

Práticas de mindfulness no ambiente de trabalho

Mindfulness practices in the workplace

ANA BEATRIZ COBRA GUIMARÃES

PECEGE - PROGRAMA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA EM ECONOMIA E GESTÃO DE EMPRESAS
(ESALQ/USP)

LETICIA OLIVEIRA DOS OUROS

PECEGE - PROGRAMA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA EM ECONOMIA E GESTÃO DE EMPRESAS
(ESALQ/USP)

ROBERTO LIMA RUAS

UNINOVE – UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO

Nota de esclarecimento:

O X SINGEP e a 10ª Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) foram realizados de forma remota, nos dias 26, 27 e 28 de outubro de 2022.

ANOS
SINGEP

Práticas de mindfulness no ambiente de trabalho

Objetivo do estudo

Analisar as percepções sobre a prática do mindfulness no ambiente de trabalho.

Relevância/originalidade

Visão prática de mindfulness

Metodologia/abordagem

Estatística descritiva com coleta de dados via Google forms

Principais resultados

O mindfulness pode ser uma alternativa de apoiar os colaboradores no enfrentamento à ansiedade e ao estresse, uma vez que sua prática leva a um maior controle do indivíduo sobre esses dois males.

Contribuições teóricas/metodológicas

Um ambiente de trabalho positivo aporta aos colaboradores uma sensação de bem estar que pode mobilizá-los para um melhor desempenho e, ao mesmo tempo, diminuir a possibilidade de crises de burnout, transtorno de ansiedade com contexto exclusivamente laboral.

Contribuições sociais/para a gestão

como gestores, concordam e recomendam a prática do mindfulness no ambiente de trabalho; 17,4% (12 respostas) concordam parcialmente com a prática e 5,8% (4 respostas) não concordam nem discordam. Nenhum dos respondentes dessa etapa discordou da afirmação.

Palavras-chave: mindfulness, estresse laboral, ambiente de trabalho.

ANOS
SINGEP

Mindfulness practices in the workplace

Study purpose

To analyze perceptions about the practice of mindfulness in the work environment.

Relevance / originality

Practical view of mindfulness

Methodology / approach

Descriptive statistics with data collection via Google forms

Main results

Mindfulness can be an alternative to support employees in coping with anxiety and stress, since its practice leads to greater control of the individual over these two evils.

Theoretical / methodological contributions

A positive work environment gives employees a sense of well-being that can mobilize them to perform better and, at the same time, reduce the possibility of burnout crises, anxiety disorder with an exclusively work context.

Social / management contributions

as managers, they agree and recommend the practice of mindfulness in the work environment; 17.4% (12 responses) partially agree with the practice and 5.8% (4 responses) neither agree nor disagree. None of the respondents at this stage disagreed with the statement.

Keywords: mindfulness, work stress, Workplace

ANOS
SINGEP

Introdução

A técnica de meditação da Atenção Plena, o *mindfulness* vem crescendo rapidamente e se tornado uma prática secular que se baseia na ideia de que as coisas não vão sempre ocorrer da forma que se é esperado e as tendências humanas de lidar com a insatisfação, fugindo dela, podem acabar trazendo ainda mais sofrimento (Silverton, 2018).

Uma meditação típica de acordo com Penman e Williams (2015) consiste em separar um momento para concentrar toda sua atenção na respiração, pois dessa forma, é possível que o praticante perceba os pensamentos surgindo em sua mente e consiga afastar seu foco deles. É muito fácil para o cérebro humano se dispersar e essa técnica mostra como lutar contra isso. A prática do *mindfulness* leva a um entendimento sobre como abordar experiências negativas ou estressantes e desenvolver a habilidade de pensar em qual resposta se dará, no lugar de reagir a tudo automaticamente (Silverton, 2018).

Em 2019 houve uma grande mudança no cenário mundial com o surgimento do novo coronavírus (COVID-19) que desencadeou em uma pandemia com fases de isolamento social desde então (Bridi, 2020). Já se vê estudos sobre como a pandemia tem agido em trabalhadores de saúde expostos ao COVID-19, notando um aumento nos sintomas de estresse, ansiedade, angústia e até depressão (Lai et al, 2020) pontos esses em que o *mindfulness* atua.

