

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ERGONOMIA COGNITIVA E SUA RELEVÂNCIA PARA OS
PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO: Um estudo de caso**

***COGNITIVE ERGONOMICS AND ITS RELEVANCE FOR
ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS: A case study***

**Cintia Sayuri Nishizaki 1¹
Gislaine Camile de Freitas Santos 2²
Karen Vitória Ribeiro 3³
Yasmin Evelin Ferreira de Freitas 4⁴
Prof. Me Leônidas Magno de Moraes⁵
Prof. Elton Orris Marinho da Silva⁶**

Resumo: O presente artigo visa analisar o desenvolvimento e importância da ergonomia cognitiva nas instituições de ensino, em específico aos professores, bem como mensurar sua capacidade, além do desenvolvimento de propostas de implementação da metodologia de forma fácil e acessível. Tratando-se de uma subárea da ergonomia, estuda-se a relação do homem-trabalho sob a perspectiva da concentração, memória, atenção e outros aspectos mentais. Serão analisados aspectos de conhecimento do conceito e como a falta dela acarreta o desenvolvimento de doenças psicossomáticas, bem como sua influência no desenvolvimento do profissional no ambiente de trabalho, elencando concepções importantes, como: definição da administração em sua base, a atuação da gestão de talentos, passando pelos conceitos ergonômicos e de clima organizacional, finalizando com um estudo de caso e proposta de solução.

Palavras-chave: Administração. Ergonomia cognitiva. Clima organizacional.

¹ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. nishizak.cintia@gmail.com

² Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva.
gislainecamiledefreitassantos@gmail.com

³ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. karen20188vitoria@gmail.com

⁴ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. yasmim.evelin2@gmail.com

⁵ Professor da Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. leonidas.morais@etec.sp.gov.br

⁶ elton.silva126@etec.sp.gov.br

Abstract: *This article aims to analyze the development and importance of cognitive ergonomics in educational institutions, specifically for teachers, as well as measuring their capacity, in addition to developing proposals for implementing the methodology in a easy and accessible way. As it is a sub-area of ergonomics, the relationship between man and work is studied from the perspective of concentration, memory, attention and other mental aspects. Aspects of knowledge of the concept will be analyzed and how the lack of it leads to the development of psychosomatic illnesses, as well as its influence on the professional's development in the work environment, listing important concepts, such as: definition of administration on its basis, the performance of management of talents, going through ergonomic concepts and organizational climate, ending with a case study and solution proposal.*

Keywords: *Administration. Cognitive ergonomics. Organizational climate.*

1 INTRODUÇÃO

Ergonomia Cognitiva é uma subárea da ergonomia, que tem como proposta o estudo da relação do homem-trabalho sob a perspectiva da concentração, memória, atenção e outros aspectos mentais. Ela também vislumbra a compreensão e adaptação de condições que impactam os processos mentais.

A problemática desse estudo parte da premissa quais os impactos que a falta de implementação da ergonomia cognitiva pode ocasionar no desenvolvimento das atividades laborais em especial, educativas, bem como o desenvolvimento de doenças psicossomáticas?

Esse estudo se classifica como pesquisa exploratória de cunho qualitativo e quantitativo. Seu objetivo geral é entender como a ergonomia cognitiva se desenvolve dentro das instituições de ensino. Já os objetivos específicos, são: análise da importância da ergonomia cognitiva para os professores; mensuração com base em aplicação de questionário que analisa como ela interfere no desenvolvimento profissional e levantamento de informações sobre a melhoria do clima organizacional e a potencialização do capital humano da entidade, bem como a presença de doenças psicossomáticas.

A vista disso, percebe-se que essa discussão se apresenta importante sob a ótica social, não obstante que através de análise de campo, busca-se compreender as condições de trabalho que profissionais da educação estão envolvidos o que refletirá na qualidade de ensino. É importante destacar que a ergonomia cognitiva auxilia na motivação de pessoas, promovendo um ambiente estimulante, do qual seus componentes queiram fazer parte.

Sob a égide científica, buscou-se fundamentações a partir de estudos que evidenciam o quanto a qualidade no ambiente laboral pode contribuir com os resultados educacionais. Dessa feita, centrou-se nos estudos sobre administração, gestão de pessoas, ergonomia, e por fim, entendimento sobre ergonomia cognitiva.

