

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO
Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

DEMETRIUS BASTOS GOULART, CAPITÃO BM

**A APLICABILIDADE DO *MINDFULNESS* NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
DE MINAS GERAIS**

Belo Horizonte
2020

DEMETRIUS BASTOS GOULART, CAPITÃO BM

**A APLICABILIDADE DO *MINDFULNESS* NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
DE MINAS GERAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Academia de Bombeiros Militar de Minas Gerais, em parceria com a Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, como requisito parcial para obtenção de título de Especialista em Gestão Estratégica e Políticas Públicas.

Orientador: Coronel BM QOR Sebastião Carlos Fernandes Reis

Belo Horizonte
2020

G694a

Goulart, Demetrius Bastos Goulart.

A aplicabilidade do mindfulness no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais [manuscrito] / Demetrius Bastos Goulart. – 2020. [14], 85 f. : il.

Monografia de conclusão de Curso (Especialização em Gestão, Proteção e Defesa Civil) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2020.

Orientador: Sebastião Carlos Fernandes Reis

Bibliografia: f. 81-95

1. Trabalho – Minas Gerais. 2. Qualidade de vida no trabalho – Minas Gerais. 3. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG). I. Reis, Sebastião Carlos Fernandes. II. Título.

CDU 331(851.1)

DEMETRIUS BASTOS GOULART, CAPITÃO BM

**A APLICABILIDADE DO *MINDFULNESS* NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
DE MINAS GERAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Academia de Bombeiros Militar de Minas Gerais, em parceria com a Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, como requisito parcial para obtenção de título de Especialista em Gestão Estratégica e Políticas Públicas.

BANCA EXAMINADORA

Aprovado pela banca examinadora: 16

Avaliado em: 05/novembro/2020

Sebastião Carlos Fernandes Reis, Cel BM QOR - Orientador

Eduardo Angelo Gomes da Silva - Avaliador

Cláudia Beatriz Machado Monteiro de Lima Nicácio - Avaliador

Belo Horizonte
2020

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha esposa Lívia e aos meus filhos Davi e Lucas, por serem a razão da minha força e por terem mais uma vez abdicado de momentos de convívio, em prol deste intento.

AGRADECIMENTO

Agradeço ao Divino por me guiar pelo desafiante caminho do auto-conhecimento e espiritualidade, ao ponto de me possibilitar a conclusão desta tarefa, conduzido pela visão do bem, o qual ainda gerará incontáveis frutos aqui.

EPÍGRAFE

“Sua tarefa é descobrir o seu trabalho e, então, com todo o coração, dedicar-se a ele.” (SIDARTA GAUTAMA)

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Técnicas da prática de <i>Mindfulness</i>	33
Quadro 2 - Resumo do Programa “ <i>Mindfulness-based Stress Reduction</i> ” (MBSR) ..	38
Quadro 3 - Estudos realizados e os resultados obtidos com o curso MBSR para pacientes clínicos	40
Quadro 4 - Do Budismo ao trabalho: principais marcos da transição de <i>Mindfulness</i>	50
Quadro 5 - Benefícios do <i>Mindfulness</i> para as organizações e colaboradores	54
Quadro 6 - Valor das pontuações de acordo com cada faceta	64

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Diferenças entre as médias dos meditadores e demais participantes no FFMQ	42
Tabela 2 - Níveis de <i>Mindfulness</i> antes e depois da intervenção baseada em <i>Mindfulness</i>	44
Tabela 3 - Resultados em percentuais obtidos nas perguntas fechadas	56
Tabela 4 - Itens avaliados pelo FFMQ-BR	62
Tabela 5 - Níveis de <i>Mindfulness</i> encontrados no trabalho.....	66
Tabela 6 - Resultados no CBMMG e estudos científicos publicados	70

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Publicações sobre <i>mindfulness</i> na plataforma <i>Web of Science</i> nos últimos anos.....	35
Gráfico 2 - Distribuição dos 1.901 artigos por ano de publicação	52
Gráfico 3 - Total de Níveis de <i>Mindfulness</i>	70
Gráfico 4 - Primeira Faceta	71
Gráfico 5 - Segunda Faceta	72
Gráfico 6 - Terceira Faceta.....	73
Gráfico 7 - Quarta Faceta.....	74
Gráfico 8 - Quinta Faceta	75
Gráfico 9 - Sexta Faceta.....	76
Gráfico 10 - Sétima Faceta.....	77

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CBMMG - Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais
- FFMQ-BR - Questionário das Cinco Facetas de *Mindfulness* adaptado para o Brasil
- MBSR - Curso de Redução de Estresse Baseado em *Mindfulness*
- PMDI - Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado
- UNISDR - Escritório das Nações Unidas para a Redução de Riscos de Desastres
- TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

RESUMO

Tendo como tema “A aplicabilidade do *mindfulness* no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais”, esse trabalho visou apresentar à Corporação a técnica *mindfulness*, ou seja, técnica da atenção plena, alternativa cientificamente reconhecida que visa o desenvolvimento pessoal e Institucional. Buscando verificar o nível de atenção plena dos militares do CBMMG, este trabalho científico teve como motivação maior buscar demonstrar que a técnica pode ser aplicada de forma complementar aos anseios de melhor atendimento à população, mesmo em um cenário de decréscimo de efetivo e necessidade de maior dedicação pessoal dos militares. Tratou-se de estudo transversal, de abordagem quantitativa, com amostra calculada com base no efetivo de militares da ativa do CBMMG. Visando responder à questão problema deste estudo sobre qual o nível de atenção plena dos bombeiros militares de Minas Gerais, realizou-se a aplicação do questionário FFMQ-BR, ferramenta de avaliação de atenção plena reconhecida mundialmente e adaptada para o Brasil. Posteriormente, comparou-se com os resultados de praticantes de *Mindfulness*, demonstrando através de números como a técnica influencia na atenção plena multidimensional dos praticantes. Para concluir, confirmou-se no estudo a possibilidade de implementação da técnica *mindfulness* no CBMMG através de constatações como, por exemplo, uma atenção plena multidimensional de meditadores, 13,62% maior que a dos militares da amostra.

Palavras-chave: Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. *Mindfulness*. Atenção plena.

ABSTRACT

With the theme "The applicability of mindfulness in the Military Fire Department of Minas Gerais", this monography aimed to present to the Corporation the mindfulness technique, a scientifically recognized alternative that aims at personal and institutional development in the work environment. Intending to verify the level of mindfulness of the CBMMG service members, this scientific work was motivated to demonstrate that the technique can be applied in a complementary way to the aspirations of better care to the population, even in a scenery of decreased effective and need for greater personal dedication by military personnel. This was a cross-sectional study, with a quantitative approach, with a sample calculated based on the number of active military personnel of CBMMG. To answer the problem question of this study on which level of mindfulness are military firefighters of Minas Gerais, we carried out the application of the FFMQ-BR questionnaire, a global assessment tool recognized worldwide and adapted for Brazil. Later, it was compared with the results of Mindfulness practitioners, demonstrating through numbers how the technique influences the practitioners multidimensional mindfulness. To conclude, the study confirmed the possibility of implementing the mindfulness technique in CBMMG through findings such as, for example, a multidimensional mindfulness of meditators, 13.62% higher than the number of the sample military.

Keywords: Military Fire Department of Minas Gerais. Mindfulness. Mindfulness.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 O TRABALHO E <i>MINDFULNESS</i>	16
2.1 O TRABALHO	16
2.1.1 A administração organizacional e os recursos humanos	16
2.1.2 A administração pública e os recursos humanos	17
2.1.3 A gestão estratégica no CBMMG e o público interno	19
2.1.4 Trabalho e estresse	22
2.1.5 Bem-estar e qualidade de vida no trabalho	25
2.1.6 Resiliência	27
2.2 A TÉCNICA <i>MINDFULNESS</i>	29
2.2.1 Os propósitos da meditação	29
2.2.2 A técnica <i>mindfulness</i> ou da atenção plena	30
2.2.3 A arquitetura cerebral e <i>mindfulness</i>	31
2.2.4 As práticas utilizadas em <i>mindfulness</i> e seu funcionamento	33
2.2.5 <i>Mindfulness</i> atualmente	35
2.2.6 <i>Mindfulness</i> , saúde e o Programa de Redução do Estresse Baseado em <i>Mindfulness</i>	36
2.2.7 O Questionário das Cinco Facetas de <i>Mindfulness</i> Adaptado para Brasil (FFMQ-BR)	41
2.2.8 Intervenções em profissionais de saúde e da segurança pública	44
2.3 O TRABALHO E <i>MINDFULNESS</i>	46
2.3.1 A evolução de <i>mindfulness</i> no ambiente laboral	49
2.3.2 <i>Mindfulness</i> e produtividade	52
2.3.3 Bem-estar e qualidade de vida no trabalho com <i>mindfulness</i>	55
2.3.4 Resiliência no trabalho e <i>mindfulness</i>	57
3 METODOLOGIA	60
4 ANÁLISE DE RESULTADOS	67
5 CONCLUSÃO	78
APÊNDICE	96

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho, que tem como tema “A aplicabilidade do *mindfulness* no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais”, foi idealizado com a intenção de apresentar a técnica *mindfulness* como uma alternativa cientificamente reconhecida para o ganho pessoal do efetivo bombeiro militar e ganho Institucional ao Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG). Para tanto, apresentou-se como objetivo geral a verificação do nível de atenção plena dos membros do CBMMG no ano de 2020, o qual será alcançado através dos seguintes objetivos específicos: demonstrar os benefícios proporcionados pela técnica *mindfulness*, conferir através de questionário o nível de atenção plena dos bombeiros mineiros e verificar a possibilidade da inserção de *mindfulness* no cotidiano institucional.

A técnica *mindfulness* ou da atenção plena, a qual foi primeiramente desenvolvida no oriente, é dividida em práticas formais e informais e caracteriza-se por buscar uma maneira intencional de agir cultivando um estado mental flexível e multidimensional de envolvimento com o presente, com incremento de sensibilidade. A técnica desperta o engajamento entre o praticante e o redor, gerando atitudes e pensamentos conscientes.

Este trabalho científico demonstra à Corporação o potencial da ferramenta *mindfulness*, vindo ao encontro dos anseios institucionais de melhor atendimento à população, mesmo com decréscimo de efetivo. Método com comprovação científica de benefícios pessoais e interpessoais, *mindfulness* tem apresentado resultados para indivíduos e corporações, tais como: desenvolvimento de inteligência emocional e interpessoal, robustez física, criatividade, flexibilidade, produtividade, satisfação com o trabalho, capacidade de liderança, diminuição de absenteísmo e de acidentes de trabalho.

Quanto à metodologia utilizada, trata-se de um estudo transversal, de abordagem quantitativa, com amostra calculada tendo como base o efetivo total de militares da ativa do CBMMG. Utilizando como tipo de amostragem probabilística a amostra aleatória simples, para os bombeiros voluntários foi realizada a aplicação do questionário FFMQ-BR, ferramenta reconhecida mundialmente e adaptada para o Brasil, respondendo-se à pergunta problema de qual seria o nível de atenção plena dos bombeiros militares de Minas Gerais. Posteriormente, comparou-se com os

resultados de praticantes de *Mindfulness*, demonstrando através de números como a técnica influencia na atenção plena multidimensional dos praticantes.

No tocante à revisão de literatura foi realizado um estudo cronológico da evolução das relações de trabalho e a realidade vivida pelo CBMMG em busca de desenvolvimento estratégico com valorização do público interno. Como alternativa de ganho para o momento vivido pela Corporação, estudou-se a técnica *mindfulness*, descrita como “a consciência que emerge por meio do prestar atenção intencionalmente ao momento presente, e sem julgamentos à experiência que se revela de momento a momento” (KABAT-ZIN, 2013, p. 19). Finalmente é realizado o entrelaçamento entre o labor e a técnica como forma de alcance de desenvolvimento pessoal e institucional.

Para tanto, o primeiro capítulo apresenta o trabalho como tema, o segundo capítulo resume a prática da atenção plena e o terceiro capítulo, para finalizar a abordagem teórica, trata do uso de *mindfulness* no trabalho. Quanto ao quarto capítulo traz-se a metodologia aplicada seguida dos resultados encontrados e a discussão a respeito da relação entre atenção plena e inteligências emocional e interpessoal, com a possibilidade de implementação da técnica no CBMMG.

2 O TRABALHO E *MINDFULNESS*

2.1 O TRABALHO

2.1.1 A administração organizacional e os recursos humanos

Em conformidade ao pregado pela Teoria Clássica da Administração, o enfoque na administração de empresas ocorre na estrutura organizacional pela visão do homem econômico, ou seja, com base exclusiva em consumo e produção, concomitantemente à busca da máxima eficiência. Neste ponto, para Haguenaer (1989), aparece a competitividade, que precisa ser entendida como o *status* alcançado pela organização no mercado num certo momento, resultado da combinação de um apanhado de fatores, como por exemplo, do desempenho dos seus colaboradores.

Visando promover um maior entendimento sobre a busca pela competitividade, Maximiano (2009) explica que o clima da organização seria a maneira que os colaboradores se sentem em relação à empresa e à gerência, a qualidade de vida no trabalho. Para Benke e Carvalho (2009), essa qualidade de vida no trabalho tem sido difundida nas empresas, na busca da valorização das pessoas como vantagem competitiva, mas também pela justa noção da importância do desenvolvimento desta qualidade de vida, graças ao retorno econômico e principalmente do ponto de vista do bem-estar dos funcionários beneficiários.

Atualmente, um considerável número de empresas tem se preocupado em atualizar seus modos organizacionais através da implementação de modelos mais humanizados de operação, dando enfoque assim à Teoria das Relações Humanas. Conforme Nunes e Muller (2015), essa linha de atuação, apresenta como ponto-chave a integração de pessoas em grupos sociais e a satisfação pessoal.

Em sequência, observa-se a Teoria do Desenvolvimento Organizacional, considerada procedência da Teoria das Relações Humanas. Conforme Hitt, Miller e Colella (2007), o Desenvolvimento Organizacional surgiu na década de 1960, época na qual se previu que os próximos 50 anos seriam de profundas mudanças, nos quais somente as organizações adaptadas subsistiriam.

Hodiernamente, em tempos de informação, as empresas precisam constantemente desenvolver meios de se adaptarem à inovação, com o fito de lutar

perante desafios e oportunidades, em um mercado no qual o mais competitivo chega ao sucesso, o que gera a necessidade de ambientes laborais cada vez mais criativos (ROBBINS, 2000).

Barret (2000) afirma que o conjunto positivo de clima, ambiente e, principalmente, motivação dos empregados, são fatores de sucesso para quem deseja programar um método de desenvolvimento estratégico de longo prazo em sua organização. Em decorrência disso, o mais importante movimento interno que está ocorrendo a nível das organizações situa-se em metodologias que motivem e satisfaçam seus funcionários, comprometendo-os com as metas organizacionais. É com a participação e o engajamento desses que as empresas contam, no desenvolvimento de estratégia para maximizar os seus resultados e saírem na frente de seus concorrentes.

Assim, os modos de trabalho têm adquirido cada vez mais enredamento, o que ocasiona a necessidade da adaptação das gestões. Essas estratégias de gestão foram primeiramente implementadas no setor privado, porém, já chegaram à administração pública. Esta, com o intuito de prestar um serviço que cobra por elevada produção e cumprimento de metas, algumas vezes conta com condições restritas de material, estrutura e pessoal. (LEMBO; OLIVEIRA; CARRELI, 2015).

2.1.2 A administração pública e os recursos humanos

Mesmo não estando sujeita à competição de empresas privadas, a administração pública viu a necessidade de também adotar a concepção de estratégia aos seus setores, através da descrição das funções de seus órgãos, intentos e metas e discriminando formas de controle e avaliação de resultados (TOHÁ; SOLARI, 1997).

Para o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG), segundo o atual Plano de Comando, no cenário seletivo e competitivo atual percebe-se a necessidade de mudanças significativas também para as organizações públicas, as quais necessitam de se adaptar para imprimir efetividade às ações do Estado, através da análise das dinâmicas e potencialidades de cada setor (MINAS GERAIS, 2019). Assim, o planejamento estratégico do CBMMG é exemplo dessa busca pelo desenvolvimento de soluções alternativas para o crescimento e aprimoramento do serviço prestado à sociedade.

Hodiernamente, a procura pela gestão de pessoas do setor público se resume na descrição de políticas e diretrizes com a finalidade de estimular e desenvolver o conhecimento nos servidores, em conformidade aos anseios estratégicos que o próprio setor público vislumbra alcançar (MASCARENHAS, 2008).

No atendimento à necessidade do alinhamento de prioridades e desejos entre organização e colaborador, fator chave para o cumprimento dos objetivos estratégicos, os gestores públicos têm de buscar formas de engajamento de seus colaboradores. Sendo assim, através do estímulo à participação dos subordinados na formação de estratégias; à ideia de coparticipação; ao conhecimento das metas do órgão em relação aos colaboradores; à busca da conquista pelo exemplo; à administração de situações com clareza de intenção, todos se tornam catalisadores na concepção de times harmônicos e comprometidos com os objetivos organizacionais (LEITE; ALBUQUERQUE, 2007).

Como exemplo de busca organizacional por alinhamento ao colaborador, cita-se a intenção do CBMMG, que em seu Plano de Comando (MINAS GERAIS, 2019), descreve como um de seus programas prioritários a busca de valorização institucional no eixo suporte 4 - Comunicação Institucional, ao afirmar:

Paralelamente a essa premissa, o eixo suporte 4 envolve a valorização do público interno, convergindo ações de estímulo e capacitação, fazendo com que esteja alinhado com a missão e objetivos da Corporação, enxergando a necessidade e importância da comunicação para a construção do conhecimento, levando a decisões mais acertadas, uma vez que o sucesso da Corporação está centrado na satisfação de seus integrantes (MINAS GERAIS, 2019, p. 81).

Para Martín-Alcázar, Romero-Fernández e Sánchez-Gardey (2005), a gestão estratégica pode ser credenciada à visão com base em recursos, a qual sugere o relacionamento de troca entre os recursos humanos e a elaboração das estratégias da organização. Como o recurso humano é algo valioso para a organização, ele passa à posição mais importante no ciclo de gestão estratégica da mesma.

Então, toma-se de grande significado a inversão cultural organizacional nesse cenário, influenciando desde os processos de tomada de decisão, até as formas de produção atinentes aos funcionários da administração estatal.

Funcionários que, por outro lado, por momentos enfrentam julgamentos, exigências e expectativas de forma agressiva por parte da população, às vezes, tomando-a como uma ameaça ao invés de oportunidade (TOHÁ; SOLARI, 1997).

2.1.3 A gestão estratégica no CBMMG e o público interno

Contrariando a visão negativa de parte da sociedade em relação ao funcionalismo público estatal, vem o CBMMG. Considerada a profissão mais admirada pela população brasileira, especificamente a respeitada Corporação mineira não se acomodou e busca se tornar, diariamente, exemplo de maestria em sua missão e adaptação ao cenário estratégico atual.

Com sua origem contemporânea ao surgimento de Belo Horizonte, o CBMMG teve sua criação oficializada através da Lei 557, de 31 de agosto de 1911. Contando com um efetivo atual de 5.707 bombeiros militares na ativa, distribuídos pelo estado, a Corporação traz como missão, servir à sociedade mineira com atividades de coordenação e execução de ações de defesa civil, prevenção e combate a incêndio, perícias de incêndio, busca e salvamento e estabelecimento de normas relativas a segurança das pessoas e de seus bens contra incêndio ou qualquer tipo de catástrofe, contribuindo para o desenvolvimento do Estado.

Ainda quanto à identidade organizacional, o CBMMG apresenta como negócio a proteção à vida, ao meio ambiente e ao patrimônio. Quanto à visão, trata-se de atingir a excelência dos serviços prestados à sociedade mineira e os valores e princípios são a hierarquia e disciplina, valorização da vida, ética, responsabilidade social, probidade administrativa, compromisso, integridade e honestidade, efetividade, imparcialidade, transparência e robustez física (MINAS GERAIS, 2019).

Através da idealização do Plano de Comando 2015-2026 (MINAS GERAIS, 2019), de forma inteligente a atual administração visou a definição dos objetivos e metas do CBMMG, suportados pelos princípios constitucionais da administração pública. Com a análise do panorama político e econômico de Minas Gerais à época, e com a utilização de dados atinentes aos ambientes intra e extracorporação, realizou-se um diagnóstico institucional. Daí surgiu o ciclo 2015-2016, visando a implementação de análise completa e levantamento de todos os possíveis fatores influenciadores ao crescimento e expansão dos serviços de excelência prestados aos mineiros.

Sendo a gestão estratégica um dos principais desafios enfrentados pelas organizações, o CBMMG julga vital a realização do planejamento estratégico como forma de conhecer os bastidores, utilizando um diagnóstico apurado das forças e fraquezas institucionais, a saber:

O Planejamento Estratégico visa realizar análises de melhorias, definir estratégias e plano de ações, objetivando estabelecer condições compatíveis para enfrentamento de um ciclo determinado de crescimento econômico, administrativo e operacional sustentável. Por essa razão, não há como dissociar Planejamento de Orçamento. Dessa forma, o Planejamento Estratégico do CBMMG, se incorpora ao ciclo econômico e orçamentário do Estado, vinculando sua dependência às atividades de planejamento, orçamento e gestão da Administração Pública Estadual, em conformidade com os ditames do Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado – PMDI (MINAS GERAIS, 2019, p. 13).

Assim, ao vislumbrar a situação financeira estadual, foram traçadas iniciativas e projetos internos com o fito de ampliação do atendimento, através da otimização dos recursos pré-existentes, com uma atitude mais dinâmica e participativa. Então, os desafios estratégicos do CBMMG foram distribuídos por prioridades, os objetivos institucionais, como forma de incrementar a capilaridade institucional no estado, com um aumento da quantidade e qualidade do atendimento prestado à população mineira, mesmo sem incremento de pessoal (MINAS GERAIS, 2019).

Ao se analisar, de forma resumida, a situação interna do CBMMG em 2019, em paralelo ao projeto de expansão e melhor atendimento à sociedade, depreende-se que atualmente a Corporação tem enfrentado como desafios para o seu desenvolvimento o efetivo aquém do desejado, o aumento anual de registros de ocorrências atendidas, a necessidade e efetiva diminuição do quadro administrativo, a busca por melhora na qualidade do serviço prestado à população e a instalação de frações em novas localidades (MINAS GERAIS, 2019).

Assim, depara-se novamente com a questão humana em envolvimento direto com a gestão estratégica da organização. Para tanto o Plano de Comando – 3ª edição, apresenta como eixo suporte 4 – Comunicação Institucional, com o programa denominado Valorização Institucional e o Objetivo Geral de criar mecanismos de valorização do público interno. O Comando reconhece a importância do pessoal para o sucesso da Corporação em um momento em que “procura-se

soluções criativas para fazer mais com menos recursos e obter ganhos em processos operacionais, administrativos e financeiros, causando um impacto positivo na prestação de serviços” (MINAS GERAIS, 2019, p. 48).

Para tanto, hodiernamente todos os colaboradores precisam oferecer mais à Corporação que desta forma reconhece que a utilização de processos, ferramentas, documentação e planos importam para o alcance dos objetivos, porém, julga que o mais importante são os bombeiros e o interpessoal, motivados através de um convívio e retaguarda necessários. Então, estratégias de valorização do público interno por meio de ferramentas de reforço dos valores e missão institucional, incremento de valorização profissional e ênfase no engajamento são marcas da nova gestão (MINAS GERAIS, 2019).

Quanto ao público interno, a “Classificação Brasileira de Ocupações” (BRASIL, 2010 *apud* VIEIRA, 2018, p. 30), do Ministério do Trabalho e Emprego, descreve, por exemplo, as condições gerais de exercício dos cabos e soldados previstos nos Corpos de Bombeiros do país da seguinte forma:

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Trabalham no Corpo de Bombeiros Militar. Podem trabalhar em locais fechados, abertos ou em veículos, em períodos diurnos, noturnos e em plantões. O exercício do trabalho pode ser presencial ou à distância. Trabalham sob supervisão constante de superiores imediatos e estão organizados em equipes de trabalho cooperativo. Estão sujeitos a permanecer em posições desconfortáveis por longos períodos, ao trabalho em locais subterrâneos, confinados ou em grandes alturas e expostos a materiais tóxicos, ruídos e altas temperaturas, o que pode ocasionar **estresse** (BRASIL, 2010, p. 47 *apud*. VIEIRA, 2018, p. 30 Grifo nosso).

Portanto, utilizando o exemplo das “condições gerais de exercício” dos cabos e soldados dos Corpos de Bombeiros Militares, as quais citam como possível efeito colateral do trabalho ordinário o estresse, somado ao descrito anteriormente como a realidade do CBMMG no tocante a aumento de capilaridade, melhor atendimento à sociedade, diminuição de efetivo operacional e administrativo e aumento anual de registros de ocorrências, faz-se oportuna a preocupação da gestão para com a relação entre o homem e o trabalho.

2.1.4 Trabalho e estresse

O estresse é descrito como uma condição de tensão que gera modificações no corpo humano, resultando em alterações psicológicas e fisiológicas. O termo estresse é descrito como sendo um estado do organismo para o enfrentamento de dificuldades e adaptação aos acontecimentos e mudanças momentâneos, tratando-se de reação importante para a sobrevivência do homem (LIPP; MALAGRIS; NOVAIS, 2007; SILVA; SALLES, 2016). Porém, o estresse tende a causar danos se gerado em excesso e não gerenciado da forma mais indicada (LIPP; MALAGRIS; NOVAIS, 2007).