Reb e Choi (2014) consideram que cada vez mais o ambiente corporativo moderno traz um clima competitivo e desafiador de longas horas de trabalho sem descanso, levando aos seus funcionários a uma maior exposição ao estresse, esgotamento emocional e exaustão. Desta forma, as empresas vêm tentando balancear esse sentimento negativo com os benefícios que o *mindfulness* acarreta. Portanto o objetivo do artigo é analisar as percepções sobre a prática do *mindfulness* no ambiente de trabalho.

Referencial Teórico

Segundo Biavati (2017) é visível que na última década o número de pesquisas sobre o papel do *mindfulness* tem aumentado, com destaque para seu uso no contexto de trabalho. Alguns estudos da área da psicologia organizacional e do trabalho mostram inclusive como o *mindfulness* pode ser importante na eficiência de atividades realizadas no espaço de trabalho. (Dane e Brummel, 2013) Sendo assim, observa-se crescente interesse do mercado de trabalho no *mindfulness*.

Um treinamento que geralmente inclui a prática de atenção plena como o componente central em busca de uma redução no estresse, aumento da inteligência emocional, desempenho e bem-estar do funcionário como um todo tem sido implementado como um programa para os funcionários de diversas organizações, como Google e Apple. (Reb e Choi, 2014)

A regulação da atenção pode ser alcançada ao se manter atenção em um objetivo escolhido, sempre que se distrair o indivíduo deve delicadamente e sem julgamentos puxar novamente sua atenção a esse objeto (Smith & Novak, 2003). Um dos objetos mais escolhidos em práticas de meditação é a própria respiração, uma vez que ela sempre está presente conosco.

Ilustrando os efeitos da meditação da atenção focada, é relatado que ela permite que seus praticantes concentrem sua atenção por um longo período de tempo (Barinaga, 2003), e as possíveis distrações perturbam esse foco com menos frequência tanto durante a prática ativa e também na vida cotidiana. A consciência corporal pode ser entendida como a capacidade de perceber sensações corporais sutis (Mehling et al., 2009).

Historicamente (James, 1884) e atualmente (Bechara & Naqvi, 2004; Damasio, 1999, 2003) as sensações corporais têm sido ligadas a uma experiência consciente de suas emoções e sentimentos. Ou seja, uma maior consciência da resposta do corpo a um estímulo emocional pode levar a uma maior consciência do próprio corpo. Por exemplo, entender como o corpo lida com o estresse pode ajudá-lo a não se deixar chegar a níveis altos do mesmo no dia a dia, pois o indivíduo irá perceber quando estiver entrando em um momento estressante. Ajudar os indivíduos a aumentar sua consciência corporal pode, portanto, ser considerado um aspecto relevante no tratamento de distúrbios psicológicos, de acordo com Hölzel, et al (2011).

Logo ao lado é trabalhado a regulação de emoções ao abordar as reações emocionais contínuas de uma maneira diversa, sem julgamentos e com aceitação. Essa aceitação do que é humano e normal dentro das emoções leva a um aumento da não-reatividade a experiências internas (Hölzel, et al, 2011). O praticante do *mindfulness* também começa a refletir antes de responder automaticamente a estímulos externos. A essência da psicologia budista está no ensinamento de que não existe um eu permanente e imutável (Olendzki, 2010). A percepção de um eu é na verdade, um produto de um processo mental contínuo. De acordo com a filosofia budista, uma mudança de perspectiva sobre o eu é, portanto, a chave no processo para formas duradouras de felicidade. (Hölzel, et al, 2011)

Metodologia

O método da pesquisa é estatística descritiva por meio de opinião pública sobre como o uso da técnica de *mindfulness* pode ser aplicada no ambiente de trabalho. A pesquisa foi divulgada por meio de redes sociais em grupos no Facebook e WhatsApp e teve o propósito de alcançar um público diverso e amplo, visando entender quais são os reflexos da prática do *mindfulness* e se ela seria bem aceita. A aplicação desse questionário foi realizada de forma remota por ferramenta do Google Formulários. Todas as respostas ao formulário se deram de forma anônima e os dados foram analisados de forma agregada.