Como resultado evidenciou-se que a implementação da ergonomia cognitiva auxilia no aumento da produtividade de seus colaboradores e na diminuição do turnover devido ao desenvolvimento de doenças psicossomáticas dentro do ambiente de trabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Administração

A administração está presente no cotidiano das pessoas e empresas, na forma com que faz o gerenciamento de seus horários, planejamentos e execuções de gastos e despesas, estudos para alcancem um sonho, meta ou conquista, contratações de funcionários, enfim, administrar é gerir recursos.

Enquanto ciência ela se divide em seções e subseções, que variam em função da abordagem do tema e do método, sendo um fragmento das ciências humanas, que se caracteriza pela aplicação objetiva de um conjunto de princípios, normas e funções dentro das organizações. Segundo Chiavenato:

A administração é trabalho. Na realidade, é o trabalho específico da sociedade moderna, o trabalho que distingue a nossa sociedade das anteriores. Pois a administração constitui o trabalho específico da organização moderna, que a faz produzir um bom desempenho. Com trabalho, a administração tem suas especializações, seus instrumentos e técnicas. (CHIAVENATO, 2001, p. 14).

A escola clássica da Administração criada por Henri Fayol (1925) já apresentava como pilares, cinco objetivos principais, como: previsão, organização, comando, coordenação e controle (Figura 1).

Figura 1: Pilares da administração desenvolvidos por Henri Fayol



Fonte: Próprios autores, 2023

Como demonstrado na figura acima, que constituem o denominado processo administrativo, Fayol em seu livro “Administração industrial e geral” destaca: a previsão consiste em calcular e preparar o futuro, agir desde cedo. A organização é fornecer a empresa tudo que é benéfico para seu desenvolvimento, como matéria-prima, equipamentos, pessoas, entre outros. Em terceiro tem-se a “arte de comandar”, que circunda em selecionar e avaliar os funcionários para conseguir o melhor desempenho. Já a coordenação é assentar a harmonia em todos os processos da entidade, tornando seu funcionamento e sucesso mais fácil, enquanto o último, controle, equivale em averiguar se tudo corre conforme o esperado e programado.

Como lembra Drucker (2010), a administração consiste na área mais antiga e a estrutura organizacional mais profundamente estudada, as estruturas das organizações precisam concentrar-se nas tarefas como nas pessoas, possuindo dois eixos: o da autoridade e o da responsabilidade.

Megginson (2000 apud SANTOS et al, 2014), administrar é um processo que ocorre quando pessoas se utilizam de recursos para atingir os seus objetivos através do uso dos insumos disponíveis, para produzir bens e serviços.

2.2 Gestão de Pessoas

A gestão de Pessoas cuida de todo capital humano da empresa, ou seja, cuida dos benefícios, integração, desenvolvimento de cada colaborador. Assim como, coloca os funcionários em sua área adequada.

Por escritos do pai do RH, Chiavenato, analisa-se:

No seu trabalho, cada administrador- seja ele o presidente, diretor, gerente ou executivo-desempenha as quatro funções administrativas que constituem o processo administrativo: planejar, organizar, dirigir e controlar. A GP procura ajudar o administrador a desempenhar todas essas funções porque ele não realiza seu trabalho sozinho, mas por meio das pessoas que formam sua equipe. Com sua equipe, o executivo alcança metas, objetivos e resultados. (CHIAVENATO, 2014, p.13)

A gestão de pessoas faz parte de todo seu processo seletivo trazendo pessoas com qualidade e talentos para dentro da organização. E realizando todas as atividades para integrar seus colaboradores de forma dinâmica e analítica. Uma das mais importantes atribuições da área, é garantir a saúde mental dos funcionários por meio da formação de um ambiente de trabalho saudável, o que também gera benefícios motivacionais e produtivos. Focando em estratégias capazes de construir uma cultura organizacional que proporcione bem-estar psicológico para toda a equipe.

Guimarães; Arieira (2005 apud SOZZO; GINI, 2022) afirma que, atualmente, o processo de recrutamento e seleção baseia-se em medidas eficazes e dinâmicas voltadas para o campo de gestão de pessoas, onde o recurso humano passou a ser tratado com mais cuidado e de forma não mecânica, frente a implementação de instrumentos motivacionais, de capacitação e liderança.

