

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ERIK LEVI SOUSA SILVA

ACTRAINING E ESTRESSE ORGANIZACIONAL: Uma Abordagem Baseada na
Flexibilidade Psicológica.

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2024

ERIK LEVI SOUSA SILVA

ACTRAINING E ESTRESSE ORGANIZACIONAL: Uma Abordagem Baseada na Flexibilidade Psicológica.

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Me. Marcos Teles Nascimento

ERIK LEVI SOUSA SILVA

ACTRAINING E ESTRESSE ORGANIZACIONAL: Uma Abordagem Baseada na Flexibilidade Psicológica.

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Data da Apresentação: 24/06/2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador: ME. MARCOS TELES NASCIMENTO (UNILEÃO)

Membro: ME. SILVIA MORAIS SANTANA (UNILEÃO)

Membro: ESP. LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES (UNILEÃO)

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2024

ACTraining e Estresse Organizacional: Uma Abordagem Baseada na Flexibilidade Psicológica

Erik Levi Sousa Silva¹
Marcos Teles Nascimento²

RESUMO

Esse estudo buscou dialogar acerca das contribuições do Treinamento em Aceitação e Compromisso (ACTraining) em contextos de estresse laboral. A pesquisa adota uma abordagem baseada na revisão da literatura que documenta intervenções organizacionais fundamentadas na ACT, análises da relação entre flexibilidade psicológica e estresse, e avaliada eficiência de intervenções baseadas em ACT para mitigar o estresse laboral. Os resultados indicam que o ACTraining, por meio de práticas de atenção plena; clarificação de valores e modelagem comportamental, pode reduzir o estresse no ambiente laboral, promovendo um clima organizacional mais saudável e produtivo. Embora existam evidências da eficácia dessa abordagem na redução do estresse, há poucas indicações de sua capacidade como mobilizadora efetiva de flexibilidade psicológica. Conclui-se que a ACT é uma ferramenta eficaz para enfrentar o estresse laboral, contribuindo para a melhoria do bem-estar dos trabalhadores e da produtividade organizacional. Contudo, há necessidade de mais pesquisas para o aprimoramento do *ACTraining*, especialmente no contexto brasileiro, onde a literatura sobre sua aplicação em ambientes organizacionais ainda é escassa.

Palavras-chave: Terapia de Aceitação e Compromisso. *Actraining*. Estresse no trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to explore the contributions of Acceptance and Commitment Training (ACTraining) in contexts of occupational stress. The research adopts an approach based on a literature review that documents organizational interventions grounded in ACT, analyzes the relationship between psychological flexibility and stress, and evaluates the efficiency of ACT-based interventions in mitigating occupational stress. The results indicate that ACTraining, through practices of mindfulness, values clarification, and behavioral modeling, can reduce stress in the workplace, promoting a healthier and more productive organizational climate. Although there is evidence of the efficacy of this approach in reducing stress, there are few indications of its capacity as an effective mobilizer of psychological flexibility. It is concluded that ACT is an effective tool for addressing occupational stress, contributing to the improvement of workers' well-being and organizational productivity. However, more research is needed to enhance ACTraining, especially in the Brazilian context, where the literature on its application in organizational settings is still scarce.

Keywords: Acceptance and Commitment Therapy. ACTraining. Work-related Stress.

¹ Discente do Curso de Psicologia da Unileão. Email: eriklevitmj@gmail.com

² Docente do Curso de Psicologia da Unileão. Email: marcosteles@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Considerar o trabalho como alicerce da humanidade não é algo inédito dentro do pensamento ocidental, sendo um tema central de debate de pensadores relevantes para a construção de conhecimento (Sobrinho, 2018). Assim, o conceito de trabalhador pode ser definido como aquele que modifica o ambiente a sua necessidade, e conseqüentemente é modificado por ele, em movimento dialético. Conceber o trabalho desse modo é útil para, sobretudo, conseguir ler e intervir sobre fenômenos contemporâneos que perpassam a temática.

Sob égide do capitalismo, é possível observar dinâmicas profissionais que continuam sendo, concomitantemente, produção e produto da subjetividade humana. Os autores Nico, Leonardi e Zeggio (2015) utilizam a da teoria skinneriana, para afirmar que características como a noção de autorealização e aumento da demanda de trabalho fazem com que as sociedades ocidentais contemporâneas se relacionem com o trabalho de forma diferente da observada em outros contextos.

É nesse entorno que surge o estresse como fator de vulnerabilidade nas organizações. Esse fenômeno, segundo Zanelli (2009), vem sendo largamente estudado nas últimas décadas devido aos altos níveis de estresse no ambiente de trabalho brasileiro e pode ser definido como ausência de recursos pessoais para o desempenho de atividades. Seu surgimento está relacionado a mudanças significativas no ambiente de trabalho, como instabilidade financeira e reestruturações organizacionais. O autor também destaca fatores estressores no ambiente de trabalho, como sobrecarga de atividades; insegurança e falta de reconhecimento profissional, que costumam ser variáveis que podem levar ao adoecimento psicossocial, sendo importante avaliar características do ambiente de trabalho para modificar os estressores e propor o desenvolvimento de habilidades de enfrentamento para trabalhadores.

Diante desses desafios, surge a necessidade de explorar como a Terapia de Aceitação e Compromisso (ACT) pode contribuir para a compreensão e intervenção nos processos de estresse laboral. A abordagem da Ciência Comportamental Contextual, em particular a ACT, tem buscado aplicar seus princípios em contextos organizacionais, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Essa abordagem propõe intervenções que visam reduzir danos e mobilizar processos valorosos, através de práticas de atenção plena, clarificação de valores e modelagem comportamental que podem ser desenvolvidas através de treinamentos corporativos (Moran *et al.*, 2022).

A partir disso, o questionamento que norteia esse trabalho é: “em que medida a terapia de aceitação e compromisso conseguem dialogar com processos de estresse laboral?”

Vale pontuar que a motivação para este estudo é profundamente influenciada pela experiência pessoal do autor deste trabalho durante o estágio em psicologia organizacional, onde foi observado que os desafios enfrentados pelos trabalhadores dificultavam a construção de uma jornada de trabalho que fosse significativa. Além disso, a compreensão e intervenção nos processos de estresse laboral têm amplas implicações sociais, uma vez que impactam não apenas as organizações, mas também os indivíduos e a sociedade como um todo, influenciando a produtividade, o clima organizacional e até mesmo a economia. Do ponto de vista acadêmico, esta pesquisa contribui para o avanço do conhecimento na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, ao explorar uma abordagem inovadora baseada na ACT e sua aplicação em contextos organizacionais.

Assim, o estudo teve como objetivo dialogar acerca das contribuições dos treinamentos baseados em ACT em contextos de estresse laboral. Para tal, foram revisadas intervenções organizacionais fundamentadas em ACT presentes na literatura científica; analisada a relação entre flexibilidade psicológica e bem-estar pessoal e organizacional; e avaliada eficiência de intervenções baseadas em ACT para mitigar o estresse laboral.