No tocante ao ambiente laboral, descreve-se o estresse como o estado emocional produzido pelo homem em relação ao ambiente, no qual a exigência no trabalho supera o repertório de enfrentamento do homem (SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010). Então, o estresse laboral é produzido no momento em que os estímulos localizados no trabalho geram consequências negativas para o trabalhador (PRADO, 2016), causando desgaste e influenciando a saúde e produtividade deste.

O estresse, comum nos ambientes organizacionais, pode gerar importantes problemas para o trabalhador e para o ambiente laboral. O estresse ocupacional trata-se de estado que tem como características os sentimentos de frustração, ansiedade, tensão e exaustão emocional, quando gerados por um ambiente laboral que ameaça a estabilidade do homem (BENKE; CARVALHO, 2008).

Chagas (2015) salienta que entre os fatores responsáveis pelo estresse no ambiente de trabalho, são comumente observados: excesso de demanda, alto índice de paradas ao longo do expediente, prazos exíguos para a conclusão da demanda, pouca autonomia do colaborador, convivência com pares desmotivados em relação ao trabalho, instabilidade na carreira e clima pesado.

De acordo com Benke e Carvalho (2008), com o fito de evitar o estresse no expediente, o trabalhador deve desenvolver a habilidade de distinguir os eventos estressores quando presentes, criando de forma consciente maneiras de se relacionar com esses eventos. Porém, os empregadores têm função importante na alteração dos ambientes de trabalho que possam trazer prejuízo ao bem-estar do colaborador, por exemplo, pela garantia de mais controle e autonomia ao mesmo.

Nas organizações, um dos pontos que aumentam os fatores deletérios ao bem-estar do colaborador é a exigência por produtividade (ZANELLI, 2010). Fatores como cobrança, represálias, hierarquia/disciplina rígidas, orientação e comunicação precárias e pouco treinamento tendem a desenvolver uma assimetria entre a elevada dedicação e o pouco reconhecimento. Essa pobre relação entre dedicação e reconhecimento tem o poder de desenvolver estresse generalizado (MURTA, 2005; SOUZA; MINAYO; SILVA; PIRES, 2012).

Para Murta e Tróccoli (2009), a relação entre o adoecimento e o trabalho tem tido considerável atenção por parte da literatura da área, inclusive tendo o estresse se tornado uma prioridade comum na sociedade pós-moderna. Hodiernamente, a ocorrência de estresse é um problema global e inúmeros órgãos têm realizado debates na busca pela redução dos índices (LIPP; COSTA; NUNES, 2017).

De acordo com o levantado pela Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, estima-se que em 2017 houve 549.405 acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e que os acidentes e doenças custaram mais de R\$ 26 bilhões entre 2012 e 2017 para a previdência social (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017). Estas informações exibem o quanto é importante o desenvolvimento de programas que visam prevenir as doenças ocupacionais que têm como fator de risco o estresse (MURTA; LAROS; TRÓCCOLI, 2005). No CBMMG, os transtornos mentais comuns, como quadros de ansiedade, estresse e depressão, corresponderam a quarta maior causa de licenças médicas no período de 2004 a 2012, segundo o Relatório do Planejamento Estratégico (MINAS GERAIS, 2016 *apud* VIEIRA, 2018).

Especificamente o trabalho público, de acordo com Carneiro (2011, p. 3 *apud* VIEIRA, 2018), é composto por algumas peculiaridades e ou cenários que podem interferir na saúde do funcionário público, como por exemplo: a diversidade de cargos e funções com multiplicidade de riscos; os conflitos entre exigências burocráticas e demandas políticas; a pressão, o controle e interferência de órgãos de comunicação de massa; a diversidade de estratos sociais que acessam via concurso; a estabilidade no emprego associada a mudanças políticas periódicas no aparelho estatal, às vezes antagônicas; as exigências de produtividade e eficiência com parâmetros do setor privado; os conflitos entre os poderes: burocrático, técnico e político; e a imagem negativa do funcionalismo público na sociedade.

Especificamente o bombeiro militar, lida ao longo de sua carreira com grandes desafios, tragédias de grandes proporções e ainda, diuturnamente, com

[...] tragédias de menor proporção e que justificam tantas horas em cursos, em treinamentos, em reciclagens na formação de um profissional que salva vidas, que resgata corpos, que apaga incêndios em casas e em vegetações, que evacuam locais evitando que outras pessoas percam a vida, mesmo que o risco de perder a sua própria seja iminente (MINAS GERAIS, 2019, p. 10).

Os bombeiros militares contam com inúmeras fontes de estresse presentes na rotina como, por exemplo, contato direto com a morte, acidentes com outros bombeiros, socorrimento a pessoas seriamente feridas e a necessidade de sempre estar pronto para a missão (MELO; CARLOTTO, 2016).

De acordo com Kaplan et al.(2017), os profissionais de segurança pública, como bombeiros e policiais militares, são rotineiramente expostos a traumas e estressores, incluindo as ameaças de violência, assaltos e morte. Entre os profissionais, esses estressores estão relacionados à piora da saúde mental e física, incluindo aumento do risco de burnout, suicídio, transtorno de estresse pós-traumático e redução da longevidade. Policiais e bombeiros exibem consequências negativas significativas para a saúde física e mental devido a múltiplos estressores.

O combate a incêndios é outro exemplo de gerador de grande tensão e de alto risco inerente à ocupação de bombeiros, envolve exposição a situações críticas de estresse e risco de acidentes resultando em morte ou lesões. Em 2015, nos Estados Unidos, 86 bombeiros faleceram no cumprimento do dever e 112 bombeiros cometeram suicídio. Bombeiros e policiais são considerados como os trabalhadores com o maior risco para utilização equivocada de estratégias de enfrentamento do estresse, tais como o uso de álcool e substâncias ilícitas (KAPLAN et al., 2017).

Os bombeiros também experimentam uma maior prevalência de transtorno depressivo e suicídio, transtornos relacionados ao uso de álcool, traumas e distúrbios relacionados ao estresse e distúrbios do sono se comparados à população em geral. Bombeiros afetados também são mais propensos a erros na tomada de decisão e exibem decisões e comportamentos perigosos no trabalho (KAPLAN et al., 2017).

Todas essas situações descritas impõem ao bombeiro militar uma alta carga a ser enfrentada. Se o bombeiro conta com exígua inteligência emocional, o

estresse ocupacional será desencadeado. Assim, é primordial a implementação de estratégias para o manejo do estresse para estes colaboradores e busca de bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Para Murta e Tróccoli (2009), alternativas voltadas para o manejo do estresse têm sido implementadas com frequência e apresentam considerável eficácia no contexto organizacional. Essas intervenções fazem com que os colaboradores consigam desenvolver uma estratégia para lidarem com o estresse, melhorando a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar, gerando hábitos que auxiliem no equilíbrio mental (MORENO et al, 2011).

2.1.5 Bem-estar e qualidade de vida no trabalho

Os estudos sobre o bem-estar subjetivo visam entender a opinião do homem em relação à própria vida (ALBUQUERQUE; TRÓCOLLI, 2004). Para Diener, Oishi e Lucas (2003) trata-se do que os leigos denominam felicidade, contentamento ou satisfação com a vida. O bem-estar subjetivo seria a área da ciência do comportamento que visa investigar a avaliação cognitiva e afetiva que o ser humano faz da própria vida.

Os pontos pertencentes a essa avaliação seriam: a felicidade, a satisfação com a vida (saúde e trabalho), a auto realização, as emoções, a vida significativa e baixo nível de negatividade (DIENER; OISHI; LUCAS, 2003). Para Costa e Pereira (2007, apud GODINHO, 2018), os indivíduos com elevado nível de bem-estar subjetivo seriam os que têm como características marcantes a satisfação como componente cognitivo e a felicidade como componente emocional.

Portanto, para Albuquerque e Troccoli (2004), o bem-estar desejado envolve sucessivas experiências positivas a nível emocional, depressão ou ansiedade incomuns e satisfação para com a vida de uma forma geral. Descrevem ainda a não ocorrência de desestabilização do bem-estar subjetivo dos indivíduos, mesmo em momentos de flutuações momentâneas de humor, julgamentos e emoções. Inúmeras pesquisas a respeito de maneiras para se aferir o bem-estar corroboram o fato de que as mudanças supracitas não ofuscam o julgamento mais abrangente de bem-estar, simplesmente o caracterizam como dinâmico.

Para o estudo do bem-estar subjetivo deve-se focar na dimensão positiva que estrutura o conceito (DIENER; SUH; LUCAS; SMITH, 1999). Com o fito de

tornar o bem-estar um ponto comum nas organizações, há a necessidade de se estimular os sentimentos de alegria, felicidade e orgulho (DIENER et al., 1999). É necessário o enfoque da importância do bem-estar subjetivo para a saúde e a qualidade de vida no trabalho. O ser humano passa grande parte de sua vida no local de trabalho, os anos mais produtivos da vida são permeados pelo trabalho, portanto, torna-se fundamental a busca pela qualidade de vida no trabalho, o que confere à mesma suprema importância por toda a vida do homem.

Em relação à qualidade de vida, para Fleck (2011), essa pode ser descrita como o entendimento e as condutas do homem em relação à vida. Na qualidade de vida demonstram-se o agrupamento de princípios e valores, os planos e preocupações, anseios e regulamentos, além do cenário cultural em que se vive. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, qualidade de vida é o conjunto das percepções individuais de vida no contexto dos sistemas de cultura e de valores em que os indivíduos vivem e em relação às suas metas, expectativas, padrões e preocupações.

A qualidade de vida é ampla, apresentando uma interação entre o pessoal, familiar e profissional. Do ponto de vista profissional, atualmente ela é denominada qualidade de vida no trabalho. Para Maximiano (2009), o clima organizacional, em suma, seria a maneira que os colaboradores se sentem no tocante à organização e aos seus gerentes, conceito que evoluiu para o termo qualidade de vida no trabalho.

O aspecto da qualidade de vida no trabalho tem sido implementado nas organizações, muito graças à intenção de valorização dos colaboradores na busca por benefício competitivo e pelos modismos empresariais. Porém, esse fenômeno tem ocorrido também pela própria consciência da necessidade de se desenvolver a qualidade de vida, trazendo não somente retorno financeiro, mas também satisfação e bem-estar aos trabalhadores (BENKE; CARVALHO, 2009).

Chiavenato (2016) complementa descrevendo que as ações de qualidade de vida no trabalho buscam o sentimento de satisfação por parte do trabalhador, mas buscam de forma concomitante a consecução de maior produtividade nas empresas. O que torna o cenário adverso, buscando bem-estar e satisfação, mas também, produtividade e qualidade. Já para Limongi-França (2015), as estratégias de qualidade de vida no trabalho buscam fomentar situações ideais para o desenvolvimento do profissional no cenário laboral. Tal somatório de estratégias de

bem-estar traduzem-se em ferramentas gerenciais, ações, tecnologia, ergonomia e programas.

Com esse enfoque, a 2ª edição do Plano de Comando do CBMMG (MINAS GERAIS, 2017), desenvolvido pela Corporação com o fito de sistematizar o desenvolvimento, na carteira de Programas e Projetos 2015-2018, estabeleceu as linhas de ações prioritárias alinhadas à política do Estado, especificamente no Programa denominado “Valorização Profissional”, constando:

Saúde e Segurança no Trabalho

Promoção da saúde e valorização dos militares, por meio de ações relacionadas à segurança, desenvolvimento pessoal, **bem-estar** e melhoria das condições de trabalho, proporcionando **qualidade de vida** aos profissionais e sua integridade física e psíquica (MINAS GERAIS, 2017, p. 54, grifo nosso).

2.1.6 Resiliência

Um outro conceito muito importante a ser trabalhado no tocante ao enfrentamento e manejo do estresse é o denominado resiliência. Em suma, seria a capacidade do indivíduo de utilizar sistemas de suporte para o enfrentamento de estressores, posteriormente seguindo em frente, e tem tido importante enfoque no estudo de alternativas voltadas para a adaptação e equilíbrio do trabalhador no cenário laboral (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008).

De acordo com Barlach; Limongi-França; Malvezzi (2008), a propriedade da resiliência tem sua origem na física, e seria o grau de elasticidade que um material suporta sem sua deformação. Aos olhos das ciências humanas, o construto resiliência é traduzido como a capacidade do indivíduo ou de um grupo de formular soluções estratégicas para transpor adversidades. Termo comum aos Corpos de Bombeiros, muito abordada no Plano de Comando, no campo da defesa civil o termo resiliência é definido como:

A capacidade de um sistema, comunidade ou sociedade exposta a riscos de resistir, absorver, adaptar-se e recuperar-se dos efeitos de um perigo de maneira tempestiva e eficiente, através, por exemplo, da preservação e restauração de suas estruturas básicas e funções essenciais (UNISDR, 2009, s/p).

Diferentemente da física, o homem não volta à sua forma original após vivenciar uma situação de estresse. Para Barlach, Limongi-França e Malvezzi (2008), a resiliência no cenário laboral seria o desenvolvimento de soluções perante os contratemplos encontrados nos negócios e trabalho. Portanto, trata-se da forma de se responder aos problemas e a renovação das capacidades do homem. A resiliência assim, se resume ao controle de uma situação e o incentivo para a busca por mais resultados individuais e da equipe.

Para Carvalho, Teodoro e Borges (2014), no contexto laboral, a resiliência seria a existência ou criação de soluções adaptativas vislumbrando uma relação ideal entre o homem e a função profissional, num ambiente de mudanças e fatores estressores constantes. Seria a capacidade de se atribuir significado a situações arriscadas e extrair aprendizado delas. Segundo Oliveira e Ferreira (2016), a resiliência seria um fator motivador de maior engajamento no serviço público.

A resiliência psicológica, que foi descrita como um processo dinâmico e passível de aprendizado de adaptação positiva ao estresse agudo e crônico, pode ser um componente essencial para prevenção de esgotamento. Intervenções preventivas de reforço da resiliência têm sido confirmadas como potencializadoras da capacidade de adaptação à tensão e adversidades gerando melhora na saúde, incluindo maior homeostasia em populações sob alto estresse (KAPLAN et al., 2017).

Estimular o bem-estar subjetivo, a qualidade de vida no trabalho e a resiliência dos servidores é uma busca imperiosa na qual as organizações públicas brasileiras devem trabalhar. Alternativas de métodos consagrados nesta busca têm ganhado cada vez mais espaço nestas organizações, como é o caso da meditação *mindfulness* ou da atenção plena, que será apresentada no próximo capítulo, a qual, dentre outras vantagens, tem sido reconhecida como potencializadora de resiliência em populações sob situações altamente estressantes, incluindo militares (KAPLAN et al., 2017).

2.2 A TÉCNICA *MINDFULNESS*

2.2.1 Os propósitos da meditação

Descrita como uma prática que visa a autorregulação de corpo e mente, a meditação é a união de técnicas que têm como intenção o treinamento de focalização da atenção, ou seja, o treinamento mental. Esta prática coloca em operação uma técnica que visa efeitos físicos e psicológicos nos adeptos, tais como a diminuição de sintomas ligados à ansiedade e ao estresse, fazendo surgir o bem-estar nos praticantes (MENEZES; DELL'AGLIO, 2009).

Segundo Cardoso (2011), a prática meditativa é a compreensão da função da mente. O intuito da prática meditativa seria o de se tornar apenas um observador, sem a realização de qualquer julgamento. Durante a meditação, o treino do foco na atenção se torna uma maneira de expansão da capacidade de ter controle sobre as camadas mais profundas da mente, pois, a meditação colabora com a identificação de pensamentos equivocados, geradores de ansiedade e outros sofrimentos que contrariam a busca por qualidade de vida (KOZASA, 2007).

Para Ueno e Custódio (2012), os principais efeitos positivos da prática meditativa, são a melhora do índice de concentração do meditador, gerando a sensação de bem-estar e plenitude. São inúmeras as técnicas meditativas, porém a intenção que as fundamenta é o controle da atenção (MENEZES, 2009). Assim, a meditação adquire uma função vital, ser responsável pela diminuição de males como estresse e ansiedade, com a intenção de se adquirir qualidade de vida.

A meditação demonstra ser uma prática benéfica com influência em muitos pontos da vida do praticante. Duerr (2004), através de entrevistas abertas, comprovou a existência de considerável número de meditadores que integram essa prática ao ambiente de trabalho. Como destacou, esses praticantes descreveram o alcance de uma melhor qualidade no trabalho, além de uma tomada de decisões mais precisa para com relações interpessoais em geral.

Com o intuito de buscar por comprovação da técnica, Menezes (2009) providenciou um estudo no qual cento e cinco (105) meditadores de Porto Alegre-RS, descreveram os resultados da meditação em suas rotinas. Desse estudo, o pesquisador chegou ao levantamento de benefícios tais como o aumento de: consciência, clareza, calma, concentração, foco, atenção plena, autoconhecimento,

aceitação, senso de interconexão, bem-estar e a diminuição de ansiedade.

Sob o prisma ocidental da meditação, existem duas técnicas básicas: a técnica da prática concentrativa e a da meditação *mindfulness* também denominada meditação da atenção plena. Como será pormenorizada nesta pesquisa, a meditação da atenção plena tem como descrição a consciência da experiência do momento atual, com uma intenção de não julgamento. Para O'Donnell (2016), os benefícios de *mindfulness* são onipresentes, influenciando na autoestima, relacionamentos, trabalho e na forma de encarar o cotidiano.

2.2.2 A técnica *mindfulness* ou da atenção plena

A descrição de *mindfulness* tem como origem as práticas contemplativas orientais e está mais usualmente associada à prática meditativa formal (SHAPIRO et al., 2006). Práticas semelhantes de meditação já eram presentes em 1000 a.C.. Denominada originalmente como *sati* na linguagem pali ou sânscrito, foi traduzida para o inglês como *mindfulness* e posteriormente para o português como atenção plena.

O termo *sati* é interpretado como sendo o estado mental próprio e intencional que soma a atenção com foco no presente, a consciência aberta e a memória de si mesmo (LEAHY, 2013). Para os budistas, *sati* deve ser praticada como uma ferramenta para a observação do modo como a mente gera sofrimento e pensamentos ininterruptamente, sendo *mindfulness* empregada como um gerador de sabedoria e introspecção para o alívio do sofrimento (SIEGAL et al., 2011).

Segundo Kabat-Zinn (2003), historicamente, *mindfulness* é descrita como o centro da meditação Budista. Buda não contava com outros instrumentos além da mente, corpo e experiência, aprofundando a utilização destes na investigação da natureza da condição humana e do sofrimento. Todavia, apesar de suas origens da meditação Budista, a técnica *Mindfulness* não tem qualquer relação com crenças ou religião.

De acordo com Shapiro (2009) e Black (2010), o termo *Mindfulness*, pode ser descrito como “atenção”, “presença”, “consciência”. Para Langer (1989), Langer e Moldoveanu (2000), Kabat-Zinn (2003; 2009), Bishop et al. (2004) e Langer (2014), com a finalidade de se interpretar *mindfulness*, são três as perspectivas a serem consideradas: a) *mindfulness* como produto da meditação do tipo *mindfulness*; b)

como uma condição humana (particularidade *mindful*); c) como estado intencional de funcionamento e auto regulação.

Mindfulness como produto da meditação do tipo *mindfulness* divide-se na prática formal e informal, como será melhor descrito adiante. Da maneira formal, seria a prática meditativa intencional, caracterizada pelo sentar em silêncio e perceber o corpo o ambiente e a respiração com consciência (KABAT-ZINN, 1990; 2003) e havendo distração em relação à percepção descrita, o meditador tem de voltar novamente o foco para o objetivo inicial sem auto julgamento. Quanto à maneira informal, descreve-se como a consciência que surge ao se prestar atenção de momento a momento, no presente, sem julgamento (KABAT-ZINN, 2003, 2009).

Como condição humana, *mindfulness* seria a capacidade de sair do automatismo e se relacionar de uma maneira empática consigo mesmo, seria a consciência *mindful*. A partir desta, experimentar e controlar o fluxo de informações de atenção, a auto-observação e autorregulação (SIEGEL, 2007). Esta consciência *mindful* é caracterizada por uma consciência intencional em relação a situações ambientais e físicas e pelo entendimento da impermanência das coisas (SEMPLE et al., 2006).

Para Langer (1989), Moldoveanu (2000), Bishop et al. (2004) e Langer (2014), como uma forma intencional de agir, *mindfulness* seria um estado mental flexível e multidimensional de envolvimento com o presente, com um incremento de sensibilidade, através de um engajamento desejado em relação ao momento presente. Assim, cria engajamento entre o homem e o redor, elaborando maneiras conscientes de atitudes e pensamentos.

2.2.3 A arquitetura cerebral e *mindfulness*

Num contexto geral, o uso da técnica da atenção plena exhibe evidências de alterações expressivas na função e arquitetura cerebral, gerando um aumento do nível de atenção, equilíbrio emocional e memória (LUTZ et al., 2008; CHIESA et al., 2010a; CHIESA et al., 2011b).

Segundo Siegel (2007), pesquisas neurocientíficas modernas demonstram que as redes neurais do cérebro podem sofrer alterações graças às experiências e que a prática de *mindfulness* pode gerar essas alterações estruturais. A atenção plena pode ser expressivamente formatada pela comunicação contínua

com outras pessoas e pelas atividades em nosso próprio cérebro.

Através da propriedade denominada neuroplasticidade, o cérebro pode alterar sua própria estrutura em função do pensamento e da atividade. Trata-se de uma concepção de extrema importância, sendo a capacidade do cérebro de se modificar e se adaptar aos hábitos regulares. O cérebro muda sua anatomia básica e o funcionamento de suas células, os neurônios. Existe uma gama de doenças físicas e emocionais, nas quais as alterações cerebrais geradas por *mindfulness*, trazem aumento de bem-estar aos portadores (DOIDGE, 2007).

Mudanças na anatomia do cérebro podem ser mensuradas através da ressonância magnética funcional, em que pode ser observada a ativação de áreas cerebrais específicas relacionadas à atenção e ao aumento na produção de conexões neuronais. De acordo com uma pesquisa realizada pela Harvard Medical School, com um instituto de neuroimagem da Alemanha e a Universidade de Massachusetts (2011), foram identificadas mudanças no cérebro dos praticantes de *Mindfulness*, tais como o aumento da massa cinzenta, podendo significar um incremento em regiões envolvidas com a aprendizagem, emoções, memória e diminuição em áreas relacionadas ao estresse.

Quando um indivíduo se encontra sob estresse crônico, a atividade no córtex pré-frontal, área do cérebro incumbida do pensamento consciente e planejamento, diminui, enquanto a atividade na amígdala, no hipotálamo, e no cíngulo anterior do córtex, regiões que ativam respostas ao estresse, aumentam. *Mindfulness* inverte esses padrões: ela aumenta a atividade pré-frontal, o que pode regular e “desligar” a resposta biológica ao estresse. Isso torna possível a redução do risco e da gravidade de doenças ligadas a essas respostas, como depressão e problemas do coração (CRESWELL, 2014).

Ainda em relação à anatomia cerebral e a atenção plena, segundo Siegel (2007) ao abordar a técnica de *mindfulness*, o mesmo escolhe as características principais das estratégias do método, as quais substituem a ruminação pela observação, com base em curiosidade e bondade e estabilidade ao integrar os hemisférios cerebrais esquerdo e direito, nos quais, o primeiro está ligado à linguagem e à lógica e o segundo conectado à modelagem da emoção. De acordo com o autor, anteriormente à prática de atenção plena, o praticante costuma não estar ciente da existência de caminhos de energia e informação distintos na consciência.

Siegel (2007) descreve ainda que com a habilidade de auto-observação, por meio do uso consciente da técnica, o meditador desenvolve a capacidade de se livrar das escravidões do aprendizado equivocado anterior, desenvolvendo uma capacidade de distinguir os diferentes fluxos de informações.

2.2.4 As práticas utilizadas em *mindfulness* e seu funcionamento

Em relação ao conjunto de práticas formais utilizadas em *mindfulness*, as aplicadas rotineiramente são: a prática do foco na respiração (intuito de regular a atenção); observação de objetos “com olhar de principiante” (intuito de alcançar uma orientação sem preconceito àquela experiência); e escaneamento corporal (visando gerar aumento de consciência corporal e regular a atenção). Quanto às práticas informais, para as situações corriqueiras da vida, seriam: o comer e o andar com atenção às sensações, pensamentos e emoções despertados durante a prática (OLIVEIRA, 2018).

Com base nos ensinamentos de Oliveira (2018), no quadro 1 apresenta-se o resumo de algumas práticas formais e informais, suas instruções e objetivos, os quais são adotados nos treinamentos baseados em *mindfulness*:

Quadro 1 - Técnicas da prática de *Mindfulness*

PRÁTICA	INSTRUÇÃO	OBJETIVO
Comer em atenção plena	<ul style="list-style-type: none"> - Concentrar a atenção somente na experiência de comer; - Focar a atenção nas sensações e sentidos enquanto come. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Mindfulness</i> em contraposição aos pensamentos automáticos; - Atenção plena como transformadora de experiências.
Atenção plena nas atividades cotidianas	<ul style="list-style-type: none"> - Centrar a atenção em atividades cotidianas que normalmente são feitas automaticamente (tomar banho, dirigir etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender quão difusa e dispersa é a mente; - Aprender como iniciar uma nova maneira de se relacionar com as próprias experiências.
Atenção plena na respiração	<ul style="list-style-type: none"> - Usar a respiração como foco ou âncora de atenção. 	<ul style="list-style-type: none"> - Treinar a capacidade de manter a atenção no presente.

