

# MINDFULNESS EM CONTEXTO DE TRABALHO

## MINDFULNESS IN WORK CONTEXT

Adriana Talon<sup>1</sup>  
Jessica Tassi<sup>2</sup>  
Me. Iagê Donato<sup>3</sup>

### RESUMO

Objetivou-se demonstrar o uso da prática de mindfulness no contexto do trabalho levando em consideração as teorias que a utilizam. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, exploratória, sob abordagem qualitativa. realizou-se buscas nas bases de dados dispostas na Internet, como Revistas e Bibliotecas Virtuais da SciELO, Periódicos da CAPES, MEDLINE, LILACS e Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), além de pesquisas em livros do acervo da Biblioteca Dom João Batista Costa do Centro Universitário São Lucas, Porto Velho – RO. Diante do material analisado, ficou evidenciado que existe imensa relação entre estresse no ambiente de trabalho e adoecimento, e que a prática de mindfulness se tornou importante ferramenta de controle e prevenção, podendo ser utilizada de forma produtiva em ambiente laboral. Foi possível compreender que a prática contribui para a regulação emocional, redução da exaustão, esgotamento emocional, satisfação e desempenho no trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mindfulness. Estresse Ocupacional. Ambiente de Trabalho.

### ABSTRACT

The objective was to demonstrate the use of mindfulness practice in the work context taking into account the theories that use it. This is a bibliographical, exploratory research, under a qualitative approach. searches were made in databases available on the Internet, such as Journals and Virtual Libraries of SciELO, CAPES Journals, MEDLINE, LILACS and Virtual Health Library (VHL), as well as searches of books from the Dom João Batista Costa do Library collection. São Lucas University Center, Porto Velho - RO. From the material analyzed, it was evidenced that there is a huge relationship between stress in the workplace and illness, and that the practice of mindfulness has become an important control and prevention tool and can be used productively in the workplace. It was possible to understand that the practice contributes to emotional regulation, reduction of exhaustion, emotional exhaustion, satisfaction and work performance.

**KEYWORDS:** Mindfulness. Occupational stress. Workplace.

### INTRODUÇÃO

A pesquisa científica moderna adaptou uma variedade de perspectivas sobre a atenção plena, incluindo a atenção plena como prática (meditação), a atenção plena como um modo de ser, mindfulness como um estado, mindfulness como uma habilidade e mindfulness como uma característica. Além disso, as intervenções, manipulações e medidas mostram diferenças consideráveis nas condições subjacentes conceituações de atenção plena (KABAT-ZINN, 2015).

---

<sup>1</sup>Acadêmica de Psicologia do Centro Universitário São Lucas de Porto Velho. E-mail: [adriana\\_talon@hotmail.com](mailto:adriana_talon@hotmail.com)

<sup>2</sup>Acadêmica de Psicologia do Centro Universitário São Lucas de Porto Velho. E-mail: [jessica.tassi@hotmail.com](mailto:jessica.tassi@hotmail.com)

<sup>3</sup> Mestre em Psicologia pela universidade Federal de Rondônia. E-mail: [iage\\_@hotmail.com](mailto:iage_@hotmail.com)

Middleton (2018) relata que processos que foram incluídos como aspectos de atenção plena incluem atenção, consciência, intenção, atitudes como abertura e aceitação, cognições como julgamentos e ações como comportamentos distraídos. Um aspecto específico da atenção plena é a consciência.

Ademais, ao mencionar o mindfulness, importante dizer que se trata de um estado mental que pode ser aumentado de várias maneiras: na arte, no esporte, na psicoterapia e em qualquer atividade onde se tenha a intenção de estar consciente com abertura e curiosidade ao que estivermos experimentando, com uma atitude compassiva (MIDDLETON, 2018).

Nesta observância, a atenção plena descreve um estado de consciência no qual envolve estar atento à experiência momento a momento de maneira receptiva e sem julgamento. Recentemente, o construto Mindfulness recebeu grande atenção em pesquisas, principalmente em estudos clínicos e, mais recentemente, em seu impacto no local de trabalho (MARKUS; LISBOA, 2015).

Assim, sendo o ambiente de trabalho um ambiente propenso a situações estressoras, a aplicação de mindfulness se mostra uma alternativa válida. Portanto, o objetivo deste estudo foi demonstrar uso da prática de mindfulness no contexto do trabalho levando em consideração as teorias que a utilizam.

Trata-se de um estudo bibliográfico, do tipo exploratório, elaborado sob uma abordagem qualitativa. Verifica-se nesta prática o embasamento em evidências científicas, sendo uma forma de se ter acesso rápido e sintetizado aos resultados esperados por meio de artigos publicados referentes a determinada temática bem como seu direcionamento e aplicabilidade (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010).

