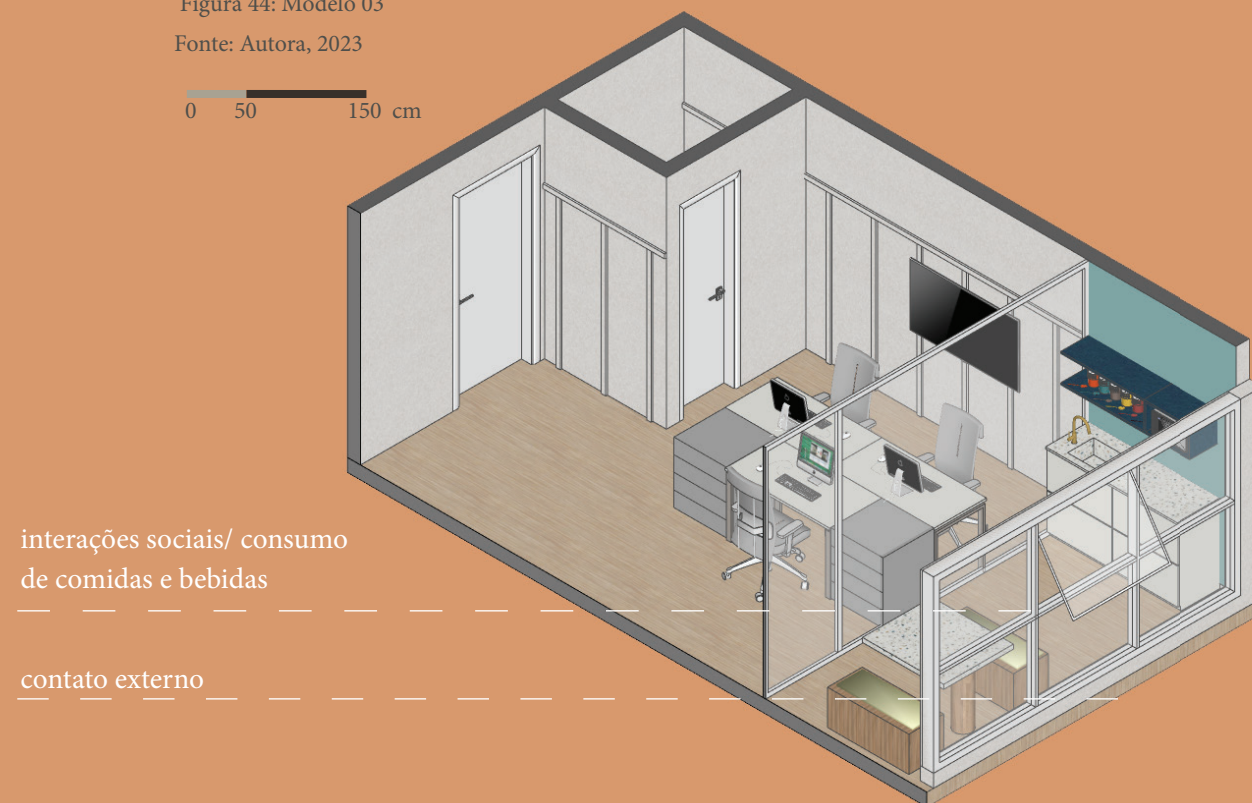
O modelo 01 contempla um layout com as estações de trabalho alinhadas no centro do escritório, sendo a bancada central espelhada às outras duas para maior dinâmica entre o grupo e ainda permitindo a privacidade. As categorias restauradoras escolhidas foram a atividade física, com um tatame e um saco de box, e atividades digitais, ambientadas por um “ninho” de marcenaria com futton e uma televisão. Assim, o profissional consegue isolar-se parcialmente para relaxar, descansar ou assistir algo na televisão. Cortinas podem ser colocadas para oferecer maior privacidade.

Já o modelo 02 possui uma disposição das estações de trabalho lineares, viradas para a parede. Embora não seja a disposição ideal, permitiu a presença de uma sala privativa feita com divisórias de vidro e persianas. Tal ambiente possui um puff, uma televisão e um videogame, permitindo as categorias de atividade de relaxamento, atividades digitais e atividades de lazer. Próximo à entrada, uma mesa pequena, de 100cm de diâmetro foi colocada como uma outra opção de bancada de trabalho, além de permitir que conversas fora da estação.