Movimentos corporais com atenção plena (<i>mindful movements</i>)	- Focar a atenção nos movimentos do corpo enquanto realiza alongamentos.	- Aumentar a consciência corporal; - Repetir a prática de se dar conta, observar e voltar ao corpo.
<i>Mindfulness</i> caminhando	- Focar a atenção no processo de caminhar, tomando consciência de todos os músculos e movimentos envolvidos neste processo.	- Praticar <i>mindfulness</i> em movimento.

Fonte: Martí, Campayo e Demarzo (2016 *apud* OLIVEIRA, 2018, p. 30). Adaptado pelo autor.

Para o entendimento da forma como funciona *Mindfulness*, é necessária a compreensão do termo “processamento conceitual”, que é a forma de funcionamento normal do ser humano, a qual gera uma tendência à permissão do domínio da atenção pelos pensamentos, captando e analisando as situações em lide. Caso o pensamento seja guiado para si mesmo, gera-se uma busca do sujeito por seus conteúdos mentais com a intenção de sanar aquele pensamento, o que ocupa sua mente, principalmente nas ocasiões em que os conteúdos são relevantes para aquele indivíduo (GOOD et al., 2015).

O processamento conceitual pode gerar a ruminação e preocupações. O processamento conceitual seria a interpretação subjetiva de estímulos com foco em preocupações pessoais (GOOD et al., 2015). A ruminação, pode ser definida como a manutenção de pensamentos repetitivos, negativos e auto-centrados acerca do passado e do futuro (TRAPNELL; CAMPBELL, 1999).

O *Mindfulness*, diferentemente, utiliza do processamento experiencial, ou seja, da atenção em um contexto mais amplo, no qual experimenta-se as situações diárias e os resultados da interação entre homem e situação experimentada, de uma forma neutra. O perceber da interação do homem com aquela situação é identificado, conforme o processamento experiencial, como um processo de trabalho da consciência, ou seja, no qual o pensamento é simplesmente um pensamento, sem a consideração das consequências desses pensamentos (GOOD et al., 2015).

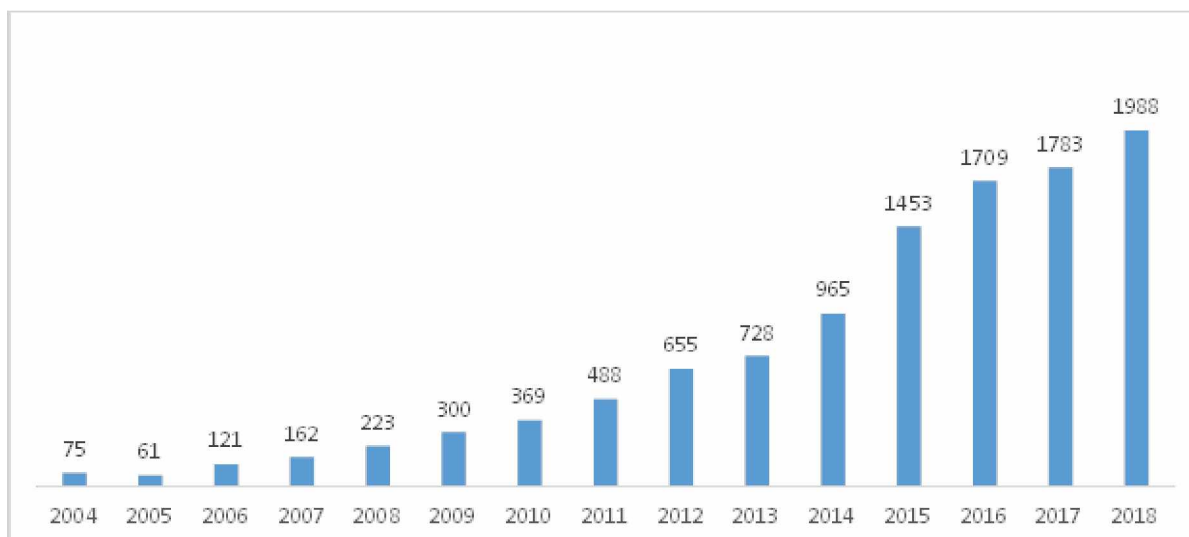
Esse processamento experiencial, faz com que a pessoa não julgue as situações como o pensamento as percebe, gerando uma neutralidade ou distanciamento para com os estímulos os quais está vivenciando naquele momento. Portanto, a pessoa acaba por testemunhar uma situação sem trazê-la para o lado pessoal, sem que a situação seja avaliada continuamente sob uma opinião já

formada graças às vivências anteriores (GOOD et al., 2015).

2.2.5 *Mindfulness* atualmente

Ultimamente, tornou-se maior o interesse em relação às investigações experimentais da teoria e utilização de *mindfulness*. Essa busca tem aumentado entre os leigos e o mundo científico, muito graças ao fato de que a atenção plena configura, com evidências científicas, como uma forma eficaz para a lida com uma gama variada de transtornos físicos e psicológicos (GOOD et al., 2015).

Gráfico 1 - Publicações sobre *mindfulness* na plataforma *Web of Science* nos últimos anos



Fonte: Simões (2019, p. 26)

Ainda em relação ao cenário atual e pesquisas, o chamado “papa” do *mindfulness*, Jon Kabat-Zin, descreveu a técnica como “a consciência que emerge por meio do prestar atenção intencionalmente ao momento presente, e sem julgamentos à experiência que se revela de momento a momento” (KABAT-ZIN, 2013, p. 19). Nesta tendência, *Mindfulness* tem sido constantemente alvo de estudos científicos, sendo relacionado com inúmeros processos, tais como mentais, motores, emocionais e os quatro sentidos, estando disponíveis à consciência de momento a momento (HIRAYAMA, 2014).

Esses estudos científicos têm demonstrado que a técnica da atenção plena suscita nos praticantes qualidades como a paciência (tudo acontece no seu

próprio tempo), a confiança (segurança nas capacidades pessoais para contatar a experiência íntima), o não reagir (equanimidade), a compaixão e autocompaixão (empatia) e a sabedoria (auto-conhecimento), (KABAT-ZINN, 1990, 1998; SHAPIRO & SCHWARTZ, 1990, 2000; REIBEL, GREESON, BRAINARD, ROSENZWEIG, 2001).

Para Siegel, Germer e Olendzki (2009), devido à recente implementação de intervenções baseadas em *Mindfulness*, tornam-se necessários alguns esclarecimentos sobre a prática, tais como:

- O objetivo da prática não é o de esvaziar a mente, mas sim de treiná-la para que se mantenha a consciência do que está realizando;
- O *Mindfulness* não apresenta como intenção deixar o indivíduo sem emoções, mas sim fazer com que este vivencie as emoções de uma forma mais vívida, assim aprendendo como conviver com as emoções;
- Os praticantes não são incentivados a meditar para atingirem a calma, eles aprendem que haverá momentos de calma, e que precisam receber os outros sentimentos que ocorrerem durante a meditação com aceitação, com atenção ao presente, não se deixando levar pelos outros pensamentos ou sentimentos.
- *Mindfulness* não tem o poder de deixar o praticante sem dor, na verdade ele aprenderá a observar a dor e a intenção de reagir a esta. Isso torna a dor menos angustiante, pois, ele vislumbrará que ela não é o sofrimento que lhe é atribuído, sofrimento que surge da não aceitação e resistência à dor.
- Os praticantes não precisam se abster da vida ou se retirarem para a realização da prática, na verdade, aprendem que há possibilidade de experimentarem a vida de uma perspectiva mindful em todos os lugares e momentos.

2.2.6 *Mindfulness*, saúde e o Programa de Redução do Estresse Baseado em *Mindfulness*

Há aproximadamente 50 anos, os efeitos de *Mindfulness* para a saúde são estudados por pesquisadores e cientistas e só tem aumentado a comprovação dos benefícios do método para nossa saúde e qualidade de vida. Utilizando-se de diferentes metodologias, os experimentos e estudos elaborados a respeito da prática confirmam que a atenção plena está relacionada de forma positiva à nossa saúde

psicológica, além de outros benefícios (KENG, SHIAN-LING; SMOSKI; ROBINS et al., 2011). De acordo com De Lazzarini (2015), a meditação gera o aumento da concentração e raciocínio; redução de estresse e ansiedade; incremento da sensação de felicidade e bom humor e melhora de qualidade de vida.

Segundo Nolen-Hoeksema (2000), a atenção plena aumenta o foco atencional na tarefa a ser realizada no momento, evitando a realização da mesma no piloto automático, forma que pode levar a pessoa à ruminação. Com a diminuição da ruminação, que é associada à depressão, *mindfulness* coopera com o desenvolvimento de maior saúde mental em qualquer contexto no qual seja praticada. *Mindfulness* gera ainda o acréscimo da capacidade do indivíduo para gerir as suas emoções e negatividades (COFFEY; HARTMAN; FREDRICKSON, 2010), além do acréscimo de desapego (BROWN; RYAN; CRESWELL, 2007). Ruminação, gestão emocional e desapego estão inter-relacionados. Um acréscimo na capacidade de gerir as emoções vem associado a uma tendência maior ao desapego de circunstâncias externas o que conseqüentemente reduz a ruminação.

Atualmente, a atenção plena é utilizada em variadas abordagens de saúde. São vários os estudos que relacionam a atenção plena ao incremento da saúde e do bem-estar subjetivo das pessoas. Muitos desses estudos se orientam pelo programa desenvolvido por Kabat-Zinn, o MBSR, "*Mindfulness-based stress Reduction*", no português Programa de Redução do Estresse baseado em *Mindfulness*. Este programa, o qual será melhor descrito adiante, tem como base a meditação da atenção plena e é formatado em cima de práticas que desejam dar enfoque na atenção de momento a momento à experiência do praticante.

Como pesquisador e praticante da meditação zen, meditação vipassana e yoga, Jon Kabat-Zinn, ao perceber que com a prática de *Mindfulness* havia a possibilidade do tratamento de doenças crônicas no centro médico da Universidade de Massachusetts, idealizou e implementou o mundialmente conhecido programa MBSR, que é realizado em grupos de voluntários, com duração de oito semanas, basicamente é composto por uma sessão de duas horas por semana, por um encontro de um dia inteiro e por práticas diárias a serem realizadas em momentos específicos do dia (KABAT-ZINN, 2013).

Os pesquisadores do Hospital Geral de Massachusetts e da Harvard University demonstraram, usando imagens cerebrais obtidas por ressonância magnética funcional, que as oito semanas de

treinamento MBSR levam a um espessamento de diversas regiões do cérebro associadas ao aprendizado e à memória, à regulação da atenção, ao senso de eu e ao ganho de perspectiva. Descobriram também que a amígdala, uma região profunda no cérebro, responsável pela avaliação e reação às ameaças percebidas, ficou mais fina após o programa MBSR, e que o grau de afinamento tinha relação com o grau de melhora numa escala de estresse percebido. Essas descobertas preliminares mostram que ao menos algumas regiões do cérebro respondem ao treinamento da meditação mindfulness reorganizando sua estrutura, um exemplo do fenômeno conhecido como neuroplasticidade. Além disso, também mostram que funções vitais para o bem-estar e a qualidade de vida – como assumir uma perspectiva mais abrangente, regular a atenção, o aprendizado e a memória, regular a emoção e a avaliação de ameaças – podem ser influenciadas de maneira positiva pelo treinamento em MBSR (KABAT-ZIN, 2013, p. 33-34)

O quadro 2 apresenta um resumo do programa “*Mindfulness-based Stress Reduction*” (MBSR).

Quadro 2 - Resumo do Programa “*Mindfulness-based Stress Reduction*” (MBSR)

SESSÃO	DESCRIÇÃO
Pré-Programa	A entrevista é administrada pelo facilitador do programa e dura aproximadamente 45 minutos. As seguintes áreas são debatidas: uma introdução ao conceito de meditação da atenção plena (<i>Mindfulness</i>), a estrutura do programa, as metas do participante e expectativas do programa, história médica e psicológica e uma discussão do nível de compromisso exigido para completar prosperamente o programa.
Semana 1	Uma revisão das diretrizes para revisão do programa: revisão do conceito de meditação da atenção plena (<i>Mindfulness</i>): introduções individuais; exercício da alimentação consciente; 45 minutos de exercício de investigação do corpo (body scan); explicação da lição de casa; distribuição do livro de exercícios e CDs (casa).
Semana 2	O exercício de investigação do corpo (body scan); discussão sobre a experiência em grupo pequeno e depois em grande; discussão da prática da última semana; discussão das sete atitudes da prática de meditação da atenção plena (<i>Mindfulness</i>); revisão da lição de casa; revisão de conceitos relacionados com a percepção e resposta criativa e consciência de pensamentos; explicação da lição de casa.
Semana 3	Uma hora de yoga com introdução e diretrizes; discussão da experiência e lição de casa da última semana; introdução para a meditação sentada seguida por breve meditação sentada; discussão acerca da importância de estar focado no momento presente e deixar ir as ligações sentimentais; explicação da lição de casa.
Semana 4	Sessão curta de yoga; meditação sentada; revisão da importância da postura do corpo e posições da mão na meditação sentada; discussão da lição de casa em grupo pequeno e grande; discussão detalhada da anatomia do estresse e como responder atentamente a eventos estressantes ao invés de reagir automaticamente; discussão da lição de casa da última semana e da tarefa da próxima semana.

Semana 5	Meditação sentada: 1 hora de yoga; discussão sobre anatomia do estresse e resposta atenta aos estressores; discussão da lição de casa da última semana; discussão acerca de como abrir-se atentamente para as emoções; discussão de problema versus estratégias de enfrentamento de emoções focalizadas; término da aula com breve meditação sentada.
Semana 6	Meditação sentada guiada (meditação da montanha); discussão das sessões de todos os dias que estão por vir; discussão dos estilos de comunicação; séries de exercícios baseados em Aikido para explorar os estilos de resposta emocional e de comunicação; discussão da experiência; explicação do objetivo da lição de casa; término da aula com breve meditação sentada.
Sessão de um dia de duração	Todo o dia: um dia inteiro dedicado à prática da meditação da atenção plena (<i>Mindfulness</i>) com todos os participantes mantendo o silêncio durante a sessão e evitando entre si o contato visual: inclui yoga, meditação sentada, exercício de investigação do corpo, meditação guiada, ensino e prática da meditação do caminhar, almoço atento, exercícios de consciência, discussão de longas horas ao fim do dia; encerramento.
Semana 7	Discussão sobre a experiência da sessão de um dia inteiro; discussão relativa ao momento presente e à tranquilidade não importa onde a pessoa se encontre; meditação sentada; sequência de yoga; discussão sobre dieta e de como ela afeta a saúde e o bem-estar da pessoa, como a meditação da atenção plena (<i>Mindfulness</i>) tem um papel crítico reconhecendo e alterando padrões de alimentação; discussão da lição.
Semana 8	Exercícios de investigação do corpo; meditação sentada; discussão de como a oitava semana é de fato “o resto da sua vida”; discussão geral sobre as experiências dos participantes do programa; revisão das características mais importantes do programa total; meditação sentada final; cerimônia final.
Entrevista Pós-programa	Entrevista conduzida pelo facilitador do programa; discussão sobre as experiências dos indivíduos no programa, incluindo: o que trabalhou bem e o que não fez, aspectos do programa, se gostaria de continuar a participar, que recursos estão disponíveis para ajudar neste aspecto, quais os potenciais obstáculos para a continuidade da prática da meditação, como trabalhar com esses obstáculos; revisão da lista de leitura; entrega e discussão do pacote de recurso.

Fonte: Kabat-Zinn (1991 *apud* VIANA; SOUZA, s/d, p. 6)

Através de pesquisas acadêmicas e avaliações clínicas, foram demonstradas as vantagens advindas do curso MBSR em populações não-clínicas e clínicas. Uma evidência da importância do programa é o fato de que milhares de profissionais de saúde já foram treinados para a aplicação do mesmo, com o crescimento da atenção plena como prática terapêutica em psicologia, sendo vantajosa para os pacientes e para os profissionais, alavancando a qualidade de seu trabalho (GLOMB et al., 2011). Abaixo, o quadro 3 resume estudos realizados e os resultados obtidos com o curso MBSR para pacientes clínicos.

Quadro 3 - Estudos realizados e os resultados obtidos com o curso MBSR para pacientes clínicos

INDIVÍDUOS QUE PARTICIPARAM DE UM CURSO MBSR			
Autor	Ano	Afecção apresentada	Resultados obtidos
Kabat-Zinn	1987	- Dor crônica	- Diminuição da dor; - Diminuição da inibição social; - Diminuição de depressão e ansiedade; - Diminuição na quantidade de analgésicos usados e aumento da auto-estima.
Kabat-Zinn	1992	- Ansiedade - Estresse psicológico	- Diminuição da ansiedade e do ESTRESSE psicológico.
Kaplan e Goldenberg	1993 1994	- Fibromialgia	- Melhorias clínicas significativas na sua condição física, psicológica e social.
Schneider	1995	- Hipertensão	- Mesmos ganhos que pacientes em uso de medicação própria
Kabat-Zinn	1998	- Psoríase	- Maior e mais rápida melhora
Mills	2000	- Esclerose múltipla	- Melhora em vários sintomas relacionados com a postura, incluindo o equilíbrio.
Specia	2000	- Câncer	- Melhora de humor, depressão, ansiedade, raiva e confusão, sintomas cardiopulmonares e gastrointestinais.
Davidson, Kabat-Zinn, Schumacher, Rosenkranz, Muller, Santorelli, Urbanowski, Harrington, Bonus & Sheridan	2003	- Imunidade	- Aumento da resposta imunitária (criação de anticorpos) num grupo de indivíduos que tomou a vacina de <i>influenza</i> .

Fonte: Viana e Souza (2011). Adaptado pelo autor.

Em relação ao *mindfulness* aplicado a pacientes não clínicos, Eberth e Sedlmeier (2012) estudaram 39 trabalhos em relação aos efeitos da meditação baseada em *mindfulness* sobre variáveis psicológicas. Os trabalhos sob estudo envolveram 14 variáveis dependentes: estresse, ansiedade, emoções negativas, traços de personalidade negativos, neuroticismo, atenção, cognição, regulação da emoção, inteligência, *mindfulness* autoatribuído, bem-estar, emoções positivas, autoconceito, autorrealização.

Esses pesquisadores observaram que treinamentos baseados no MBSR têm o maior efeito na obtenção de mais bem-estar psicológico, enquanto estudos baseados apenas na meditação indicam um maior efeito em variáveis associadas à

atenção plena autoatribuída (medida por meio de escalas de *mindfulness*), atenção e ansiedade (EBERTH; SEDLMEIER, 2012).

De acordo com (WALSH; SHAPIRO, 2006), na psicoterapia, a meditação *Mindfulness* objetiva manter os processos mentais sob um melhor nível de autocontrole, o que gera bem-estar, robustez emocional, serenidade, clareza mental e concentração, habilidades estas que proporcionam foco, de momento a momento, o que ajuda num significativo controle emocional, acalmando essas emoções.

2.2.7 O Questionário das Cinco Facetas de *Mindfulness* Adaptado para Brasil (FFMQ-BR)

Dentre os instrumentos utilizados atualmente para avaliação da atenção plena do indivíduo, um dos principais instrumentos, o qual exibe a atenção plena de forma multidimensional, denomina-se Questionário das Cinco Facetas de *Mindfulness* (FFMQ) de Baer et al. (2008). Este questionário foi traduzido e oficialmente validado para o Brasil por Barros et al. (2013), sendo denominado FFMQ-BR e é considerado o questionário que avalia o maior número de componentes de atenção plena em uma mesma escala.

Na elaboração do FFMQ, a Doutora Ruth Baer conduziu uma análise fatorial de cinco facetas. Seus estudos revelaram que a estrutura hierárquica dos fatores justifica as características que cada elemento alega medir (BAER et al., 2006). No geral, o questionário é uma auto avaliação psicométrica estabelecida e válida para a atenção plena. As cinco sub escalas do teste fornecem uma estimativa significativa de quão consciente o entrevistado está no momento. Além disso, eles também avaliam o impacto das intervenções conscientes que o entrevistado empreendeu anteriormente.

Dentre as escalas comumente utilizadas na literatura designadas para medir *Mindfulness*, pode-se citar como exemplo as escalas *Freiburg Mindfulness Inventory - FMI*; *Mindful Attention Awareness Scale –MAAS*; *Kentucky Inventory of Mindfulness Skills – KIMS*; *Cognitive and Affective Mindfulness Scale – CAMS* e *Mindfulness Questionnaire –MQ*. As escalas citadas foram utilizadas no estudo de Baer et al., (2006) para a construção do FFMQ.

No trabalho de tradução para o Brasil por Barros et al. (2013), buscou-se também a apresentação de evidências para a validação do FFMQ-BR. A validação

foi realizada através de trabalho científico, cuja amostra foi composta por 395 participantes, separados entre meditadores e não meditadores. A primeira fase do trabalho consistiu no processo de tradução e adaptação cultural de instrumentos. Após esses ajustes, a segunda fase se tratou da avaliação das propriedades psicométricas de instrumentos, dentre eles o FFMQ, o qual acabou composto por sete fatores, graças à divisão dos fatores descrever e agir com consciência em dois novos fatores cada, diferente da escala originária de Baer et al. (2006).

Na composição da escala final com facetas manejáveis e com tamanho adequado, Barros et al. (2013) incluíram sete itens para a faceta *Não reatividade à experiência interna* e oito itens para as demais facetas, configurando uma escala de 39 itens, que será melhor pormenorizada adiante.

Na validade de critério, Barros et al. (2013) observaram que para todas as facetas do FFMQ-BR em separado e para o seu escore total, foi detectada diferença significativa dos valores de pontuação entre meditadores e não meditadores, indicando que o questionário foi um bom preditor dos níveis de atenção plena para a população estudada, com um nível mais alto de *Mindfulness* para os meditadores em relação aos indivíduos sem prática. Os valores encontrados nessas análises estão descritas na Tabela 1.

Tabela 1 - Diferenças entre as médias dos meditadores e demais participantes no FFMQ

	Outros			Meditadores		
	Mediana	Média	DP	Mediana	Média	DP
FFMQ total	124,00	124,52	16,48	153,00	152,25	12,38
Não Julgar	28,00	26,32	8,20	32,00	32,36	4,11
Agir com Consciência (piloto automático)	18,00	17,81	2,82	20,00	19,58	1,84
Observar	21,00	21,71	7,31	28,00	27,11	3,93
Descrever	16,00	15,23	4,95	20,00	19,08	4,36
Descrever (itens na negativa)	12,00	11,48	3,13	14,00	13,58	2,08
Não reagir	22,00	21,48	4,60	30,00	28,31	5,27
Agir com Consciência (distração)	11,00	10,48	3,26	12,00	12,22	1,90

Fonte: Barros et al. (2013). Adaptada pelo autor.

Os resultados encontrados são coincidentes com a literatura já produzida, exibem níveis mais altos de atenção plena, bem-estar e autocompaixão, somados a níveis mais baixos de sintomas psicológicos, ruminação, supressão de pensamento,

medo das emoções e dificuldades na regulação emocional dos meditadores, quando comparados com os não meditadores (LYKINS; BAER, 2009 *apud* BARROS et al., 2013). Como confirmam Bohlmeijer et al. (2011), pesquisas com meditadores regulares e não meditadores que participaram do FFMQ indicaram que os praticantes regulares obtiveram pontuações mais altas que os não meditadores, comprovando a correlação positiva direta entre meditação e atenção plena.

Um outro trabalho exitoso que utilizou o FFMQ-BR como ferramenta de avaliação da atenção plena de forma multidimensional dos participantes, desta feita profissionais de saúde, propôs a investigação dos efeitos de um programa de intervenções baseadas em *Mindfulness*, estudo intitulado: Os efeitos de um programa de *mindfulness* para profissionais da atenção primária à saúde: um estudo antes-e-depois (FERNANDES, 2018). No pós-intervenção com o programa, foram observados nos participantes melhores níveis de atenção plena, revelados nas facetas: Observar as experiências internas e externas; Descrever - formulação positiva; Agir com consciência plena - piloto automático e distração; Não reagir à experiência interna e Não julgar a experiência interna. Também foi observada melhora em relação ao estado funcional da amostra, no tocante a: mudanças na saúde, saúde geral, qualidade de vida e sentimentos (Tabela 2)

Esse trabalho cita ainda (Asuero, 2013 *apud* FERNANDES, 2018) um curso MBSR aplicado em profissionais da atenção primária à saúde, visando efeitos a longo prazo sobre *burnout*, estados de humor, empatia e níveis de *Mindfulness*. Foi utilizado o FFMQ para avaliar níveis de *Mindfulness* e chegou-se a resultados semelhantes aos estudos brasileiros em relação ao aumento de pontuação nas seguintes facetas de *Mindfulness*: Observar as experiências internas e externas; descrever as experiências internas; agir com consciência plena; não reagir à experiência interna; e não julgar a experiência interna.

Fernandes (2018) salienta que os resultados de melhora dos parâmetros observados são fruto da dedicação sobre recursos humanos latentes dos próprios investigados, sem o uso de complexa tecnologia, medicamentos ou mudança de infraestrutura, o que embasa o diferencial. Concluindo, vislumbra-se que as intervenções baseadas em *Mindfulness* aplicadas a profissionais podem gerar crescimento dos níveis de atenção plena e funcionalidade, modificando os modos de organização no trabalho e diminuindo risco de adoecimento destes profissionais.