O formulário ficou disponível durante o mês de maio e recebeu 140 respostas ao total, dentro dessas respostas 87 foram indivíduos já praticaram o *mindfulness* e podem opinar sobre seus benefícios, os demais respondentes (53) responderam a pesquisa mas não praticaram o *mindfulness*.

Os respondentes responderam primeiramente sobre sua forma de trabalho atual e o quanto se sentem estressados no ambiente de trabalho. Em uma segunda seção, foi exemplificado os benefícios dos exercícios de atenção plena ao lado de um questionamento sobre seus relacionamentos com o *mindfulness* no caso de já praticarem ou um possível interesse em praticar no futuro. Por fim, foi questionado o quanto seria interessante receberem orientações e práticas de *mindfulness* no trabalho.

Para os respondentes que responderam que já praticam o *mindfulness* uma seção extra é aberta para entender as percepções deles em relação a prática. Os componentes dessa seção são fundamentados no trabalho de Hölzel, et al, 2011, sendo regulação de atenção, consciência corporal, regulação de emoções e mudança de perspectiva sobre o eu.

Análise dos Resultados

Os respondentes do questionário possuem entre 17 até 60 anos apresentados na Tabela a seguir.

Tabela 1: Idade dos respondentes

Idade	Porcentagem (%) de respondentes	Número de respondentes
17 ou menos	3,6%	5
18, 19 anos	2,1%	3
Entre 20 e 29 anos	70%	98
Entre 30 e 39 anos	14%	20
Entre 40 e 49 anos	5,7%	8
Entre 50 e 59 anos	3,6%	5
60 anos ou mais	0,7%	1

Fonte: Resultados da pesquisa (2022)

Segundo Facci (2014), uma pessoa estressada pode impactar no clima da equipe, na sua produtividade e em custos desnecessários para as empresas. Uma boa gestão de qualidade de vida dentro de uma empresa pode trazer condições melhores emocionalmente e tornar a equipe mais integrada e comunicativa e a falta da mesma leva a falta de atenção, baixa produtividade, baixa motivação e alta rotatividade (Ribeiro e Santana, 2015), sendo assim no cenário atual trazer um ambiente agradável deve ser prioridade.

Saúde mental na pandemia

Em relação ao aumento dos níveis de estresse durante o período de pandemia, os respondentes variam entre discordo completamente e concordo completamente, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2: Aumento no nível de estresse na pandemia

Descrição	Porcentagem (%) de respondentes
Concorda completamente	55%
Concorda parcialmente	31,4%
Não concorda nem discorda	9,3%
Discorda parcialmente	2,9%
Discorda completamente	1,4%

Fonte: Resultados da pesquisa (2022)

Entre os respondentes que concordam totalmente que a pandemia aumentou seus níveis de estresse, 42,5% estão trabalhando de forma presencial, 29,8% estão trabalhando de forma híbrida, 22% estão trabalhando de forma remota e 5% não estão trabalhando.

Utilização do *mindfulness*

Em relação ao *mindfulness*, 60% dos respondentes afirma já ter utilizado a técnica em algum momento de sua vida para controlar estresse ou ansiedade e 51,4% concorda totalmente com a possibilidade de adicioná-lo em sua rotina. Apenas 3,5% dos respondentes discorda total ou parcialmente da adição da técnica em sua rotina.

O *mindfulness* tem sido usado como intervenção médica e psicológica ao longo dos anos. Quatro programas se destacam no uso da técnica: o Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) de Jon Kabat-Zinn, *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* (MBCT) de Segal, Williams & Teasdale, Acceptance and Commitment Therapy (ACT) de Steven Hayes e a Dialectical Behaviour Therapy (DBT) de Marsha Linehan (Markus, 2015).