Por se tratar de uma revisão bibliográfica, não houve necessidade de submissão do presente estudo ao Comitê de Ética da Instituição, porém, o mesmo envolve vários autores que entendem sobre a temática abordada, a fim de atender às exigências éticas e científicas fundamentais. Assim, foram respeitados os preceitos éticos que trata do Código de Processo Ético dos profissionais de Psicologia.

Nesses termos, para que se procedesse este estudo, realizou-se buscas nas bases de dados dispostas na Internet, como Revistas e Bibliotecas Virtuais da SciELO, Periódicos da CAPES, MEDLINE, LILACS e Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), além de pesquisas em livros do acervo da Biblioteca Dom João Batista Costa do Centro Universitário São Lucas, Porto Velho – RO.

## 2 MINDFULNESS: CONCEITOS, TEORIAS E APLICAÇÃO

Para Spencer-Oatey (2013), Mindfulness não é um conceito fácil de definir, mas pode ser melhor entendido como o processo de desenhar novas distinções. Não importa se o que é notado é importante ou trivial, desde que seja novo para o espectador. Ativar essas distinções nos mantém em pé no presente. Também nos torna mais conscientes do contexto e da perspectiva de nossas ações do que se confiarmos em distinções e categorias desenhadas no passado. Sob essa última situação, é mais provável que regras e rotinas governem nosso comportamento, independentemente das circunstâncias atuais, e isso pode ser construído como um comportamento irracional.

Neste sentido, a atenção plena é compreendida como um estado de consciência consciente em que o indivíduo está implicitamente ciente do contexto e do conteúdo da informação. É um estado de abertura à novidade, no qual o indivíduo constrói ativamente categorias e distinções. Em contraste, a falta de mente é um estado mental caracterizado por uma dependência excessiva de categorias e distinções traçadas no passado e nas quais o indivíduo é dependente do contexto e, como tal, é alheio a aspectos novos (ou simplesmente alternativos) da situação (SPENCER-OATEY, 2013).

Garland *et al* (2015) propuseram a *Mindfulness to Meaning Theory*, sugerindo teoricamente os mecanismos e maneiras pelas quais a mindfulness fornece vida significativa por meio da reavaliação cognitiva e a capacidade de apreciar melhor os aspectos positivos dos fenômenos. Na reavaliação cognitiva positiva, lembra-se de eventos passados geradores de estresse, a fim de atribuir novos significados a eles e considerá-los de maneira benigna e significativa.

Em contexto clínico, a prática de mindfulness se orienta por 4 principais teorias, envolvendo vários autores que diferem da prática religiosa, tentando aproximar a mindfulness da ciência qual elas se baseiam. São elas: *Mindfulness-Based Stress Reduction* (Redução de Estresse Baseada na Atenção Plena - MBSR) de Jon Kabat-Zinn; *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* (Terapia Cognitiva Baseada na Atenção Plena - MBCT) de Segal, Williams & Teasdale; *Dialectical Behaviour Therapy* (Terapia Comportamental Dialética - DBT) de Marsha Linehan e *Acceptance and Commitment Therapy* (Terapia de Aceitação e Compromisso - ACT) de Steven Hayes (MARKUS; LISBOA, 2015).

As explicações de Girard e Feix (2016) trazem que a MBSR é a incorporação de práticas budistas, incluindo a meditação, ou mindfulness, à medicina comportamental. O treino serviria para reduzir o estresse e foi desenvolvido em 1979. Também se mostrou eficaz para outros tipos de problemas como o próprio transtorno de ansiedade.

O MBCT foi uma abordagem adaptada do MBSR. Foi desenvolvido com o objetivo de auxiliar pessoas com crises repetidas de depressão. Ao unir a MBSR a técnicas cognitivo-comportamentais de psicoeducação o paciente consegue tomar o controle de suas emoções e perceber comportamentos-problema para quebrar o ciclo, através da atenção plena (GIRARD; FEIX, 2016).

Diferente da MBSR, que é encontrada em diferentes contextos, a MBCT costuma ser mais encontrada em pesquisas referentes a uso em contexto clínico com pacientes depressivos, não sendo, portanto, possível encontrar em contexto de trabalho como a anterior (NUNES, 2015).

Do mesmo modo, Nunes (2015) completa dizendo que o treino de mindfulness da DBT foi desenvolvido para o transtorno de personalidade borderline. O foco na atenção trazido pela técnica de mindfulness ajuda o paciente a tomar consciência de seus pensamentos permitindo uma alternativa para o RPD (registro de pensamentos diários), com a qual o paciente ainda pode entrar em contato com suas experiências emocionais, mas de uma maneira mais efetiva e racional. Os autores reiteram que a DBT não utiliza a técnica da meditação com a mindfulness.