Tabela 2 - Níveis de Mindfulness antes e depois da intervenção baseada em *Mindfulness*

Facetas da Atenção Plena	Basal média (dp)	8 semanas média (dp)
Não julgar a experiência interna	23,8 (6,2)	27,5 (6,9)
Agir com consciência (piloto automático)	16,8 (2,7)	18,0 (1,7)
Observar as experiências internas e externas	26,4 (6,1)	29,8 (5,3)
Descrever (formulação positiva)	16,3 (4,7)	17,8 (4,4)
Descrever (formulação negativa)	11,0 (3,4)	11,7 (2,7)
Não reagir à experiência interna	19,0 (4,9)	22,6 (4,3)
Agir com consciência (distracção)	10,7 (3,0)	11,7 (2,3)
Total níveis de Mindfulness	123,8 (17,5)	139,2 (15,9)

Fonte: Fernandes (2018). Adaptado pelo autor.

2.2.8 Intervenções em profissionais de saúde e da segurança pública

Desde os anos 1970, *mindfulness* vem sendo incluído em diferentes abordagens médicas e psicológicas. Utilizando como base a meditação, a yoga, exercício de observação e atenção plena, sendo elaborados em função dos procedimentos cuja intenção é o foco da atenção no momento presente que está se experimentando (GERMER, 2005). O programa MBSR é utilizado em ambientes de trabalho (KABAT-ZINN, 2003), e versões adaptadas já têm sido implantadas no contexto dos profissionais da saúde e no trabalho em geral (HÜLSHEGER et al., 2013).

A implementação de intervenções baseadas em atenção plena no contexto dos profissionais de saúde já é realidade no Reino Unido, apesar de dificuldades serem enfrentadas tais como o pouco entendimento dos profissionais em relação aos objetivos das intervenções, inadequação de espaços para a prática

em grupo e pouco apoio gerencial (CRANE; KUYKEN, 2013).

Um estudo realizado com 50 médicos holandeses, avaliou a viabilidade e efeitos do programa MBSR. Como resultados quantitativos do estudo, observou-se diminuição de níveis de despersonalização, característicos de burnout, e um acréscimo das habilidades relacionadas a Mindfulness. O estudo demonstrou que a intervenção aumentou os níveis de bem-estar, autocompaixão e compaixão (VERWEIJ et al, 2016).

Em um estudo realizado na Espanha, 68 trabalhadores da atenção primária à saúde (psicólogos, assistentes sociais, enfermeiros e médicos) fizeram parte de um programa que consistiu em apresentações de tópicos clinicamente relevantes, práticas de *Mindfulness*, estratégias de enfrentamento baseadas em *Mindfulness*, yoga e grupos de discussão. Como resultado do programa, identificaram a diminuição dos níveis de burnout (despersonalização e esgotamento), diminuição de distúrbios do humor (fadiga, tensão, raiva e depressão) e um acréscimo nos níveis de *Mindfulness* e empatia (ASUERO et al, 2014).

Trinta médicos da atenção primária à saúde americanos participaram de um curso resumido do MBSR. Os resultados do curso apontaram uma melhora na pontuação relativa ao estresse, percepção de estresse, ansiedade, depressão, resiliência, compaixão e burnout (esgotamento, despersonalização e realização pessoal) (FORTNEY et al, 2013).

No Brasil, as implementações de *mindfulness* ganham espaço na área da atenção à saúde. Em 2013, por exemplo, conduziu-se um estudo que verificou os efeitos de um curso MBSR. 23 voluntários de uma universidade pública paulista responderam a instrumentos para avaliação de estresse percebido e qualidade de vida. Foram demonstrados benefícios à saúde como melhora global da qualidade de vida e da percepção de estresse (DEMARZO et al, 2014).

Um outro estudo, voltado à saúde do profissional da atenção terciária, propôs a implementação de um MBSR, incluindo meditação da compaixão com 13 enfermeiras de um hospital do Brasil. O trabalho fez uso de métodos quantitativos e qualitativos para avaliar o estresse, ansiedade e depressão e entrevista em grupo, alcançando diminuição de reatividade quanto ao experimentado interiormente, acréscimo atencional em relação ao experimentado interna e externamente, gerando pontos positivos nas atividades desenvolvidas no trabalho (SANTOS et al, 2016).

Finalmente, um estudo de uma população variada de 450 profissionais de saúde, verificou as correlações entre auto-relato de *Mindfulness*, percepção de estresse e bem-estar subjetivo. Especificamente os enfermeiros demonstraram níveis baixos de *Mindfulness* e elevados de estresse percebido. Também foram encontradas correlações entre *Mindfulness*, percepção de estresse e bem-estar subjetivo nos diferentes tipos de profissionais (ANTANES et al, 2015).

A técnica *mindfulness* também tem se demonstrado uma potencializadora da resiliência psicológica em populações sob situações altamente estressoras, incluindo militares (KAPLAN et al., 2017). Em um estudo piloto, um curso de *mindfulness* aumentou a atenção plena, resiliência, saúde física e mental, e reduziu o burnout entre os profissionais de segurança pública (KAPLAN et al., 2017).

Os estudos científicos realizados até o momento, exibem os benefícios de *mindfulness* em diversos vieses: clínico, neurociências, medicina, educação e ambiente de trabalho. No mundo empresarial, por exemplo, a prática da atenção plena foca na percepção da realidade emocional no contexto laboral e a busca por um olhar sistêmico (SIEGAL et al., 2011). No ambiente organizacional, o estado de consciência mindful envolve a abertura para a novidade, a facilidade para distinguir, a habilidade de comparar e avaliar, a sensibilidade ao contexto, a capacidade de identificar mudança, orientação para o presente e consciência de múltiplas perspectivas (DIAS, 2015).

A atenção plena influencia também na melhoria da flexibilidade cognitiva e do desempenho de funções executivas, sendo uma ferramenta essencial na busca de eficiência em muitas atividades, trazendo mais decisões corretas, aumento da eficácia para a resolução de problemas, diminuição de rotatividade de equipes e crescimento do comprometimento para com o trabalho (DIAS, 2015).

2.3 O TRABALHO E MINDFULNESS

Partindo da intenção do Comando do CBMMG que no Plano de Comando-3ª edição prevê a busca pela valorização do público interno, pois, o sucesso da Corporação se encontra centrado na satisfação de seus militares, tendo como objetivo-geral a criação de mecanismos de valorização do efetivo (CBMMG, 2019), inicia-se a descrição de experiências da aplicação de *mindfulness* nas organizações com a abordagem do ambiente laboral e a satisfação do colaborador.

O ato de trabalhar é tido como componente da felicidade do homem e essa felicidade no trabalho resulta da satisfação para com este.

Tal satisfação é muito estudada, principalmente o viés sobre a influência que esta exerce sobre o labor, influenciando atitudes, comportamento profissional, comportamento social, saúde física, saúde mental, gerando produtos para a vida integral do homem e para o local de trabalho deste (Cura, 1994; Locke, 1976; Pérez-Ramos, 1980; Zalewska, 1999). (CURA, 1994; LOCKE, 1976; PÉREZ-RAMOS, 1980; ZALEWSKA, 1999).

Assim, o quanto os colaboradores se sentem satisfeitos com seus empregos, vai ser um preditivo do andamento dos negócios, bem como um alerta de que haja algo não adequado. Segundo Locke (1969), os itens observados no processo de avaliação e que influenciam na medida de satisfação, são a opinião sobre aspectos do trabalho, a subjetividade das medidas de valor e a relação entre as duas. Portanto, seria a avaliação subjetiva contínua da realidade no trabalho, com o nível de percepção e a inteligência emocional tendo função primordial. Por esse prisma, encontra-se a importância do ato de se observar a realidade, de momento a momento sem julgamentos equivocados, colocar *mindfulness* em prática (KABAT-ZINN, 2003).

O *mindfulness* é uma importante técnica de regulação emocional e bem-estar psicológico (BROWN; RYAN, 2003), sendo utilizado atualmente pelas organizações, é alvo de pesquisas nesta área da psicologia. Estudos exibem o importante papel de *Mindfulness* no espaço laboral, no aprimoramento da inteligência emocional, satisfação e saúde.

Para Langer e Moldoveanu (2000 apud BIAVATI, 2018), o crescimento dos estudos sobre atenção plena tem adquirido mais relevância nas áreas da saúde, educação e nos negócios. Com a intenção de exemplificar esse crescimento, segue um estudo de Crum e Langer (2007 apud BIAVATI, 2018), o qual trouxe *mindfulness* para o contexto de trabalho de faxineiras de um hotel. Em um primeiro momento foi questionado às faxineiras se elas faziam exercícios físicos regularmente, elas responderam que não faziam. Então, solicitou-se à metade do grupo que executasse o trabalho pensando estar fazendo exercício físico. À outra metade nada se pediu. Em uma semana o primeiro grupo apresentou maior perda de peso e redução da medida de pressão arterial.

No exemplo, as pesquisadoras enfatizaram que o que se faz e a forma como se pensa, se relacionam com benefícios à saúde e aos resultados no trabalho em si. A pesquisa mostrou o quanto é importante o envolvimento com o contexto, seria o estado *mindful*, diferente do não envolvimento com o ambiente, ou um automatismo, o estado *mindless* (LANGER, 2014 apud BIAVATI, 2018). Segundo a autora, *mindless* está relacionado com uma atitude rígida de costumes arraigados, já *mindful*, se relaciona com uma criatividade contínua.

No que se refere ao ambiente de trabalho, a prática da atenção plena vem se popularizando em inúmeras áreas, e entre diferentes profissionais, isso inclui líderes, gerentes, consultores, funcionários, treinadores e psicólogos. Em relação aos padrões e funcionários, a atenção plena traz um aumento de flexibilidade, capacidade de liderança, inovação e produtividade, tornando a prática particularmente útil (TOYNBEE, 2014 apud BIAVATI, 2018). Na área de gestão, a atenção plena está associada a um melhor funcionamento do ambiente de trabalho (MILLS, 2015 apud BIAVATI, 2018).

Segundo Weick (2008 apud BIAVATI, 2018, p 46), estudioso da prática em um cenário de organizações altamente confiáveis, “*mindfulness* é tanto sobre a qualidade da atenção como é sobre a conservação da atenção. É tanto sobre o que as pessoas fazem com o que observam quanto sobre a atividade de se perceberem”. Glomb et al. (2011 apud BIAVATI, 2018), após estudos realizados, dividem a eficácia da atenção plena no trabalho em três principais áreas: a) atenção plena em associação com fatores que influenciam na qualidade das relações interpessoais; b) atenção plena ligada a indicadores de resiliência; c) atenção plena auxiliando em melhor desempenho de tarefas e tomada de decisões. Estudos importantes que servem como exemplo do aumento de interesse e da efetividade de *mindfulness* nas organizações.

A aptidão de se realizar uma tarefa sem distração traz muitos benefícios para o ambiente laboral, tais benefícios encontram-se intimamente ligados, sendo todos resultados de um novo *mindset* ou formato de funcionamento cognitivo. Em conformidade com os estudos de Michael D. Mrazek (MRAZEK; FRANKLIN; PHILLIPS; BAIRD; SCHOOLER, 2013) e outros profissionais da Universidade da Califórnia, a capacidade de se concentrar sem distrações trouxe progressos no tocante à memória, queda na divagação mental e melhor interpretação textual.

Em um estudo realizado por (HÜLSHEGER et al., 2013), os benefícios alcançados graças à prática da atenção plena em relação à satisfação e ao equilíbrio emocional no ambiente laboral, foram identificados através da divisão de dois grupos, o primeiro grupo controle e o segundo grupo submetido a sessões de atenção plena auto-aplicadas, individualmente. Os componentes do segundo grupo exibiram queda significativa no nível de exaustão emocional, e acréscimo de satisfação para com o trabalho a nível individual e social.

Hunter & McCormick (2008) estudaram os resultados de *mindfulness* no ambiente laboral e, conforme a análise, numa comparação com os colaboradores do grupo controle, os colaboradores que praticaram a técnica:

- Se tornaram mais conscientes da tarefa a ser realizada;
- Concordam mais com a condição individual laboral;
- Fixaram metas profissionais mais racionais;
- São mais cordiais;
- São mais desapegados de bens materiais;
- Mantém auto-avaliação constante;
- Entendem o significado de suas vidas em aspectos variados, além do laboral;
- Cooperam mais e são mais calmos em situações exigentes;
- Julgam as dificuldades laborais como desafio ao invés de ameaça;
- São mais engajados no trabalho;
- Se adaptam mais facilmente às tarefas laborais;
- Exibem maior habilidade de relacionamento interpessoal.

2.3.1 A evolução de *mindfulness* no ambiente laboral

Para demonstrar de forma resumida a cronologia do envolvimento da ciência e das organizações com o tema *mindfulness*, o quadro 4 demonstra os principais marcos na transição, partindo do Budismo para o trabalho.

Quadro 4 - Do Budismo ao trabalho: principais marcos da transição de *Mindfulness*

ANO	PRINCIPAIS MARCOS NA TRANSIÇÃO
2500 anos atrás	<ul style="list-style-type: none"> ● Tradição Budista: A mente pode observar-se e compreender sua própria natureza.
1990	<ul style="list-style-type: none"> ● John Kabat-Zinn traduz os benefícios das práticas meditativas budistas e integra a filosofia oriental com a ciência ocidental para criar um programa inovador, com resultados impactantes no auxílio às pessoas com dor crônica, da Universidade de Massachusetts. Publicação do livro <i>Full Catastrophe Living</i>.
2002	<ul style="list-style-type: none"> ● Os clínicos/psicólogos, Zindel Segal, Mark Williams e John Teasdale experimentam o MBSR (<i>Mindfulness based stress Reduction</i>) e integram com o CBT (<i>Cognitive based Therapy</i>) para criar o MBCT (<i>Mindfulness based Cognitive Therapy</i>). O trabalho torna-se popularmente conhecido por praticantes como <i>The Green Book</i> (Terapia Cognitiva baseada no <i>mindfulness</i> para Depressão: Uma nova abordagem para prevenção da recaída).
2007	<ul style="list-style-type: none"> ● Com base em evidências de estudos randômicos controlados (RCTs) o MBCT torna-se reconhecido pelo NICE (National Institute for Health and Care Excellence). <i>Mindfulness</i> é um tratamento escolhido para as pessoas que sofreram três ou mais episódios de depressão. ● A Google projeta e implementa o Programa EQ Consciente "Busca Dentro de Você" envolvendo Daniel Goleman e Jon Kabat-Zinn.
2008	<ul style="list-style-type: none"> ● O INSEAD publicou um relatório no qual mostra que, quando comparado a um programa de desenvolvimento de executivos típico, uma intervenção que inclui coaching e <i>mindfulness</i>, oferece uma maior probabilidade dos líderes agirem com maior compaixão e responsabilidade social corporativa.
2009	<ul style="list-style-type: none"> ● A coach líder, Gladeana McMahon, e a professora acadêmica e pesquisadora em <i>mindfulness</i>, Dra. Patrizia Collard, publicam o primeiro artigo sobre <i>mindfulness</i> e coaching no <i>Coaching at Work</i>. ● Corwin Press (Sage), Michael H Dickmann e Nancy Stanford-Blair's publicam <i>Mindful Leadership – A brain- based framework</i>.
2010	<ul style="list-style-type: none"> ● Ed Halliwell faz um relatório seminal para a Mental Health Foundation (Fundação de Saúde Mental) como parte de "Be Mindful" (Seja Consciente).
2011	<ul style="list-style-type: none"> ● Michael Chaskalson publica texto seminal sobre aplicações de <i>mindfulness</i> para redução do ESTRESSE no local de trabalho. ● Dolman e Bond de Ashridge Business School publicam artigo intitulado "Mindful Leadership" (Liderança Consciente). ● Mark Williams e Danny Penman publicam o best-seller internacional <i>Mindfulness: Finding peace in a frantic world</i>.
2012	<ul style="list-style-type: none"> ● Juliet Adams, fundador da <i>mindfulnet.org</i>, concebe a primeira Conferência de <i>mindfulness</i> no trabalho, realizado no Robinson College, Universidade de Cambridge.
2013	<ul style="list-style-type: none"> ● John Kabat-Zinn visita Downing Street e se envolve com o Parlamento do Reino Unido. ● Kogan Page publica texto seminal de Liz Hall: <i>Mindful Coaching: How mindfulness can transform your coaching practice</i>. ● Foi fundada a <i>American Association of Mindfulness Research</i>. Originalmente de livre acesso aos pesquisadores, agora com membros por adesão à base. Aberto para a pesquisa de <i>mindfulness</i> mensalmente.

2014	<ul style="list-style-type: none"> ● O <i>Mindfulness All-Party Parliamentary Group</i> (MAPPG) começa a pesquisa sobre aplicações de <i>mindfulness</i> em educação, saúde, local de trabalho e na justiça criminal. ● Leading Business School e Escola Granfield of Management, foram co-anfitriãs, juntamente com <i>mindfulnet.org</i> na segunda conferência <i>mindfulness</i> no trabalho.
2015	<ul style="list-style-type: none"> ● Primeiro texto acadêmico: <i>Mindfulness at Work: Foundations, research an application</i>, publicado pela Cambridge University Press. ● Publicado o livro: <i>Mindfulness at Work Pocketbook</i> foi publicado. ● Ocorreu a terceira (agora já internacional) <i>Mindfulness at Work Conference</i> realizada em Londres, co-organizado por <i>mindfulnet.org</i> e Granfield. ● Relatórios foram publicados por MAPPG (<i>Mindfulness All – Party Parliamentary Group</i>). ● Ocorreu a First Systematic Review Published para explorar o papel do <i>mindfulness</i> na condução de transformação organizacional (Aviles e Dent, 2015). ● Primeiro artigo sobre <i>mindfulness</i> no trabalho publicado no Journal of Industrial and Organizational Psychology (Hyland, Lee e Mills, 2015).

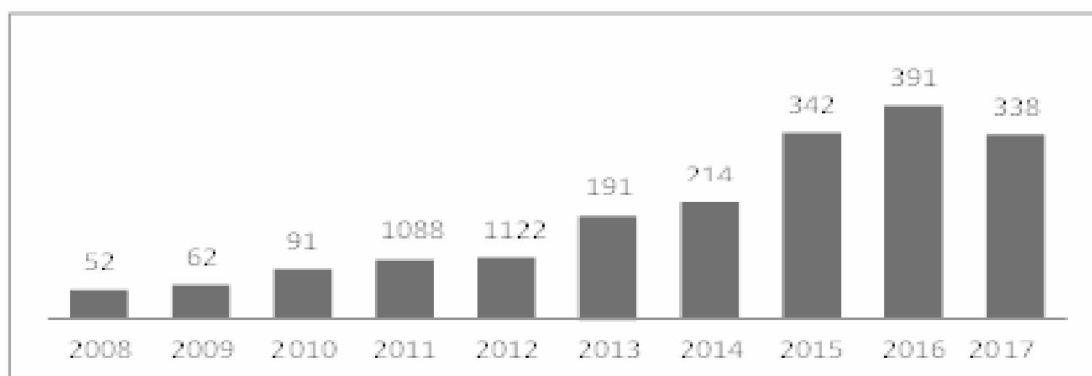
Fonte: Clarke (2016 apud BIAVATI, 2018, p. 48).

Hodiernamente, a técnica *Mindfulness* apresenta benesses cientificamente comprovadas no tocante ao desempenho (GOOD et al., 2015), bem-estar (BROWN; RYAN, 2003), equilíbrio emocional, satisfação no trabalho (Hülsheger et al., 2013), atenção, memória (MRAZEK et al., 2013), diminuição do pessimismo e aumento do otimismo (KIKEN; SHOOK, 2012).

A utilização de *Mindfulness* vem se expandindo de forma veloz pelas organizações, em busca de desenvolvimento de seus colaboradores. A técnica traz aplicações voltadas ao indivíduo, ensinando a lidar melhor com os conflitos interpessoais e celeridade do mundo, portanto, benefícios inteiramente ligados ao estresse. No contexto do trabalho, *Mindfulness* figura cada vez mais presente nas discussões sobre saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho (GOOD et al., 2015).

O gráfico 2 exibe o número de artigos científicos publicados entre 2008 e 2017, relativos à implantação da técnica *mindfulness* no ambiente laboral, totalizando 1.901 títulos, evidenciando-se como evoluíram as publicações sobre o tema ao longo dos anos.

Gráfico 2 - Distribuição dos 1.901 artigos por ano de publicação



Fonte: BIAVATI (2018, p. 30).

2.3.2 *Mindfulness* e produtividade

Nas palavras do Comando do CBMMG, descreve-se como intenção do Plano de Comando - 3ª edição, a busca por maior produtividade em prol da sociedade mineira, “Com essa releitura, procura-se soluções criativas para fazer mais com menos recursos e obter ganhos em processos operacionais, administrativos e financeiros, causando um impacto positivo na prestação de serviços” (MINAS GERAIS, 2019, p. 48), então, apresenta-se neste trabalho acadêmico uma solução criativa na busca do aumento de produtividade de forma inteligente, a técnica *mindfulness*.

Desenvolver as habilidades fornecidas por *mindfulness* torna-se promissor às empresas que pretendem gerar relações produtivas com seus colaboradores, os quais, se motivados e engajados com o emprego, apresentam um maior desempenho (BROWN; RYAN; CRESWELL, 2007; PARTONO PRASETIO; YUNIARSIH; AHMAN, 2017). Colaboradores satisfeitos atingem um equilíbrio entre as necessidades subjetivas e as demandas do trabalho, entre o interesse por autonomia e o portar-se imposto pelas regras organizacionais, e se sentem estimulados e valorizados pelas características motivadoras do trabalho a se doarem mais na relação com a empresa empregadora (TAMAYO; PASCHOAL, 2009).

Quanto à motivação dos militares, ponto de preocupação do CBMMG, em seu plano de Comando - 3ª edição, afirma-se que colaboradores motivados buscam a melhora continuamente, são mais produtores, trazem consigo o sentimento de “pertencimento”, refletindo uma motivação idealista para a essência do Corpo de Bombeiros (MINAS GERAIS, 2019).

Um estudo de Aikens et al. (2014) relacionado à técnica *mindfulness* aplicada online, concluiu que foi bastante significativo o impacto deste no local de trabalho. Segundo os pesquisadores, a intervenção da técnica especificamente no local de trabalho gerou mudanças de desempenho, concluindo ainda que a atenção plena é mais que uma efetiva solução para gerenciamento de estresse, trata-se também de uma prática eficiente para o desenvolvimento do comportamento organizacional positivo, podendo ser disponibilizado para toda a população de colaboradores resultando em importantes vantagens competitivas para as empresas.

Devido às promissoras descobertas científicas em relação ao campo da neurociência, organizações renomadas como Google e Microsoft têm investido na busca pelo desenvolvimento de treinamentos voltados para a formação de equipes de alta performance, com ênfase no desenvolvimento de maior inteligência emocional e positividade no trabalho (SCHERER, 2018). Sobre esse tema, a técnica que tem gerado interesse de organizações e de pesquisadores na área da administração é a técnica *mindfulness*.

Ainda segundo (SCHERER, 2018), conhecedoras das vantagens advindas dos treinamentos mentais em relação aos aspectos emocionais dos indivíduos, muitas empresas têm investido nos estudos sobre o tema, resultando, por exemplo, na implementação de “salas de descompressão”. Citada mais uma vez, a gigante da tecnologia Google fundou o instituto Search Inside Yourself Leadership Institute, surgido após um curso de meditação para os colaboradores e a Johnson & Johnson, idealizou o *Human Performance Institute*, oferecendo cursos de meditação aos colaboradores.

De acordo com De Lazzarini (2015), no meio empresarial, novamente, organizações como a Google, começaram a oferecer práticas diárias de meditação no ambiente laboral aos funcionários e já notam incremento na produtividade e considerável queda nos números de absenteísmo da empresa. Segundo o pesquisador, mais organizações aplicaram e verificaram a eficácia da meditação para os funcionários e para as empresas.

Alexander (1993 apud DE LAZZARINI, 2015, p. 86) afirma que em uma pesquisa ocorrida em duas empresas automotivas, funcionários que meditaram com regularidade informaram expressiva melhora se comparados aos que não meditaram com regularidade, nos aspectos como diminuição de ansiedade, estresse no trabalho, insônia e fadiga, soma-se aí um maior desempenho e satisfação com o trabalho.

O Quadro 5, elaborado por Nunes e Muller (2015), exibe um resumo de benefícios encontrados, dentre eles o aumento de produtividade, em um estudo sobre o uso de *mindfulness* em organizações, pela perspectiva dos gestores.

Quadro 5 - Benefícios do *Mindfulness* para as organizações e colaboradores

Benefícios para a organização	Benefícios para os colaboradores
<ul style="list-style-type: none"> - Melhoria na comunicação; - Melhoria na produtividade; diminuição do nível de estresse; - Melhoria no ambiente de trabalho; - Diminuição no índice de absenteísmo; - Diminuição na rotatividade de cargos; - Melhoria na liderança e tomada de decisões; - Melhoria no atendimento ao cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Melhoria na capacidade de comunicação; - Melhoria na capacidade de concentração; - Aumento na produtividade; - Maior qualidade de vida; - Aumento na capacidade de desenvolvimento; - Diminuição do nível de estresse; - Diminuição dos sintomas de ansiedade; - Diminuição dos sintomas de depressão.