2 METODOLOGIA

Este estudo tem natureza exploratória e descritiva, com análise de dados de cunho qualitativa e foi realizado através de pesquisas bibliográficas. Foram utilizados como fontes de fundamentação teórica livros clássicos sobre o tema e artigos, e foram selecionados artigos publicados nos últimos 10 anos. As bases de dados usadas nas pesquisas foram o Google Acadêmico e o *Association of Contextual Behavioral Science*, banco de dados de produções da ciência comportamental contextual, onde foram pesquisados publicações com os descritores “terapia de aceitação e compromisso”, “estresse laboral”, “*ACTtraining*”.

Os critérios de inclusão foram: 1) artigos com objetivo de avaliar a relação/associação entre flexibilidade/inflexibilidade psicológica e subjetividade no trabalho; 2) artigos publicados em inglês, português ou espanhol.

3 TERAPIA DE ACEITAÇÃO E COMPROMISSO

Historicamente, a Terapia de Aceitação e Compromisso (ACT), por ter evoluído a partir das raízes do behaviorismo radical, parte do pressuposto que o comportamento humano é influenciado por contingências ambientais, como reforços e punições, e reconhece as experiências internas, como pensamentos e emoções, que desempenham um papel crucial para o comportamento (Hayes; Strosahl; Kirk, 2021).

Entre suas influências está a primeira onda da terapia comportamental, que concentrou-se principalmente no comportamento observável; e também a segunda onda, conhecida como Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) clássica, que introduziu a ideia de que a modificação de pensamentos e crenças desempenha um papel fundamental no tratamento de distúrbios psicológicos (Barbosa; Terroso; Argimon, 2014). No entanto, embora ambos os modelos tenham se mostrado eficazes em determinados aspectos, também receberam críticas. Enquanto a primeira onda foi criticada por não considerar adequadamente os processos cognitivos, por sua vez, a TCC clássica foi criticada por enfatizar o papel causal atribuído aos eventos privados (pensamentos e emoções) na regulação do comportamento, sem considerar adequadamente, no viés dos autores, o contexto social e verbal dos eventos privados (Chomsky, 1967, Hayes; Wilson, 1994). Os modelos posteriores buscaram aprimorar essas abordagens, desenvolvendo uma teoria e prática mais integrativa que contemple tanto os aspectos comportamentais quanto os contextuais do comportamento humano (Hayes; Hofmann, 2020).

Em virtude das críticas entre as ondas supracitadas, Jacobson (1997) inquietou analistas do comportamento ao argumentar que a terapia comportamental do final do século XX havia negligenciado, de forma prematura, o behaviorismo. Ele propôs um renascimento das raízes filosóficas da análise do comportamento e uma abordagem científica mais abrangente como alternativa que pudesse abarcar as intervenções terapêuticas dispersas que estavam sendo promovidas no campo. O autor pontuou que uma possível resposta à chamada foi o "contextualismo funcional", a pedra angular filosófica da ACT.

A partir desses apontamentos, Hayes, Strosahl e Kirk (2021) discutem a Terapia de Aceitação e Compromisso como estrutura de diagnóstico e intervenção calcada na Teoria das Molduras Relacionais e no Contextualismo Funcional. A primeira é uma abordagem de natureza comportamental que se insere no campo da linguagem e cognição humana, representando uma ampliação do paradigma conceitual estabelecido por Skinner no que diz respeito ao comportamento verbal (Hayes *et al.*, 2001).

Já a segunda refere-se à perspectiva que compreende que o comportamento humano nunca ocorre isolado, mas é sempre influenciado pelo ambiente e pela história do indivíduo, e

através do pragmatismo, as análises são consideradas válidas quando alcançam suas metas. Essas influências podem ser identificadas através da ênfase que as teorias dão à análise funcional do comportamento, ou seja, na observação de comportamentos em interação com ambiente e como o resultado disso retorna para o organismo na construção de um repertório comportamental adaptativo.

No que diz respeito à evidência empírica, a ACT tem demonstrado eficácia em uma variedade de contextos, incluindo tratamento da ansiedade, depressão, transtorno de estresse pós-traumático, transtorno de personalidade borderline e muitos outros (Hayes; Strosahl; Kirk, 2021). Essa amplitude de aplicação é possível devido a sua natureza transdiagnóstica, que a torna relevante para diversos desafios de saúde mental.

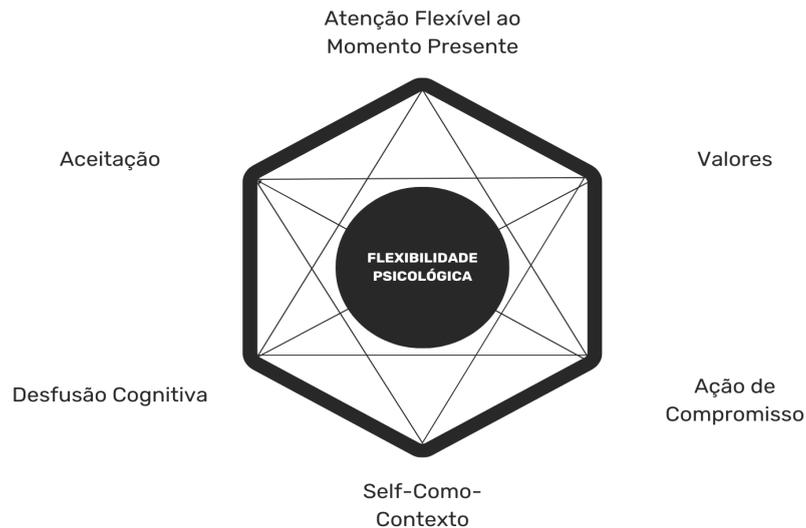
Por ser um modelo essencialmente behaviorista, a ACT abraça a complexidade da experiência humana, reconhecendo que a vida é repleta de adversidades e transformações. Seguindo com esse pensamento, Saban (2010) articula a aceitação como um dos pilares desse modelo, representando a disposição de acolher de forma consciente as experiências internas e circunstâncias externas que muitas vezes fogem ao controle. Por meio da aceitação, os indivíduos podem criar uma base sólida para lidar com as mudanças inerentes à vida. O segundo pilar apontado pela autora é o compromisso, que envolve a ação em direção aos valores pessoais, no qual é representado o que é significativo para cada pessoa, orientando seu comportamento. Nesse contexto, o referido modelo busca ajudar os indivíduos a agirem de forma alinhada com seus valores, mesmo em face de desafios e desconfortos.

Entre retornos e rupturas com o pensamento behaviorista e cognitivista, a Terapia de Aceitação e Compromisso propõe um modelo unificado de mudança do comportamento que se baseia na integração de princípios fundamentais, oferecendo uma explicação abrangente para o funcionamento humano, abarcando desde o comportamento saudável até os padrões psicopatológicos (Hayes; Strosahl; Kirk, 2021). Por meio desses princípios, a ACT tem como objetivo principal a promoção da flexibilidade nos processos cognitivos, permitindo uma maior conexão com as consequências imediatas de seus comportamentos, desde que sejam orientados por seus valores de vida (Saban, 2011).