A ACT aliada à mindfulness funciona para auxiliar o paciente a reposicionar-se sem esquivar a situação problema. Segue auxiliando a desenvolver padrões positivos de linguagem que culmina na mudança de comportamento no ambiente de trabalho, relacionado ao estabelecimento de objetivos concretos diante dos mais variados planejamentos (BOND, HAYES E BARNES-HOLMES 2006).

A eficácia da mindfulness encontra-se confirmada por evidências geradas em pesquisa científica utilizando metodologias rigorosas (controladas e randomizadas ensaios, meta análises, entre outros) com dados obtidos do cérebro humano imagens, análises moleculares, quantificação dos níveis de hormônios do estresse, medições da velocidade de resposta do sistema imunológico e a medição expressão gênica (GOOD *et al.*, 2016).

### **3 TERAPIA COGNITIVO-COMPORTAMENTAL BASEADA EM MINDFULNESS E ACEITAÇÃO**

A terapia cognitivo-comportamental (TCC) é uma das principais abordagens da psicoterapia. Ensina o paciente a examinar a ligação entre pensamentos disfuncionais e comportamentos desadaptativos e a reavaliar os vieses cognitivos envolvidos na manutenção dos sintomas usando estratégias como a descoberta guiada. A TCC está em constante evolução, em parte, para melhorar sua eficácia e acessibilidade. Assim, na última década, surgiram abordagens cada vez mais populares baseadas na atenção plena e na aceitação (VANDENBERGHE; VALADÃO, 2013).

Essas terapias não tentam modificar as cognições, mesmo quando são tendenciosas e disfuncionais, mas buscam uma mudança na relação entre o indivíduo e os sintomas. Este artigo tem como objetivo apresentar o contexto histórico que permitiu o surgimento dessa tendência, os pontos de convergência e divergência com a TCC tradicional, bem como uma breve apresentação das diferentes terapias baseadas na meditação e aceitação da atenção plena (VANDENBERGHE; VALADÃO, 2013).

Hayes (2006) descreveu três ondas sucessivas na terapia comportamental, cada uma caracterizada por "suposições, métodos e objetivos dominantes": terapia comportamental tradicional, terapia cognitiva e terapias baseadas na meditação e aceitação da atenção plena. Os últimos consideram que o sofrimento humano ocorre quando o indivíduo vive uma vida restrita, a fim de evitar dor e desconforto imediato em detrimento de seu bem-estar global.

As autoras Roemer e Orsillo (2010), afirmam que estas terapias combinam estratégias de mindfulness, experiência e aceitação com princípios de comportamento tradicionais, a fim de obter resultados duradouros. Existem pontos significativos de convergência entre a TCC tradicional e as terapias baseadas na meditação e aceitação da atenção plena. Ambos são validados empiricamente, com base em um modelo teórico que postula que a prevenção é fundamental na manutenção da psicopatologia e recomendam uma estratégia de abordagem para superar o problema identificado.

Ambos usam técnicas comportamentais no contexto de um relacionamento colaborativo, a fim de identificar problemas precisos e alcançar objetivos específicos. Eles se concentram no momento presente, e não em causas históricas. No entanto,

eles também apresentam diferenças significativas: controle x aceitação de pensamentos, foco na cognição x comportamento, foco no relacionamento entre o indivíduo e seus pensamentos x conteúdo cognitivo, objetivo de modificar crenças disfuncionais x processos metacognitivos, uso de métodos experimentais x didáticos, foco nos sintomas versus qualidade de vida, estratégias usadas antes e depois do desenvolvimento de uma resposta emocional completa (ROEMER; ORSILLO, 2010).

As principais intervenções baseadas na meditação e aceitação da atenção plena são: Terapia de Aceitação e Compromisso, Terapia Analítica Funcional, o modelo expandido de Ativação Comportamental, Terapia Metacognitiva, Terapia Cognitiva Baseada em Mindfulness, Terapia Cognitiva Comportamental, Terapia Dialética do Comportamento, Terapia Integrada de Casais Comportamentais e Treinamento Mental Compassivo (VANDENBERGHE; ASSUNÇÃO, 2009).

Eles oferecem conceitos e técnicas que podem melhorar a eficácia terapêutica. Eles ensinam uma nova maneira de chamar a atenção e estabelecer um relacionamento com a experiência atual (por exemplo, difusão), a fim de diminuir a reatividade cognitiva, um fator de manutenção da psicopatologia e aprimorar a flexibilidade psicológica. O foco no processo cognitivo, na metacognição e no conteúdo cognitivo pode gerar benefícios adicionais na terapia (VANDENBERGHE; ASSUNÇÃO, 2009).

É possível combinar abordagens tradicionais da TCC com a terceira onda usando a psicoeducação e a reestruturação cognitiva nas fases iniciais da terapia, a fim de estabelecer um viés de pensamento e incentivar a aceitação de experiências internas e a exposição a estímulos temidos, em vez de continuar a usar técnicas de reestruturação cognitiva (LOPES; CASTROLL; NEUFELD, 2012).