Fonte: Nunes e Muller (2015)

Para encerrar a abordagem sobre *mindfulness* e a produtividade no ambiente de trabalho, em uma dissertação de mestrado denominada *Mindfulness* e sua influência nas práticas de líderes no trabalho (BIAVATI, 2018), o entrevistado denominado “Espírito Humano”, CEO com formação em contabilidade, descreve em sua entrevista a experiência passada em uma fábrica na Índia, em uma viagem a trabalho:

Entrei numa fábrica de duzentos e cinquenta operários. O diretor da fábrica permitia fazer meditação e yoga todos os dias. E durante dois anos, essa fábrica teve melhor produtividade de todas as fábricas similares na ásia e não teve nenhuma ausência injustificada por dois anos. Ah, você via que o ambiente era diferente e falando agora, era um lugar bem pobre, bem carente em engenharia industrial. Não era uma coisa sofisticada, financeira, era uma coisa bem básica e as pessoas trabalhavam bem, tinham um bom ambiente, não tinham faltas e a produtividade era muito diferente (BIAVATI, 2018, p. 78).

2.3.3 Bem-estar e qualidade de vida no trabalho com *mindfulness*

Pesquisas já publicadas no tocante à influência de *mindfulness* no contexto laboral explicitam a habilidade da técnica na redução do estresse e do burnout e no aumento do bem-estar subjetivo dos trabalhadores; estas pesquisas demonstram também evidências de que a atenção plena leva ao acréscimo de clareza mental, capacidade de resolução de problemas, e melhora nos relacionamentos interpessoais (KABAT-ZINN, 1990).

Os benefícios da atenção plena a nível de desempenho e bem-estar ocorrem essencialmente por duas vias. Considerada indireta, a primeira seria a de que uma vez treinado a observar os próprios comportamentos, o praticante conta com uma considerável facilidade para identificar quais comportamentos são equivocados. Seria a autoregulação, a habilidade de orientar os próprios comportamentos. Pela autoregulação, a atenção plena gera o bem-estar (BROWN; RYAN, 2003).

Considerada direta, a segunda via trabalha a promoção do bem-estar pela adição de situações de foco no cotidiano do praticante. Assim, como o praticante experienciou situações de concentração, atenção ao entorno, tende a comparar essas situações a outras de maior distração, percebendo assim o controle de que dispõe sobre a intensidade das situações cotidianas, e essa descoberta de autocontrole gera bem-estar (BROWN; RYAN, 2003).

Em um estudo realizado em 2017 na cidade de Porto Alegre, através da aplicação de questionário a 14 pessoas que atendiam a dois critérios: deveriam realizar alguma atividade laborativa e serem praticantes de meditação. Foram identificados benefícios na área cognitiva, emocional, física, espiritual e social, tendo um maior percentual para a categoria cognitiva (83,8%), que exibiu respostas como o aumento de atenção, concentração, foco e clareza mental. A segunda categoria a mais pontuar foi a emocional com 77,1%, em benefícios englobando substantivos e adjetivos como calma, tranquilidade, equilíbrio emocional, maior felicidade, maior bem-estar, menor estresse e menor ansiedade (MENEZES, 2009). Seguem na tabela 3 os resultados percentuais obtidos nas perguntas fechadas do estudo.

Tabela 3 - Resultados em percentuais obtidos nas perguntas fechadas

OPÇÕES DE RESPOSTA =>	Sim	Não		
01 - Percebe contribuições da prática meditativa na sua vida?	100%	0%		
02 - A prática meditativa contribui no seu Trabalho?	100%	0%		
03 - A meditação contribui para sentir qualidade de vida no trabalho?	100%	0%		
OPÇÕES DE RESPOSTA =>	Sim, aumenta	Não	Sim, diminui	
04 - Percebe alguma mudança quanto à sua produtividade no trabalho? (comparativamente a antes da prática meditativa).	93%	7%	0%	
OPÇÕES DE RESPOSTA =>	Melhor	Igual	Pior	
05 - Como descreve sua concentração para executar tarefas laborais? (comparativamente a antes da prática meditativa).	93%	7%	0%	
06 - Como percebe seu grau de conhecimento quanto às suas habilidades e limitações no trabalho? (comparativamente a antes da prática meditativa).	93%	7%	0%	
07 - Como percebe seu bem-estar no trabalho? (comparativamente a antes da prática meditativa).	100%	0%	0%	
OPÇÕES DE RESPOSTA =>	Melhor	Igual	Pior	Não Responde
08 - Em situações de conflito ou de estresse laboral como percebe seu desempenho? (comparativamente a antes da prática meditativa).	72%	21%	0,0%	7%

Fonte: Oliveira e Silva (2017, p. 09)

Dentre as pesquisas relacionadas ao bem-estar no trabalho e *mindfulness*, se encontra a de Roche et al. (2014), a qual visou o entendimento de como a atenção plena atua em relação ao bem-estar do líder. O estudo abordou a atuação da técnica em uma considerável população de líderes, em diferentes status e papéis, gerentes seniores, médios e juniores. A pesquisa evidenciou muitos resultados de bem-estar mental na população estudada. Dentre eles, a atenção plena se mostrou um potencializador das estratégias de defesa psicológicas dos líderes e como um responsável pelo aumento de bem-estar mental dos mesmos (ROCHE et al., 2014).

Reb et al. (2014) realizaram um estudo no qual queriam provar que o estado *mindfulness* em supervisores, era responsável por influenciar de forma

positiva diferentes facetas do bem-estar dos colaboradores, facetas como a satisfação para com o trabalho, satisfação das necessidades e satisfação com o próprio desempenho. Este estudo também avaliou o bem-estar do colaborador e a satisfação das necessidades psicológicas que mediavam a relação entre a atenção plena do supervisor e o desempenho do colaborador. No estudo foram confirmadas as hipóteses, sendo encontrada uma relação significativa entre *mindfulness* e bem-estar a nível organizacional e a um nível mais amplo. A pesquisa demonstrou ainda que o nível de *mindfulness* dos líderes influencia de forma massiva suas atribuições no local de trabalho (REB et al., 2014).

Reb et al. (2013) realizaram uma pesquisa anterior, sobre atenção plena no trabalho examinando os aspectos anteriores e posteriores de *mindfulness* no labor: o colaborador atento e consciente e o colaborador desatento. A intenção do estudo foi observar como esses dois estados de atenção plena têm relação com diferentes estados de bem-estar e desempenho no ambiente de trabalho. Como resultado observou-se que o colaborador atento, ou seja, com atenção plena, tem benefícios para seu bem-estar e desempenho. Portanto, os autores descrevem a importância do papel da atenção plena para o ambiente organizacional, relacionando-se com acréscimo de desempenho e decréscimo de distração.

Então, é possível avaliar que no contexto organizacional, a prática de *mindfulness* é uma forma eficaz para os empregadores e empregados permanecerem mais preparados para o dia-a-dia laboral. Além do mais, tratam-se de benefícios que se estendem para o bem-estar emocional e saúde física, gerando uma maior qualidade de vida. Ainda no tocante à qualidade de vida no trabalho, o curso MBSR tem demonstrado ser um importante complemento para a melhora na qualidade de vida dos praticantes e por consequência das organizações em que tais praticantes trabalham, sendo importante para o desenvolvimento de uma maior performance e queda nos gastos com comorbidades advindas do estresse (VAN DER KLINK; BLONK; SCHENE; VAN DIJK, 2001).

2.3.4 Resiliência no trabalho e *mindfulness*

Como observado, variados são os processos que tendem a melhorar com o uso da técnica *mindfulness* nas organizações, tais como a diminuição do automatismo de interpretações, menor preocupação com falhas, entendimento da

relação entre *mindfulness* e tomada de decisões e o desenvolvimento de resiliência perante os desafios laborais (FIOL; O'CONNOR, 2003).

A relação entre *Mindfulness* e resiliência no trabalho, se faz presente no próprio motivo da introdução da prática no ocidente, o auxílio no manejo de disfunções emocionais e mentais. A autorregulação em busca da manutenção de atenção ao momento presente, trás à consciência a existência da ruminação, que quando revertida para um estado positivo de abertura e tolerância, tornará mais fácil o lidar com as situações indesejadas. Nesse processo dinâmico é que se produz resiliência (INFANTE, 2005; KABAT-ZINN, 2003).

A resiliência é percebida como ligada diretamente ao engajamento do colaborador ao trabalho: sujeitos resilientes desenvolvem a capacidade de colocar em prática estratégias de suporte e adaptação, transformando o cenário de trabalho numa oportunidade para desenvolvimento e aprendizado. A resiliência não evita a verdade, não a nega, nem esmorece diante da verdade, permitindo ao colaborador experimentar a realidade de forma consciente, atribuindo à mesma significado (COUTU, 2002; LUTHAR; CICCHETTI; BECKER, 2000).

Para Barlach; Limongi-França; Malvezzi (2008) há uma relação de cunho positivo entre *Mindfulness*, resiliência e engajamento no trabalho. Tal relação explicita que os trabalhadores que possuem um nível interessante de *mindfulness*, com uma atitude mais atenta e aberta em relação ao cotidiano, são mais resilientes e se engajam melhor ao trabalho. Essa busca por um maior engajamento, sentimento de pertencimento dos militares ao trabalho é ponto de interesse do CBMMG, o qual afirma que “[...] é preciso o desenvolvimento de estratégias que valorizem o público interno e, a partir daí, criem ferramentas para reforçar os valores e sua missão institucional, além do próprio incremento na valorização profissional e sentimento de pertencimento à Corporação” (MINAS GERAIS, 2019, p. 82), assim, *mindfulness* se mostra uma estratégia interessante nessa busca, a qual não se limita ao desenvolvimento de engajamento, desenvolvendo também uma maior resiliência no efetivo.

De acordo com Cardoso (2013) e Martin e Marsh (2003) há uma relação entre resiliência e sensação de controle, conceito que se aproxima da regulação de emoções e cognições proposta pela atenção plena (DAVIDSON, 2010; SHAPIRO et al., 2006). Martin e Marsh (2003) demonstraram ainda, como preditora da resiliência, a medida de ansiedade, sendo que a diminuição desta, aparece em vários estudos

como consequência da prática da atenção plena (EBERTH; SEDLMEIER, 2012; HÜLSHEGER et al., 2012; NEHRA et al., 2013).

Simões (2019), em estudo da aplicação da atenção plena no ambiente de trabalho, realizado com dois grupos de servidores de uma organização pública, concluiu que quando o colaborador detém o atributo da resiliência maior que o da média, seu nível de engajamento no ambiente de trabalho é significativamente maior. Um resultado que confirma a existência de uma associação entre resiliência, envolvimento e doação ao trabalho. Ainda segundo o autor, de acordo com a análise estatística realizada, colaboradores com o nível de *mindfulness* mais elevado, consequentemente são mais resilientes.

Segundo Kaplan et al. (2017) estudos atuais contribuíram para um crescente e encorpado grupo de literaturas que sugerem que a resiliência aumentada pode funcionar para reduzir o impacto negativo de trabalhos estressores entre socorristas. Os resultados indicaram que o aumento da atenção plena está relacionado com o aumento da resiliência. Na média das variáveis pré e pós o aprendizado de *mindfulness* entre bombeiros e policiais, de forma a confirmar as expectativas, houve melhora das variáveis, demonstrando que esses profissionais se beneficiam igualmente após o aprendizado através de curso. Os resultados indicaram ainda que a melhora da atenção plena é relacionada à diminuição de burnout.

Para Kaplan et al. (2017) vários estudos recentes mostraram evidências semelhantes de resiliência como um mecanismo chave de mudança entre estresse e burnout e entre fatores de risco e burnout em enfermeiros e médicos. Resultados dos estudos são também consistentes com pesquisas examinando o papel mediador de *mindfulness* entre a resiliência e a saúde mental (NITZAN-ASSAYAG et al., 2015) e bem-estar (GROSS et al., 2011).

Finalmente, um estudo recente com profissionais de segurança pública descobriu que a não reatividade modera a relação entre estressores ocupacionais e estresse percebido. Essas descobertas adicionam a um corpo literário em expansão, o fato da busca de resiliência como sendo essencial em intervenções preventivas de esgotamento de bombeiros e policiais (KAPLAN et al., 2017).

3 METODOLOGIA

Quanto ao delineamento, trata-se de um estudo transversal, de abordagem quantitativa, com amostra calculada a partir da aplicação da fórmula de *Stevenson* (1981), tendo como base o efetivo de militares total da ativa do CBMMG:

$$n = \frac{p(1-p)Z^2N}{E^2(N-1) + Z^2p(1-p)}$$

Onde n é o tamanho da amostra que se deseja calcular; N é o tamanho do universo, que é de 5.707 militares;

Z é o valor da distribuição normal para determinado nível de confiança, sendo igual a 1,96 para um nível de confiança de 95% que será adotado;

E é a margem de erro, que será de 5%;

P = é a proporção esperada para a situação, que para o estudo será de 0,5.

Após os cálculos chegou-se ao resultado de n = 360 militares, aos quais deverá ser aplicado o questionário.

Foram encaminhados via e-mail institucional os questionários aos 5.707 militares que compunham o efetivo total da ativa do CBMMG, na data da disponibilização do questionário, para que se pudesse chegar ao número mínimo de 360 respostas, conforme determinado pela aplicação da fórmula de *Stevenson*. Entretanto, no decorrer dos trabalhos, uma vez que foram obtidos 527 questionários respondidos, optou-se por contemplar todas as respostas válidas recebidas no período correspondente ao dia 29 de julho a 05 de agosto de 2020, exatamente uma semana, prazo final estabelecido para a obtenção das respostas.

Os participantes da pesquisa não foram identificados ou estratificados por posto ou graduação, pois buscou-se analisar o efetivo como um todo, descartando-se também todos os agrupamentos por sexo, idade, estado civil, unidade ou tempo de serviço dos militares. Alguns postos e graduações contemplam populações com um universo bastante pequeno, como os quadros dos Majores, Tenentes Coronéis e Coronéis, de forma que uma estratificação por posto/graduação e Unidade resultaria em números tão reduzidos que proporcionaria a identificação dos participantes,

comprometendo o devido sigilo.

Os participantes receberam também, via e-mail institucional, a Carta de Apresentação da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), requisito básico para pesquisa na área da saúde envolvendo seres humanos, conforme previsto na Resolução 466, de 12 de dezembro de 2012, que contém as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos no que versa sobre os aspectos éticos.

Como instrumento de pesquisa foi utilizado o Questionário das Cinco Facetas de *Mindfulness* Brasil, FFMQ-BR, que é composto por 39 itens (tabela 4), numa escala de cinco pontos que varia de (1) *nunca ou raramente verdadeiro* a (5) *quase sempre ou sempre verdadeiro*.

Tabela 4 - Itens avaliados pelo FFMQ-BR

N.	Perguntas
1	Quando estou caminhando, eu percebo as sensações do meu corpo em movimento;
2	Sou bom para encontrar palavras que descrevam meus sentimentos;
3	Eu me critico por ter emoções irracionais ou inapropriadas;
4	Eu percebo meus sentimentos e emoções sem ter que reagir a eles;
5	Quando faço algo, minha mente voa e me distraio facilmente;
6	Quando eu tomo banho, eu fico alerta às sensações da água no meu corpo;
7	Eu consigo facilmente descrever minhas crenças, opiniões e expectativas em palavras;
8	Não presto atenção no que faço porque fico pensando em outras coisas ou distraído;
9	Eu observo meus sentimentos sem me perder neles;
10	Digo a mim mesmo que não deveria me sentir da forma como estou me sentindo;
11	Percebo como os alimentos afetam meus pensamentos, sensações corporais e emoções;
12	É difícil pra mim encontrar palavras que descrevam o que estou pensando;
13	Eu me distraio facilmente;
14	Julgo alguns de meus pensamentos como sendo maus e eu não deveria pensar assim;
15	Eu presto atenção em sensações, como o vento em meus cabelos ou o sol no meu rosto;
16	É difícil encontrar as palavras certas para expressar como me sinto sobre as coisas;
17	Eu julgo meus pensamentos como bons ou maus;
18	Eu acho difícil permanecer focado no que está acontecendo no momento presente;
19	Quando tenho pensamentos ruins, paro e tomo consciência deles sem ser levados por
20	Eu presto atenção aos sons, como os do relógio, dos pássaros ou dos carros;
21	Em situações difíceis, eu consigo fazer uma pausa, sem reagir imediatamente;
22	É difícil descrever as sensações no meu corpo porque não encontro as palavras certas;
23	Parece que funciono no piloto automático sem consciência do que estou fazendo;
24	Quando tenho imagens ou pensamentos ruins, eu me sinto calmo logo depois;
25	Digo a mim mesmo que não deveria pensar da forma como estou pensando;
26	Eu percebo o cheiro e o aroma das coisas;
27	Mesmo quando me sinto muito aborrecido, consigo me expressar em palavras;
28	Realizo atividades apressadamente sem estar realmente atento a elas
29	Quando eu tenho pensamentos ruins, eu sou capaz de apenas notá-los, sem reagir a
30	Julgo algumas de minhas emoções inapropriadas, e eu não deveria senti-las;
31	Eu percebo elementos visuais na arte ou na natureza tais como: cores, formatos,
32	Minha tendência natural é colocar minhas experiências em palavras;
33	Quando eu tenho imagens ou pensamentos ruins, eu apenas os percebo e os deixo ir;
34	Eu realizo tarefas automaticamente, sem prestar atenção no que estou fazendo;
35	Eu me julgo como bom ou mau de acordo com os pensamentos que tenho;
36	Sou atento a como minhas emoções afetam meus pensamentos e comportamento;
37	Eu consigo descrever detalhadamente como me sinto no momento presente;
38	Eu me pego fazendo as coisas sem prestar atenção a elas;
39	Eu me reprovoo quando tenho ideias irracionais.

No questionário o conceito Mindfulness está dividido em cinco componentes, quais sejam:

Observar, que inclui notar ou estar atento a experiências internas e externas, tais como sensações, cognições, emoções, visões, sons e cheiros;

Descrever, que se refere a caracterizar experiências internas através de palavras;

Agir com consciência, que se refere a estar atento às atividades do momento e pode ser contrastado com o comportamento mecânico enquanto a atenção está focada em outra coisa, conhecido como piloto automático;

Não julgamento da experiência interna, que se refere a não tomar uma postura de avaliação e julgamento em relação aos pensamentos e sentimentos;

Não reatividade à experiência interna, que se refere à tendência a permitir que os pensamentos e sentimentos venham e vão sem se deixar afetar ou ser tomado por eles.

Na versão brasileira do FFMQ, duas facetas da versão original se dividiram em duas, sendo elas: **Descrever**, que se dividiu em um fator contendo os itens com formulação positiva (quarto fator) e um contendo os itens com formulação negativa (quinto fator) e **Agir com Consciência**, que se dividiu em um fator com itens relativos a agir no piloto automático (segundo fator) e um contendo os itens relativos a agir com distração (sétimo fator).

Adotando esta estrutura fatorial, a pontuação máxima obtida através da soma dos escores nas facetas que um participante pode atingir é de 195 pontos e o mínimo de 39 pontos, indicando, respectivamente, o nível máximo e mínimo de *Mindfulness* (BARROS, 2013). Para as facetas constantes no questionário a pontuação máxima e mínima deve ser considerada a seguinte:

- (1) Não julgar a experiência interna (Máx. 40 e Mín. 8);
- (2) Agir com consciência- piloto automático (Máx. 25 e Mín. 5);
- (3) Observar (Máx. 40 e Mín. 8);
- (4) Descrever – formulação positiva (Máx. 25 e Mín. 5);
- (5) Descrever – formulação negativa (Máx. 15 e Mín. 3);
- (6) Não reagir à experiência interna (Máx. 35 e Mín. 7) e
- (7) Agir com consciência – distração (Máx. 15 e Mín. 3).

Embora exista um escore total no FFMQ, é recomendável que a análise da pontuação seja realizada a partir dos escores das facetas separadamente

(BARROS, 2013).

O FFMQ-BR é auto-pontuável e facilmente acessível. Existem dois padrões de pontuação envolvidos no teste:

Pontuação Direta - onde os itens são pontuados de acordo com o valor do Likert (por exemplo, 1 adicionaria uma pontuação de 1 e 4 adiciona um valor de 4).

Pontuação Inversa - onde pontuamos os itens para trás (por exemplo, 1 adiciona uma pontuação de 5, 5 adiciona uma pontuação de 1, 4 significaria uma pontuação de 2 e vice-versa).

Alguns itens têm pontuação inversa e estão descritos no quadro 6, onde consta o número da questão acompanhado da letra R ao lado. A soma de todos os itens diretos e inversos soma o valor total da escala. São afirmações negativas que requerem pontuação inversa, por exemplo: Quando faço algo, minha mente voa e me distraio facilmente.

Quadro 6 - Valor das pontuações de acordo com cada faceta

Ordem	Faceta	Questões
1	Não julgamento interno	3R, 10R, 14R, 17R, 25R, 30R, 35R, 39R
2	Ação consciente – Piloto automático	8R, 23R, 28R, 34, 38R
3	Observar	1, 6, 11, 15, 20, 26, 31, 36
4	Descrever positivo	2, 7, 27, 32, 37
5	Descrever negativo	12R, 16R, 22R
6	Não reatividade interna	4, 9, 19, 21, 24, 29, 33
7	Ação consciente –distração	5R, 13R, 18R

Fonte: Elaborado pelo autor.

No tocante à coleta de dados, todos os possíveis participantes receberam um e-mail institucional com o *link* para o questionário a ser respondido. As respostas foram automaticamente computadas em uma planilha do *Microsoft Excel*, criada automaticamente por meio do *Google Forms*, que é uma ferramenta *on line* para criar formulários e coletar dados para pesquisas a serem realizadas via internet. Ao final da pesquisa, a planilha gerada pelo sistema foi baixada para coleta dos dados obtidos. Apenas este autor teve acesso à planilha para a consolidação e análise dos dados.

Em planilha do *Microsoft Excel* foi realizado o procedimento para contagem das respostas marcadas. Para as questões de cunho negativo foi computada a pontuação invertida como é padrão para o FFMQ-BR. A soma de todos os itens diretos e inversos somou o valor total da escala.

Portanto chegou-se ao valor médio e desvio padrão atingido em cada uma das sete facetas em separado e ao valor médio e desvio padrão do somatório de todas as sete facetas, exibindo o FFMQ-BR total para os 527 bombeiros militares que responderam de forma regular o questionário.

Quanto aos aspectos éticos, ao receber o *e-mail* com o link para o questionário, o participante recebeu também, a Carta de Apresentação (Apêndice A) da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B), requisito básico para pesquisa na área da saúde envolvendo seres humanos, conforme previsto na Resolução 466, de 12 de dezembro de 2012, que contém as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos (BRASIL, 2012). Assim sendo, o participante foi cientificado dos aspectos éticos envolvidos na pesquisa e de sua observação por parte do pesquisador.

Após entrar na plataforma do *Google Forms* para preenchimento do questionário, antes do preenchimento do mesmo, o respondente teve acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), sendo que ao final do mesmo, havia a opção para escolha, isto é, se o militar desejava ou não desejava participar da pesquisa. Ao escolher participar, o respondente foi levado à página seguinte, que é o questionário em si.

Participaram do presente estudo 527 militares pertencentes ao quadro de bombeiros da ativa. Adotando a estrutura fatorial do FFMQ-BR, a pontuação máxima obtida através da soma dos escores nas facetas que um participante pode atingir é de 195 pontos e o mínimo de 39 pontos, indicando o nível máximo e mínimo de *Mindfulness*, respectivamente. O grau de confiança da pesquisa foi de 95% e a margem de erro foi de 5 pontos percentuais para mais ou para menos.

Após a coleta e análise dos dados obtidos com a aplicação do questionário, pode-se identificar os níveis de Mindfulness encontrados na amostra, conforme demonstrado na tabela 5.

Tabela 5 - Níveis de Mindfulness encontrados no trabalho

Facetas da Atenção Plena	Média (dp)
Não julgar a experiência interna	27,28 (6,45)
Agir com consciência (piloto automático)	18,39 (2,54)
Observar as experiências internas e externas	24,79 (7,07)
Descrever (formulação positiva)	16,15 (4,73)
Descrever (formulação negativa)	12,26 (2,66)
Não reagir à experiência interna	20,86 (5,11)
Agir com consciência (distração)	11,77 (3,04)
Total níveis de Mindfulness	131,50 (10,61)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Observa-se que para a faceta 1, Não julgar a experiência interna, cuja pontuação pode variar de 8 a 40, foi alcançada a média de 27,28 pontos e desvio padrão de 6,45 para os 527 militares.

Para a faceta 2, Agir com consciência-piloto automático, cuja pontuação pode variar de 5 a 25, foi alcançada a média de 18,39 pontos e desvio padrão de 2,54 para os 527 militares.

Para a faceta 3, Observar, cuja pontuação pode variar de 8 a 40, foi alcançada a média de 24,79 pontos e desvio padrão de 7,07 para os 527 militares.

Para a faceta 4, Descrever – formulação positiva, cuja pontuação pode variar de 5 a 25, foi alcançada a média de 16,15 pontos e desvio padrão de 4,73 para os 527 militares.

Para a faceta 5, Descrever – formulação negativa, cuja pontuação pode variar de 3 a 15, foi alcançada a média de 12,26 pontos e desvio padrão de 2,66 para os 527 militares.