O centro desse modelo de mudança é denominado "flexibilidade psicológica", conceito que encapsula a capacidade de estar plenamente consciente do momento presente e ajustar ou modificar comportamentos com base nos valores pessoais escolhidos (Hayes *et al.*, 2006). Em contraste, a "inflexibilidade psicológica" caracteriza o comportamento que é predominantemente controlado pela linguagem, carecendo de orientação por valores. Esses processos, tanto flexíveis quanto inflexíveis, explicam tanto o comportamento adaptativo e

não adaptativo, tornando a ACT aplicável tanto à saúde mental quanto à compreensão de padrões psicopatológicos (Hayes; Strosahl; Kirk, 2021). A flexibilidade psicológica emerge da interação de seis processos psicológicos fundamentais (Figura 1) que são contrabalançados por um processo inverso que promove inflexibilidade (Figura 2).

FIGURA 1 - Flexibilidade psicológica como um modelo do funcionamento humano.



Fonte: Adaptado de Hayes; Strosahl; Kirk (2021, p 103)

FIGURA 2 - Inflexibilidade psicológica como um modelo da psicopatologia.



Fonte: Adaptado de Hayes; Strosahl; Kirk (2021, p 102)

Primeiramente, a "fusão cognitiva" é um processo no qual o comportamento verbal controla excessivamente a pessoa, levando-a a adotar pensamentos de forma inflexível, ignorando o contexto e a experiência. Esse estado de pensamento literal é detalhado por Hayes, Strosahl e Kirk (2021), na qual destacam que estar fusionado a um evento privado pode reduzir as opções de comportamento e contribuir para a inflexibilidade. Por outro lado, a "desfusão cognitiva" busca reduzir o controle de eventos internos sobre o comportamento, permitindo que o indivíduo entre em maior contato com a experiência presente. Assaz (2021) enfatizam que a desfusão cognitiva promove uma perspectiva mais ampla e menos restritiva, possibilitando uma resposta mais adaptativa às circunstâncias.

Em segundo lugar, a "evitação experiencial" é caracterizada pela relutância em lidar com eventos internos aversivos, levando a tentativas de reduzir sua forma, frequência ou intensidade, como apontado por Hayes (*et al*, 1996). No entanto, essa evitação pode ser contraproducente e resultar em comportamentos não adaptativos às contingências ambientais. O processo oposto, a "aceitação," envolve a disposição em lidar com eventos internos da maneira como se apresentam, sem tentativas de reduzi-los. Assaz (2021) argumentam que essa atitude é ativamente encorajada pela ACT, promovendo um maior contato com a experiência presente.

Terceiramente, a atenção rígida ao passado ou futuro pode levar a uma ausência psicológica no momento presente, como enfatizado por Hayes, Strosahl e Kirk (2021). A "atenção flexível," por outro lado, permite que o indivíduo regule sua atenção e esteja mais consciente do momento presente. Esse estado de atenção plena, ou *mindfulness*, é essencial para a prática da ACT, pois fortalece a capacidade de responder de forma mais adaptativa às situações presentes.

Outro aspecto importante é a noção de "self conceitualizado" em oposição ao "self como contexto." O primeiro envolve uma identificação com vários autoconceitos, que podem se tornar rígidos e resultar em comportamentos desadaptativos. O "self como contexto" envolve a capacidade de se observar como se estivesse em um lugar permanente, permitindo uma observação consciente das experiências. Tal conceito está relacionado às relações deílicas, como "eu - você" e "aqui - lá," que são fundamentais para a compreensão do self como contexto (Hayes; Strosahl; Kirk, 2021). Segundo Saban (2010), essa distinção permite que os indivíduos não se identifiquem excessivamente com seus pensamentos e emoções, facilitando uma maior flexibilidade comportamental.

Finalmente, a "ação comprometida" refere-se à capacidade de agir de acordo com os valores pessoais, mesmo diante de obstáculos e desafios. Este processo é central para a ACT,

pois promove comportamentos que estão alinhados com os valores escolhidos pelo indivíduo, resultando em uma vida mais significativa e satisfatória. Assaz (2021) observa que a ação comprometida é o culminar de todos os outros processos, integrando-os em uma prática coerente e orientada por valores.

Esses seis componentes da flexibilidade psicológica são interdependentes e funcionam em conjunto para promover o bem-estar e aumento de vitalidade. Perspectivas futuras sugerem a necessidade de mais pesquisas longitudinais e interculturais para explorar a eficácia da ACT em diferentes contextos, especialmente no Brasil, onde a literatura ainda é escassa. Além disso, é crucial considerar variáveis como questões de classe e desigualdades sociais afetam a eficácia das intervenções, assegurando que as terapias sejam inclusivas e eficazes para populações diversas (Hayes; Hofmann, 2020).

Vale pontuar que a ACT, posicionada na vanguarda das terapias de terceira onda, está desempenhando um papel crucial na construção de uma perspectiva transdiagnóstica em saúde mental. Diferentemente das abordagens tradicionais, que tendem a focar em diagnósticos específicos e seus sintomas associados, essa proposta visa tratar processos psicológicos subjacentes que são comuns a múltiplos transtornos. Essa abordagem transdiagnóstica se baseia na premissa de que muitos transtornos psicológicos compartilham processos patológicos comuns, como a fusão cognitiva e desregulação emocional. Desse modo, as terapias de terceira onda buscam mobilizar processos, como flexibilidade psicológica e regulação emocional, oferecendo uma estrutura para abordar essas questões de maneira integrada, promovendo o bem-estar de forma mais holística (Ferreira, 2021).

É válido ressaltar que, historicamente, os saberes das abordagens psicológicas comportamentais são produzidos, primeiramente, em laboratórios experimentais, aplicando achados nas clínicas de acompanhamento psicoterapêutico. Contudo, os cientistas da psicologia comportamental têm feito esforços nos últimos anos para produzir saberes sobre saúde e psicopatologia em ambientes extra clínicos, potencializando atuação de psicólogos e outros profissionais na saúde coletiva, escolas e ambientes de trabalho (Moran *et al.*, 2022).

4 ESTRESSE OCUPACIONAL

A atuação da psicologia nas organizações está profundamente ligada à promoção da saúde e à prevenção de doenças entre os profissionais. Azevedo e Balomé (2001) destacam que historicamente os psicólogos enfrentam desafios relacionados ao papel atribuído pela instituição, às hierarquias rígidas e à formação generalista e descontextualizada. Elas

ressaltam uma distinção entre um enfoque técnico-operacional, que implica em um trabalho mecânico, e um enfoque estratégico, no qual esse profissional é um agente ativo no desenvolvimento organizacional. Nesse contexto, é fundamental que o olhar estratégico reflita sobre questões relacionadas à saúde mental dos trabalhadores, visando fortalecer uma cultura organizacional acolhedora e produtiva.