As abordagens tradicionais da TCC e da terceira onda parecem impactar diferentes processos: o primeiro aprimora a capacidade de observar e descrever experiências e o segundo diminui a evitação da experiência e aumenta a ação consciente e a aceitação. A identificação de valores pessoais ajuda a motivar o indivíduo a realizar as ações necessárias para melhorar a qualidade de vida. No caso de doença crônica, diminui o sofrimento aumentando a aceitação (LOPES; CASTROLL; NEUFELD, 2012).

Ressalta-se que terapias baseadas na meditação e aceitação da atenção plena são intervenções promissoras que podem ajudar a elucidar o processo de mudança e oferecer estratégias complementares para ajudar pacientes (CLARK; BECK, 2012).

#### 4 CONTRIBUIÇÕES DA MINDFULNESS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Um amplo conjunto de demandas ocupacionais e de trabalho, bem como estressores ambientais, podem desencadear a resposta ao estresse. Embora as pressões possam variar, algumas tensões ocupacionais abrangem as ocupações. O conflito entre família e trabalho é um desses riscos, à medida que as demandas de casa e o espaço pessoal caem no local de trabalho. Foram traçadas visões gerais originais para entender o estresse no trabalho, atendendo à epidemiologia do estresse no trabalho, tanto estressores de colarinho azul quanto de colarinho branco, e à família como causa do estresse (PRADO, 2016).

Existem quatro grandes categorias de demandas no local de trabalho - demandas de tarefas (ocupação, carreiras, carga de trabalho, insegurança no trabalho); demandas de papéis (conflito de papéis e ambiguidade); demandas físicas (temperatura, iluminação, design do local de trabalho); e demandas interpessoais (densidade social, conflitos de personalidade, estilo de liderança, pressão de grupo) (PRADO, 2016).

Tanure et al (2014) relatam que a falta de atitude por parte dos funcionários é especialmente problemática em trabalhos de alta exigência, ou seja, alta demanda de trabalho e baixo controle. A segunda causa principal é a incerteza sobre qualquer número de aspectos do local de trabalho. A insegurança no trabalho, perguntas sobre as consequências das ações, etc., criam uma carga crônica diante da necessidade de ter que manter o equilíbrio por meio da mudança, que a longo prazo traz desgaste físico. A terceira principal causa de estresse é o conflito mal gerenciado no trabalho. Nem todo conflito é ruim, é claro; conflitos que resolvem problemas são construtivos e funcionais

O estresse no ambiente de trabalho é um elemento inevitável, mesmo às vezes necessário, do ambiente de trabalho, mas não precisa se traduzir em disfunção organizacional nem sofrimento médico, psicológico ou comportamental. Assim, evidências relativas aos riscos à saúde associados ao estresse ocupacional sugere foco na aplicação do gerenciamento preventivo do estresse, desenvolvido a partir de raízes na medicina preventiva e na saúde pública, para aprimorar a eustress e evitar o sofrimento (TANURE *et al.*, 2014).

Importante enfatizar que a proteção organizacional e a prevenção do ambiente de trabalho são as primeiras no gerenciamento do estresse ocupacional, mas devem ser complementadas devido às diferenças individuais. Portanto, passamos da prevenção do estresse para a melhoria do bem-estar, introduzindo psicologia positiva para ampliar a estrutura do TPSSM. Abordar a proteção organizacional, a prevenção e o bem-estar individual aumenta a saúde pública geral do ambiente de trabalho. Além disso, as habilidades psicológicas positivas para o estresse ocupacional podem ter efeitos colaterais positivos em casa (CANOVA; PORTO, 2010).

Neste contexto, a Mindfulness tem sido bastante procurado no ambiente organizacional, com o intuito de oferecer uma melhor qualidade de vida e obterem melhores resultados de produtividade. Essa prática além de auxiliar no processo de concentração, melhora as relações do funcionário com a equipe, a eficiência no trabalho, além de melhorar a saúde física e psicológica (FERNANDES, 2018).

A atenção plena é fundamentalmente conectada a muitos aspectos do funcionamento do local de trabalho e associa ao treinamento e a melhoria em três áreas principais: bem-estar, relacionamentos e desempenho. Há um vínculo entre atenção plena e resiliência / bem-estar. Entre atenção plena e aprimoramento no trabalho e ainda entre atenção plena e desempenho, incluindo liderança, tomada de decisão (SUTCLIFFE et al., 2016).

Nesse contexto, as organizações mais abrangentes estão compreensivelmente interessadas em experimentar inovações que desenvolver os recursos internos dos indivíduos e manter suas mentes saudáveis, assim estas empresas tendem a investir nas habilidades profissionais e na saúde física de seus colaboradores. Assim, cursos, livros e aplicativos parecem beneficiar as pessoas em um amplo espectro de bem-estar (SUTCLIFFE et al., 2016).

O treinamento da atenção plena está deve ser usada para ajudar as pessoas com episódios repetidos de depressão, por exemplo, mas também as que procuram novas formas de desenvolvimento pessoal e conexão com o mundo ao seu redor. A atenção plena é uma capacidade natural, presente em todos nós até certo ponto. Envolve prestar atenção intencional à nossa experiência, com atitudes particulares como abertura e curiosidade (WEICK; SUTCLIFFE, 2016).

Estamos todos familiarizados com o seu oposto: um estado desatento e distraído que é frequentemente descrito como 'piloto automático'. Essa falta de atenção e desapego da experiência atual pode significar reagimos à vida por hábito

ou impulso, em vez de cuidado e consideração. Quando passamos mais tempo vivo para a nossa experiência, no entanto, liberamos nosso potencial para aprender e crescer e são mais capazes de responder criativamente aos desafios da vida (WEICK; SUTCLIFFE, 2016).

Fernandes (2018) afirma que embora a Mindfulness não seja totalmente voltada para a produtividade, ou seja, não é garantido que aumente a produtividade, mas diante dessas práticas conseqüentemente hábitos melhores passarão a existirem. É fundamental que os colaboradores estejam felizes e satisfeitos, pois quando elas estão felizes e satisfeitas o ambiente de trabalho se torna algo agradável e conseqüentemente o funcionário passa a se sentir motivado, possibilitando um clima entre eles agradável e um menor índice de insatisfação.

É muito comum o surgimento do stress no ambiente de trabalho, e muitas pessoas não sabem o significado verdadeiro da palavra. A maneira como as pessoas se sentem em relação a empresa e os seus administradores está diretamente ligada a forma como elas se desenvolvem no processo cotidiano dentro da organização. Existem alguns impactos que o Mindfulness oferece, e um deles é o Impacto financeiro; quando uma empresa propõe o programa de Mindfulness para os funcionários isso impacta diretamente no nível de stress da empresa fazendo com que diminua o número de licenças de trabalhos ligadas ao stress (MAXIMIANO, 2010).

Quem pratica Mindfulness consegue ter um dia muito melhor, além de pensar de uma forma mais estratégica, com mais calma, direcionando os pensamentos na tentativa de estar presente no momento para solucionar problemas. Existem alguns benefícios físicos e psicológicos nas pessoas que participam desses programas e inserem as técnicas no seu cotidiano (O'MORAIN, 2015).

Com relação a melhora na atenção e concentração, esta técnica está associada a quantidade de treinamento de atenção, pois quanto mais se pratica mais desenvolve essa capacidade. A melhoria da comunicação, diminuição do nível estresse, melhoria do ambiente de trabalho, diminuição da rotatividade de cargos, melhoria no atendimento ao cliente, melhoria da liderança e tomada de decisões, são resultados positivos que essa pratica pode gerar. A Mindfulness também auxilia no controle de comportamento e possibilita uma melhora significativa nos sintomas de ansiedade, depressão, stress e etc. (HAYES-SKELTON; GRAHAM, 2013).

Para que isso seja viável, a atividade mental em atenção plena monitora a muitos pensamentos, emoções e padrões mentais que nos impedem de observar os

fenômenos ao nosso redor. Com isso, atenção também significa ter uma alta capacidade de metacognição. As implicações dessas definições para a vida profissional são significativas (HAYES-SKELTON; GRAHAM, 2013).

Importante ressaltar que em um estudo realizado por Cebolla et al (2017) afim de apontar os possíveis efeitos colaterais da meditação, os autores verificaram durante seu levantamento bibliográfico que havia um número insuficiente de pesquisas sobre o tema para explicar o fenômeno. Em seus resultados, descobriram que 25% dos participantes, apesar de variados, apresentaram efeitos colaterais com a prática. Entre esses efeitos colaterais, os mais identificados foram episódios de ansiedade. Perceberam a necessidade de instrumentos mais padronizados para estudos futuros.

Passamos maior parte do tempo trabalhando do que fazendo qualquer outra coisa. A atenção no local de trabalho é possível não apenas para indivíduos, mas dentro e entre equipes de pessoas. Isso significa que a atenção plena é um conceito de vários níveis, associado a benefícios para funcionários individuais, bem como para a organização como um todo, e pode ser treinado através práticas pessoais, relacionais e sociais, além de meditação e contemplação (FERNANDES, 2018).

A vida cotidiana oferece inúmeras oportunidades para pararmos, focarmos, para nos lembrar de sermos totalmente desperto e presente ao que está acontecendo agora. Quando a atenção plena se torna uma prática social compartilhada em uma organização e permeia rotinas, processos e práticas entre as pessoas e entre equipes, então a organização como um todo torna-se mais resiliente e tem um desempenho mais sustentável (HÜLSHEGER *et al.*, 2013).

Hülsheger *et al.*, (2013) descobriram que as horas em que os colaboradores ficam em seus locais de trabalho, geralmente são, em média, as horas menos felizes. O stress endêmico representa uma grande proporção de ausência no local de trabalho e representa uma enorme perda da produtividade nacional. Enquanto isso, o sucesso na maioria das vezes depende de ânimo e concentração.

Assim, afirma-se que a infelicidade e o estresse diminuem a criatividade, flexibilidade cognitiva e eficácia no trabalho. Novas perspectivas da psicologia e neurociência vem observando cada vez mais questões relacionadas bem-estar emocional, cuja a tendência é ajudar os líderes a ver que os recursos cognitivos e emocionais de seus colaboradores determinam a saúde, a resiliência e o desempenho futuro de toda uma organização (PENMAN; WILLIAMS, 2015).

O objetivo da atenção plena é relaxar. Uma das principais intenções da implementação da atenção plena é melhorar a autoconsciência, o que aumenta sua capacidade de gerenciar a si mesmo. Por sua vez, isso tende a ajudar na melhoria do bem-estar para que seja possível desenvolver determinado trabalho da melhor forma, ou talvez refletir sobre a atividade laboral neste momento (PENMAN; WILLIAMS, 2015).

O relaxamento pode ser um subproduto bem-vindo, mas não deve ser considerado o objetivo. De fato, a prática da atenção plena exige que 'voltemos para' a experiência como ela é, mesmo que seja desconfortável ou desagradável. Ao manter qualquer dificuldade com cuidado e curiosidade, damos nós mesmos a oportunidade de aprender com ela e desenvolver maneiras mais hábeis de responder (WILLIAMS; KABAT-ZINN, 2013).

Importante ressaltar que a atenção plena não é apenas prestar atenção à respiração. Embora existam tipos de respiração controlada projetado para acalmar um sistema nervoso agitado, na prática da atenção plena, a respiração é mais frequentemente usada apenas como uma âncora para que seja possível perceber quando a mente vagou, e praticar gentilmente e trazendo-o de volta para onde quer que ela esteja (KENG et al., 2011).

De fato, todos estamos um pouco atentos, mas é possível optar por cultivar essa faculdade e refiná-la em graus cada vez maiores através da prática. Estar atento não envolve necessariamente meditação, mas para a maioria das pessoas essa forma de exercício mental é necessária para fortalecer a intenção de permanecer presente e cultivar novas perspectivas permitindo a qualidade da mente. Este é um dos maiores benefícios de praticar a atenção plena também no ambiente de trabalho (KENG et al., 2011).

Particularmente em ambiente de trabalho, a “Mindfulness” é na maioria das vezes referida como uma prática que indivíduos e equipes podem fazer no dia-a-dia. Métodos seculares de cultivo da atenção plena estão disponíveis desde o desenvolvimento de Redução do Estresse Baseado em Mindfulness (MBSR) e Terapia Cognitiva Baseada em Mindfulness (MBCT) para tratamento de dores físicas e problemas de saúde mental nas décadas de 1980 e 1990. Por tanto, não existem modelos padronizados de treinamento para locais de trabalho que tenham sido comprovadamente aplicar universalmente, a demanda emergente é que vau direcionar a prática (DE VIBE et al., 2012).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do proposto artigo, percebe-se que conhecendo como se dá o processo de estresse, as informações sobre as causas, consequências e formas de prevenção são o primeiro recurso, possibilitando ao profissional estar alerta sobre o problema, assim como a busca de ajuda caso necessite. Algumas estratégias podem ser desenvolvidas para serem utilizadas no controle e na prevenção do acometimento pelo estresse, evitando assim danos futuros.

A prevenção é necessária e consiste em aumentar a variedade de rotinas, reduzir e evitar o excesso de ansiedade, oferecer maior e melhor suporte psicossocial aos profissionais, dando melhores condições sociais e físicas de trabalho além de enriquecer as experiências.

A partir desta revisão da literatura, foi possível refletir que, no contexto organizacional e de trabalho, a prática da atenção plena pode ser uma maneira eficaz de organizações e trabalhadores estarem melhor preparados para os desafios diários do trabalho. Além disso, esses benefícios podem ser estendidos ao bem-estar emocional e à saúde, proporcionando uma melhor qualidade de vida.

Deste modo, a atenção plena permite uma descentralização de pensamentos e emoções automáticas e permite uma visão mais ampla do contexto, favorecendo o surgimento de novas ideias para a situação. De forma simplificada, frente aos conceitos e aplicações abordadas, verificou-se também que dentre as quatro teorias mais usadas para mindfulness, as duas aplicáveis ao trabalho são apenas a MBSR e a ACT, sendo a primeira a mais usada.

Importante ainda, deixar claro que o estudo não se cunhou em demonstrar que Mindfulness se trata de técnica cognitiva-comportamental que deve ser aplicada diante da transformação de um padrão comportamental, trata-se, contudo, de um estilo de ser, e perceber que a mesma demanda de grandes implicações para o esclarecimento diante da origem da mentes e corpo, vivendo de forma plena e valiosa.

Percebeu-se que a base de evidências na qual se apoia a eficácia das abordagens de terceira onda são menos robustas do que no caso da terapia cognitiva ou comportamental tradicional, esta por sua vez, possibilita vivências semelhantes às situações do cotidiano, favorecendo a aprendizagem a partir das experiências

A prática da mindfulness no ambiente de trabalho pode ser implementada e treinada para que se torne uma habilidade com vistas a promover mais bem-estar

psicológico, até que de fato se incorpore como traço, como característica pessoal mais prontamente disponível, da mesma forma como alguém pode se tornar um violinista bem qualificado depois de uma longa prática ou desenvolver a sua força através de musculação.

Nesta totalidade, percebe-se que existem benefícios do estado e a prática da atenção plena, visto que a prática contribui para a satisfação e desempenho no trabalho, regulação emocional, redução da exaustão e esgotamento emocional, envolvimento no trabalho e impacto nos laços pessoais. É imensamente proveitoso o papel da atenção plena no trabalho, podendo ser influenciado não apenas por fatores pessoais, mas também por variáveis ambientais e situacionais. Frente a esta prática, os melhores resultados estão atrelados a meditação regular com tempo mínimo de quinze a vinte minutos para se ter maiores benefícios.

## REFERÊNCIAS

CEBOLLA, A.; DEMARZO, M.; MARTINS, P.; SOLER, J.; GARCIA-CAMPAYO, J. **Unwanted effects: Is there a negative side of meditation? A multicentre survey.** PloS one, v. 12, n. 9, 2017.

CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **Revista de Administração Mackenzie.**, v. 11, n. 5, p. 4-31, 2010

CLARK, D. A.; BECK, A. T. **Terapia cognitiva para os transtornos de ansiedade.** Porto Alegre: Artmed., 2012

DE VIBE, M. et al. Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) for improving health, quality of life and social functioning in adults. **Campbell Systematic Reviews**, v.3, 2012. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/259370236\\_Mindfulness\\_Based\\_Stress\\_Reduction\\_MBSR\\_for\\_Improving\\_Health\\_Quality\\_of\\_Life\\_and\\_Social\\_Functioning\\_in\\_Adults](https://www.researchgate.net/publication/259370236_Mindfulness_Based_Stress_Reduction_MBSR_for_Improving_Health_Quality_of_Life_and_Social_Functioning_in_Adults)

GANSTER, C. D.; ROSEN, C.C. Work stress and employee health: A multidisciplinary review. **Journal of Management.**, v. 39, p. 1085–1122, 2013

GARLAND, E. L., FARB, N. A., GOLDIN, P. R., FREDRICKSON, B. L. Mindfulness broadens awareness and builds eudaimonic meaning: A process model of mindful positive emotion regulation. **Psychological Inquiry**, v. 26, p. 293–314, 2015

GIRARD, T.V.; FEIX, L. F. Mindfulness: Concepções Teóricas e Aplicações Clínicas. *Revista das Ciências da Saúde do Oeste Baiano.*, v. 1, n. 2, 2016

GOOD, D. J., LYDDY, C. J., GLOMB, T. M., BONO, J. E., BROWN, K. W., DUFFY, M. K., & LAZAR, S. W. Contemplating mindfulness at work: Na integrative review. **Journal of Management**, v. 42, n. 1, p. 114–142, 2016

HAYES, S. C; BOND, F. W.; BARNES-HOLMES, D. **Acceptance and Mindfulness at Work: Applying Acceptance and Commitment Therapy and Relational Frame Theory to Organizational Behavior Management**, Psychology Press, 2006.

HAYES-SKELTON, S.; GRAHAM, J. Decentering as a common link among mindfulness, cognitive reappraisal, and social anxiety. **Behav Cogn Psychother**, v. 41, n. 3, p. 317-28, May 2013. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23218023>

HOPKINS M.M., YONKER R.D. Managing conflict with emotional intelligence: Abilities that make a difference. **Journal of Management.**, 34:226–244, 2015

HÜLSHEGER, Ute R.; ALBERTS, Hugo J. E. M.; FEINHOLDT, Aline; LANG, Jonas W.B. Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, v. 98, n. 2, p.310–325, 2013. Disponível em: <https://www.fs.usda.gov/rmrs/sites/default/files/documents/Mindfulness%20and%20Work%20Hulsegher%202013%20.pdf>

KABAT-ZINN, J. **Full catastrophe living: How to cope with stress, pain and illness using mindfulness meditation**. 2nd ed. London: Piatkus; 2013.

KENG, S.L.; SMOSKI, M.J.; ROBINS, C.J. Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. **Clinical Psychology Review**. 2011. v. 31, n. 6, p. 1041-1056. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21802619/>

LOPES, Renata Ferrarez Fernandes; CASTROLL, Filipe Silva; NEUFELD, Carmem Beatriz. A terapia cognitiva e o mindfulness: entrevista com Donna Sudak. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas.**, v.8 no.1 Rio de Janeiro jun. 2012. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-56872012000100010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872012000100010)

MARKUS, P. M. N.; LISBOA, C. S. M. Mindfulness e seus benefícios nas atividades de trabalho e no ambiente organizacional. **EDIPUCRS**. v. 8, n. 1, 2015.

MIDDLETON, Deborah. Mapeamento de performances com base em mindfulness. **PÓS: Revista do Programa de Pós-graduação em Artes da EBA/UFMG**. v.8, n.15: mai.2018. Disponível em <https://eba.ufmg.br/revistapos>

NUNES, Moema Pereira; MULLER, Diego Hofer. A utilização do mindfulness nas organizações – uma análise através da perspectiva dos gestores. **Organizações em contexto.**, v. 11, n. 22, jul.-dez. São Paulo, 2015.

O'MORAIN, Pdraig. **Leve a paz consigo, mindfulness no dia a dia**. Exercícios simples para praticar mindfulness em qualquer altura e em qualquer lugar. Editora Nascente, 2015

PENMAN, Danny; WILLIAMS, Mark. **Atenção Plena, Mindfulness: como encontrar a paz em um mundo frenético**. Sextante. Rio de Janeiro. 2015.

PRADO, C. E. P. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**., v. 14, n. 3, p. 285-9, 2016

ROEMER, Lizabeth; ORSILLO, Susan M. **A prática da terapia cognitivo-comportamental baseada em mindfulness e aceitação**. Tradução: Maria Adriana Veríssimo Veronese; revisão técnica: Armando Ribeiro das Neves Neto. — Dados eletrônicos. — Porto Alegre: Artmed, 2010.

SPENCER-OATEY, H. Mindfulness for Intercultural Interaction. A compilation of quotations. GlobalPAD Core Concepts. **GlobalPAD Open House**, 2013. Disponível em: <https://warwick.ac.uk/fac/soc/al/globalpad/openhouse/interculturalskills/mindfulness.pdf>

SOUZA, Marcela Tavares de.; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. Revisão integrativa: o que é e como fazer? **Einstein**., v. 8, n. 1, p. 102-106, 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-45082010000100102&script=sci\\_abstract&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-45082010000100102&script=sci_abstract&lng=pt)

SUTCLIFFE, K. M., VOGUS, T. J.; DANE, E. Mindfulness in organisations: A Cross-Level Review. **Annual Review of Organisational Psychology and Organisational Behavior**, v.3, p. 55-81, 2016. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062531>

TANURE B, CARVALHO NETO A, SANTOS CMM, PATRUS R. Estresse, doença do tempo: um estudo sobre o uso do tempo pelos executivos brasileiros. **Estudo e Pesquisa em Psicologia**., v. 14, n. 1, p. 65-88.

VANDENBERGHE, L; VALADÃO, VC. Aceitação, validação e mindfulness na psicoterapia cognitivo comportamental contemporânea. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**., v. 9, p. 126-135, 2013. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S180856872013000200008&lng=pt&nrm=isso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180856872013000200008&lng=pt&nrm=isso)

VANDENBERGHE, L. ASSUNÇÃO, AB. Concepções de mindfulness em Langer e KabatZinn: um encontro da ciência Ocidental com a espiritualidade Oriental. **Contextos clínicos**., v. 2, n. 2, p. 124-134, 2009. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S198334822009000200007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198334822009000200007).

WEICK, K. E.; SUTCLIFFE, K. M. Mindfulness and the Quality of organisational Attention. **organisation Science**, v. 17, n. 4, p. 514-526, 2016. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Kathleen\\_Sutcliffe/publication/240293902\\_Mindfulness\\_and\\_the\\_Quality\\_of\\_Organizational\\_Attention/links/00b7d531e2075de03c000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Kathleen_Sutcliffe/publication/240293902_Mindfulness_and_the_Quality_of_Organizational_Attention/links/00b7d531e2075de03c000000.pdf)

WILLIAM, J.M.G.; KABAT-ZINN, J., eds. **Mindfulness: Diverse perspectives on its meaning, origins, and applications**. New York and Abingdon, UK: Routledge, 2013.