

RELAÇÃO ENTRE PRÁTICA DE MINDFULNESS E PROMOÇÃO DA SAÚDE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Lívia Caroline Souza Gonçalves Ferrão¹

¹ Psicóloga. Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo – UFES, e Pós-Graduada em Docência do Ensino Superior pela Faculdade Brasileira– Multivix Vitória.

RESUMO

Este estudo possui como tema central a análise do avanço da tecnologia e globalização no âmbito organizacional, e de que forma esse trabalhador vem se relacionando com o trabalho. Assim, refletiu-se acerca do estresse ocupacional que permeia cerca de 70% da população mundial. Com base nisso, objetivou-se identificar a relação entre a prática de mindfulness e a redução de estresse e promoção de saúde no ambiente organizacional. Para tanto, foi realizada pesquisa bibliográfica considerando contribuições de autores como BECK (1995), SELYE (1959), WILLIAMS & PENMAN, 2016, entre outros, buscando descrever o que é o estresse ocupacional e qual a importância da articulação de programas de promoção a saúde nas organizações. Concluiu-se que o mindfulness é uma técnica da terapia cognitivo comportamental de baixo custo, que não exige muito tempo de ausência das atividades do trabalhador, e que sua prática constante e supervisionada traz inúmeros benefícios, tais quais redução de sintomas de depressão, atenção plena, desenvolvimento de memória, agilidade e criatividade, além de baixo risco de afastamento do trabalho.

Palavras-chave: Mindfulness. Saúde. Estresse. Organizações.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema a relação da prática de Mindfulness com a promoção da saúde no ambiente organizacional, considerando o mundo atual - globalizado e tecnológico - em que a sociedade busca constantemente a felicidade plena em todos os aspectos da vida, mas encontra desafios diários e pessoais nesta busca de satisfação, como o autocuidado, autoconhecimento e tempo, tão importantes para a atenção plena e saúde física e emocional do indivíduo.

Nesta perspectiva, construiu-se questões que nortearam este trabalho:

- Quais os impactos que os trabalhadores sofrem mediante as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas no mundo atual?
- Como a prática de mindfulness pode ser um aliado na promoção da saúde no ambiente organizacional, visto os impactos enfrentados pelos trabalhadores?

O ambiente organizacional é o local onde grande parte da sociedade passa os dias, constroem suas relações e vivenciam experiências importantíssimas que refletem em suas vidas. O cenário atual mostra as organizações com alto índice de competitividade, afastamento por doenças relacionadas a saúde mental, e ascensão do trabalho home office. A tecnologia vem colaborando para a transformação constante do trabalho, e conseqüentemente do perfil do trabalhador nas organizações (PRADO, 2016).

Diante disso, percebe-se uma necessidade e um movimento já existente de um olhar mais humanizado e voltado para a promoção da saúde nas organizações. A busca por profissionais capacitados para prevenir possíveis doenças ocupacionais relacionados ao estresse, depressão, entre outros, está cada vez mais constante, e a especialização desses profissionais vem buscando técnicas que possam beneficiar um equilíbrio da sua saúde física e mental, sem deixar de lado a produtividade e resultados esperados.

Essa promoção da saúde possui suma importância no cenário que estamos vivendo, em que muitas vezes profissionais deixam de lado momentos de lazer e descanso para darem conta de suas tarefas, mostrando-se confusos e desanimados (PRADO, 2016). A prática de Mindfulness pode vir a ser um aliado neste cenário de perturbações e estresse, visto que ela objetiva colocar o sujeito em contato com o presente, esforçando-se para que não esteja envolvido com lembranças ou pensamentos sobre o futuro (PERESTRELO, 2018).

Nesse sentido, o objetivo central desse estudo é identificar se há relação entre a prática de mindfulness e a promoção da saúde no ambiente organizacional, de modo a minimizar os impactos de estresse, e favorecer sensação de bem-estar, atenção, disposição e autoconhecimento.

Para realizar este estudo, utilizou-se como recurso metodológico, a pesquisa bibliográfica, com consulta à base de dados nacionais de materiais já publicados na literatura e artigos científicos divulgados no meio eletrônico.