Ao discutir a saúde mental dos trabalhadores, é inevitável considerar o papel do estresse. É importante reconhecer que níveis controlados de estresse podem, de fato, promover um estado de alerta nos trabalhadores, o que pode ser vantajoso para evitar a monotonia no trabalho e facilitar o desenvolvimento de habilidades (Simonielli, 2020). Contudo, a urgência em abordar essa questão se evidencia em dados provenientes de uma pesquisa conduzida pela *International Stress Management Association* no Brasil (ISMA-BR), que revelou que 72% dos brasileiros sofrem de estresse patológico no ambiente de trabalho (Moreira, 2024). Esses resultados apontam para uma série de desencadeadores de estresse, tais como sobrecarga de trabalho, insegurança em relação à posição no emprego, medo de demissão, excesso de responsabilidade e falta de autonomia na tomada de decisões, além do desequilíbrio entre as demandas do trabalho e os salários auferidos.

Assim, enquanto fenômeno em evidência, o estresse foi estudado a partir de diferentes óticas. Historicamente, a Perspectiva Baseada na Resposta, que foi dominante durante as décadas de 1940 e 1970, destacava como viés de estudo as resposta do organismo a eventos desestabilizadores. Sob a ótica de Selye (1993), principal articulador teórico dessa vertente, o estresse é uma resposta inespecífica a qualquer demanda que perturbe a homeostase, manifestando-se em reações fisiológicas padronizadas.

Embora tenha contribuído significativamente para a compreensão dos efeitos do estresse na saúde, a Abordagem Baseada na Resposta apresenta limitações ao negligenciar fatores psicológicos e sociais. Diante disso, surge a necessidade de uma ampliação conceitual que considere não apenas a resposta biológica, mas também os estressores e suas interações (Dohrenwend, 2006).

Em virtude disso, a Perspetiva Baseada no Estímulo surge dando relevância a situações específicas que eliciam respostas de estresses. De acordo com Dohrenwend (apud, Faro; Pereira, 2013), esse modelo compreende que eventos (como casamento e perda de emprego) podem causar diferentes níveis de estresse em pessoas diferentes. No entanto, os autores Lazarus e Folkman (1984) apontam que ela não considera as diferenças individuais ou outros fatores que podem influenciar a maneira como as pessoas lidam com o estresse.

Com seus principais articuladores endossando essa crítica, a Perspectiva Cognitiva do estresse surge enfatizando o papel dos processos mentais na interpretação das situações estressantes, destacando a influência das percepções e avaliações individuais. Esta abordagem, proposta por Lazarus e Folkman (1984), argumenta que o estresse ocorre quando um evento é percebido como excedendo a capacidade de enfrentamento da pessoa. Isso implica que a avaliação cognitiva do evento desempenha um papel central na experiência desse fenômeno, destacando a importância das diferenças individuais na maneira como as pessoas percebem e respondem ao estresse, bem como o papel de fatores psicológicos e sociais, como estratégias de enfrentamento e suporte social, na adaptação ao estresse. Apesar de críticas quanto a aplicabilidade, a perspectiva cognitiva continua sendo uma das teorias mais referenciadas na produção científica sobre o estresse humano, por integrar contribuições das teorias anteriores (Faro; Pereira, 2013).

Levando em consideração essas percepções, Zanelli (2009) contextualiza a discussão do trabalho nas últimas décadas. O teórico afirma que devido a uma onda acelerada de inovação tecnológica e transformações políticas, o trabalhador e a trabalhadora vivem em uma situação de instabilidade, onde até o período de férias representa o perigo da desatualização e possível demissão. Desse modo, ainda pontua-se que sociedades pós-industriais demandam constantemente adaptações comportamentais a novos processos de trabalho, o que leva a impactos significativos na saúde psicossocial dos sujeitos (Zanelli, 2014).

Esse aumento da demanda leva muitas organizações a aderirem a equipes com hierarquias mais horizontalizadas, onde as responsabilidades são coletivizadas. Entretanto, esse contexto tem produzido, paradoxalmente, aumento do individualismo e do comprometimento com a carreira em detrimento do comprometimento com a organização, devido a pressão desses funcionários a sempre dominarem novas tecnologias de trabalho (Ferreira; Assmar, 2008).

Assim, Zanelli (2009) pontua que as demandas organizacionais somadas a poucas condições de desenvolvimento e falta de recursos pessoais de enfrentamento tem diminuído, de forma geral, a sensação de realização profissional. O autor ainda destaca que entre fatores estressores que levam trabalhadores a exaustão, encontra-se:

demandas acima das condições efetivas de produção ou prestação de serviços de qualidade; pouco reconhecimento profissional; reduzida participação nas decisões organizativas de gestão e planejamento; longas jornadas de trabalho; dificuldades de promoção; exposição constante ao risco e periculosidade (sobretudo em algumas especialidades); pressão do tempo e atuações de urgência; problemas de comunicação; competição no ambiente laboral; e excesso de burocracia (Zanelli, 2009, p. 23).

Ademais, de acordo com Lipp (2005), a preocupação com os efeitos do estresse ocupacional atingiu um ponto crucial quando, em 1999, vários países buscaram implementar políticas de redução do estresse no trabalho. Por exemplo, os governos do Japão e Bélgica também incentivaram estudos e ações preventivas nesse sentido, enquanto o governo dos Estados Unidos destacou a promoção da saúde como uma prioridade e observou que empresas que oferecem programas de promoção da saúde e redução de fatores de risco (como tabagismo, obesidade e estresse), relataram uma redução significativa em problemas de saúde mais graves. O autor ainda pontua que o estresse organizacional como correlacional a psicopatologias como ansiedade e depressão. Nesse sentido, o adoecimento relacionado ao estresse é reconhecido como um fenômeno complexo e multifatorial.

Este processo de enfraquecimento gradual do indivíduo envolve uma interação entre fatores pessoais - como predisposições biológicas e características cognitivas, e influências do ambiente organizacional, social, político e cultural em que o trabalhador está inserido (Lipp, 2005). Assim, o contexto social influencia diretamente os níveis de estresse ocupacional.

A pandemia da COVID-19, por exemplo, exacerbou essa dinâmica ao desencadear uma série de estressores nos profissionais de saúde, afetando-os em diferentes níveis. Segundo Almino (*et al.*, 2021), Miranda e Alfonso (2021), no contexto da pandemia, os estressores ocupacionais aumentaram consideravelmente e abrangem uma variedade de aspectos intrapessoais, interpessoais e extrapessoais. Dentro desta perspectiva, uma revisão sistemática de publicações que correlacionou a saúde mental de enfermeiros e síndrome de burnout durante a pandemia, concluiu que excessivas demandas de trabalho desses profissionais estão correlacionadas a altos níveis de sofrimento psicológico (Luz *et al.*, 2021).

No cenário do capitalismo pós-industrial, a síndrome de burnout emerge como adoecimento associado às organizações, uma vez que está intrinsecamente ligado ao significado do trabalho e à exposição prolongada ao estresse (Castro, 2013; Moreno; Tian; Haubner, 2020).