Disposição a utilizar no ambiente de trabalho

Em relação a aplicação no ambiente de trabalho 87 respondentes concordam totalmente e 32 respondentes concordam parcialmente com a adição do *mindfulness* no ambiente de trabalho, totalizando 85% das respostas recebidas. 13 respondentes não concordam nem discordam, 2 discordam parcialmente e 6 discordam totalmente da possibilidade. Entre os respondentes a favor da aplicação do *mindfulness* no ambiente de trabalho, 89% concorda total ou parcialmente que a pandemia piorou sua saúde mental.

Sobre uma possível implantação da prática do *mindfulness* em empresas, Nunes (2015) afirma que é importante considerar diferentes variáveis como tempo, logística, local, treinamento necessário, etc. A implantação se faz de forma facilitada quando iniciada pelos gestores fazendo o trajeto dos níveis hierárquicos para baixo quebrando a resistência que se pode dar à prática.

Melhora da atenção

Praticantes de *mindfulness* relatam que conseguem concentrar sua atenção por um maior período de tempo e que as distrações perturbam o seu foco com uma menor frequência durante

tanto a prática formal quanto a vida cotidiana (Hölzel, 2011). Na Tabela 3, temos a visão dos respondentes que concordam que sua atenção melhorou com a prática do *mindfulness*.

Tabela 3: Melhora da atenção com a prática do *mindfulness*

Descrição	Porcentagem (%) de respondentes
Concorda completamente	43,4%
Concorda parcialmente	27,7%
Não concorda nem discorda	20,5%
Discorda parcialmente	6%
Discorda completamente	2,4%

Fonte: Resultados da pesquisa (2010)

Consciência corporal

Praticantes de *mindfulness* relatam que sentiram uma maior consciência dos seus estados corporais e uma maior clareza geral do seu corpo, levando em consideração que na prática o foco da atenção plena é geralmente um objetivo de experiência interna, como a respiração (Hölzel, 2011). Na Tabela 4, temos a visão dos respondentes que concordam que tiveram um aumento da consciência corporal com a prática do *mindfulness*.

Tabela 4: Aumento da consciência corporal com a prática do *mindfulness*

Descrição	Porcentagem (%) de respondentes
Concorda completamente	45,8%
Concorda parcialmente	30,1%
Não concorda nem discorda	15,7%
Discorda parcialmente	4,8%
Discorda completamente	3,6%

Fonte: Resultados da pesquisa (2010)

Regulamentação das emoções

A regulamentação das emoções diz respeito a uma alteração das respostas automáticas em curso através da ação de processos reguladores, ou seja, é entender o que se está sentindo e conseguir controlar como reagir a esse sentimento (Hölzel, 2011). Uma variedade de distúrbios psicológicos está associada à uma redução da capacidade de regulação emocional (Hölzel, 2011). Na Tabela 5, temos a visão dos respondentes que concordam que tiveram um aumento da regulamentação das emoções com a prática do *mindfulness*.

Tabela 5: Aumento da regulamentação das emoções com a prática do *mindfulness*

Descrição	Porcentagem (%) de respondentes
Concorda completamente	45,8%
Concorda parcialmente	36,1%
Não concorda nem discorda	14,5%
Discorda parcialmente	2,4%
Discorda completamente	1,2%

Fonte: Resultados da pesquisa (2022)

Mudança de perspectiva do Eu

Praticantes de *mindfulness* relatam que lado a lado com o aprimoramento da consciência interna está a possibilidade de observar os processos mentais com clareza. Dentro dessa clareza, o processo de um senso do Eu que surge se torna observável para o meditador atrás do desenvolvimento da metaconsciência (Hölzel, 2011).

A metaconsciência é uma forma subjetiva de experiência onde se adota uma perspectiva não conceitual de atenção aos processos que se está envolvido, ela facilita o distanciamento da identificação do Eu, que pode levar a uma desconstrução do Eu. Na Tabela 6, temos a visão dos respondentes que concordam que tiveram uma mudança na perspectiva do Eu com a prática do *mindfulness* (Hölzel, 2011).