O texto final foi fundamentado nas ideias e concepções de autores como: Williams (2016), Mark (2016); Prado (2016), Kabat-Zinn (1990), Silva (2016), Sales (2016), Beck (1995), e Selye (1959).

2. DESENVOLVIMENTO

O trabalho é uma atividade designada para se alcançar determinado objetivo, e que existe desde o início da humanidade como forma de atender as necessidades básicas do ser humano, como alimentação, saúde, educação e moradia. Mas com a constante evolução da tecnologia, avanços em inovação e globalização, o trabalho vem ocupando um ponto central da sociedade, se tornando o local em que as pessoas passam a maior parte dos seus dias, além de oferecer status, reconhecimento e ser fonte de desejo e interesses para realização pessoal.

Com a tecnologia inserida em todos os espaços que se ocupa na sociedade, Silva e Salles (2017) apontam que as pessoas passaram a trabalhar em diferentes lugares, até mesmo através de seus próprios celulares, notebooks e tablets, não mais diferenciando o que é local de trabalho, descanso e lazer, fazendo com que o trabalho se torne ponto central de suas vidas, favorecendo o surgimento de estresse.

Selye (1959) foi um dos percussores do estudo sobre estresse do ponto de vista biológico, descrevendo o fenômeno do estresse como um processo entre o desencadeamento do estímulo estressor e a resposta do indivíduo diante desse estímulo. Caso a reação do indivíduo ocasiona eventos negativos, trata-se então de distress e quando há uma reação saudável ao estímulo chama-se eustress.

A partir da colaboração de Selye, Beck (1976), autor da Psicologia Cognitiva, trouxe grandes contribuições em pesquisas de estresse no âmbito psicológico, enfatizando principalmente pesquisas sobre depressão, classificando o estresse psicológico em três categorias.

A primeira categoria diz respeito aos eventos traumáticos que trazem ameaças à vida das pessoas. Esses eventos podem ser mais intensos, ou não, na vida das pessoas, e agudos ou crônicos, mas que acarretam dificuldades na vida social, econômica, física e emocional do sujeito. A segunda categoria refere-se ao desgaste gradual do estresse, resultando em efeitos e estímulos persistentes e a terceira é específica para determinados indivíduos, sendo estímulos que não afetariam a maior parte das pessoas e sim aquelas já com distúrbios psicossomáticos, como traços ansiosos de personalidade (Beck, 1995).

Na década de 1990, passou-se a estudar o estresse também como “estresse social”, principalmente devido ao crescimento de grandes metrópoles e com isso a exposição do homem a uma rotina cada vez mais de trabalho, isolamento, exposição a ruídos e poluição, medo de agressões urbanas, entre outros. Esses fatores tendem a acometer uma situação de estresse no homem, que como se sabe, pode levar ao adoecimento (MOREIRA & MELLO FILHO, 1992).

Sendo assim, o estresse pode ser de ordem física, psicológica e social, compreendendo um conjunto de reações aos estímulos, que geram uma desordem no equilíbrio do organismo, geralmente ocasionando efeitos no sujeito (Junior & Lipp, 2008).

De acordo com Prado (2016), “O termo estressor ocupacional designa estímulos que são gerados no trabalho e têm consequências físicas ou psicológicas negativas para um maior número de indivíduos expostos a eles”. E esses estressores se configuram em fatores organizacionais e extra-organizacionais, além de poder ser do indivíduo ou do grupo, isso porque conforme exposto acima o trabalho não se resume apenas ao ambiente organizacional, mas está inserido em todos os espaços vivenciados pela pessoa.

Silva e Salles (2017), evidenciam que cerca 70% da população sofre com o estresse ocupacional, sendo um número que tende a crescer a cada dia. Dentre os motivos para esse estresse estão os curtos prazos para execução das atividades,

cobranças, competição entre funcionários, falta de reconhecimento institucional, além de dificuldade para lidar com as próprias emoções, como tristeza e raiva. A medida que os trabalhadores não conseguem lidar com essas demandas organizacionais, sofrem impactos como o desenvolvimento de doenças e transtornos psicológicos, como exemplo Depressão e Síndrome de Burnout. Além disso, esses funcionários não conseguem dar o melhor de si em termos de rendimento e produtividade.