Para a faceta 6, Não reagir à experiência interna, cuja pontuação pode variar de 7 a 35, foi alcançada a média de 20,86 pontos e desvio padrão de 5,11 para os 527 militares.

Para a faceta 7, Agir com consciência – distração, cuja pontuação pode

variar de 3 a 15, foi alcançada a média de 11,77 pontos e desvio padrão de 3,04 para os 527 militares.

Finalmente, para o somatório das 7 facetas, cuja pontuação pode variar de 39 a 195 pontos, foi alcançada a média de 131,50 pontos e desvio padrão de 10,61 para os 527 militares.

Na seção seguinte serão analisados e discutidos os resultados obtidos nesta pesquisa, confrontando-os com os resultados encontrados em dois estudos desenvolvidos no Brasil.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Este foi o primeiro estudo com esta metodologia conduzido no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, objetivando medir o nível de atenção plena de forma multidimensional dos militares da ativa do CBMMG. Para lembrar, vale descrever que o tema e delimitação da monografia se tratam da aplicabilidade do *mindfulness* no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. O objetivo geral do estudo foi verificar o nível de atenção plena dos membros do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais através do FFMQ-BR.

Foi utilizado então o Questionário da Cinco Facetas de Mindfulness, FFMQ-BR, o qual foi encaminhado a todos os 5.707 militares da ativa do CBMMG. Optou-se por disponibilizar o questionário para preenchimento no período de 29 de julho a 5 de agosto, sendo que foram recebidas 527 respostas que compuseram o universo amostral da pesquisa. Cabe ainda salientar que os achados aqui expostos ganham credibilidade científica por serem oriundos de uma amostra estatisticamente representativa de militares do efetivo do CBMMG.

Os participantes da pesquisa não foram identificados ou estratificados por posto ou graduação, pois buscou-se analisar o efetivo como um todo, descartando-se assim diferenças relacionadas ao sexo, idade, posto ou graduação, tempo de serviço etc. Evitou-se estratificar as respostas por posto ou graduação, pois caso contrário poderia se incorrer na situação de não conseguir respostas estatisticamente significativas para determinado posto ou graduação, ou para o sexo feminino, cuja população no CBMMG é bastante inferior numericamente, se comparada à população masculina. Outra consequência adversa da estratificação no caso deste estudo seria uma possível identificação do respondente, uma vez que

a população estudada é bastante reduzida quando analisamos alguns estratos (Posto/Unidade).

Com o preenchimento dos questionários à distância, o anonimato das respostas e a utilização do instrumento autoaplicável com respostas objetivas, procurou-se diminuir um possível viés nas informações prestadas via questionário FFMQ-BR. Com os resultados obtidos do questionário, tabelas 4 e 5, iniciar-se-a a discussão do encontrado em relação ao proposto pela monografia e ao exibido em estudos brasileiros nos quais foi aplicado o FFMQ-BR, assim como neste trabalho.

Para servir de parâmetro para comparação do resultado obtido com a população de bombeiros deste estudo, foram estudados dois trabalhos científicos brasileiros que utilizaram do questionário FFMQ-BR, descritos anteriormente no referencial teórico. O primeiro trabalho, trabalho 01, foi um estudo de evidências de validade do questionário FFMQ-BR entre usuários de tabaco e população geral. Trata-se do estudo de Vivian Vargas de Barros, em 2013, justamente o que validou o questionário FFMQ europeu para o Brasil, denominando-o FFMQ-BR e possibilitando a utilização no país desta ferramenta multifatorial reconhecida como a mais completa e utilizada a nível mundial. Foram considerados elegíveis para participar do estudo: fumantes, pessoas da comunidade local e estudantes universitários (outros 01); e finalmente meditadores experientes que meditam regularmente, pelo menos três vezes por semana, por pelo menos um ano na região de Viamão no Rio Grande do Sul.

Sendo o primeiro estudo que avaliou rigorosamente as propriedades psicométricas do FFMQ entre participantes que residem no Brasil, a autora observou que para todas as facetas do FFMQ-BR e para o seu escore total, houve diferença significativa entre o grupo de avaliados inexperientes (outros 01) e os avaliados meditadores, tabela 6, indicando que o questionário foi um bom preditor dos níveis de *Mindfulness* entre a população de meditadores, que presumidamente teria um nível mais alto de *Mindfulness*, além do mais, serviu para comprovar a importância do trabalho de *mindfulness* para o desenvolvimento do homem nos inúmeros aspectos abordados no referencial teórico e descrição das facetas individualmente.

O segundo trabalho científico brasileiro utilizado para a discussão, trabalho 02, que tem como título “Os efeitos de um programa de *mindfulness* para profissionais da atenção primária à saúde: um estudo antes e depois”. Foi uma pesquisa realizada em um Centro Médico Social Comunitário e em 6 Núcleos de

Saúde da Família, vinculados à Universidade de São Paulo, na cidade de Ribeirão Preto - SP, no período de setembro a dezembro de 2015. Tratou-se da aplicação do MBSR, curso de duas semanas a 26 profissionais de saúde (outros 02), porém, tendo em vista a necessidade de corresponder ao contexto e rotina vivida pela população do estudo, foram realizadas duas adaptações: redução do tempo de cada encontro para 2 horas e exclusão do dia de retiro.

Após 8 semanas do programa de intervenções baseadas em *Mindfulness*, foram observados melhores níveis de *Mindfulness* dos participantes (grupo 8 semanas), tabela 6, revelados nas facetas: Observar as experiências internas e externas; Descrever - formulação positiva; Agir com consciência plena - piloto automático e distração; Não reagir à experiência interna e Não julgar a experiência interna. Também foi observada melhora em relação ao estado funcional dos profissionais abrangendo os domínios: mudanças na saúde, saúde geral, qualidade de vida e sentimentos.

Como pode ser observado na tabela 6, ao compararmos a média por faceta atinente aos militares do CBMMG e dos não praticantes dos trabalhos 01 e 02, nota-se pequena variação da média para mais ou para menos, entre as pontuações das facetas. Encontra-se uma diferença maior quando comparamos o somatório total das facetas dos 3 grupos supracitados, linha "total níveis de mindfulness" e tabela 1, com a apresentação de médias 131,50; 123,8 e 124,52. A diferença é mais visível entre a pontuação geral do CBMMG em relação às colunas outros dos dois estudos, sendo: 5,86% e 5,31%, respectivamente. O que mostra uma diferença pequena no nível de atenção plena entre os militares do CBMMG e os outros indivíduos inexperientes dos estudos, com os militares do CBMMG em vantagem.

Com relação ao estudo 02, que exhibe a evolução absoluta dos participantes no tocante ao aumento de atenção plena multifatorial em apenas 2 meses de intervenção e trabalho individual em *mindfulness*, pode-se inferir que em apenas 2 meses, o grupo outros 02 evoluiu de 123,8 pontos totais de média para 139,2 pontos totais, uma melhora de 11,06%, com melhora da média de cada uma das sete facetas, inclusive ultrapassando a pontuação média dos militares do CBMMG.

Em relação ao estudo 01, tabela 6, observa-se que assim como o grupo inexperiente abordado no estudo, outros 01, os militares do CBMMG obtiveram uma

pontuação média inferior em todas as sete facetas em relação aos meditadores experientes com pelo menos um ano de prática. Na pontuação geral (total nível de mindfulness), principalmente, observa-se uma diferença de atenção plena multifatorial da ordem dos 13,62% entre os meditadores e os militares do CBMMG.

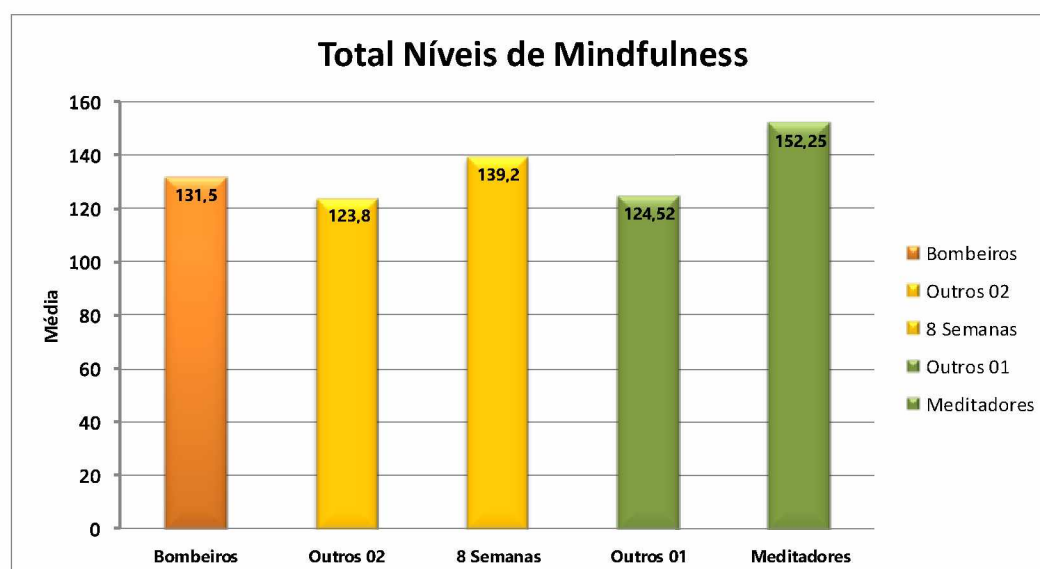
Tabela 6 - Resultados CBMMG e estudos científicos publicados

Facetas da Atenção Plena	CBMMG	Tabela 1		Tabela 2	
	Média (dp)	Outros	Meditadores	Outros	8 semanas
Não julgar a experiência interna	27,28 (6,45)	26,32 (8,2)	32,36 (4,11)	23,8 (6,2)	27,5 (6,9)
Agir com consciência (piloto automático)	18,39 (2,54)	17,81 (2,82)	19,58 (1,84)	16,8 (2,7)	18,0 (1,7)
Observar as experiências internas e externas	24,79 (7,07)	21,71 (7,31)	27,11 (3,93)	26,4 (6,1)	29,8 (5,3)
Descrever (formulação positiva)	16,15 (4,73)	15,23 (4,95)	19,08 (4,36)	16,3 (4,7)	17,8 (4,4)
Descrever (formulação negativa)	12,26 (2,66)	11,48 (3,13)	13,58 (2,08)	11,0 (3,4)	11,7 (2,7)
Não reagir à experiência interna	20,86 (5,11)	21,48 (4,6)	28,31 (5,27)	19,0 (4,9)	22,6 (4,3)
Agir com consciência (distração)	11,77 (3,04)	10,48 (3,26)	12,22 (1,9)	10,7 (3,0)	11,7 (2,3)
Total níveis de Mindfulness	131,50 (10,61)	124,52 (16,48)	152,25 (12,38)	123,8 (17,5)	139,2 (15,9)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao compararmos a pontuação total do grupo de inexperientes do estudo 01 com a do grupo de meditadores, a diferença de média total fica em 18,22% (gráfico 3).

Gráfico 3 - Total de Níveis de Mindfulness



Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao se observar individualmente as facetas e suas características, encontra-se novamente um maior nível de *mindfulness* após o curso de 8 semanas e ainda maior nos meditadores estudados, tabela 6. Na faceta de **não julgamento da experiência interna**, gráfico 4, que se refere a não tomar uma postura de avaliação e julgamento em relação aos pensamentos e sentimentos, com o entendimento de que os pensamentos são comuns a todos e que não se pode determinar o conteúdo pensado corriqueiramente. É importante a não avaliação incisiva do que se pensa, já que não expressa a realidade em inúmeros momentos, não havendo benefício em autoavaliação ou autojulgamento, mas sim numa atitude de acolhimento, autocompaixão em relação aos conteúdos mentais, resultando em leveza, compreensão de si e bem-estar.

Assim, corroborando com Cardoso (2011), a prática meditativa é a compreensão da função da mente. O intuito da prática meditativa seria o de se tornar apenas um observador, sem a realização de qualquer julgamento. Com essa idéia em mente, observa-se que os bombeiros estudados apresentaram uma média de 27,28 pontos na faceta de não julgamento da experiência interna e os meditadores estudados apresentaram uma média de 32,36 pontos, confirmando a possibilidade de ganho na faceta, trazendo melhoria significativa nos estados de humor, compaixão, empatia e relacionamento interpessoal, características fundamentais ao trabalho bombeiro militar.

Gráfico 4 - Primeira Faceta

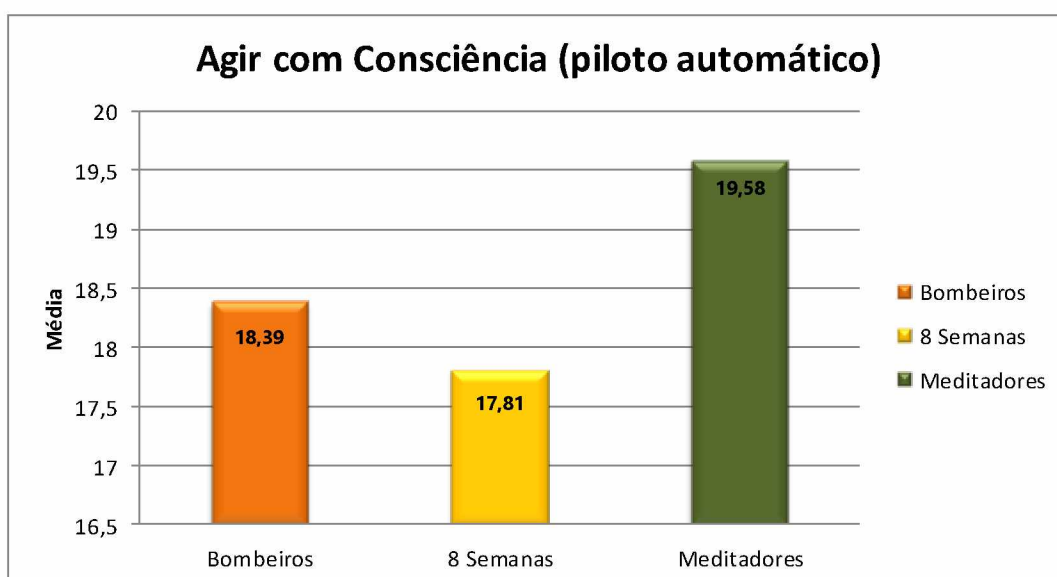


Fonte: Elaborado pelo autor.

Em relação à faceta **agir com consciência (piloto automático)**, gráfico 5, se refere a estar atento às atividades do momento e pode ser contrastado com o comportamento mecânico enquanto a atenção está focada em outra coisa, conhecido como piloto automático. Este seria agir de maneira automática, sem tomar consciência, entretanto com foco na atividade. Para Barros (2013), no piloto automático, a atenção é focada intencionalmente em determinada tarefa, mas devido à falta de *Mindfulness*, torna-se difícil a manutenção da atenção de momento a momento, o que deixa as pessoas presas somente ao objetivo que querem atingir.

Como estudado no referencial teórico, *mindfulness* aumenta o foco atencional na tarefa a ser realizada no momento, evitando o cumprimento da mesma no piloto automático, aumentando a segurança e sucesso na realização da tarefa e diminuindo a ruminação e conseqüentemente a depressão com melhora da saúde mental, gestão emocional e desapego, todos inter-relacionados e primordiais para a relação bombeiro-trabalho. Observa-se também, tabela 6, o maior desenvolvimento do agir com consciência nos meditadores e pessoas com pelo menos um curso MBSR se comparados aos outros envolvidos e bombeiros avaliados.

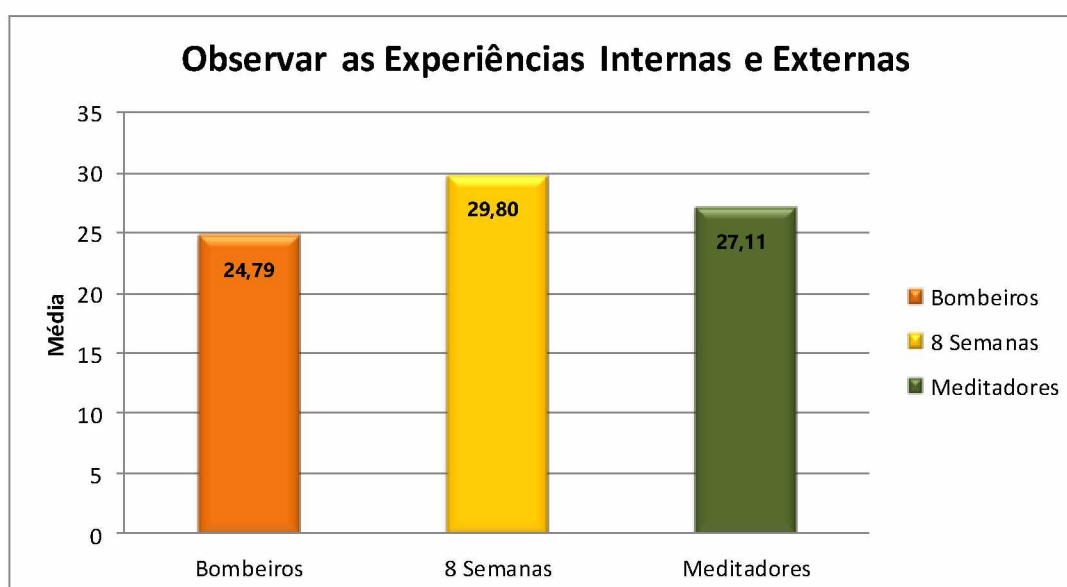
Gráfico 5 - Segunda Faceta



Fonte: Elaborado pelo autor.

Quanto à faceta **observar as experiências internas e externas**, que inclui notar ou estar atento a experiências internas e externas, tais como sensações, cognições, emoções, visões, sons e cheiros. Seria experimentar e controlar o fluxo de informações de atenção, a auto-observação, com um “olhar de principiante”. Seria manter uma consciência *mindful*, caracterizada por um olhar intencional em relação a situações ambientais e físicas o que gera aumento de percepção de risco, decisões mais acertadas, melhora das relações, maior engajamento, produtividade e qualidade no serviço bombeiro militar prestado à população diuturnamente. Mais uma vez, tabela 6, foi encontrada maior média por parte dos meditadores e grupo de 8 semanas, na qual, por exemplo o grupo 8 semanas apresentou 16,81% mais capacidade de observação que os bombeiros estudados, com uma pontuação média de 29,80 e 24,79, respectivamente (gráfico 6).

Gráfico 6 - Terceira Faceta

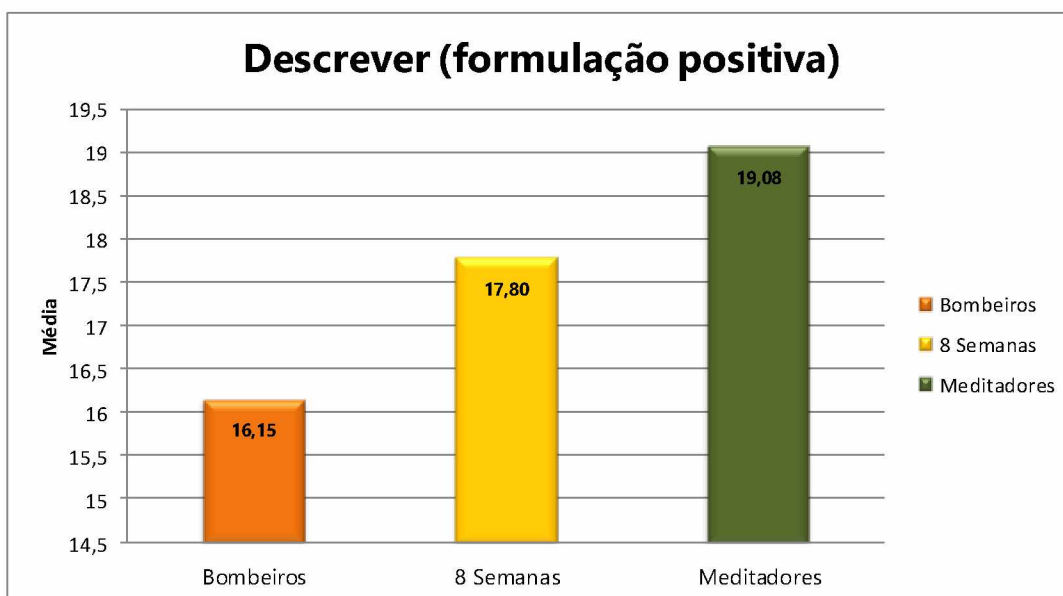


Fonte: Elaborado pelo autor.

Na quarta faceta abordada, **descrever (formulação positiva)**, que se refere a caracterizar experiências internas através de palavras, seriam declarações que avaliam qualidades descritivas, estudam a maneira como rotulamos nossas experiências e as expressamos em palavras para nós mesmos e para os outros. Tem relação com maior inteligência emocional, gerando a possibilidade de diminuição de estresse e aumento de resiliência em relação à peculiaridade do serviço bombeiro militar. Observa-se que os participantes dos trabalhos aumentaram

esta capacidade ao longo da intervenção e, após este período, encontram maior facilidade para descrever suas experiências internas em palavras, observa-se 19,08 pontos de média para os meditadores e 16,15 para os bombeiros (gráfico 7).

Gráfico 7 - Quarta Faceta

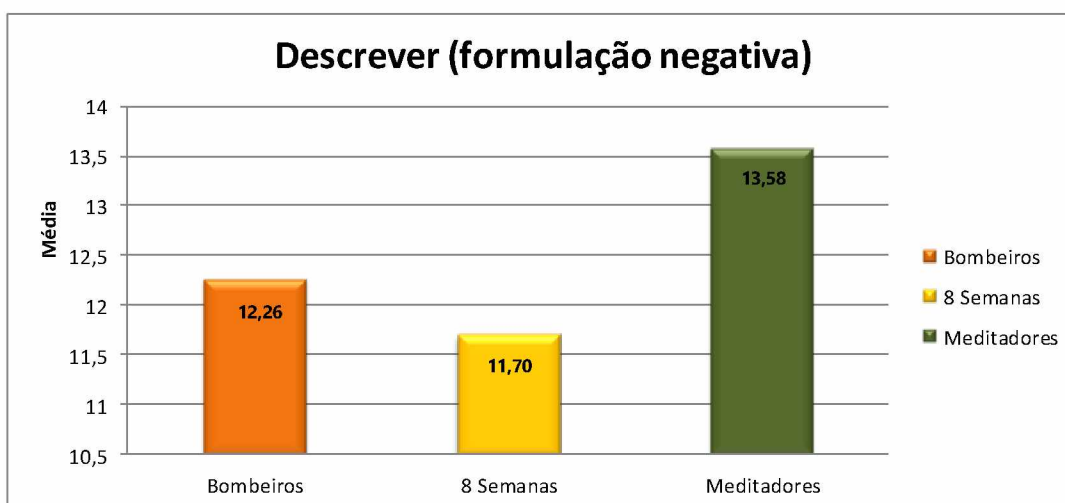


Fonte: Elaborado pelo autor.

A quinta faceta, **descrever (formulação negativa)**, tabela 6, a qual tem cunho negativo, se refere à dificuldade em caracterizar experiências internas através de palavras, estuda o grau de impossibilidade de rotularmos nossas experiências e as expressarmos em palavras para nós mesmos e para os outros e conseqüentemente tem relação com maior estresse, menor inteligência emocional, resiliência e engajamento no trabalho. Segundo Arnetz et al. (2009) estudos atuais contribuíram para um crescente e encorpado grupo de literaturas que sugerem que a resiliência aumentada reduz o impacto negativo de trabalhos estressores entre socorristas, função desempenhada pelos bombeiros militares diuturnamente.

Como é uma faceta que gera a necessidade de inversão para a pontuação, quanto maior a pontuação após a inversão, maior seria a inteligência emocional do avaliado. Para um total de apenas 15 pontos possíveis, os bombeiros apresentam uma pontuação 9,72% menor que a dos meditadores estudados, demonstrando a vantagem destes (gráfico 8).

Gráfico 8 - Quinta Faceta

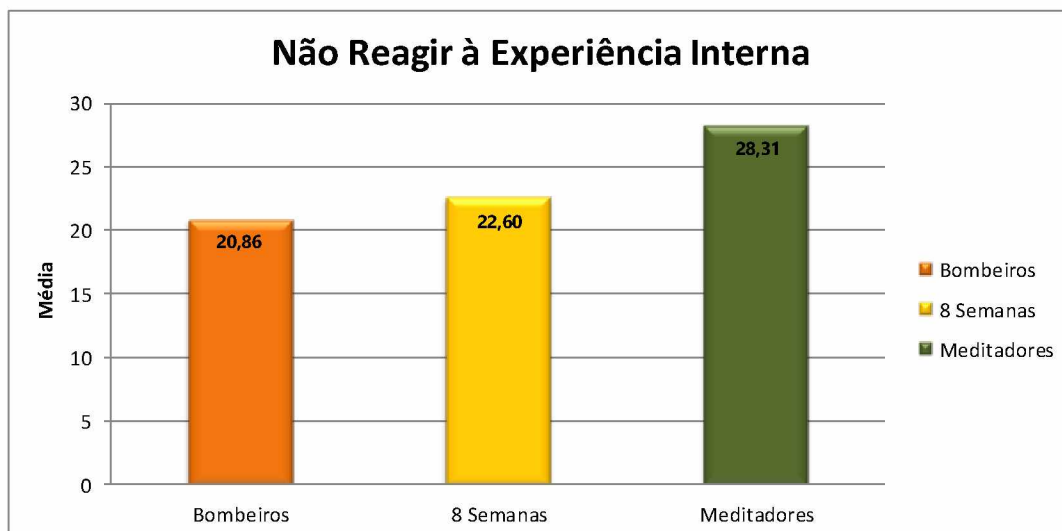


Fonte: Elaborado pelo autor.