Como lembra FIDELIS (2020) as relações entre Gente e Gestão de Pessoas, podem rentabilizar o trabalho, desenvolver pessoas e gerar vantagem competitiva, a posteriori, mas os gestores de pessoas não podem estar apenas no controle específico das operações e na obtenção de resultados; também devem ter proximidade com a equipe de trabalho, compartilhando informações, oferecendo e recebendo feedback e orientando o desenvolvimento de competências e carreira.

Os princípios da gestão de pessoas ajudam a melhorar o ambiente da organização e causa o melhor funcionamento das equipes, conforme a figura 2 abaixo.

Figura 2: Representação dos pilares da gestão de pessoas



Fonte: Próprios autores, 2023

De acordo com a figura acima, a gestão de pessoas possui 5 pilares dentre elas, está a motivação dos funcionários para priorizar a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, a comunicação interna que possibilita as informações da organização, o trabalho em equipe para melhor desempenho dentro das empresas, a gestão de competências consiste em estabelecer metas e objetivos a serem alcançados pela organização, e o treinamento e desenvolvimento é todo processo para capacitar os colaboradores.

2.3 Ergonomia

Em um cenário onde tudo acontece de forma rápida, a maioria dos cidadãos de uma sociedade, vivência como parte significativa de sua vida, dilemas emocionais, essencialmente no trabalho.

A ergonomia é uma ciência que estuda a relação das pessoas com as máquinas, equipamentos e condições de trabalho, tratando-se do campo que atua no estudo e desenvolvimento de normas que visam proporcionar aos funcionários um ambiente compatível com as suas necessidades físicas, emocionais e mentais.

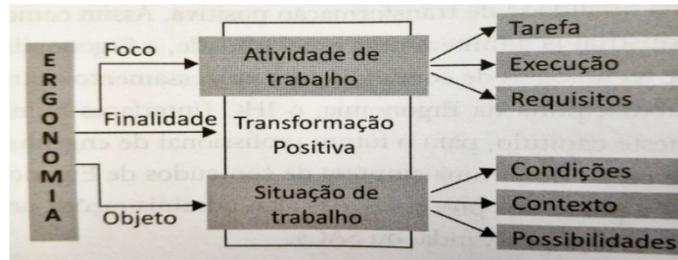
A primeira conceitualização dessa metodologia, sob a égide do movimento industrialista europeu, foi feita por um cientista polonês, Wojciech Jastrzebowski, numa perspectiva típica da época, em um artigo intitulado "Ensaio de Ergonomia, ou ciência do trabalho, baseada nas leis objetivas da ciência sobre a natureza". Essa definição estabelecia a ergonomia como uma ciência do trabalho, onde requer que entendamos a atividade humana em termos de esforço, pensamento, relacionamento e dedicação, Jastrzebowski (1857 apud MÁSCULO et al, 2011).

Como lembra Corrêa e Boletti (2015), antigamente o trabalho era tido como uma atividade basicamente física, com pouca ou nenhuma participação intelectual e necessidade de preocupação de melhoria para aqueles que trabalhavam no chão de fábrica. A observação homem e máquina no setor cognitivo, essencialmente, alavancou-se a partir da Segunda Guerra Mundial, nessas circunstâncias, a falta de compatibilidade entre os projetos de dispositivos e os aspectos mecânico-fisiológicos se agravou, sendo necessários atitudes estratégicas, que futuramente contribuiria para a elaboração dessa estruturação. A obra, "Ergonomia: Trabalho adequado e eficiente", destaca:

A missão da Ergonomia numa organização deve ser estabelecida em função dos dilemas que ela enfrenta nos seus processos de trabalho. Em geral, as missões de Ergonomia nas empresas têm sido comandadas por critérios de saúde e de melhoria de condições de trabalho, temas que têm uma forte prevalência na vida das empresas, causando afastamentos e mesmo aposentado nas especiais, com tudo em que isso repercute. (MÁSCULO et al, 2011, p. 38)

Como demonstrado na figura 3 abaixo, no âmbito ergonômico, são diversos os pontos de análise.