Por fim, o modelo 03 possui uma disposição similar ao modelo 01, mas recuada da janela. Assim, deu-se vida à uma sala anexa com cozinha, mesa para refeições e integrações entre a equipe. Embora nos dois modelos anteriores a categoria de contato externo esteja presente do mesmo modo que o modelo 03, aqui ressalta-se o contato externo ventilado na hora do consumo de comidas e bebidas, citado como importante para os funcionários.

Figura 44: Modelo 03
 Fonte: Autora, 2023

0 50 150 cm



06 CONCLUSÃO

Os ambientes de trabalho, como descrito pelos autores referenciados neste trabalho, em geral não são locais suportivos aos indivíduos que os utilizam. Contrapondo esse fato, uma das vertentes que estudam a relação pessoa-ambiente e fatores de redução de estresse é o estudo dos ambientes restauradores (*restorative environments*). Ulrich (1984) e Kaplan e Kaplan (1989) são os pioneiros nessa área de pesquisa, introduzindo duas linhas de pesquisa para contribuir com a formulação do conceito de ambientes restauradores: a Teoria da Recuperação Psicofisiológica ao Estresse e a Teoria da Restauração da Atenção.

Objetivando descrever estratégias projetuais de suporte a comportamentos restauradores em escritórios, este trabalho respondeu com 10 categorias de restauração, sendo 8 delas capazes de serem transformadas em estratégias projetuais aplicadas ao ambiente de trabalho, oferecendo suporte para a realização dos comportamentos citados. Tais estratégias foram também exemplificadas em três modelos diferentes de escritórios em sua tipologia mais comum, em Florianópolis-SC, de 20-25m².

Ainda, neste trabalho foram identificados 20 comportamentos padrões de restauração do estresse ou de fadiga de atenção realizados pelos trabalhadores de escritórios. Foi observado que, mesmo de contextos e atividades diferentes e em ambientes de tipologias diferentes, os entrevistados recorriam aos mesmos comportamentos para atingir tal restauração. E,

como tais comportamentos eram considerados eficazes pelos entrevistados, também cumpriu-se o objetivo específico de identificar os potenciais e qualidades restauradoras de um ambiente construído, especificamente em ambientes de escritório.

Além disso, o objetivo específico de elencar em ordem de maior preferência pelos entrevistados os fatores de restauração propostos por Ulrich (1984) e Rachel e Stephen Kaplan (1989) também foi atingido. Descobriu-se que, entre os entrevistados, o fator de “distrações positivas” como o mais eficaz entre os fatores de restauração de estresse, e o fator de “afastamento” como o mais satisfatório para restauração da atenção.

Em questões de limitações do estudo, a pequena amostragem de entrevistados e as áreas de atuação bastante divergentes dos participantes foram pontos de entrave nas delimitações de público alvo do trabalho e generalização desejada. Recomenda-se, portanto, que ocorra um nicho entre áreas de atuação comuns e um maior tempo disponível para realizar a metodologia caso este estudo venha a ser incorporado em outros trabalhos.

Outro ponto de atenção foi a utilização da autofotografia, que se mostrou um tanto morosa para os entrevistados. Principalmente nas entrevistas realizadas em locais distantes do ambiente de trabalho, os participantes não se deslocavam para fotografar o ambiente discutido, preferindo discorrer as características ambientais do mesmo.

Por fim, conclui-se este trabalho com o sentimento de dever cumprido, visto os objetivos vencidos, mas também com a possibilidade de continuidade do estudo. Para trabalhos futuros, recomenda-se atingir uma maior amostra de entrevistados, além de um maior entendimento dentre as características ambientais citadas nas categorias de restauração, a exemplos: quais cores/texturas/estímulos são mais desejados para cada categoria; qual o espaço mínimo para que o trabalhador sinta que saiu da sua zona de trabalho dentro do escritório; como otimizar o espaço para que agregue diversas categorias restauradoras, entre outros.