Na sexta faceta, **não reagir à experiência interna**, que se refere à tendência a permitir que os pensamentos e sentimentos venham e vão sem se deixar afetar ou ser tomado por eles, seria não deixar que o crítico interno prejudique nossa felicidade e estado de espírito positivo. Requer auto-aceitação e empatia incondicional por si e pelos outros. Esta faceta envolve questões como “Eu percebo meus sentimentos e emoções sem ter que reagir a eles”.

Nesta faceta observa-se uma diferença significativa de pontuação média entre os bombeiros avaliados e os meditadores, respectivamente 20,86 e 28,31, exibindo novamente um maior desenvolvimento dos meditadores em 26,31% (gráfico 9). Isso indica a possibilidade de aumento de características nos bombeiros tais como maior inteligência emocional, autocompaixão, compaixão, engajamento, resiliência, melhor relação interpessoal no trabalho e para com a população atendida.

Gráfico 9 - Sexta Faceta



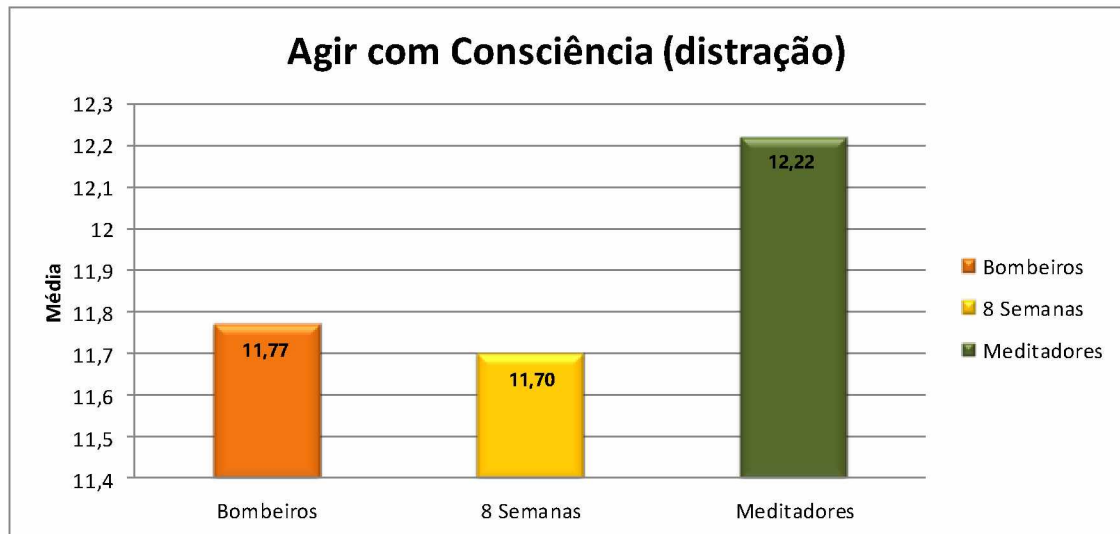
Fonte: Elaborado pelo autor.

Finalmente a sétima faceta envolve **agir com consciência (distração)**, que se refere a estar atento às atividades do momento e pode ser contrastado com o comportamento mecânico enquanto a atenção está focada em outra coisa, que seria agir de forma distraída, sem tomar consciência, utilizando a atenção vigilante, porém sem nenhum foco específico na atividade, diferente de estar no piloto automático, faceta 02. Para Barros (2013), essa diferenciação ocorre porque ao agir distraidamente o indivíduo apresenta atenção vigilante, não possuindo um foco específico e ao agir no piloto automático, o indivíduo possui um foco em sua tarefa, sendo que os dois comportamentos não são acompanhados de consciência.

Ao agir distraidamente, ao invés de direcionar a atenção conscientemente aos diferentes estímulos sem se deixar levar por eles, os bombeiros deixariam a atenção ser tomada por eles, sem uma percepção consciente disso, situação indesejada principalmente no atendimento de ocorrências, onde a distração pode gerar consequências desastrosas.

Situação observada na pesquisa de Reb et al. (2013), sobre o colaborador consciente e o colaborador distraído no trabalho, estudo no qual foi demonstrada a relação positiva entre a consciência e os estados de bem-estar e desempenho no ambiente de trabalho. Nesta faceta (gráfico 10), que apresenta apenas 15 pontos disponíveis, observou-se um maior desenvolvimento por parte dos meditadores em relação à média dos bombeiros.

Gráfico 10 - Sétima Faceta



Fonte: Elaborado pelo autor.

5 CONCLUSÃO

O estudo ora finalizado trouxe como questão problema o levantamento da possibilidade do desenvolvimento do nível de atenção plena dos militares do CBMMG, apresentando como hipótese de resposta a afirmação desta possibilidade de desenvolvimento de maior nível de *mindfulness* por parte dos mesmos, visto que os militares da Corporação não apresentam o nível de atenção plena desenvolvido como o dos indivíduos com mais de um ano de prática e/ou com formação em pelo menos um curso de Redução de Estresse Baseado em *Mindfulness* (MBSR).

Então, após todo o estudo teórico, pesquisa prática realizada e análise dos dados obtidos, a hipótese aventada foi confirmada e demonstrada. Na metodologia e análise de resultados deste estudo ao atestar que os militares do CBMMG não apresentam o nível de atenção plena desenvolvido como o da amostra de meditadores e/ou formados em curso de MBSR.

Tal comprovação foi realizada através do levantamento de dados pelo FFMQ-BR do nível de atenção plena multidimensional dos bombeiros militares voluntários, os quais apresentaram, por exemplo, uma pontuação geral 13,62% menor que a de meditadores com mais de um ano de experiência, demonstrando assim a viabilidade de melhora do nível de atenção plena dos membros do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais através da ferramenta *Mindfulness*. Deste modo foi possível alcançar o objetivo geral deste estudo.

Quanto aos objetivos específicos, estes também foram alcançados, visto que, primeiramente, toda a pesquisa teórica realizada e apresentada neste trabalho demonstrou os benefícios comprovados desta ferramenta em todos os âmbitos da vida daqueles que a praticam, possibilitando assim uma melhora significativa tanto na sua relação de trabalho quanto na sua saúde e bem-estar.

Já a parte prática, que utilizou como instrumento de coleta de dados a aplicação do questionário FFMQ-BR em militares do CBMMG, possibilitou que o nível de atenção plena multifatorial desta população fosse analisado de forma minuciosa, chegando assim à verificação do nível de atenção da amostra e, unida ao estudo teórico, demonstrou os benefícios que a ferramenta *mindfulness* poderá proporcionar a estes militares, portanto, comprovando que a inserção da ferramenta *mindfulness* no CBMMG é uma alternativa de grande valia e importância, tanto para o efetivo como para a Corporação, visto que ao ser empregada como forma

complementar ao desenvolvimento de atenção por parte do efetivo, poderá proporcionar melhorias na relação de trabalho, produtividade, saúde e bem-estar destes.

Diante desta conclusão, é importante se destacar que atualmente a Corporação tem enfrentado como desafios para o seu desenvolvimento o efetivo aquém do desejado, o aumento anual de registros de ocorrências atendidas, a necessidade e efetiva diminuição do quadro administrativo, a busca por melhora na qualidade do serviço prestado à população e a instalação de frações em novas localidades. Nas palavras do Comando, soluções criativas são buscadas no intuito de se fazer mais com menos recursos, causando um impacto positivo na prestação de serviços à população mineira.

Perante essa busca por soluções criativas para uma maior produtividade, há de se preocupar ainda mais com a importância do bombeiro militar e sua relação com o trabalho. Sendo assim, estratégias de valorização do público interno por meio de ferramentas de reforço dos valores e missão institucional, incremento de valorização profissional e ênfase no engajamento são marcas da nova gestão.

Portanto, em consonância com a realidade vivida pelo CBMMG no tocante à produtividade e preocupação com o bem-estar do bombeiro militar perante o cenário, este trabalho buscou apresentar uma alternativa interessante e comprovadamente eficaz para a Corporação. Apresentou-se aqui a técnica *mindfulness*, já consagrada em várias empresas, a qual traz benefícios pessoais aos colaboradores como aumento de inteligência emocional e interpessoal, culminando em ganhos institucionais tais como a melhoria no ambiente de trabalho, aumento de produtividade e diminuição de absenteísmo, proporcionando um melhor atendimento.

Deste modo, trata-se de mais um trabalho científico que exhibe a possibilidade de aumento de atenção plena multidimensional, desta vez em uma Instituição pública militar. Entende-se que o CBMMG apresenta total possibilidade de implementação desta técnica de baixo custo, autossustentável, prática e com promissores resultados para o bombeiro militar, CBMMG e população mineira. Ademais, este trabalho beneficia também o mundo acadêmico brasileiro em relação ao assunto *mindfulness* e suas aplicações laborais no país.

Por fim, julga-se que a partir deste estudo haja ainda uma gama de possibilidades quanto a novas pesquisas sobre o tema e que podem ser exploradas

futuramente, tal como a realização de um comparativo entre o presente trabalho e os resultados obtidos na própria Corporação, após uma possível implementação da ferramenta *mindfulness*, o que poderá checar a eficácia e os benefícios já demonstrados em outras populações estudadas.

Para tanto sugere-se a implementação da técnica na Corporação através de estudo-piloto com a aplicação do curso MBSR a militares interessados, ao longo de oito semanas como previsto, totalizando 31 horas. Utilizando-se da atuação voluntária de instrutor certificado na técnica *mindfulness*, com a possibilidade de aplicação do questionário FFMQ-BR antes e depois da participação no curso. Assim, de forma gradual e consistente há total possibilidade de crescimento da consciência *mindful* a nível de CBMMG.

REFERENCIAS

AIKENS, K.A.; ASTIN, J.; PELLETIER, K.R.; LEVANOVICH, K.; BAASE, C.M.; PARK, Y.Y.,; BODNAR, C. M. (2014). *Mindfulness goes to work: Impact of an online workplace intervention. Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 721-731.

ALBUQUERQUE, A.S. & TRÓCCOLI, B.T. Desenvolvimento de uma Escala de Bem-estar Subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Mai-ago, 2004, vol 20, n2, PP 153-164.

ALVES, M.G. de M; CHOR, D.; FAERSTEIN, E.; LOPES, C. de S.; WERNECK, G.L. Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. *Rev Saúde Pública*. 2004;38(2):164–71.

ANTANES, A.C.M.; ANDREONI, S.; HIRAYAMA, M.S.; MONTERO-MARIN, J.; BARROS, V.V.; RONZANI, T.M. et al. Mindfulness, perceived stress, and subjective well-being: a correlational study in primary care health professionals. *BMC Complement Altern Med*. 2015 Set;15(303):01–7.

ASUERO, A.M.; BLANCO, T.R.; PUJOL-RIBERA, E.; BERENGUERA, A.; QUERALTÓ, J.M.. Effectiveness of a mindfulness program in primary care professionals. *Gac Sanit*. 2013;27(6):521–8.

ASUERO, A.M.; QUERALTÓ, J.M.; PUJOL-RIBERA, E.; BERENGUERA, A.; ODRIGUEZ-BLANCO, T.; EPSTEIN, R.M. Effectiveness of a mindfulness education program in primary health care professionals: a pragmatic controlled trial. *J Contin Educ Health Prof*. 2014 Jan;34(1):4–12.

AUSERÓN, G.; VISCARRET, M.R.; GOÑI, C.F.; RUBIO, V.G.; PASCUAL, P.P.; GALDEANO, E.S DE MG. Evaluación de la efectividad de un programa de mindfulness y autocompasión para reducir el estrés y prevenir el burnout en profesionales sanitarios de atención primaria. *Aten Primaria*. 2017

BAER, R.A., SMITH, G. T., LYKINS, E., BUTTON, D., KRIETEMEYER, J., SAUER, S., et al. Construct validity of the Five Facet *Mindfulness* Questionnaire in meditating and nonmeditating samples. *Assessment*, (2008);15(3):329-342.

BARLACH, L.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; MALVEZZI, S. O Conceito de Resiliência Aplicado ao Trabalho nas Organizações. *Interamerican Journal of Psychology*, v. 42, n. 1, p. 101–112, 2008.

BARRETT, Richard. **Libertando a alma da empresa**: como transformar a organização numa entidade viva. São Paulo: Cultrix, 2000. 192p.

BARROS, VIVIAM V., KOZASA, E.H.; SOUZA, I.C.W DE; RONZANI, T.M. Validity Evidence of the Brazilian Version of the Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ). *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 2014 Jul;30(3):317–27.

BARROS, Víviam Vargas de. Evidências de validade da Escala de Atenção e Consciência Plenas (MAAS) e do Questionário das Facetas de *Mindfulness* (FFMQ-BR) entre usuários de tabaco e população geral. 2013. **Dissertação** (Mestrado em psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Juiz de Fora.

UTE, R HÜLSHEGER; H. ALBERTS, A.; FEINHOLDT, J. LANG. 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.

BENKE, Mara Regina Pagnussat; CARVALHO, Elcio. **Estresse x Qualidade de vida nas organizações**: Um estudo teórico. 2008, 14s. Artigo (Pós-graduação em Recursos Humanos)– Universidade de Rio Verde, Rio Verde, 2008. Disponível em <http://www.faculdadeobjetivo.com.br/arquivos/Estresse.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2020.

BISHOP S,R. What do we really know about mindfulness based stress reduction? **Psychosomatic Medicine**. 2002;64(1):71–83.

BISHOP, S.R.; LAU, M.A.; SHAPIRO, S.L.; CARLSON, L.; ANDERSON, N.D.; CARMODY, J.; DEVINS, G. **Mindfulness**: A proposed operational definition. *Clinical Psychology*, (2004);11(3):230–241.

BLACK, D.S. Mindfulness research guide: A new paradigm for managing empirical health information. **Mindfulness**, (2010);1(3):174-176.

BODAS, Alvaro. Nova técnica de meditação aumenta a produtividade no trabalho. **Revista Exame on line**. 2017. Disponível em: https://exame.com/carreira/nova-tecnica-de-meditacao-aumenta-a-produtividade-no-trabalho/?utm_source=whatsapp. Acesso em: 30 mai. 2020.

BOFFALAN, J.W.; STANLEY, H.; HOM, M.A.; NORR, A.M.; MARCENEIRO, T.E.; SCHMIDT, N.B. Sintomas de TEPT e pensamentos e comportamentos suicidas entre bombeiros. **Journal of Psychiatric Research**, 2017;4:277-283. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2016.10.014>. Acesso em: 20 jun. 2020.

BOWEN, S.; WITKIEWITZ, K.; CLIFASEFI, S.L.; GROW, J.; CHAWLA, N.; HSU, S.H. et al. Relative Efficacy of Mindfulness-Based Relapse Prevention, Standard Relapse Prevention, and Treatment as Usual for Substance Use Disorders: A Randomized Clinical Trial. **JAMA Psychiatry**. 2014 May 1;71(5):547.

BRASIL. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT 2017**. Ministério da Fazenda. Brasília: MF, 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>. Acesso em: 22 abr 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegi/s/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 02 jul.2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de ocupações CBO**. 3. ed.. Brasília: MTE, SPPE, 2010. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=2ahUK Ewuhqa2ysfdAhXJTZAKHT_jAFUQFjAFegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fwww.cofen.gov.br%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2015%2F12%2FCCLASSIFICA%25C3%2587%25C3%2583O-BRASILEIRA-DEOCUPA%25C3%2587%25C3%2595ESMEC.pdf&usg=AOvVaw3fyju-IKQalcA6bJ7bDebn. Acesso em: 18 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares em Saúde**. 2012. Disponível em: <http://dab.saude.gov.br/portaldab/pnpic.php>. Acesso em: 22 abr. 2020.

BRITO, B.C de; SANTOS, F.C.; SOARES, M.I.; CAMELO, S.H.H. Riscos psicossociais relacionados ao trabalho do enfermeiro hospitalar e estratégias de gerenciamento: uma revisão integrativa. **Rev Saúde e Gestão**. 2015;06(01):437–50

BROWN, K.; & RYAN, R. The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4): 822–848. 2003.

BROWN, K.W., RYAN, R.M., & CRESWELL, J.D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundation and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*. 18(4), 211-237.

BRYANT, B., WILDI, J. 2012 Mindfulness. Perspectives for Managers, n.162. Disponível em: http://www.imd.org/research/publications/upload/PFM162_LR_Bryant_Wildi.pdf. Acesso em: 10 set 2020.

SOUZA, Edinilsa Ramos de; MINAYO, Maria Cecília de Souza; SILVA, Juliana Guimarães; PIRES, Thiago de Oliveira. Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 28(7):1297-1311, jul, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v28n7/08.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2020.

CAMELO, S.H.H.; ANGERAMI, E.L.S. Sintomas de estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família. **Rev Latino-am Enfermagem**. 2004;12(1):14–21.

CAMELO S.H.H; GALON T., MARZIALE M.H.P. Formas de adoecimento pelo trabalho dos agentes comunitários de saúde e estratégias de gerenciamento. **Rev Enferm**. 2012 dez;20(01):661–7.

CARDOSO, Roberto. **Medicina e meditação**: um médico ensina a meditar. 3. ed. São Paulo: MG Editores, 2011.

CARVALHO, V. D; TEODORO, M. L. M.; BORGES, L. D. O. Escala de Resiliência para Adultos: aplicação entre servidores públicos. **Junqueira & Deslandes**, v. 13, n. 2, p. 287–295, 2014.

Chagas, D. Riscos Psicossociais no Trabalho: Causas e Consequências. **Revista Infad de Psicologia**. Vol.2, Num. 1. (2015).

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2016. (Série recursos humanos).

CHIESA, A., BRAMBILLA, P., & SERRETTI, A. Functional neural correlates of mindfulness meditations in comparison to psycho- therapy, pharmacotherapy and placebo effect: Is there a link? **Acta Neuropsychiatric**, 22, 104–117. (2010).

CHIESA, A., CALATI, R., & SERRETTI, A. Does mindfulness training improve cognitive abilities? A systematic review of neuro- psychological findings. **Clinical Psychology Review**, 31, 449– 464. (2011).

COFFEY, A.K., HARTMAN, M., FREDRICKSON, B.L. Deconstructing Mindfulness and constructing mental health: understanding mindfulness and its mechanisms of action. **Springer Science+Business Media LLC** 2010.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Plano de Comando 2015/2026**. 3. ed. Minas Gerais: CBMMG, 2019.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Plano de Comando 2015/2026**. 2 ed. Minas Gerais: CBMMG, 2017. 108p.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Relatório do Planejamento Estratégico 2015/2016**. Minas Gerais: CBMMG, 2015.

COUTU, D. L. How resilience works. **Harvard Business Review**, v. 80, n. 5, p. 46, 2002.

CRANE R,S; KUYKEN W. The implementation of mindfulness-based cognitive therapy: learning from the UK Health Service experience. **Mindfulness NY**. 2013;4(3):246–54.

CRESWELL, J. W. **Projetos de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRUM, A. J., LANGER, E. J. Mind-set matters: Exercise and the placebo effect. **Psychological Science**, 18(2), 165-171. (2007).

CURA, M. L. A. D. Satisfação profissional do enfermeiro. **Dissertação de Mestrado**. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo. (1994).

CUSENS B; DUGGAN G,B; THORNE K; BURCH V. Evaluation of the breathworks mindfulness-based pain management programme: effects on well-being and multiple

measures of mindfulness. **Clinical Psychology & Psychotherapy**. 2010 Jan;17(1):63–78.

DAVIDSON, R. J. Empirical explorations of mindfulness: Conceptual and methodological conundrums. **Emotion**, v. 10, n. 1, p. 8–11, 2010.

DE LAZZARINI, F. **Meditação: teoria, prática e exercícios respiratórios**. São Paulo: EQUILIBRIUS, 2015.

DEMARZO MMP; ANDREONI S; SANCHES N; PEREZ S; FORTES S; GARCIA-CAMPAYO. Mindfulness-based stress reduction (MBSR) in perceived stress and quality of life: an open, uncontrolled study in a Brazilian healthy sample. **Explore (NY)**. Mar-Apr 2014;10(2):118-20. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24607079/>. Acesso em: 10 mar 2020.

DI NUBILA HBV; BUCHALLA CM. O papel das Classificações da OMS - CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade. **Rev Bras Epidemiol**. 2008;11:324–35.

DIENER, E., SUH, E.M., LUCAS, R.E., & SMITH, H.L. Subjective well-being: Three decades of progress. **Psychological Bulletin**, 125, 276-302. (1999).

DIENER, E.; OISHI, S.; LUCAS, R. E. Personality, culture and Subjective Well-Being: emotional and cognitive evaluations of life. **Annual Review of Psychology**, n. 54, p. 403-425, 2003.

DOIDGE, N. **The Brain that Changes Itself**. London: Penguin, 2007.

DUERR, Maia. **A powerful silence**: the role of meditation and other contemplative practices in American life and work. Massachusetts: Center for contemplative Mind in Society, 2004. Disponível em: <http://www.contemplativemind.org/admin/wp-content/uploads/2012/09/APS.pdf>. Acesso em: 22 abr 2020.

EBERTH, J.; SEDLMEIER, P. The Effects of Mindfulness Meditation: A Meta-Analysis. **Mindfulness**, v. 3, n. 3, p. 174–189, 2012.

ELIOT E ASSOCIATES (editor). **Guidelines for Conducting a Focus Group**. 2005. Disponível em: http://datainnovationproject.org/wp-content/uploads/2017/04/4_How_to_Conduct_a_Focus_Group-2-1.pdf. Acesso em: 22 abr 2020.

FIOL, M.; O'CONNOR, E. **Waking up! Mindfulness in the Face of Bandwagons**. The Academy of Management Review, Vol. 28, No. 1, 2003.

FLECK, A, M P. **A avaliação de qualidade de vida**: Guia para profissionais da saúde, Porto Alegre: ArtMed, 2011.

FORTNEY L; LUCHTERHAND C; ZAKLETSKAIA L; ZGIERSKA A; RAKEL D. Abbreviated Mindfulness Intervention for Job Satisfaction, Quality of Life, and Compassion in Primary Care Clinicians: A Pilot Study. **Annals of Family Medicine**. 2013 Set;11(5):411–20.

GAVIN RS; REISDORFER E.; GHERARDI-DONATO EC da S; REIS LN; ZANETTI ACG. Associação entre depressão, estresse, ansiedade e uso de álcool entre servidores públicos. *SMAD, Rev Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog*. 2015 Mar;11(1):2–9.

GERMER CK; SIEGEL RD; FULTON PR. **Mindfulness e Psicoterapia**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed; 2015.

GERMER, Christopher. Teaching Mindfulness in Therapy. In: GERMER, Christopher; SIEGAL, Ronald; FULTON, Paul (Ed.). **Mindfulness and Psychotherapy**. New York, The Guilford Press, p. 113-129, 2005.

GLOMB, T.M.; DUFFY, M.K.; BONO, J.E.; YANG, T. Personnel and Human Resources Management. Emerald Book Chapter: **Mindfulness at Work**, 2011.

GODINHO, K. M. V. **Ganho de bem-estar geral e sexual: método baseado em mindfulness e exercícios não invasivos de fortalecimento da região pélvica**, (2018).

GOOD, D.J.; LYDDY, C.J.; GLOMB, T.M.; BONO, J.E.; BROWN, K.W.; DUFFY, M.K.; BAER, R.A. & BREWER, J.A. **Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review** *Journal of Management*, (2015);1-29.

GROSS JJ. The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review. **Review of General Psychology**. 1998;2(3):271–99.

HAGUENAUER, Lia. **Competitividade: conceitos e medidas**. Textos para discussão. Rio de Janeiro: UFRJ/IEL, 1989. Disponível em: http://www.ie.ufrj.br/gic/pdfs/1989-1_Ha-guenauer.pdf. Acesso em: 20 mar 2020.

HAYES-SKELTON S, Graham J. **Decentering as a common link among mindfulness, cognitive reappraisal, and social anxiety**. 2013;41(3):317–28.

HIRAYAMA, M. S., *et al*. The perception of behavior related to *Mindfulness* and the Brazilian version of the Freiburg *Mindfulness* Inventory. **Ciência & Saúde Coletiva**, 19(9),3899-3914. 2014

HITT, Michael. A.; MILLER, C. Chet.; COLELLA, Adrienne. **Comportamento organizacional – uma abordagem estratégica**. Rio de Janeiro: LTC, 2007, 518p.

HÖLZEL BK, LAZAR SW, GARD T, SCHUMAN-OLIVIER Z, VAGO DR, OTT U. How Does Mindfulness Meditation Work? Proposing Mechanisms of Action From a Conceptual and Neural Perspective. **Perspect Psychol Sci**. 2011 Nov;6(6):537–59.

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**. 2013 Mar;98(2):310-25. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23276118/>. Acesso em: 15 mar 2020.

HUNTER, J., MCCORMICK, D.W. (2008). **Mindfulness in the workplace**: an exploratory study. Academic of Management Annual Meeting. Anaheim, CA.