Figura 3: Finalidades da Ergonomia



Fonte: Másculo et al, 2011 (Acesso em 24 ago. 2023, às 19:47h)

Analisando a figura acima, percebemos que seus objetivos giram em torno de focar e analisar as atividades de trabalho em seus requisitos principais, tarefa (função desempenhada), execução e requisitos para serem desenvolvida. Mantêm como finalidade a transformação positiva, ou seja, tem a intenção de prevenir acidentes, corrigir erros e diminuir riscos, aumentando o conforto, a saúde e a segurança do colaborador. Mantendo como objeto de estudo, a situação de aplicação do ofício, onde são observados as suas condições, contexto e possibilidades.

Másculo (2011) reforça em seus escritos, a dificuldade de aplicação desse conceito no ambiente empresarial, trata-se de uma tarefa difícil, é importante ter em conta que a estrutura não encontrara sempre um meio acolhedor e de "portas abertas", ao contrário, terá de enfrentar lutas para conseguir se instalar e trabalhar de forma confortável, para tal ato, algumas perguntas deveram ser respondidas.

2.3.1 Ergonomia Cognitiva

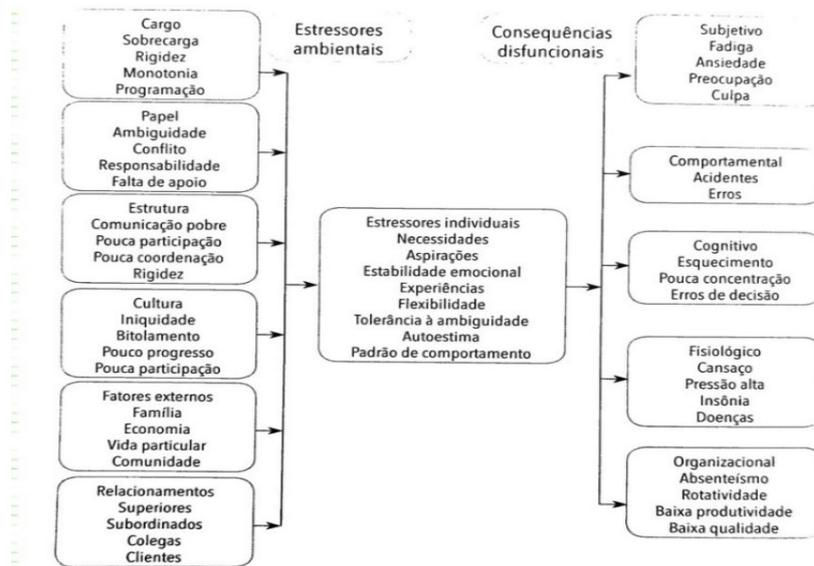
A respeito da ergonomia cognitiva, teve um grande destaque logo após o término da segunda guerra mundial, onde um significativo avanço tecnológico impulsionou esse fator, com isto houve uma grande exigência por parte dos setores de produção para que houvesse uma relação cognitiva entre o homem e a máquina. Segundo Marmaras e Kontogiannis (2001 apud CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2014), o objetivo da ergonomia cognitiva é tornar as soluções tecnológicas compatíveis as características e necessidade dos usuários.

Sendo assim de acordo com o tempo de estudos o conceito de ergonomia cognitiva segundo Boletti e Corrêa (2015) a ergonomia cognitiva, ou podendo ser chamada de engenharia psicológica, é responsável pela análise de processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora conforme afetam as

interações entre os seres humanos e outros elementos de um sistema. Diante a isto, está subárea da ergonomia, tem uma grande importância para o conhecimento das empresas, visto que mediante sua aplicação, ajuda a combater que doenças psicossomáticas, como úlceras, gastrites, hérnia de hiato e problemas cardíacos, que podem surgir mediante a desajustes mentais que determinados indivíduos podem sofrer em seu trabalho.

Contudo as principais causas destas anomalias psíquicos se dão por alguns fatores, sendo eles de forma central: a dificuldade de relacionamento do empregado com os demais níveis hierárquicos da empresa, a limitação da criatividade do funcionário na empresa e diversos outros pontos, como mostrado na figura 4.

Figura 4: Estressores ambientais e suas consequências



Fonte: Chiavenato, 2014 (Acesso em 09 de ago. 2023, 13:57h)

A figura apresenta que um dos fatores que causam ou influenciam problemas psicossomáticos nos funcionários podem se dar por estressores ambientais e que contribuem com estressores individuais e que sucessivamente geram início de doenças psicossomáticas. Com isto, o livro “Administração de recursos humanos, 2ª edição revista”, destaca:

Que certas medidas podem ser tomadas pela organização para melhorar as condições do trabalho como a programação de atividades de lazer durante o período de serviço para certas profissões problemáticas (digitação, operários da linha de produção contínua etc.). (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2014, p. 292).

É válido assim dizer que com a implementação da ergonomia cognitiva nas empresas, irá fazer com que os colaboradores fiquem mais motivados, desenvolvendo sua atenção e foco, além de contribuir com a diminuição da rotatividade, proporcionando um clima organizacional equilibrado e agradável.

2.4 Clima organizacional

Para o estudo do clima organizacional de uma organização, consideram-se diversos aspectos, tais como Fit cultural (ou seja, probabilidade de alguém refletir e ser capaz de se adaptar às crenças, atitudes e comportamentos centrais que compõem uma empresa), dois exemplos de indicadores estão válidos na figura 5.

Figura 5: Diferença de clima e cultura organizacional



Fonte: Próprios autores, 2023

Como mostra a figura acima, ambos os conceitos apresentados são inter-relacionados, que desempenham um papel crucial no funcionamento eficaz de uma organização. A cultura organizacional é algo próprio da empresa, mas não é estática, ela determina a forma como os profissionais pensam, agem e reagem em cada situação do cotidiano. O clima organizacional, por outro lado, é uma espécie de termômetro que mede o nível de satisfação, é a atmosfera da empresa, fruto da atuação dos colaboradores, seus relacionamentos e de como são realizados os processos.

Lacombe nos retrata:

O clima organizacional reflete o grau de satisfação do pessoal com ambiente interno da empresa. Está vinculado à motivação, à lealdade e à identificação com a empresa, à colaboração entre as pessoas, ao interesse no trabalho, à facilidade das comunicações internas, aos relacionamentos entre as pessoas, aos sentimentos e emoções, à integração da equipe e outras variáveis intervenientes. (LACOMBE, 2011, p.283)

Como lembra Corrêa e Boletti (2015) para falamos desse assunto, faz se necessário saber primeiro o que é? O Clima organizacional se constitui no meio interno, que trabalha os aspectos emocionais do trabalhador e como a ergonomia cognitiva analisamos o ambiente integrado como um todo, ou apenas um setor, de forma mais ampla.

É um conceito importante para a compreensão do modo como o contexto do trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas neste ambiente, sua qualidade de vida e o desempenho da organização. Fala-se em clima organizacional para referir-se às influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano, Siqueira et al. (2008, p.31 apud CORRÊA; BOLETTI,2015).

3 METODOLOGIA

O presente trabalho foi desenvolvido com o apoio de uma pesquisa de campo, como método complementar de coleta de informações, com o fim de apurar dados e opiniões de uma instituição de ensino, setor de estudo do artigo, de forma qualitativa (informações mais apuradas, com perguntas abertas) e quantitativa (coleta de dados estatísticos, perguntas objetivas). Foi escolhido a Etec Padre Carlos Leôncio da Silva, instituição pertencente ao Centro Paula Souza (CPS), que traz em seus genes a necessidade de atender as demandas do mercado buscando oferecer formação e qualificação profissional em nível médio e técnico, devido a sua compatibilidade com o tema e a viabilidade de contato com os gestores. Os dados foram coletados do dia 5 de outubro de 2023 a 18 de outubro de 2023, direcionados aos professores do ensino médio e o diretor da instituição. Será realizada uma pesquisa de campo, utilizando o método indutivo, que permitirá o aprofundamento, oferecendo novos meios de investigação em relação ao tema, para elaboração de uma proposta de ferramenta da Ergonomia Cognitiva de maneira mais prática e acessível. Por conseguinte, executar-se-á uma pesquisa aplicada, com objetivo exploratório, além da realização de um estudo de caso como parte do procedimento.