A literatura acadêmica também afirma que essa condição é uma preocupação crescente, chegando ao ponto de seu reconhecimento enquanto doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (Klamut; Olivera-Figueroa; Weissenberger, 2022), e costuma estar acompanhada por altos níveis de depressão e ideação suicida. Embora seja algo prevenível, as organizações costumam se concentrar apenas em aspectos individuais, e não em elementos organizacionais que propiciam o desenvolvimento do burnout (Edú-Valsania; Laguía; Moriano, 2022). Essa síndrome é caracterizada por três estágios distintos: exaustão

emocional, despersonalização e baixo senso de realização profissional. A exaustão emocional reflete na sensação de perda de energia para cumprir as tarefas diárias. Já a despersonalização envolve comportamentos de indiferença e distanciamento emocional. Por fim, o baixo senso de realização profissional é caracterizado pela insatisfação com as atividades laborais e percepção de baixa produtividade (Benevides-Pereira, 2012).

Seguindo uma perspectiva cognitiva do estresse e o contexto atual do trabalho, urge a atenção e atuação do psicólogo organizacional implicado em métodos de prevenção primária, visando mudanças nos hábitos, valores e atitudes frente à vida. Segundo Ivancevich (*et al.*, 1990), as intervenções no ambiente de trabalho podem visar a modificação de um dos três estágios do processo de estresse: a intensidade dos estressores no trabalho, a avaliação que o trabalhador faz das situações estressantes, ou sua habilidade em lidar com o estresse. Assim, as intervenções podem se concentrar no indivíduo, na organização ou na combinação desses dois conjuntos de fatores, variando conforme a conjuntura institucional.

5 TRABALHO CONSCIENTE E CONECTADO COM VALORES: *ACT* Training

De forma geral, intervenções destinadas aos estressores organizacionais são caracterizadas como preventivas e geralmente focalizam condições de trabalho, participação, treinamento, autonomia, estrutura e cultura organizacional, promovendo a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Em resposta à crescente busca por intervenções alinhadas ao estresse ocupacional, diversos programas vêm sendo aplicados em atendimentos individuais ou em grupos, como psicoeducação sobre o estresse, treinamento em habilidades sociais, controle do tempo, manejo emocional, técnicas de relaxamento e meditação (Zanelli, 2009).

Essas propostas de intervenção são conduzidas para grupos reduzidos no local de trabalho e frequentemente incorporam uma variedade de técnicas tradicionais da TCC, como reestruturação cognitiva, treinamento de relaxamento muscular e gestão do tempo. É válido ressaltar que essa abordagem pode ser considerada a mais presente na promoção de saúde mental do trabalhador, devido à robustez de avaliações empíricas (Flaxman; Bond; Livheim, 2013).

Em consonância com a crescente influência do movimento de TCC, as abordagens baseadas em *mindfulness* foram introduzidas em programas de psicologia e saúde ocupacional. Uma recente pesquisa de Vonderlin (*et al.*, 2021) destaca o crescente interesse nos efeitos benéficos potenciais dos programas baseados em *mindfulness* para os funcionários. Esta meta-análise sintetiza os resultados de estudos randomizados realizados em

vários ambientes de trabalho, com resultados indicando que esses programas são eficazes na redução do estresse, esgotamento e desconforto mental, enquanto mobilizam a atenção plena, bem-estar, compaixão e satisfação no trabalho.

Nesse contexto, o Treinamento em Aceitação e Compromisso (*ACTraining*) emerge como proposta promissora para promoção do bem-estar e da saúde mental no ambiente organizacional. O *ACTraining* é uma forma de intervenção cognitiva e comportamental no formato de treinamento corporativo que visa aumentar a flexibilidade psicológica em trabalhadores, permitindo que entrem em contato pleno com o momento presente e ajam de acordo com seus valores, mesmo diante de pensamentos, emoções e sensações desafiadoras (Flexman; Bond; Livheim, 2013). Essa perspectiva vem tomando força a partir de estudos recentes que correlacionam o construto central da ACT, a flexibilidade psicológica com níveis de esgotamento, estresse e saúde mental no trabalho (Noone; Hastings, 2011; Veage *et al.*, 2014; Garner; Golijani-Moghaddam, 2021).

Isso é corroborado no diálogo com teorias recentes que pensam a relação de trabalho-estresse, como o Modelo das Demandas e Recursos (JD-R) que pontuam o quanto as demandas de trabalho (como pressão temporal e carga de trabalho) estão ligadas ao burnout, enquanto os recursos de trabalho (como autonomia e suporte social) promovem engajamento e bem-estar (Bakker; Demerouti, 2017). Nesse sentido, o *ACTraining* tem como premissa a mobilização de flexibilidade psicológica enquanto recurso pessoal que modera os efeitos negativos das demandas de trabalho, aumentando o engajamento e reduzindo o risco de burnout (Flaxman; Prudenz; Zernerova, 2023).

Nessa perspectiva, Biron e van Veldhoven (2012) exploraram o impacto da flexibilidade psicológica nas estratégias de enfrentamento dos trabalhadores do setor de serviços diante das demandas emocionais do trabalho. Seus estudos revelaram que a flexibilidade psicológica reduziu significativamente os efeitos negativos das demandas diárias estressantes do trabalho na exaustão emocional dos trabalhadores. Com base nesse achado, os autores argumentam que a flexibilidade psicológica atende aos critérios funcionais para recursos pessoais, uma vez que ajuda na consecução das metas de trabalho, reduz os custos fisiológicos e psicológicos associados a altas demandas de trabalho, e estimula o crescimento pessoal, aprendizado e desenvolvimento.

Dentro deste domínio, há um acúmulo de evidências indicando que intervenções baseadas nas terapias de terceira onda, como o *ACTraining*, demonstram eficácia não apenas em termos de saúde psicológica, mas também em relação ao desempenho e entrega no trabalho (Moran, 2011). Além disso, os elementos desse programa mostram-se adequados

para abordar não apenas o sofrimento, mas também demandas mais abrangentes, como distração e desengajamento. Desse modo, aplicações de mindfulness, por exemplo, podem contribuir para reduzir a distração e aprimorar o foco nas tarefas. Ao combinar isso com um enfoque explícito em valores e ações comprometidas, pode-se simultaneamente auxiliar trabalhadores a encontrar maneiras de criar significado, propósito e engajamento (Archer, 2018).

Os autores Richardson e Rothstein (2008) destacam que, no tocante à montagem de programas de intervenção, adicionar muitos elementos no treinamento de gestão do estresse ocupacional pode tornar programas confusos devido à multiplicidade de temas. Em contrapartida, a ACT oferece uma abordagem unificada, concentrando-se em alcançar diversos processos psicológicos com intervenções simplificadas. Enquanto muitos programas tradicionais se concentram em abordar cada sintoma do adoecimento nas organizações individualmente (como estresse, ansiedade, engajamento), o *actraining* atua nos processos subjacentes a esses sintomas, proporcionando uma intervenção mais holística e simplificada (Flaxman; Bond; Livheim, 2013).