Portanto, é importante que as organizações busquem maneiras de trabalhar na prevenção desses impactos frente aos seus funcionários, investindo na promoção da saúde e bem-estar físico e mental, de modo alcançar satisfação tanto do funcionário como da empresa diante do estimado resultado.

Prado, (2016, p. 288) comenta que “A qualidade de vida no trabalho tem recebido diferentes denominações, entretanto existe um consenso de que uma maior humanização, aumento do bem-estar do trabalhador e maior participação dele nas decisões e nos problemas da empresa relacionam-se diretamente com a qualidade de vida”.

Mindfulness foi originado do conflito entre duas tradições, sendo a primeira apresentada pela psicóloga Ellen Langer, baseada em quatro décadas de pesquisa empírica de acordo com as tradições ocidentais. E a outra foi introduzida na clínica por Kabat-Zinn baseado em uma tradição meditativa milenar do Oriente com o objetivo de reduzir níveis de estresse (VANDENBERGHE & ASSUNÇÃO, 2009).

Desenvolver a qualidade de vida, ainda mais no ambiente organizacional, tem levando muitas empresas a buscarem a psicologia. A prática de Mindfulness ganhou destaque nas terapias cognitivas comportamentais, e dentro desse aspecto podemos citar mindfulness no treino de redução de estresse, para prevenção de recaída da depressão, na terapia comportamental dialética, na terapia de aceitação e compromisso e nas terapias comportamentais de primeira e segunda geração (VANDENBERGHE E SOUZA, 2006).

Kabat-Zinn (1990), traz em sua literatura que as características da vida moderna fazem com que as pessoas vivam no modo automático, executando diferentes atividades ao mesmo tempo, e sem conseguir perceber o verdadeiro objetivo em cada uma delas. Esse modo de viver pode dar a ilusão de estar sendo eficiente e produtivo, mas na verdade faz perder o contato com o que está acontecendo no momento atual. E é justamente neste ponto que o mindfulness tem a intenção de trabalhar, no momento presente.

Diante da literatura analisada, foi possível perceber que o mindfulness no treinamento para redução de estresse é um ótimo aliado para ser inserido nos programas de qualidade de vida dentro das organizações, isso porque a prática supervisionada e guiada pelo profissional especializado pode trazer benefícios diversos aos trabalhadores. Além disso, essa prática não exige um tempo de realização muito longo, podendo ser separado alguns minutos por dia para sua vivência, apenas com a necessidade de que seja constante.

Essa técnica da terapia cognitiva é baseada na atenção plena e realizada através da meditação de forma simples, podendo ser realizada por qualquer pessoa. Ao passar do tempo, vivenciado a prática de forma constante, a atenção plena provoca mudanças de longo prazo no estado de humor e nos níveis de felicidade e bem-estar (WILLIAMS & PENMAN, 2016).

Segundo Vandenberg e Assunção (2009), Langer descreve mindfulness como um desenvolvimento contínuo de novas categorias para lidar com as demandas do dia a dia, sempre atento a situação e ao contexto que envolve sua vivência. Nesta perspectiva pode-se dizer que realizar mindfulness promove benefícios de bem-estar a quem insere esta atividade em sua rotina, com menos rigidez para lidar com as adversidades.

[...] uma perspectiva flexível aumenta a habilidade de se adaptar ao seu ambiente de uma maneira que faz sentido para a pessoa. Tal flexibilidade permite que o indivíduo seja mais autêntico, veja os benefícios de erros cometidos e entenda que avaliações e comparações sociais são relativas. Esses fatores favorecem a aceitação de si pelo indivíduo (Carson e Langer, 2006 in Vandenberg e Assunção, 2009 p. 128)

Através da prática de mindfulness percebe-se uma melhora na qualidade intencional, bem como disciplina e foco, além de trabalhar regulação emocional. O mindfulness também permite descobrir e entender pensamentos e sentimentos, explorar as sensações do corpo, ter empatia, tranquilizar a mente, e assim, controlar os sintomas de estresse (MARODIN, LANZANOVA & ROSSI, 2020).

Williams e Penman (2016) trazem dados que mostram que a prática de mindfulness para redução de estresse previne a depressão e afeta de forma positiva os padrões cerebrais que regulam a ansiedade e estresse diários. Além disso, revelam que pessoas que meditam regularmente vão menos ao médico do que pessoas que não meditam, e apresentam melhores resultados em termos de memória, criatividade e agilidade.