*“É como ter muitos sonhos.
Metas e objetivos a serem alcançados.
Milhões de milhas a percorrer.
É desejar fortemente alçar voo; um voo livre,
que no começo
aos olhos dos outros possa até parecer desajeitado,
mas levará àquele caminho o qual você sempre desejou.
É torcer para chegar o momento de planar..
e apenas seguir o vento, deixá-lo te levar.
É tirar os planos e ideias do papel; do travesseiro.
É tornar tudo verdadeiro!”*

Elizabeth W

07 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AN, Mihyang et al. Why We Need More Nature at Work: effects of natural elements and sunlight on employee mental health and work attitudes. *Plos One*, [S.L.], v. 11, n. 5, p. 1-17, 23 maio 2016. Public Library of Science (PLoS). <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0155614>.
2. ANDRADE, Claudia. A história do ambiente de trabalho em edifícios de escritórios: um século de transformações. São Paulo: C4, 2007. 96 p.
3. ANDRADE, Cláudia. O escritório no século XXI. São Paulo: C4, 2013.
4. BOLDRINI, Bruna Cristina; LUCENA, Wellington Machado. Os Desafios Enfrentados Pelas Organizações Atuais Pela Inserção Da “Geração Z” No Mercado De Trabalho. *Destarte, Vitória*, v. 4, n. 2, p. 45-63, ago. 2014. Disponível em: <http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/destarte/article/viewFile/8792/47967143>. Acesso em: 22 nov. 2022.
5. CRISTIE, Ellen (ed.). Brasil, o país mais ansioso do mundo. 2022. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/saude-e-bem-viver/2022/07/03/interna_bem_viver,1376936/brasil-o-pais-mais-ansioso-do-mundo.shtml. Acesso em: 22 nov. 2022.
6. FELIPPE, Maíra Longhinotti et al. Realidade mediada: compreendendo qualidades restauradoras de ambientes através da fotografia. *Psicologia e Saber Social*, [S.L.], v. 6, n. 1, p. 26-41, 3 out. 2017. Universidade de Estado do Rio de Janeiro. <http://dx.doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2017.25083>.
7. FÉLIX, Amanda Bárbara. Os edifícios de escritórios na cidade de São Paulo: transformações e tipologias. 2006. 271 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Arquitetura e Urbanismo, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2006.
8. FERRAZ, Gustavo Cruz; KASTRUP, Virgínia. Movimentos da atenção: um diálogo com William James. *Memorandum*, Belo Horizonte, v. -, n. 13, p. 61-72, nov. 2007. Disponível em: <https://www.fafich.ufmg.br/~memorandum/a13/05FerrazKastrup.pdf>. Acesso em: 27 set. 2022.
9. FILIPPE, Marina; BOMFIM, Murilo. Precisamos falar sobre burnout. 2020. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/burnout/>. Acesso em: 27 set. 2022.
10. GENERAL CONFERENCE OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, 1957, Geneva. C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106). Geneva: -, 1957. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106. Acesso em: 27 set. 2022.
11. GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 176 p.
12. GRAHN, Patrik; STIGSDOTTER, Ulrika A.. Landscape planning and stress. *Urban Forestry & Urban Greening*, [S.L.], v. 2, n. 1, p. 1-18, jan. 2003. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1078/1618-8667-00019>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1618866704700199>. Acesso em: 27 set. 2022.
13. GRESSLER, Sandra Christina. O Descanso e a Teoria dos Ambientes Restauradores. 2014. 297 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/15845>. Acesso em: 27 set. 2022.
14. GRESSLER, Sandra Christina; GÜNTHER, Isolda de Araújo. Ambientes restauradores: definição, histórico, abordagens e pesquisas. *Estudos de Psicologia (Natal)*, [S.L.], v. 18, n. 3, p. 487-495, set. 2013. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-294x2013000300009>.
15. HARTIG, Terry; STAATS, Henk. Guest Editors' introduction: restorative environments. *Journal Of Environmental Psychology*, [S.L.], v. 23, n. 2, p. 103-107, jun. 2003. Elsevier BV. [http://dx.doi.org/10.1016/s0272-4944\(02\)00108-1](http://dx.doi.org/10.1016/s0272-4944(02)00108-1).
16. HERZOG, T. R.; Maguire, C. P.; Nebel, M. B. (2003). Assessing the restorative components of environments. *Journal of Environmental Psychology*, 23(2), 159-170. doi: 10.1016/S0272-4944(02)00113-5
17. HYAM, Roger. Automated Image Sampling and Classification Can Be Used to Explore Perceived Naturalness of Urban Spaces. *Plos One*, [S.L.], v. 12, n. 1, p. 1-10, 4 jan. 2017. Public Library of Science (PLoS). <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0169357>.
18. KAPLAN, Rachel; KAPLAN, Stephen. The experience of nature:: a psychological perspective. New York: Cambridge University Press, 1989. Disponível em: <https://ia802204.us.archive.org/32/items/experienceofnatu00kapl/experienceofnatu00kapl.pdf>. Acesso em: 27 set. 2022.
19. KAPLAN, Rachel; KAPLAN, Stephen. The experience of nature:: a psychological perspective. New York: Cambridge University Press, 1989. Disponível em: <https://ia802204.us.archive.org/32/items/experienceofnatu00kapl/experienceofnatu00kapl.pdf>. Acesso em: 27 set. 2022.
20. KAPLAN, Stephen. The restorative benefits of nature: toward an integrative framework. *Journal Of Environmental Psychology*, [S.L.], v. 15, n. 3, p. 169-182, set. 1995. Elsevier BV. [http://dx.doi.org/10.1016/0272-4944\(95\)90001-2](http://dx.doi.org/10.1016/0272-4944(95)90001-2).
21. MAYER, F. Stephan et al. Why Is Nature Beneficial? *Environment And Behavior*, [S.L.], v. 41, n. 5, p. 607-643, 5 set. 2008. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/0013916508319745>.

22. MENDES, Eber da Cunha. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA. Serra, Es: Central, 2017.

23. NEUMAN, Mariana. Preditores de apego ao lugar de trabalho: Presença de elementos da natureza e satisfação com o ambiente construído. 2020. 169 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/216559>. Acesso em: 27 set. 2022.

24. NEVES, Raïssa Pereira Alves de Azevêdo. Estudos Iniciais. In: NEVES, Raïssa Pereira Alves de Azevêdo. Espaços Arquitetônicos de Alta Tecnologia: os edifícios inteligentes. São Carlos: -, 2002. Cap. 2. p. 7-35.

25. OLIVEIRA, Mariana Moraes Bueno de. Arquitetura em ambientes de trabalho: um coworking para novos arquitetos. 2022. 35 f. Tese (Doutorado) - Curso de Arquitetura e Urbanismo, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022.

26. PALS, Roos. et al. Development of the PRCQ: a measure of perceived restorative characteristics of zoo attractions. *Journal Of Environmental Psychology*, [S.L.], v. 29, n. 4, p. 441-449, dez. 2009. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jenvp.2009.08.005>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272494409000541>. Acesso em: 27 set. 2022.

27. SANTOS, Ubiratan P.; RUMEL, Davi; MARTARELLO, Norton A.; FERREIRA, Clara S. W.; MATOS, Marcos Paiva. Síndrome dos edifícios doentes em bancários. *Revista Saúde Pública*, São Paulo, v. 6, n. 26, p. 400-404, 1992. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/rsp/1992.v26n6/400-404/pt>. Acesso em: 27 set. 2022.

28. SCOPEL, Vanessa Guerini. Percepção do ambiente e a influência das decisões arquitetônicas em espaços de trabalho. *Arq.Urb*, São Paulo, v. -, n. 13, p. 153-170, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://revistaarqurb.com.br/arqurb/article/view/275>. Acesso em: 27 set. 2022.

29. SCOPELLITI, Massimiliano; GIULIANI, M. Vittoria. Choosing restorative environments across the lifespan: a matter of place experience. *Journal Of Environmental Psychology*, [S.L.], v. 24, n. 4, p. 423-437,

dez. 2004. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jenvp.2004.11.002>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272494404000647>. Acesso em: 27 set. 2022.

30. SILVEIRA, Bettieli Barboza da et al (org.). Ambientes restauradores: conceitos e definições. In: SILVEIRA, Bettieli Barboza da; FELIPPE, Máira Longhinotti (org.). Ambientes restauradores: conceitos e pesquisas em contextos de saúde. Florianópolis: -, 2019. Cap. 1. p. 9-23. Disponível em: <https://lapam.paginas.ufsc.br/files/2019/06/AMBIENTES-RESTAURADORES-conceitos-e-pesquisa-em-contextos-de-sa%C3%BAde.pdf>. Acesso em: 27 set. 2022.

31. TAMANINI, D; GHISI, E. Modelo predominante de edifícios de escritórios para análise energética em Florianópolis. PIBIC/UFSC. 2013.

32. ULRICH, Roger S. et al. Stress recovery during exposure to natural and urban environments. *Journal Of Environmental Psychology*, [S.L.], v. 11, n. 3, p. 201-230, set. 1991. Elsevier BV. [http://dx.doi.org/10.1016/s0272-4944\(05\)80184-7](http://dx.doi.org/10.1016/s0272-4944(05)80184-7).

33. ULRICH, Roger S.. Effects of interior design on wellness: theory and recent scientific research. *Journal Of Helthcare Design*, San Francisco, v. 3, n. -, p. 97-109, fev. 1992. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/13173950_Effects_of_interior_design_on_wellness_Theory_and_recent_scientific_research. Acesso em: 05 out. 2022.

34. ULRICH, Roger S.. View Through a Window May Influence Recovery from Surgery. *Science*, [S.L.], v. 224, n. 4647, p. 420-421, 27 abr. 1984. American Association for the Advancement of Science (AAAS). <http://dx.doi.org/10.1126/science.6143402>.

35. WORLD HEALTH ORGANIZATION. Indoor air pollutants: exposure and health effects assessment. Copenhagen, 1982. (Euro Reports and Studies 78).

FONTE DAS ILUSTRAÇÕES

1 Disponível em: <funcional.com.br/funcional/evolucao-dos-escritorios-e-seu-mobiliario/>

2 Disponível em: <wsj.com/articles/SB128251813466330109>

3 Disponível em: <wsj.com/articles/SB128251813466330109>

4 Disponível em: <k2space.co.uk/knowledge/history-of-office-design/>

5 Disponível em: archdaily.com.br/br/929332/escritorio-pipefy-arquea-arquitetos?ad_source=search&ad_medium=projects_tab

6 Disponível em: <https://fokkema-partners.nl/projects/edge-technologies-p-art-ition/>

7 Disponível em: <officesnapshots.com/2018/02/06/eiendomshuset-malling-co-offices-oslo/>

8 Disponível em: <m.galeriadaarquitetura.com.br/slideshow/newslideshow.aspx?idproject=5301&index=1>

9 Disponível em: <officesnapshots.com/2021/06/17/the-workshop-coworking-offices-singapore/>

10 Disponível em: archdaily.com.br/br/988958/escritorio-legiti-flipe-arquitetura/63215bf134b776016e91d367-escritorio-legiti-flipe-arquitetura-foto?next_project=no

11 Disponível em: <glassdoor.com.br/Fotos/Activision-Blizzard-Fotos-escrit%C3%B3rio-E605784.htm>

12 Disponível em: <paulriveraphotography.com/google/#itemId=54c02188e4b0080d2f17a440>

13 Disponível em: <sala2arquitetura.com.br/sala-comercial-youinc>

14 Disponível em: <raumpixel.at/architekturfotos-1/tekaef/>

15 Disponível em: <gensler.com/projects/adobe-100-hooper?k=ADOBE&l=search&s=date>

16 Disponível em: <officesnapshots.com/2008/11/14/google-saint-petersburg-offices/>

17 Disponível em: <officesnapshots.com/2017/08/11/expd8-offices-bristol/>

18 Disponível em: archdaily.com.br/br/983954/escritorio-home-studio-clarice-semerene-arquitetura?ad_source=search&ad_medium=projects_tab

19 Disponível em: archdaily.com.br/br/993444/escritorios-alice-perkins-and-will?ad_source=search&ad_medium=projects_tab

20 Disponível em: archdaily.com.br/br/925411/escritorio-patreon-gensler?ad_source=search&ad_medium=projects_tab

21 Disponível em: archdaily.com.br/br/899680/escritorio-fm-solo-arquitetos?ad_source=search&ad_medium=projects_tab

22 Disponível em: <archdaily.com.br/br/936454/13-solucoes-espaciais-para-organizar-seu-treino-em-casa>

23 Disponível em: <officesnapshots.com/2018/03/01/pladis-offices-white-plains/>

24 Disponível em: <archdaily.com.br/br/758501/escritorio-do-godaddy-no-vale-do-silicio-des-architects-plus-engineers/5407cca1c07a8070e4000074>

RESTAURAÇÃO DO ESTRESSE DENTRO DA JORNADA DE TRABALHO

	COMPORTAMENTO ATUAL	AMBIENTE IDEAL PARA O COMPORTAMENTO ATUAL	COMPORTAMENTO IDEAL	AMBIENTE IDEAL PARA O COMPORTAMENTO IDEAL	
EMPRESA A	Participante 01	Colocar vídeo engraçado no Youtube pra ver durante o trabalho	Salas individuais, ficar mais afastado de outras pessoas, barreiras laterais nas estações de trabalho, mesa e cadeiras confortáveis, apoio de pé	Colocar vídeo engraçado no Youtube pra ver durante o trabalho	Ambiente mais confortável, separação lateral das estações de trabalho, Sala de reunião e sala de trabalho separadas
	Participante 02	Compartilho com um colega de trabalho	O lugar em que está, com mesa compartilhada. Interagir livremente	Tomar um café enquanto olha o celular	Sala com copa separada, mais silencioso, climatizado, vista legal
	Participante 03	Levantar para tomar um café	Copa mais fechada, deslocamento maior	Ficar com a família e amigos	Ficar mais no celular onde conversa com eles seria mais ideal
	Participante 04	Escreve uma lista (passo a passo)	Home office, sentada no sofá	Dormir	Não dormiria no escritório, usaria uma poltrona confortável pra cochilar
	Participante 05	Continuar trabalhando	Não soube responder	Não sabe lidar com o estresse	Não soube responder
	Participante 06	Mudar o local de trabalho	Mudar o local de trabalho, para algum lugar mais aberto (com vento), mais externo. Um ambiente bem diferente do ambiente de trabalho.	Usar o celular (Instagram)	Ambiente separado, totalmente destoante do local de trabalho (mais aberto)
	Participante 07	Tomar remédio	Não soube responder	Ver um filme	Canto separado, mais aconchegante. Uma divisória entre esse ambiente e o ambiente de trabalho.
EMPRESA B	Participante 08	Mudar de ambiente (academia, café, ambiente externo)	Escritório perto do mar, para caminhar na orla	Mudar de ambiente	Espaço relax dentro do trabalho, mais perto. Fica mais viável.
	Participante 09	Escuta uma música no fone de ouvido	Qualquer lugar, mas com menos barulho	Mudar o comportamento pessoal, como terapia	Ambiente externo, com vista e ventilação natural, cadeiras confortáveis.
	Participante 10	Levantar, dar uma caminhada e conversar com outras pessoas	Sala com ambiente relaxante, tv com música, jogos	Descansar (soneca)	Sala com pufe para relaxar
	Participante 11	Falar com os colegas de trabalho	Sala anexada, com objetivo de sair do trabalho, descanso	Mexer no celular, ver vídeos no TikTok	Sala anexada, com objetivo de sair do trabalho, descanso, com sofá mais confortável. Não deve ser aberta, deve ter uma certa privacidade
EMPRESA C	Participante 12	Ir para a sala de descompressão dar uma pausa	Poderia ser mais isolada, com uma circulação de ar natural	Meditação	Ambiente externo mais perto do trabalho, não muito longe esse deslocamento.
	Participante 13	Levantar e circular, tomar um café	O ambiente é o ideal	Caminhar	Beira-mar (ambiente externo, com ventilação, sol, vista bonita)
	Participante 14	Ir para a sala de descompressão continuar trabalhando	Cadeira mais confortável, sala maior	Jogar videogame	Ir pra casa trabalhar de home office, sem cobrança de horário
	Participante 15	Mesa de pebolim	Colocar o pebolim num lugar com maior isolamento acústico (fica no meio da copa)	Natação e dançar	Go good (aplicativo contratado pela empresa para estimular a atividade física)
	Participante 16	Levantar e tomar um café	Ter uma vista para a janela	Cozinhar	Como essa cozinha (cozinha com todos os acessórios), colocar um fone
	Participante 17	Falar com alguém	Ambiente mais descontraído para conversar, uma hora por semana para essas descontrações	Falar com alguém	Ambiente mais descontraído para conversar (um bar, fora do ambiente de trabalho), uma hora por semana para essas descontrações
	Participante 18	Ir para o ambiente externo caminhar	O lugar é o ideal (possui árvores, ventilação natural, pássaros, água)	Respiração	Ar puro, no meio da natureza
	Participante 19	Caminhar pela empresa	Ter um aromatizador, plantas, sofás confortáveis	Ficar com o filho	Um espaço kids para deixá-lo acessível a mim, sem objetos que ele possa se machucar
	Participante 20	Fazer um chimarrão	Uma vista para o externo, ou ver outras coisas fora do meu trabalho (bar ao lado, por exemplo)	Sentar no sol e meditar	Espaço de copa com móveis modulares, com vista 180° do passeio (mistura entre estar no espaço de trabalho e num espaço mais descontraído)
	Participante 21	Sentar no espelho da água na frente	Talvez uma música ambiente lá fora, alguma cobertura	Ver o espelho da água na frente	Uma varanda, olhar p céu, dentro do ambiente de trabalho
EMPRESA D	Participante 22	Falar com alguém	Ambiente colorido, com sala de jogos, pufe legal, TV pra assistir alguma coisa. Música é importante.	Ter um ambiente pra relaxar	Ambiente colorido, com sala de jogos, pufe legal, TV pra assistir alguma coisa. Música é importante.
	Participante 23	Levantar para tomar um café	Área externa, próxima da mesa de trabalho	Sair do ambiente de trabalho	Jardim, sacada, ventilação natural, sol
	Participante 24	Sair do ambiente de trabalho	Ambiente externo com paisagem, massagem, musica tranquila	Falar com pessoas	Ambiente próximo da praia
	Participante 25	Mudar de atividade no trabalho	Ter um ambiente externo próximo à estação de trabalho	Mudar de ambiente no trabalho	Ter um ambiente externo próximo à estação de trabalho. Jardim, sacada, ventilação natural

RESTAURAÇÃO DA FADIGA DE ATENÇÃO DENTRO DA JORNADA DE TRABALHO

	COMPORTAMENTO ATUAL	AMBIENTE IDEAL PARA O COMPORTAMENTO ATUAL	COMPORTAMENTO IDEAL	AMBIENTE IDEAL PARA O COMPORTAMENTO IDEAL	
EMPRESA A	Participante 01	Levanta e vai para o depósito	Lugar de descanso, cadeirinhas, plantinhas, lugar para comer	Ir pra casa	Não conseguiria fazer dentro do escritório
	Participante 02	Mudar de atividade no trabalho	Bancada mais espaçada	Ir pra casa	Ir pra casa seria sobre ficar com os pets, então um espaço para pets
	Participante 03	Sair do ambiente de trabalho	Não consegue tirar foto pois é ir pra casa ou ir almoçar	Quando chega em casa	Dar uma volta, se afastar fisicamente do lugar de rotina.
	Participante 04	Levantar e tomar um café	Ventilação boa, sacada ou balcão aberto, sentar mais confortável	Sair do ambiente de trabalho	Sala de decompressão: sala separada, sem computador, com pessoas
	Participante 05	Mudar de atividade	Já é a bancada ideal	Dar uma pausa, fazer algo que goste como em casa	Salas separadas, imitando a casa. Sofás, TVs para assistir, relaxar
	Participante 06	Escutar música	Mudar o local de trabalho, para algum lugar mais aberto (com vento), mais externo. Um ambiente bem diferente do ambiente de trabalho.	Comer	Ambiente separado, totalmente destoante do local de trabalho (não muito aberto)
	Participante 07	Ir no ambiente externo	Um jardim com bastante verde, sem ser dentro de casa, ventilação natural, luz do sol	Ir no ambiente externo, pegar uma luz do sol, ventilação natural	Contato com a natureza, verde, sem pessoas, sem ser dentro de casa. consigo ver outras coisas acontecendo no mundo.
EMPRESA B	Participante 08	Levantar e tomar um café	Tomar um café com vista bonita	Beber café em algum ambiente melhor	Tomar um café com vista bonita
	Participante 09	Continuar trabalhando	Não soube responder	Parar um pouco, dar uma pausa	Lugar externo, com vista, para dar uma pausa
	Participante 10	Levantar e tomar um café	Cozinha separada do ambiente de trabalho	Fazer polichinelo para acordar, descer e dar uma caminhada	Sala com ambiente relaxante, tv com música, jogos
	Participante 11	Levantar e tomar um café	Mudar de ambiente (sala anexa, ir lá fora)	Tempo ao ar livre (comer, tomar café)	Plantas e cadeiras, com ar fresco
EMPRESA C	Participante 12	Mudar de atividade no trabalho	Uma mesa maior, que possibilite fazer outras tarefas	Descansar mais tempo	Uma rede, mais silencioso, vento natural
	Participante 13	Mudar de atividade no trabalho	Cadeira confortável, espaço para por os pés	Fazer mais pausas durante o dia (manha e tarde 10min cada) com uma caminhada	Jardim aberto, passarinhos
	Participante 14	Sair do ambiente de trabalho (ir para a área externa, caminhar)	Ter um parquezinho, que me permite estar isolado no meio das árvores	Sair do ambiente de trabalho	Ter um parquezinho, que me permite estar isolado no meio das árvores
	Participante 15	Levantar e tomar um café	Ser um ambiente com janela, vista para fora	Massagem relaxante ou natação	A empresa fornecendo os meios (aplicativos que estimulam) já é ideal
	Participante 16	Levantar e tomar um café	Ter uma vista para a janela. Seria legal ter um lugar externo, com um banco	Levantar e tomar um café	Ter uma vista para a janela. Seria legal ter um lugar externo, com um banco
	Participante 17	Trocar de ambiente e conversar com alguém	A sala de decompressão é ideal porque é climatizado. Melhorar a acústica	Sair e conversar com alguém	Ambiente mais descontraído para conversar (um bar, fora do ambiente de trabalho), uma horinha por semana para essas descontrações
	Participante 18	Mudar de atividade	Usar cores mais claras, mural com camurça com fotos	Ficar um pouco mais sozinha	Estar em um lugar que me possibilitasse estar sozinha, um pouco ampla, com vista para alguma coisa
	Participante 19	Caminhar pela empresa	Ter um aromatizador, plantas, sofás confortáveis, coisas diferentes para ver	Sair do ambiente de trabalho	Ambiente diferente, tanto faz se interno ou externo
EMPRESA D	Participante 20	Não sente-se com fadiga de atenção	-	-	-
	Participante 21	Conversar com alguém	Mix do ambiente aberto, com árvore, vista, sol e as coisas da copa (bebidinhas, comidinhas)	Dar uma levantada, tomar uma água e um café, conversar	Um ambiente misto, externo e interno, com plantinhas, comidinhas. Áreas externas são muito solitárias,
	Participante 22	Levantar e tomar um café	Cafeteria, com estilo barzinho, com uma TV passando algo pra ver. Jogar sinuca, fliperama, pufe.	Troca de ambiente	Cafeteria, com estilo barzinho, com uma TV passando algo pra ver. Jogar sinuca, fliperama, pufe.
	Participante 23	Mudar de ambiente, home-office por exemplo	Ambiente externo	Troca de ambiente para ambiente externo	Ambiente externo
	Participante 24	Faz uma pausa. Em home-office, vai brincar com a filha	Casa, contato com a filha	Possibilidade de se afastar das atividades do trabalho	Ambiente preparado para escutar música, paisagem, desconectar-se
	Participante 25	Tomar um café	Bancada de trabalho	Beber água ao invés do café	Bancada de trabalho