Em termos de evidências científicas quanto a eficácia de treinamentos baseados nesse modelo, os autores Flaxman, Prudenz e Zernerova (2023) leem cinco revisões de literatura mais abrangentes sobre o tema (Rudaz et. al., 2017; Archer, 2018; Reeve; Tickle; Moghaddam, 2018; Prudenzi et al., 2021; Towey-Swift; Lauvrud; Whittington, 2022). A partir dessa análise, chegam a conclusão que há evidência que o treinamento baseado na ACT em organizações tem um impacto positivo na redução dos sintomas de estresse psicológico e sofrimento entre os funcionários, especialmente aqueles que começam a intervenção com níveis elevados de sofrimento psicológico. Essa eficácia é evidenciada pela melhoria da saúde mental geral dos funcionários, com uma diminuição específica nos sintomas comuns de estresse e sofrimento psicológico (Archer, 2018; Reeve; Tickle; Moghaddam, 2018).

Portanto, pode-se concluir que esse modelo é uma ferramenta útil para promoção da saúde mental no local de trabalho devido à sua abordagem breve, baseada em habilidades e filosofia transdiagnóstica. No entanto, há evidências mistas em relação ao impacto de programas de treinamento em ACT na redução do burnout no trabalho, com alguns estudos mostrando efeitos positivos, enquanto outros não encontram reduções significativas (Reeve; Tickle; Moghaddam, 2018). Paradoxalmente, a eficácia do *ACTraining* na mobilização de flexibilidade psicológica geral dos funcionários também é questionada, com algumas pesquisas indicando melhorias e outras não (Rudaz et al., 2017; Archer, 2018; Prudenzi et al., 2021; Reeve; Tickle; Moghaddam, 2018, Towey-Swift; Lauvrud; Whittington, 2022).

Retomando a discussão sobre estresse, é importante salientar que as exigências do trabalho e recursos no ambiente de trabalho não são fatores de vulnerabilidade e de proteção *per se*. Aqui, são feitas distinções entre as exigências do trabalho que representam desafios para os funcionários atingirem suas metas (como sobrecarga de trabalho) e aquelas que, embora demandem energia, também podem promover crescimento pessoal e desenvolvimento de habilidades (como maior responsabilidade e autonomia). Além disso, os benefícios dos recursos do trabalho dependem de fatores contextuais, como sua utilidade para lidar com as demandas específicas; e também, das características pessoais dos trabalhadores (Van Veldhoven *et al.*, 2020).

A estrutura do *ACTraining* varia frequentemente, dependendo dos facilitadores e da disponibilidade das organizações. Enquanto os primeiros treinamentos baseados em ACT consistiam em três encontros de três horas (Bond; Bunce, 2000), modelos mais recentes são organizados em *workshops* de um dia de duração (McConachie *et al.*, 2014). Estudos recentes sugerem que treinamentos mais prolongados podem ter um impacto mais significativo na saúde mental geral, na percepção do estresse e no desenvolvimento de habilidades (Prudenzi *et al.*, 2021).

Durante o treinamento, os facilitadores procuram oferecer uma compreensão prática dos subprocessos psicológicos que sustentam a flexibilidade psicológica. Para alcançar esse objetivo, são empregadas metáforas e técnicas baseadas na literatura científica comportamental, adaptadas às características da organização e ao perfil dos participantes (Flaxman; Prudenzi; Zernerova, 2023).

De modo geral, o manejo da ACT requer que os profissionais tenham domínio conceitual e experiencial do modelo, o que viabiliza a adoção de uma postura congruente com sua proposta de intervenção (Hayes; Strosahl; Kirk, 2021). Outro ponto a ser levado em consideração é a quantidade de participantes, que pode variar entre 2 a 70 pessoas, impactando diretamente na demanda numérica de co-facilitadores.

Os autores Flaxman, Bond e Livheim (2013) afirmam que o *ACTraining* é organizado para promover duas habilidades. A primeira é chamada atenção plena, na qual são compostos os subprocessos de desfusão cognitiva; aceitação; consciência do momento presente e self contextual; enquanto a segunda, ação comprometida com valores, envolvendo subprocessos de valores e ação comprometida (Figura 1).

Dentre as técnicas mais utilizadas para apresentação de atenção plena, destaca-se o Comer Consciente. Esse exercício foi implementado nos treinamentos relatados por Flaxman, Bond e Livheim (2013) usando uvas passas, com o objetivo de ajudar os participantes a

experimentar diretamente os benefícios de cultivar a consciência do momento presente de forma suave e gradual. Após o momento de ingestão das uvas, os facilitadores abrem espaço para que os participantes possam relatar como se sentiram durante o exercício. Os autores ainda estimulam que a postura do facilitador seja sempre de abertura e curiosidade ao relato, em congruência com a postura ACT. Devido à influência comportamental, a indicação da literatura é de que os participantes sejam orientados a procurar mapear atividades do cotidiano para generalização das habilidades de atenção plena (Bond; Hayes, 2002).

Na habilidade de ação comprometida com valores, são incorporadas técnicas para orientar os participantes na reflexão sobre seus valores pessoais e na implementação de ações alinhadas com esses valores fora do treinamento (Hayes; Strosahl; Kirk, 2021). O primeiro momento tem por objetivo proporcionar repetidas oportunidades para que os participantes percebam quais são seus valores pessoais; podendo ser feito através de escolha entre uma lista de adjetivos, ou por meio de reflexão sobre momentos onde eles se sentiram vazios e sem perspectiva de vitalidade no trabalho.

Após isso, os facilitadores buscam fornecer contextos onde participantes experimentam os reforços comportamentais derivados da busca deliberada de seus valores escolhidos, o que propicia sua adoção enquanto orientação da ação em dilemas futuros. Exercícios de planejamento das próximas semanas (como plano de ação consciente) podem ajudar os trabalhadores a generalizar o comportamento para o contextos mais abrangentes (Moran *et al.*, 2022).

Embora a literatura aponte que os programas de *ACTraining* são bem recebidos entre os funcionários, eles podem não abordar diretamente os fatores de estresse organizacional. Assim, Flaxman, Prudenz e Zernerova (2023) pontuam que intervenções individualizadas reforçam a ideia de que o problema do estresse organizacional é do trabalhador, e não da organização de trabalho. Desse modo, os autores sugerem que gestores adotem, além de programas de desenvolvimento individual, estratégias abrangentes de promoção de bem-estar, como remodelação do trabalho e aumento de autonomia, para lidar com as diversas fontes de estresse no ambiente de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo explorou os conceitos e aplicações da Terapia de Aceitação e Compromisso no manejo do estresse laboral, destacando o *ACTraining* como uma abordagem promissora para a promoção do bem-estar e da saúde mental no ambiente de trabalho. A partir dos estudos revisados, as intervenções baseadas em ACT demonstraram eficácia na redução dos sintomas de estresse e sofrimento psicológico.

Embora se possa afirmar que *ACTraining* possui eficácia na redução do estresse, há necessidade de estudos longitudinais e comparação com outras intervenções para obter-se uma melhor compreensão do modelo, e da flexibilidade psicológica como um recurso pessoal a ser levado em consideração no design dos processos de trabalhos.

Ademais, a relevância das abordagens psicológicas de terceira onda nas organizações é evidente, mas a literatura científica sobre intervenções organizacionais baseadas na ACT no Brasil ainda é praticamente inexistente. Assim, é essencial considerar investimentos em pesquisas e estudos baseados nesse modelo nas organizações brasileiras, considerando marcadores de classe e contexto cultural.

Em termos práticos, é crucial que o *ACTraining* seja sensível ao contexto organizacional para maximizar seus benefícios. Ressalta-se, assim, a importância de continuar investindo em pesquisa e desenvolvimento dessas intervenções, com o objetivo de criar ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e alinhados aos valores pessoais dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALMINO, Romanniny Hévillyn Silva Costa; OLIVEIRA, Sylvia Silva de; LIMA, Dhyanine Morais de; PRADO, Nanete Caroline da Costa; MERCÊS, Bruna Maria Oliveira; SILVA, Richardson Augusto Rosendo da. Estresse ocupacional no contexto da COVID-19: análise fundamentada na teoria de Neumann. **Revista Acta Paulista de Enfermagem**, v. 34. 2021.

ARCHER, Rob. **The impact of a focused acceptance and commitment training workplace intervention: is less, less?** Tese de Doutorado (Doutorado em Filosofia) - Kingston Business School, [S. l.], 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/199210063.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2024.

ASSAZ, Daniel Afonso. A Terapia de Aceitação e Compromisso. In: OSHIRO, Claudia Kami Bastos; FERREIRA, Tiago Alfredo da Silva **Terapias contextuais comportamentais: Análise funcional e prática clínica**. Santana de Parnaíba: Manole, 2021.

AZEVEDO, Beatriz Marcondes de; BOLOME, Sílvio Paulo. Psicólogo organizacional: aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e de intervenção nos processos decisórios organizacionais?. **Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho** [online]. 2001, vol.1, n.1, pp. 181-186. ISSN 1984-6657.

BAKKER, Arnold ; DEMEROUTI, Evangelia. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of occupational health psychology**, v. 22, n. 3, p. 273, 2017.

BARBOSA, Arianne; TERROSO, Lauren Bulcão; ARGIMON, Irani Iracema. Epistemologia da terapia cognitivo-comportamental: casamento, amizade ou separação entre as teorias? **Boletim-Academia Paulista de Psicologia**, 2014.

BARBOSA, Leonardo Martins; MURTA, Sheila Giardini. Terapia de aceitação e compromisso: história, fundamentos, modelo e evidências. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, v. 16, n. 3, p. 34-49, 2014.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. Considerações sobre a síndrome de burnout e seu impacto no ensino. **Boletim de Psicologia**, São Paulo , v. 62, n. 137, p. 155-168, dez. 2012
Disponível em
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432012000200005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 07 abr. 2024.

BIRON, Michal; VAN VELDHOVEN, Marc. Emotional labour in service work: Psychological flexibility and emotion regulation. **Human relations**, v. 65, n. 10, p. 1259-1282, 2012.

BOND, Frank; BUNCE, David. Mediators of change in emotion-focused and problem-focused worksite stress management interventions. **Journal of occupational health psychology**, v. 5, n. 1, p. 156, 2000.

BOND, Frank; HAYES, Steven. ACT at work. **Handbook of brief cognitive behaviour therapy**, p. 117-140. Chichester: Wiley, 2002.

BOND, Frank; LLOYD, Joda; GUENOLE, Nigel. The work-related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring

psychological flexibility in specific contexts. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 86, n. 3, p. 331-347, 2013.

CASTRO, Fernando Gastal de. Burnout e complexidade histórica. **Revista Psicologia, Organizacional e do Trabalho**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 49-60, abr. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000100005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 07 abr. 2024.

CHOMSKY, Noam. A review of B. F. Skinner's Verbal Behavior. In: JAKOBOVITS, Leon A.; MIRON, Murray S. (Orgs.). **Readings in the Psychology of language**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1967. p. 142-143.

DOHRENWEND, Bruce. Inventorying stressful life events as risk factors for psychopathology: Toward resolution of the problem of intracategory variability. **Psychological bulletin**, v. 132, n. 3, p. 477, 2006.

EDÚ-VALSANIA, Sergio; LAGUÍA, Ana; MORIANO, Juan A. Burnout: A review of theory and measurement. **International journal of environmental research and public health**, v. 19, n. 3, p. 1780, 2022.

FARO, André; PEREIRA, Marcos Emanuel. Estresse: Revisão narrativa da evolução conceitual, perspectivas teóricas e metodológicas. **Psicologia, Saúde e Doenças**, v. 14, n. 1, p. 78-100, 2013.

FERREIRA, Tiago Alfredo da Silva. Evidências e processos na Terapia Contextual: integração e ruptura. In: OSHIRO, Claudia Kami Bastos; FERREIRA, Tiago Alfredo da Silva. **Terapias contextuais comportamentais: Análise funcional e prática clínica**. Santana de Parnaíba: Manole, 2021.

FERREIRA, Maria Cristina; ASSMAR, Eveline Maria L. Fontes ambientais de estresse ocupacional e burnout: tendências tradicionais e recentes de investigação. In: TAMAYO, A. (Org.) **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 21-65.

FLAXMAN, Paul E.; BOND, Frank W.; LIVHEIM, Fredrik. **The mindful and effective employee: An acceptance and commitment therapy training manual for improving well-being and performance**. New Harbinger Publications, 2013.

FLAXMAN, Paul; PRUDENZ, Arianna; ZERNEROVA, Lucie. Acceptance and Commitment Training in the Workplace. In: TWOHIG, Michael P.; LEVIN, Michael E.; PETERSEN, Julie M. (ed.). **The Oxford Handbook of Acceptance and Commitment Therapy**. New York: Oxford University Press, 2023. cap. 19, p. 407-431.

GARNER, Emma Victoria; GOLIJANI-MOGHADDAM, Nima. Relationship between psychological flexibility and work-related quality of life for healthcare professionals: A systematic review and meta-analysis. **Journal of Contextual Behavioral Science**, v. 21, p. 98-112, 2021.

HAYES, Steven; BARNES-HOLMES, Dermot; ROCHE, Bryan. **Relational frame theory: A post-Skinnerian account of human language and cognition**. Springer Science & Business Media, 2001.

HAYES, Steven; HOFMANN, Stefan. **Terapia cognitivo-comportamental baseada em processos: ciência e competências clínicas**. Artmed Editora, 2020.

HAYES, Steven; LUOMA, Jason; BOND, Frank; MASUDA, Akihiko; LILLIS, Jason. Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. **Behaviour research and therapy**, v. 44, n. 1, p. 1-25, 2006.

HAYES, Steven; STROSAHL, Kirk; WILSON, Kelly. O Dilema do Sofrimento Humano. In: HAYES, Steven; STROSAHL, Kirk; WILSON, Kelly. **Terapia de Aceitação e Compromisso: o processo e a prática de mudança consciente**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2021.

HAYES, Steven; WILSON, Kelly. Acceptance and commitment therapy: Altering the verbal support for experiential avoidance. **The Behavior Analyst**, v. 17, n. 2, p. 289-303, 1994.

HAYES, Steven; WILSON, Kelly; GIFFORD, Elizabeth; FOLLETTE, Victoria. Experiential avoidance and behavioral disorders: A functional dimensional approach to diagnosis and treatment. **Journal of consulting and clinical psychology**, v. 64, n. 6, p. 1152, 1996.