O formulário direcionado aos professores, compõe-se de 4 perguntas:

1. Você conhece o conceito de Ergonomia Cognitiva? () Sim () Não
2. No seu ambiente de trabalho possui a metodologia chamada Ergonomia Cognitiva? () Sim () Não () Não sei identificar

3. Em relação ao seu emocional, dentre os sintomas abaixo, qual está mais presente no seu dia a dia? Estresse Ansiedade Fadiga Insônia ou excesso de sono Perda de memória Cansaço persistente Irritabilidade e choro fácil Outros
4. Dentro do seu ambiente de trabalho, em sua opinião, qual circunstância evidenciada em seu dia a dia, interfere mais em seu desenvolvimento profissional? (Exemplo: Falta de comunicação, individualismo, frustrações, dificuldade de separação do pessoal do profissional, entre outros).
O formulário encaminhado ao diretor continha 2 perguntas:
 1. Você conhece o conceito de Ergonomia Cognitiva? Sim Não
 2. Caso positivo, quais ações são aplicadas para concretizar a ergonomia cognitiva dentro da instituição?

4 ESTUDO DE CASO

A partir da análise da instituição de ensino Etec Padre Carlos Leôncio da Silva, obteve-se os seguintes resultados: os professores não obtêm conhecimento em relação a metodologia Ergonomia Cognitiva, apresentando dificuldades de compreensão no momento de redigir o formulário, apesar do gestor da escola possuir uma experiência no assunto. Todavia, ele relatou que visa realizar atividades que proporcione um ambiente mais descontraído, não focando somente no trabalho. Porém, as dificuldades enfrentadas na aplicação do método em si, percorrendo seus princípios, são corriqueiras, essencialmente pela falta de recursos.

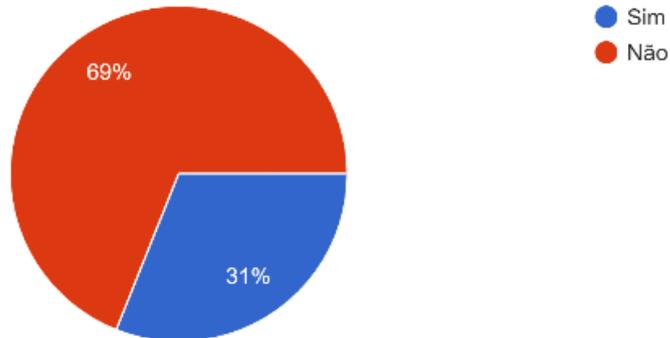
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

5.1 Formulário para professores(ras)

Foi realizado uma coleta de dados na instituição de ensino Etec localizada na cidade de Lorena, estado de São Paulo, com os professores que lecionam aulas para o ensino médio, os resultados foram:

Gráfico 1: Conhecimento dos professores em relação ao conceito de Ergonomia Cognitiva

Você conhece o conceito de Ergonomia Cognitiva?
29 respostas

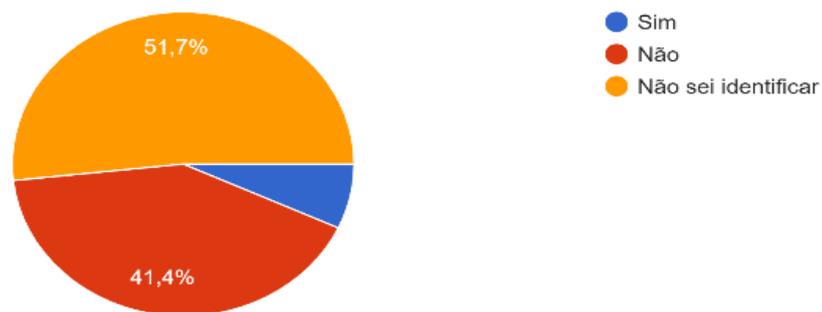


Fonte: próprios autores, 2023

Como demonstrado no gráfico 1, as noções de contextualização da Ergonomia Cognitiva na instituição são limitadas, onde 69% dos pesquisados não sabem o que é a metodologia e a apenas 31%, menos da metade, conhecem sua definição.

Gráfico 2: Reconhecimento da Ergonomia Cognitiva no ambiente de trabalho

No seu ambiente de trabalho possui a metodologia chamada Ergonomia Cognitiva?
29 respostas

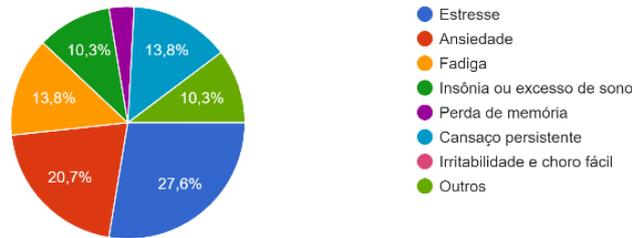


Fonte: próprios autores, 2023

Ocasionado pela falta de conteúdo, majoritariamente, 51,7% dos professores não conseguem enxergar a aplicação da metodologia na entidade, bem como 41,4% afirmam que não possui a mesma. Unicamente, 6,9% dos indivíduos a caracterizam em seu ambiente (Gráfico 2).

Gráfico 3: Doenças psicossomáticas

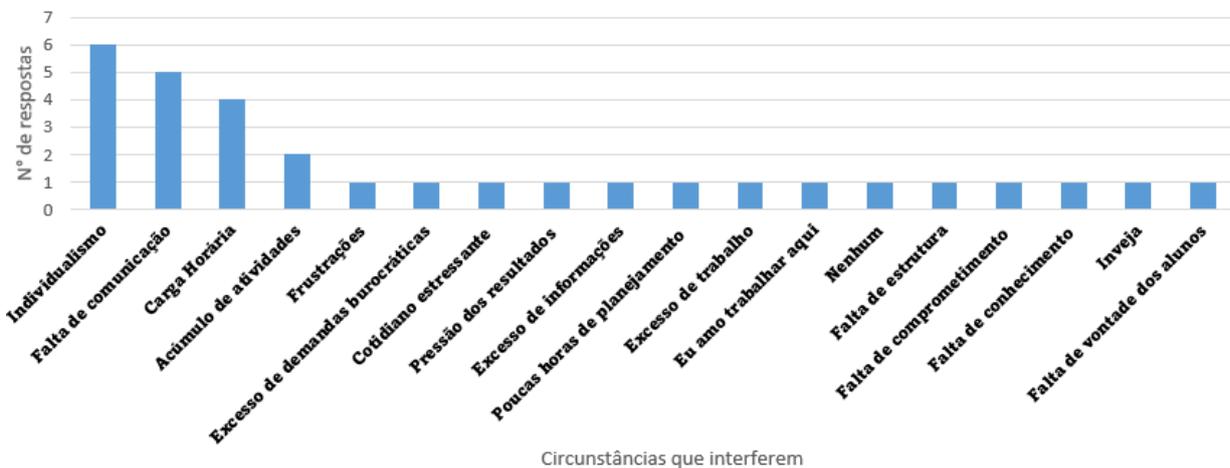
Em relação ao seu emocional, dentre os sintomas abaixo, qual está mais presente no seu dia a dia?
29 respostas



Fonte: próprios autores, 2023

O gráfico 3 atesta a presença de doenças psicossomáticas ou transtorno de sintomas somáticos escola, condições provocadas por alterações emocionais e que causam sintomas físicos. É válido enfatizar que como apresentado acima, as mais frequentes na organização é o estresse com 27,6%, seguido pela ansiedade com 20,7%, a fadiga e estresse com 13,8%, insônia ou excesso de sono e outros com 10,3%, tendo com menor percentual a perda de memória, com 3,4%.

Gráfico 4: Circunstâncias que interferem o desenvolvimento profissional



Fonte: próprios autores, 2023

São variados os motivos que interferem o desenvolvimento do quadro de professores da Etec, como exemplificado no quadro 1, as informações coletadas totalizam 31 retornos, devido a permissão de mais de uma opção de resposta, ultrapassando o número de consultados, dentro disso, destacam-se como principais circunstâncias: individualismo, falta de comunicação e a carga horária. Outras condições mencionadas, foram o acúmulo de atividades, frustrações, excesso de

demandas burocráticas, cotidiano estressante, pressão dos resultados, excesso de informações, poucas horas de planejamento, excesso de trabalho, Falta de estrutura, comprometimento, conhecimento, vontade dos alunos e inveja. A partir do questionamento, obteve-se apenas um feedback positivo e um neutro, constituindo os comentários respectivamente, eu amo trabalhar aqui e nenhum.

5.2 Formulário para diretor(a)

A partir da conversação com o diretor da instituição, Prof. Me. Diego de Magalhães Barreto, na primeira pergunta: Você conhece o conceito de Ergonomia Cognitiva? obteve-se um resultado positivo, onde foi constatado que o gestor possui concepção prévia da Ergonomia Cognitiva e de seu funcionamento.

Quadro 1: Ações aplicadas para concretizar a Ergonomia Cognitiva

Caso positivo, quais ações são aplicadas para concretizar a ergonomia cognitiva dentro da instituição? - 1 resposta
Reuniões com professores e funcionários mais leves, com momentos de laboral, descontração e atividades diferenciais. Confraternização com professores. Feiras. Festa junina

Fonte: próprios autores, 2023

Apesar das dificuldades de aplicação, o responsável pela escola busca aderir atitudes simples e dinâmicas, visando proporcionar um ambiente mais agradável para o corpo docente, como representado no quadro 2.

6 SOLUÇÃO

6.1 PROPOSTAS DE FERRAMENTAS

6.1.1 PROJETOS COM PSICÓLOGOS

Visando inserir o conceito de ergonomia cognitiva no ambiente escolar, sugere-se a realização de uma iniciativa social, com um projeto, contando com a participação de especialistas na área de psicologia e gestão de talentos.

Conforme analisado, é necessária uma breve contextualização da metodologia, que funcionará da seguinte forma: atividades dinâmicas desenvolvidas em encontros com os profissionais citados, que devem ser ajustados conforme a disponibilidade da instituição.

6.1.2 QUADRO DE EMOÇÕES

Após a aplicação do projeto, aconselha-se o emprego de um quadro mensurador de emoções, como forma de reafirmar e complementar a metodologia. Trata-se de um termômetro para que os docentes se relacionem uns com os outros de maneira mais agradável e harmônica.



Fonte: próprios autores, 2023

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, confirmou-se a importância da Ergonomia Cognitiva para os professores e a necessidade de investimentos nesta metodologia na rede pública de ensino. Com base nas pesquisas realizadas, pode-se identificar que a uma defasagem de informações relacionadas ao assunto discutido.

O objetivo geral e os específicos do artigo foram atingidos e reforçados pela pesquisa de campo realizada, no qual foi entendido que a Ergonomia Cognitiva não possui o destaque necessário na instituição de ensino. Por esse viés, os professores desconhecem a sistemática apresentada. A partir da análise, constatou-se sua relevância e interferência no desenvolvimento profissional dos colaboradores, além da confirmação da presença de doenças psicossomáticas no ambiente pesquisado. Obtendo os resultados desejados, foi-se viável a idealização da proposta de ferramenta de forma simples e acessível.

Durante a elaboração do artigo, foram impostas algumas dificuldades, dentre as quais, apoio das organizações para aplicação e o choque de horários com os pesquisadores e os pesquisados da instituição escolhida. Devido ao tempo escasso, não foi possível colocar em prática efetivamente a ferramenta dada, aconselha-se aos

futuros autores que escolherem o tema apresentado, utilizando como base para início, a aplicação da proposta e a verificação de seus resultados, gerenciando o tempo oferecido.

8 REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antônio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. 2ª edição. São Paulo: Cengage learning, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª EDIÇÃO. Barueri, SP. Editora Manole. Manole, 2014.

CLINEMED. **Ergonomia Cognitiva: O que é e qual a sua importância**. Joinville SC, 2020. Disponível em: <<https://clinimedjoinville.com.br/ergonomia-cognitiva-o-que-#:~:text=A%20ergonomia%20cognitiva%20auxilia%20na,em%20um%20ambiente%20cognitivamente%20saud%C3%A1vel>>. Acesso: 04 mai. 2023

CORRÊA, Vanderlei Moraes; BOLETTI, Rosane Rosner. **Ergonomia: fundamentos e aplicações**. 2ª edição. Porto Alegre: Bookman, 2015.

DRUCKER, Peter. **Introdução à administração**. 1ª Edição. Cengage learning, 2010.

FAYOL, Henri. **Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação, controle**. 10ª edição. São Paulo: Atlas, 2011.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal**. 6ª edição. São Paulo: Érica, 2020.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

MÁSCULO, Francisco Soares et al. **Ergonomia: Trabalho adequado e eficiente**. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier/ABEPRO, 2011.

SANTOS, Aline Ferreira da Silva et al. **A administração pública como facilitadora do desenvolvimento social e econômico**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Administração Integrado ao Médio) - Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz, Araraquara, 2021

SOZZO, Everson Carlos, GINI, Fabio. **O impacto da gestão de pessoas em micro e pequenas empresas para o desempenho inovador**, 2022. Trabalho de conclusão de Curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) - Fatec São Carlos, São Carlos, 2022.