Tabela 6: Mudança na perspectiva do Eu com a prática do *mindfulness*

Descrição	Porcentagem (%) de respondentes
Concorda completamente	45,8%
Concorda parcialmente	27,7%
Não concorda nem discorda	18,1%
Discorda parcialmente	3,6%
Discorda completamente	4,8%

Fonte: Resultados da pesquisa (2022)

Recomendação - Visão como gestores

É relevante reforçar que a exaustão emocional é a principal dimensão que leva ao burnout (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), enquanto a satisfação no trabalho é um grande avaliativo do desempenho profissional de uma pessoa (Weiss, 2002). Ambos se relacionam com dados como desempenho de tarefas e contextuais, rotatividade e absenteísmo (Cropanzano, Rupp, & Byrne, 2003; Halbesleben & Bowler, 2007; Harrison, Newman, & Roth, 2006; Ybema, Smulders, & Bongers, 2010) tornando-os dois resultados-chave na literatura de estresse ocupacional (Örtqvist & Wincent, 2010).

Foram contabilizadas 69 respostas onde 76,8% (53 respostas) entendem que, como gestores, concordam e recomendam a prática do *mindfulness* no ambiente de trabalho; 17,4% (12 respostas) concordam parcialmente com a prática e 5,8% (4 respostas) não concordam nem discordam. Nenhum dos respondentes dessa etapa discordou da afirmação.

Considerações Finais

Com a chegada da pandemia de Coronavírus (Covid 19) muitas empresas começaram a fazer uso do trabalho remoto, o home office e os níveis de estresse laboral subiram. Um ambiente de trabalho positivo aporta aos colaboradores uma sensação de bem estar que pode

mobilizá-los para um melhor desempenho e, ao mesmo tempo, diminuir a possibilidade de crises de *burnout*, transtorno de ansiedade com contexto exclusivamente laboral.

Nesse sentido, o mindfulness pode ser uma alternativa de apoiar os colaboradores no enfrentamento à ansiedade e ao estresse, uma vez que sua prática leva a um maior controle do indivíduo sobre esses dois males. Tendo em vista os benefícios que a técnica pode trazer a um ambiente laboral, 75% dos respondentes no levantamento realizado, concordam e recomendam a prática do mindfulness no ambiente de trabalho.

Neste trabalho foram analisadas somente as respostas de respondentes que já praticaram mindfulness, para pesquisas futuras poderia ser interessante comparar o resultado total dos respondentes, analisando as diferentes percepções.

Referências

- Barinaga, M. (2003). Buddhism and neuroscience. Studying the well trained mind. *Science*, 302, 44–46.
- Barros, I. C. (2013). Estresse ocupacional e qualidade de vida no contexto hospitalar: um estudo psicossociológico. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. Acesso em 2 de Mai de 2019, disponível em Repositório: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/6957>
- Bechara, A., & Naqvi, N. (2004). Listening to your heart: Interoceptive awareness as a gateway to feeling. *Nature Neuroscience*, 7, 102–103
- Biavati, V P. (2017). *Mindfulness* e a sua influência nas práticas de líderes no trabalho. Dissertação de Mestrado em Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, Brasil. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/188784> Acesso em 07 de mar. 2021.
- Bridi, M. A. Bohler, F. R. Zanoni, A. P. (2020). Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil. GETS, REMIR. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_DE_DIVULGAO_DA_PESQUISA_SOBRE_O_TRABALHO_REMOTO.pdf Acesso em: 09 de julho de 2021.

- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88, 160 – 169. doi:10.1037/0021-9010.88.1.160
- Damasio, A.R. (1999). *The feeling of what happens: Body and emotion in the making of consciousness*. New York, NY: Harcourt Brace.
- Damasio, A.R. (2003). *Looking for Spinoza: Joy, sorrow, and the feeling brain*. New York, NY: Harcourt.
- Dane, E. Brummel, B. (2013). Examining workplace *mindfulness* and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, v.67, p.105-128.
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92, 93–106. doi:10.1037/0021-9010.92.1.93
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49, 305– 325. doi:10.5465/AMJ.2006.20786077
- Hölzel, B. K., Lazar, S. W., Gard, T., Schuman-Olivier, Z., Vago, D. R., & Ott, U. (2011). *How Does Mindfulness Meditation Work? Proposing Mechanisms of Action From a Conceptual and Neural Perspective*
- Lai, J. Ma, S. Wang, Y. Cai, Z. Hu, J. Wei, N. et al. (2020) . Factors associated with mental health outcomes among Health Care Workers exposed to Coronavirus Disease 2019. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32202646/> Acesso em: 14 de julho de 2021.
- Lima, A. G. Sene, A. S. (2017). *Mindfulness* nas terapias de redução da ansiedade. *Psicologia E Saúde Em Debate*, volume 3, 40–41.
- Luken, M., & Sammons, A. (2016). Systematic review of *mindfulness* practice for reducing job burnout. *American Journal of Occupational Therapy*. Disponível em: <https://ajot.aota.org/article.aspx?articleid=2484239> Acesso em 15 de abril de 2021.
- Markus, P. M. N. (2015). *Mindfulness* e seus benefícios nas atividades de trabalho e no ambiente organizacional. *Revista da Graduação*, 8(1).
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397– 422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1 .397
- Mehling, W.E., Gopisetty, V., Daubenmier, J., Price, C.J., Hecht, F.M., & Stewart, A. (2009). Body awareness: Construct and selfreport measures. *PLoS ONE*, 4, e5614.
- James, W. (1884). What is an emotion? *Mind*, 9, 188–205.

- Melo, B. C. Souza, B. T. T. Pancheniak, G. Rauber, S. B. Jesus, B. Guedes, M. R. Cruz, R. P. Freitas, P. H. D. (2021). Meditação na redução do estresse em profissionais de saúde na pandemia do Covid-19: revisão narrativa. *Ciências Saúde [Internet]*,31(03):65-70. D
- Nascimento, M. (2019). Meditação e clima organizacional. MBA Executivo em Liderança e Gestão Organizacional - *Unisul Virtual*.
- Nunes, M. P. Mulher, D. H. (2015). A utilização do *mindfulness* nas organizações – uma análise através da perspectiva dos gestores. Universidade Feevale. Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul, Brasil.
- Olendzki, A. (2010). *Unlimiting mind: The radically experiential psychology of Buddhism*. Somerville, MA: *Wisdom Publications*.
- Oliveski, P. (2019). O estresse e seus impactos no ambiente de trabalho e na qualidade de vida. Dissertação – Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, Rio Grande do Sul, Brasil.
- Örtqvist, D., & Wincent, J. (2010). Role stress, exhaustion, and satisfaction: A cross-lagged structural equation modeling approach supporting Hobfoll’s loss spirals. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 1357– 1384.
- Penman, D. Williams, M. (2015). *Atenção Plena: Mindfulness*. Como encontrar a paz em um mundo caótico. *Editora Sextante*. 1ª edição. São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Reb, J. Choi, E. (2014). *Mindfulness in Organizations*. The Psychology of Meditation. *Research Collection Lee Kong Chian School Of Business..*
- Ribeiro, L. A. Santana, L. C de. (2015). Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu*. Jun. 2015, Vol 02, n° 02, p. 75-96
- Sbissa, P P M. Takane, E. Sbissa, A P. (2015). A utilização da Meditação *Mindfulness* para o controle do Estresse no Ambiente de Trabalho. In: *XXXIX Encontro da ANPAD*, 2015. Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.
- Silverton, S. (2018). *A Revolução Mindfulness: Um guia para praticar a atenção plena e se libertar da ansiedade e do estresse*. *Editora Alaúde*. 1ª edição. São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Smith, H., & Novak, P. (2003). *Buddhism: A concise introduction*. New York, NY: *Harper Collins*.
- Votto, G. G. Carvalho, H.W.de. (2019). Bem-estar psicológico e meditação: um estudo associativo. Universidade Federal de Pelotas/BR, Pelotas, Rio Grande do Sul, Brasil.
- Ybema, J. F., Smulders, P. G. W., & Bongers, P. M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and

burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 102–124.

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173–194.
doi:10.1016/S1053-4822(02)00045-1