IVANCEVICH, John; MATTESON, Michael; FREEDMAN, Sara; PHILLIPS, James. Worksite Stress Management Interventions. **American Psychologist**, [s. l.], v. 45, p. 252–261, 1990. DOI doi:10.1037/0003-066x.45.2.252. Acesso em: 7 abr. 2024.

JACOBSON, Neil. Advancing behavior therapy means advancing behaviorism: Commentary on “in the name of the ‘advancement’ of behavior therapy: Is it all in a name?”. **Behavior Therapy**, v. 28, n. 4, p. 629-632, 1997.

KLAMUT, Olga; OLIVERA-FIGUEROA, Lening A.; WEISSENBERGER, Simon. A Balanced Time Perspective and Burnout Syndrome in the Corporate World. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 21, p. 14466, 2022.

LAZARUS, Richard; FOLKMAN, Susan. **Stress, appraisal, and coping**. Springer publishing company, 1984.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Stress no trabalho: implicações para a pessoa e para a empresa. In: SOBRINHO, Francisco Nunes, NASSARALLA. (Org.) **Pedagogia institucional: fatores humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: ZIT Editora, 2005. p. 214-236.

LUZ, Dayse Christina Rodrigues Pereira; CAMPOS, José Rafael Eduardo; BEZERRA, Pablio de Oliveira Saraiva; CAMPOS, Jessika Brenda Rafael; NASCIMENTO, Anderson Marcos Vieira do; BARROS, Alyce Brito. Burnout e saúde mental em tempos de pandemia de COVID-19: revisão sistemática com metanálise. São Paulo: **Nursing**, v. 24, n. 276, p. 5714-5725, 2021.

MIRANDA, Alan Roberto de; AFONSO, Maria Lúcia. Estresse ocupacional de enfermeiros: uma visão crítica em tempos de pandemia. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 4, p. 34979-35000, 2021.

MORAN, Daniel J. ACT for leadership: Using acceptance and commitment training to develop crisis-resilient change managers. **International Journal of Behavioral Consultation and Therapy**, v. 7, n. 1, p. 66, 2011.

MORAN, Daniel; BATTEN, Sonja; GAMBLE, Madison; ATKINS, Paul. Acceptance and Commitment Training: Improving Performance in Organizations with Applied Contextual Behavioral Science. In: HOUMANFAR, Ramona; FRYLING, Mitch; ALAVOSIUS, Mark (ed.). **Applied Behavior Science in Organizations: Consilience of Historical and Emerging Trends in Organizational Behavior Management**. New York: E Taylor & Francis Group, 2022. v. 1.

MCCONACHIE, Douglas Alexander James; MCKENZIE, Karen; MORRIS, Paul Graham, WALLWY, Robert M. Acceptance and mindfulness-based stress management for support staff caring for individuals with intellectual disabilities. **Research in developmental disabilities**, v. 35, n. 6, p. 1216-1227, 2014.

MORENO, Alcides Fortes; TIAN, Lili; HUEBNER, E. Scott. Occupational stress and employees complete mental health: a cross-cultural empirical study. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 10, p. 3629, 2020.

MOREIRA, Luciana Sampaio. A Saúde Começa na Cabeça. **Revista Cipa**, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, n. 512, p. 1-8, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br/ws/arquivos/cipa512.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2024.

NICO, Yara; LEONARDI, Jan Luís; ZEGGIO, Larissa. **A Depressão como Fenômeno Cultural da Sociedade Pós-moderna: Um Ensaio Analítico-Comportamental dos Nossos Tempos**. São Paulo. Disponível em: shorturl.at/xTU27, 2015.

NOONE, Stephen; HASTINGS, Richard. Values and psychological acceptance as correlates of burnout in support staff working with adults with intellectual disabilities. **Journal of Mental Health Research in Intellectual Disabilities**, v. 4, n. 2, p. 79-89, 2011.

PRUDENZI, Arianna; GRAHAM, Christopher; CLANCY, Faye; HILL, Deborah; O'DRISCOLL, Ruairi; DAY, Fiona; O'CONNOR, Daryl. Group-based acceptance and commitment therapy interventions for improving general distress and work-related distress in healthcare professionals: A systematic review and meta-analysis. **Journal of Affective Disorders**, v. 295, p. 192-202, 2021.

REEVE, Andy; TICKLE, Anna; MOGHADDAM, Nima. Are acceptance and commitment therapy-based interventions effective for reducing burnout in direct-care staff? A systematic review and meta-analysis. **Mental Health Review Journal**, v. 23, n. 3, p. 131-155, 2018.

RICHARDSON, Katherine; ROTHSTEIN, Hannah. Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. **Journal of occupational health psychology**, v. 13, n. 1, p. 69, 2008.

RUDAZ, Myriam; TWOHIG, Michael; ONG, Clarissa.; LEVIN, Michael. Mindfulness and acceptance-based trainings for fostering self-care and reducing stress in mental health professionals: A systematic review. **Journal of Contextual Behavioral Science**, v. 6, n. 4, p. 380-390, 2017.

SABAN, Michael. **Introdução à terapia de aceitação e compromisso**. São Paulo: ESETec, 2010.

SELYE, Hans. History and present status of the stress concept. In: **Stress and coping: An anthology**. Columbia University Press, 1991. p. 21-35.

SIMONIELLI, Lais. Occupational stress and alternatives of intervention: a bibliometric study. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 3, p. e67932401, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i3.2401. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2401>. Acesso em: 13 apr. 2024.

SOBRINHO, José Bonifácio do Amparo. O Trabalho, a Psicologia e as Organizações. **Coleção Manuais da Psicologia: Psicologia Organizacional e do Trabalho**, Salvador, v. 3, 2018.

TOWEY-SWIFT, Kim; LAUVRUD, Christian; WHITTINGTON, Richard. Acceptance and commitment therapy (ACT) for professional staff burnout: a systematic review and narrative synthesis of controlled trials. **Journal of Mental Health**, v. 32, n. 2, p. 452-464, 2023.

VAN VELDHOVEN, Marc; VAN DEN BROECK, Anja; DANIELS, Kevin; BAKKER, Arnold B; TAVARES, Susana; OGBONNAYA, Chidiebere. Challenging the universality of job resources: Why, when, and for whom are they beneficial? **Applied Psychology**, v. 69, n. 1, p. 5-29, 2020.

VEAGE, Stephanie; CIARROCHI, Joseph; DEANE, Frank; ANDRESEN, Retta; OADES Lindsay; CROWE, Trevor. Value congruence, importance and success and in the workplace: Links with well-being and burnout amongst mental health practitioners. **Journal of Contextual Behavioral Science**, v. 3, n. 4, p. 258-264, 2014.

VONDERLIN, Ruben; BIERMANN, Miriam; BOHUS, Martin; LYSSENKO, Lisa. Mindfulness-based programs in the workplace: a meta-analysis of randomized controlled trials. **Mindfulness**, v. 11, p. 1579-1598, 2020.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2 Ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.