Dessa maneira, percebe-se a relação direta da prática de mindfulness com a promoção da saúde e qualidade de vida, podendo esta prática ser inserida no ambiente organizacional, trazendo grandes contribuições.

Oferecer ao trabalhador um programa de qualidade de vida torna-se fundamental para sua saúde e bem-estar, além de também promover ganhos para a empresa, à medida que um funcionário saudável produz mais e oferece melhores resultados à sua organização.

3. CONCLUSÃO

Diante do exposto, percebe-se um avanço no adoecimento de trabalhadores perante as mudanças que se estabelecem no cenário mundial com o desenvolvimento da tecnologia e globalização. Esse adoecimento se configura como os impactos

sofridos, tais quais sintomas de estresse, depressão, insônia, dificuldade para lidar com emoções, falta de tempo para descanso e lazer e confusão de pensamentos.

Desse modo, as empresas estão percebendo cada vez mais funcionários desmotivados, e falta de qualidade nos resultados apresentados, além de altos índices de afastamento por doenças relacionadas ao esquema mental. Com isso, busca-se o auxílio da psicologia para desenvolvimento de programas de qualidade de vida dentro das organizações para promoção de saúde e prevenção dessas doenças.

Dentro da psicologia, a terapia cognitiva comportamental mostrou-se bastante satisfatória apresentando técnicas para redução de estresse como o mindfulness. Essa técnica é bastante acessível, podendo ser aplicada em qualquer pessoa e não exigindo grandes intervenções ou tempo de quem a realizar, se tornando um grande atrativo para investimento junto aos programas de desenvolvimento humano organizacional.

O mais importante é que o mindfulness traz benefícios comprovados através da leitura de redução de estresse, atenção plena, controle de ansiedade, prevenção de depressão, minimização de problemas de saúde e internação, além de desenvolver agilidade, memória e criatividade.

Dessa forma, conclui-se que a prática de Mindfulness no ambiente organizacional está diretamente relacionada com a promoção de saúde dos trabalhadores, podendo ser uma ferramenta muito útil e fundamental nas organizações, desde que realizada sob supervisão de um profissional capacitado.

REFERÊNCIAS

- BECK, J. *Terapia cognitiva: Teoria e prática*. Porto Alegre: Artmed, 1995.
- JUNIOR, E. G., & LIPP, M. E. N. Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. **Psicologia em estudo**, 13(4), 847-85, 2008.
- KABAT-ZINN, J. *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to face stress, pain, and and illness*. New York: Delta, 1990.
- MARODIN, K. C.; SIPPERT-LANZANOVA, L.; ROSSI, T. V. Benefícios do Mindfulness para a aprendizagem. **Revista Eletrônica Científica da UERGS**, v. 6, n. 3, p. 216-223, 10 nov. 2020.
- MOREIRA, M. D., MELLO FILHO, J. D., & MELLO FILHO, J. **Psicoimunologia hoje. Psicossomática hoje**, 119-151, 1992.
- PERESTRELO, V. *Mindfulness na Educação*. **Oeiras**: Edições Mahatma, 2018.
- PRADO, C. E. P. Estresse ocupacional: causas e consequências. *Rev. Bras. Med. Trab.* 14(3):285-9, 2016.
- SELYE, H. *Stressa tensão da vida*. **Ibrasa**, 1959.
- SILVA LC, DE AFONSECA SALLES TL. O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. 6(2), 2016.

VANDENBERGHE, Luc; ASSUNCAO, Alysson Bruno. Concepções de mindfulness em Langer e Kabat-Zinn: um encontro da ciência Ocidental com a espiritualidade Oriental. **Contextos Clínic**, São Leopoldo, v. 2, n. 2, p. 124-135, dez. 2009.

VANDENBERGHE, Luc; SOUSA, Ana Carolina Aquino de. Mindfulness nas terapias cognitivas e comportamentais. **Rev. bras. ter. cogn.**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 35-44, jun., 2006.

WILLIAMS, Mark; PENMAN, Danny. Atenção Plena - Mindfulness: como encontrar a paz em um mundo frenético. Ed.1. São Paulo: Sextante, 2016.