INFANTE, F. Resiliência como processo: uma revisão da literatura recente. *In*: A. Melilo & E. N.S. Ojeda (Orgs.), **Resiliência**: descobrindo as próprias fortalezas. Resiliência. Descobrindo as próprias fortalezas. Porto Alegre: Artmed. , 2005

JOHNSON, D.C.; THOM, N.J.; STANLEY, E.A.; HAASE, L.; SIMMONS, A.N.; SHIH, P. A. et al. Modifying resilience mechanisms in at-risk individuals: a controlled study of mindfulness training in marines preparing for deployment. **American Journal of Psychiatry**, 2014;171(8),844-853.

JUSTO CF. Reducing stress levels and anxiety in primary-care physicians through training and practice of a mindfulness meditation technique. **Aten Primaria**. 2010 Nov;42(11):564–70.

KABAT-ZINN, Jon. **Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness**. New York: Delta Trade Paperback; 2005.

KABAT-ZINN, Jon. **Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future**. University of Massachusetts Medical School. American Psychological Association D12, 2003.

KABAT-ZINN, Jon. **Viver a catástrofe total**: Como utilizar a sabedoria do corpo e da mente para enfrentar o estresse, a dor e a doença. 6 ed. São Paulo: Palas Athena, 2013.

KABAT-ZINN. **Full catastrophe living**: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness. New York: Dell, 1990.

KANNO N de P, BELLODI PL, TESS BH. Profissionais da Estratégia Saúde da Família diante de demandas médico-sociais: dificuldades e estratégias de enfrentamento. **Saúde Soc**. 2012;21(4):884–94.

KAPLAN, JB, BERGMAN, AL, CHRISTOPHER, M., BOWEN, S. e HUNSINGER, M. Papel da resiliência no treinamento da atenção plena para socorristas. **Atenção**, 2017(8):1373-1380. Disponível em: <http://psycnet.apa.org/record/2004-19791-008>. Acesso em: 10 jul. 2020.

KARASEK RA, THEORELL T. **Healthy work-stress, productivity, and the reconstruction of working life**. Basic Books (AZ); 1992. 381 p.

KARASEK RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. **Administrative Science Quarterly**. 1979 Jun;24(2):285– 308.

KENG, SHIAN-LING; SMOSKI, M.; ROBINS, C. et al. Effects of Mindfulness on Psychological Health: A Review of Empirical Studies. **Clinical Psychology Review**, 2011;31(6):1041-1056.

KHAMISA N; OLDENBURG B; PELTZER K; ILIC D. Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. **J Environ Res Public Health**. 2015;12(01):652–66.

KIRCHHOF ALC, MAGNAGO TSB de S, CAMPONOGARA S, GRIEP RH, TAVARES JP, Prestes FC, et al. Condições de trabalho e características sócio-demográficas relacionadas à presença de distúrbios psíquicos menores em trabalhadores de enfermagem. **Texto Contexto Enferm**. 2009 Jun;18(2):215–23.

KOSZYCKI D, BENDER M, SHLIK J, BRADWEJN J. Randomized trial of a meditation- based stress reduction program and cognitive behavior therapy in generalized social anxiety disorder. **Behaviour Research and Therapy**. 2007 Oct;45(10):2518–26.

KOZASA, Elisa Harumi. **Meditação e Ansiedade**. In: ANGELOTTI, Gildo. Terapia cognitivo - comportamental para transtornos de ansiedade. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

LANGER, E. J. **Moldoveanu**. Mindfulness research and the future. **Journal of Social Issues**, 2000:56(1);129-139.

LANGER, E.J. **Mindfulness**. 1989. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1989-97542-000>. Acesso em: 10 mar 2020.

LANGER, E.J. Mindfulness forward and back. In: LE, A.; CHRISTELLE, T.N.; LANGER, E.J. (Eds.), **Wiley Blackwell Handbook of Mindfulness**. Chichester, UK: John Wiley & Sons Ltd., 2014.

LAZARUS, R; FOLKMAN, S. **Stress, Appraisal and Coping**. New York: Springer Publishing Company; 1984.

LAZARUS, R. **Stress and Emotion: A New Synthesis**. New York: Springer Publishing Company; 1999.

LEAHY, Robert. **Regulação emocional em psicoterapia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

LEITE, N.P.; ALBUQUERQUE, L.G. de. **A Estratégia de Gestão de Pessoas como ferramenta do desenvolvimento organizacional**. 2007, [S.l: s.n.], 2007. p. 1–14.

LEMBO, A. P.; OLIVEIRA, A. P.; CARRELI, E. **Conversando sobre desgaste mental no trabalho e suas possibilidades de enfrentamento: uma experiência no serviço público municipal de Guarulhos**. Rev. Bras. Saúde ocup., São Paulo, v.41, e 12, 2016. Acesso em: 02 jun 2020.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: uma proposta de conceitos, critérios e funções para ações e programas empresariais. In: SAMPAIO, Jader dos Reis. **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

LIPP, M. E. N., MALAGRIS, L. E. N.; NOVAIS, L.E. **Stress ao longo da vida**. São Paulo: Ícone, 2007.

LOCKE, E.A. The nature and causes of job satisfaction. In: M.D. Dunnette (Org.). **Handbook of industrial and organizational psychology**, 1976, p.125-143.

LOKE, Eduwin A. **What is job satisfaction?** Organizational Behavior and human performance. 1969;4(4):309-336. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1970-04276-001>. Acesso em: 05 Mar. 2020.

LUTHAR, S.S.; CICCHETTI, D.; BECKER, B. The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. **Child Development**, 2000;71(3);543–562.

LUTZ, A., DUNNE, J.P.; DAVIDSON, J.R. Meditation and the neuroscience of consciousness: An introduction. In M. M. P. D. Zelazo & E. Thompson (Eds.), **Cambridge handbook of consciousness**. New York: Cambridge University Press, 2008.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTÍ, AC; GARCIA-CAMPAYO, J.; DEMARZO, M.M.P. **Mindfulness e Ciência: da tradição à modernidade**. São Paulo: Palas Athena; 2016. 236 p.

MARTIN, A. J.; MARSH, H. W. **Academic Resilience and the Four Cs: Confidence, Control, Composure, and Commitment**. Self-concept Enhancement and Learning Facilitation Research Centre. [S.l: s.n.], 2003.

MARTÍN-ALCÁZAR, F.; ROMERO-FERNÁNDEZ, P. M.; SÁNCHEZ-GARDEY, G. Strategic human resource management: Integrating the universalistic, contingent, configurational and contextual perspectives. **International Journal of Human Resource Management**, 2005;16(5);633–659.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MASLACH, C.; LEITER, M.P.; BAKKER, A.B. **Burnout at Work: A psychological perspective**. New York: Psychology Press; 2014. 182 p.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B; LEITER, M.P. Job Burnout. **Annu Rev Psychol**. 2001;52:397–422.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à revolução Digital**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 260 p.

MEHLING WE, GOPISETTY V, DAUBENMIER J, PRICE CJ, Hecht FM, Stewart A. Body Awareness: Construct and Self-Report Measures. **PLoS One**. 2009 Mai;4(5);5614.

MELO L. P., & CARLOTTO, M. S. (2016). Prevalência e Preditores de Burnout em Bombeiros. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 2014;36(3);668-681. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703001572014>. Acesso em: 10 mai. 2020.

MENDES EV. **As redes de atenção à saúde**. Brasília: Organização Pan- Americana de Saúde, Organização Pan-Americana da Saúde, Organização Mundial da Saúde, Conselho Nacional de Secretários de Saúde; 2011.

MENEGHINI F, PAZ AA, LAUTERT L. Fatores ocupacionais associados aos componentes da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem. **Texto Contexto Enferm**. 2011;20(02):225–33.

MENEZES, C.B.; DELL'AGLIO, D.D. Por que meditar?: A experiência subjetiva da prática de meditação. **Psicologia em estudo**. Maringá. jul/set 2009;14(3):565-573.

MENEZES, Carolina Baptista; DELL'AGLIO, Débora Dalbosco. _____. Os efeitos da meditação à luz da investigação científica em Psicologia: revisão de literatura. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 29, n. 2, p. 276-289. Brasília: jun. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000200006>. Acesso em: 22 mai 2020.

MENEZES, Carolina Baptista; DELL'AGLIO, Débora Dalbosco. Por que meditar: a experiência subjetiva da prática da meditação. **Psicologia em Estudo**, v. 14, n. 3, p. 565-573. São Paulo: jul/set 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v14n3/v14n3a18>. Acesso em: 22 abr 2020.

MENEZES, Carolina Baptista; DELL'AGLIO, Débora Dalbosco; BIZARRO, Lisiane. Meditação, Bem-Estar e a Ciência Psicológica: Revisão de Estudos Empíricos. **Revista Interação em Psicologia**. 2011;15(2):239-248. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/20249/18316>. Acesso em: 22 abr 2020.

MORENO, F.N.; GIL, G.P.; HADDAD, M.C.L.; VANNUCHI, M.T.O. Estratégias e intervenções no enfrentamento da Síndrome de Burnout. **Revista Enfermagem UERJ**, 2011;19(1):140-145. Disponível em: <http://www.facenf.uerj.br/v19n1/v19n1a23.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2020.

MRAZEK, M.D.; FRANKLIN, M.S.; PHILLIPS, D.T.; BAIRD, B. & SCHOOLER, J.W. Mindfulness Training Improves Working Memory Capacity and GRE Performance While Reducing Mind Wandering. **Psychological Science**, 2013;24(5): 776-781.

MURRAY, M.; MURRAY, L. DONNELLY, M. Systematic review of interventions to improve the psychological well-being of general practitioners. **BMC Family Practice**. 2016;24(17):02-14.

MURTA, S.G.; TRÓCCOLI, B.T. Stress ocupacional em bombeiros: efeitos de intervenção baseada em avaliação de necessidades. **Estudos de Psicologia**, 2007;24(1):41-51. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2007000100005>. Acesso em: 10 jul. 2020.

MURTA, S.G.; TRÓCCOLI, B.T. Intervenções psicoeducativas para manejo de estresse ocupacional: um estudo comparativo. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, 2009;11(1):25-42. Disponível em: <https://doi.org/10.31505/rbtcc.v11i1.382>. Acesso em: 10 jul. 2020.

MURTA, S. G.; LAROS J. A.; TRÓCCOLI, B. T. Manejo de estresse ocupacional na perspectiva da área de avaliação de programas. **Estudos de Psicologia**. 2005;10(2):167-176. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/261/26110202.pdf>. Acesso em: 05 Mar. 2020.

NASCIMENTO, M.V.N. do; OLIVEIRA, I.F. de. As práticas integrativas e complementares grupais e sua inserção nos serviços de saúde da atenção básica. **Estudos de Psicologia**. 2016;21(03):272–81.

NATIONAL INSTITUTE FOR CLINICAL EXCELLENCE. Depression: the treatment and management of depression in adults (update edition). [Internet]. NICE Clinical Guidelines; 2016. Disponível em: <https://www.nice.org.uk/guidance/cg90>. Acesso em: 05 Mar. 2020.

NOLEN-HOEKSEMA, S. The role of rumination in depressive disorders and mixed anxiety/ depression symptoms. **Journal of Abnormal Psychology**, 2000;(10)9:504-511.

O'DONNELL, Ken. **Caminhos para uma consciência mais elevada**. São Paulo: Brahma Kumaris, 2016.

OLIVEIRA, Marcelo Silveira Borges de. Os efeitos do programa Mindful Creative Thinking (MCT) no nível de criatividade verbal de estudantes de uma escola de negócios. 2018. 138 f. **Tese de Doutorado**. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018.

OLIVEIRA, D. DE F.; FERREIRA, M.C. O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, 2016;33(4);747–755.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF**. 2004. Disponível em: <https://catalogo.inr.pt/documents/11257/0/CIF+2004/4cdfad93-81d0-42de-b319-5b6b7a806eb2>. Acesso em: 12 mar. 2020.

PARTONO PRASETIO, A.; YUNIARSIH, T.; AHMAN, E. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking. **Universal Journal of Management**, 2017;5(1):32–38.

PEDRINI, GS, RUFFINO NETO, A. Adaptação cultural e validação do instrumento genérico de avaliação de qualidade de vida COOP function charts. **Tese**. 2010.

PEREIRA S de S; TEIXEIRA CAB; REISDORFER E; VIEIRA MV; GHERARDI-DONATO EC da S; CARDOSO L. The relationship between occupational stressors and coping strategies in nursing technicians. **Texto Contexto Enfermagem**. 2016;25(04):02–8.

PÉREZ-RAMOS, J. Satisfação no trabalho: metas e tendências. **Tese de Livre-docência**, Assis: Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho, 1980.

POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE FUNCIONAL. **Construindo mais saúde para a população**. 2011. Disponível em: http://www.crefito8.org.br/site/servicos/pnsf_07_01_12.pdf. Acesso em: 10 mar. 2020.

PRADO, C.E.P. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, 2016;14(3):285-289. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n3a14.pdf>. Acesso em: 05 Mar. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2013. Disponível em: <http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>. Acesso em: 05 Jun. 2020.

REB, J.; NARAYANAN, J.; CHATURVEDI, S. Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. **Mindfulness**, 2014;5(1):36-45.

REB, Jochen; NARAYANAN, Jayanth; HO, Zhi Wei. **Mindfulness at Work: Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-mindedness**. Research Collection Lee Chian School of Business. Singapore: Institutional Knowledge at Singapore Management University, 2013.

REGEHR, C. Trazendo o trauma para casa: cônjuges de paramédicos. **Journal of Loss and Trauma**, 2005;10(2):97-114. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/15325020590908812>. Acesso em: 10 jul. 2020.

REIBEL, D.K.; GREESON, J.M.; BRAINARD, G.C.; ROSENZWEIG, S. Mindfulness-based stress reduction and health related quality of life in a heterogeneous patient population. **General Hospital Psychiatry**, 2001;23:183-192.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000; 524p.

ROCHE, M.; HAAR, J. M.; LUTHANS, F. The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. **Journal of occupational health psychology**, 2014;19(4):476.

RUOTSALAINEN, J.; VERBEEK, J.; MARINÉ, A.; SERRA, C. Preventing occupational stress in healthcare workers. **Cochrane Database Syst Rev**. 2015.

SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. Ribeirão Preto, **Paideia**. 2010;20(45):73-81. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-863X2010000100010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 10 mar. 2020.

SANTORELLI, Saki F. (editor). **Mindfulness-based stress reduction (MBSR): Standards of Practice**. 2014. Disponível em: https://www.umassmed.edu/contentassets/24cd221488584125835e2eddce7dbb89/mbsr_standards_of_practice_2014.pdf. Acesso em: 10 mar. 2020..

SANTOS T.M.; KOZASA, E.H.; CARMAGNANI, I.S.; TANAKA, L.H.; LACERDA, S.S.; NOGUEIRA- MARTINS, L.A. Positive Effects of a Stress Reduction Program Based on Mindfulness Meditation in Brazilian Nursing Professionals: Qualitative and Quantitative Evaluation. *Explore: The Journal of Science and Healing*. 2016 Mar;12(2):90–9.

SCHERER, A.A. Química da mente produtiva: novos estudos sobre o cérebro inspiram grandes empresas a repensar a maneira como buscam formar equipes de alto desempenho. *Exame*, 1155, p. 10, fev. 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/edicoes/1155/>. Acesso em: 20 jun. 2020.

SCHRADER, G.; PALAGI, S.; PADILHA, M.A.S.; NUGUEZ, P.T.; THOFEHRN, M.B.; PAI, D.P. Trabalho na Unidade Básica de Saúde: implicações para a qualidade de vida dos enfermeiros. *Rev Bras Enferm*. 2012 Mar;65(2):222–8.

SCOTTISH INTERCOLLEGIATE GUIDELINE NETWORK. Non- pharmaceutical management of depression. A national clinical guideline. *SIGN*, n. 114, 2010 [Internet]. **Scottish Intercollegiate Guidelines Network**; 2010. Disponível em: <http://www.sign.ac.uk/sign-114-non-pharmaceutical-management-of-depression.html>. Acesso em: 20 jun. 2020.

SELYE, H.A. **Syndrome produced by Diverse Nocuous Agents**. 1936. Disponível em: <http://www.nature.com/nature/journal/v138/n3479/pdf/138032a0.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

SELYE, H. Stress and the general adaptation syndrome. *Br Med J*. 1950;01(01):1383–92.

SEMPLE, R.J.; LEE, J.; MILLER, L.F. Mindfulness-based cognitive therapy for children. **Mindfulness-based treatment approaches**: Clinician's guide to evidence base and applications, 2006:143-166.

SHAPIRO, S.L.; ASTIN, J.A.; BISHOP, S.R.; CORDOVA, M. **Mindfulness-Based Stress Reduction for Health Care Professionals**: Results From a Randomized Trial. *International Journal of Stress Management*. 2005;12(2):164–76.

SHAPIRO, S.L. et al. Mechanisms of Mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 2006;62(3);373–386.

SHAPIRO, S.; CARLSON, L.E.; ASTIN, J.A.; FREEDMAN, B. **Mechanisms of Mindfulness**. *Journal of Clinical Psychology*, 2006;62(3);373–386.

SHAPIRO, S.L. The integration of mindfulness and psychology. **Journal of Clinical Psychology**, 2009;65:555–560.

SHAPIRO, S.L.; SCHWARTZ, G.E.; BONNER, G. Effects of mindfulness-based stress reduction on medical and premedical students. **Journal of Behavioral Medicine**, 1998;21:581-599.

SIEGEL, D. J. Mindfulness training and neural integration: Differentiation of distinct streams of awareness and the cultivation of well-being. **SCAN**, 2007;2(4):259-263.

SIEGEL, Ronald.; GERMER, Christopher; OLENDZKI, Andrew. Mindfulness: ¿Qué es?¿Donde surgió?. In: Fabrizio Didonna (Ed.). **Manual Clínico de Mindfulness**. Bilbao: Desclée de Bower, 2011. p.73-102.

SOUZA, E. R.; MINAYO, M. C. S.; SILVA, J. G.; PIRES, T. O. **Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro**, 2012.

SOUZA-TALARICO, J.N; PLUSQUELLEC, P.; LUPIEN, S.J.; FIOCCO, A.; SUCHECKI, D. Cross- Country Differences in Basal and Stress-Induced Cortisol Secretion in Older Adults. **PLOS ONE**, 2014 Aug; 25(09);08.

STANLEY, H.; BOFFALAN, J.W.; HOM, M.A.; NORR, A.M.; MARCENEIRO, T.E.; SCHMIDT, N.B. Sintomas de TEPT e pensamentos e comportamentos suicidas entre bombeiros. **Journal of Psychiatric Research** 2017;84:277-283. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2016.10.014>. Acesso em: 10 mar. 2020.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A. relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, 2009;7(4);33–54.

TESSER CD. Práticas complementares, racionalidades médicas e promoção da saúde: contribuições poucos exploradas. **Cad Saúde Pública**. 2009;25(8):1732–42.

TOHÁ, C.; SOLARI, R. A modernização do Estado e a gerência pública. **Revista do Serviço Público**, 1997;48(3):84-103.

TRAPNELL, P.D.; CAMPBELL, J.D. Private self-consciousness and the five factor model of personality: distinguishing rumination from reflection. **Journal of Personality and Social Psychology**. 1999;76(2):284-304.

TREMOLADA, M.; SCHIAVO, S.; TISON, T.; SORMANO, E.; SILVESTRO, G.D.; MARSON P.; et al. Stress, Burnout, and Job Satisfaction in 470 Health Professionals in 98 Apheresis Units in Italy: A SIdEM Collaborative Study. **Journal of Clinical Apheresis**, 2015 Jan;297-304.

UENO, Guilherme Sussumu; CUSTÓDIO, Cássia Regina da Silva Neves. Processos neuropsicológicos da prática meditativa. In: **Revista Brasileira de Medicina de Família e Comunidade**. Anais do 3º Simpósio Internacional de Medicinas Tradicionais e Práticas Contemplativas, 2012. v. 7. p. 71-71.

UK NETWORK FOR MINDFULNESS-BASED TEACHER TRAINING ORGANISATIONS (editor). **UK Network for Mindfulness-Based Teachers Good practice guidelines for teaching mindfulness-based courses**. 2015.

VAN DER KLINK, J.J., BLONK, R.W., SCHENE, A.H., & VAN DIJK, F.J. (2001). The benefits of interventions for work related stress. **American Journal of Public Health**, 91, 270-276.

VERWEIJ H, WAUMANS RC, SMEIJERS D, LUCASSEN PL, DONDEERS ART, VAN DER HORST HE, et al. Mindfulness-based stress reduction for GPs: results of a controlled mixed methods pilot study in Dutch primary care. **British Journal of General Practice**. 2016 Feb 1;66(643):e99–105.

VIEIRA, F. A. C. **Transtornos mentais comuns no efetivo administrativo do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais na Região Metropolitana de Belo Horizonte: Um estudo de prevalência**; Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2018.

VORKAPIC CF, RANGÉ B. **Mindfulness, meditação, yoga e técnicas contemplativas: um guia de aplicações e de prática pessoal para profissionais de saúde**. Rio de Janeiro: Cognitiva; 2013. 108 p.

WALSH, Roger; SHAPIRO Shauna L. The meeting of meditative disciplines and western psychology. A mutually enriching dialogue. **American Psychologist**, v. 61, n. 3, p. 227-239, 2006.

WEICK, K. E., SUTCLIFFE, K. M., & OBSTFELD, D. (2008). Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness. **Crisis management**, 3(1), 81-123.

WILLIAMS M, RUSSELL I, RUSSELL D. Mindfulness-Based Cognitive Therapy: Further Issues. In: Current Evidence and Future Research. **J Consult Clin Psychol**. 2008;76(3):524–9.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Plan of Mental Health 2015 – 2020**. 2014.

ZALEWSKA, A. M. (1999). Achievement and social relations values as conditions of the importance of work aspects and job satisfaction. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, 5(3): 395-416.

ZANELLI, J.C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed.

APÊNDICE

Apêndice A – Carta de Apresentação

Prezado colega Bombeiro Militar,

Solicito sua participação voluntária neste estudo que visa estimar o nível de atenção com que os bombeiros militares do CBMMG têm desempenhado suas atividades da vida diária, com fins de pesquisa para elaboração de monografia de conclusão do CEGEDEC – Curso de Especialização em Gestão e Defesa Civil, ministrado pela Fundação João Pinheiro, e coordenado pela ABM - Academia de Bombeiros Militar. Este questionário não lhe tomará mais do que 5 (cinco) minutos.

Esta pesquisa será desenvolvida por meio da aplicação de questionário de 39 perguntas curtas e objetivas, de resposta por “nunca ou raramente verdadeiro” a “quase sempre ou sempre verdadeiro” a cada militar do CBMMG. O participante não terá sua identificação divulgada, e suas respostas, assim como as de todos os outros participantes, serão computadas em uma planilha para análise estatística que possa subsidiar o trabalho monográfico.

Em qualquer etapa do estudo, o participante terá acesso ao investigador para esclarecimento de eventuais dúvidas. As informações obtidas do questionário serão analisadas em conjunto com outros sujeitos da pesquisa, e em hipótese alguma será divulgada a identificação de qualquer participante. Não há despesas pessoais para o participante em qualquer fase do estudo. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação. Comprometo-me, como pesquisador, a utilizar os dados e os materiais coletados somente para esta pesquisa. Agradeço antecipadamente sua colaboração.

Capitão BM Demetrius Bastos Goulart, telefone (32)98876-8738, endereço eletrônico: demetrius.goulart@bombeiros.mg.gov.br. Estou lotado na Seção de Pessoal do 3º COB. Tel.: (32) 4009-9870.

Apêndice B - Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE)

V.Sa. está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa: **“A aplicabilidade do *mindfulness* no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais”** que tem como objetivo levantar informações estatísticas para subsidiar trabalho monográfico para conclusão do CEGEDEC – Curso de Especialização em Gestão e Defesa Civil, ministrado pela Fundação João Pinheiro, e coordenado pela ABM.

O pesquisador responsável é o Capitão BM Demetrius Bastos Goulart, discente do CEGEDEC.

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar desta pesquisa, indiretamente V.Sa. contribuirá para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico. Como participante, sua colaboração se fará por meio do preenchimento do questionário que levará o tempo de aproximadamente 5 minutos.

Ao responder a pesquisa V.Sa. estará exposto a riscos mínimos como desconfortos causados pelas situações que as questões possam eventualmente evocar e/ou em função de alguma instabilidade da plataforma que será utilizada (ex: falhas técnicas, indisponibilidade provisória das páginas, perda das informações e necessidade de reinserção dos dados).

Neste sentido, o pesquisador assegura que é possível abandonar a pesquisa a qualquer momento, apenas fechando a página que se encontra aberta, sem que isso lhe cause prejuízo de qualquer natureza. O pesquisador também se coloca à disposição através do e-mail demetrius.goulart@bombeiros.mg.gov.br e através do telefone (32) 98876-8738 para orientações e esclarecimentos, se assim for necessário.

Os dados desta pesquisa são confidenciais e a sua privacidade será respeitada. O pesquisador se responsabiliza pela guarda e confidencialidade dos materiais coletados por cinco anos, sendo descartados após o período. V.Sa. não será identificado (a) em qualquer publicação que possa resultar deste estudo e os usos das informações disponibilizadas estão submetidos às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, conforme resolução 510/2016 do

Conselho Nacional de Saúde.

Ao assinalar a opção “aceito participar” V.Sa. atesta sua anuência com esta pesquisa, declarando que compreendeu seus objetivos, a forma como ela será realizada, além dos riscos e benefícios envolvidos, conforme descrição efetuada.

Diante do exposto, manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação.