



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Empresas

A GESTÃO ANCORADA NO BEM-ESTAR LABORAL:

**UM ESTUDO NACIONAL SOBRE AS PRÁTICAS MEDITATIVAS
LABORAIS DOS PORTUGUESES**

Carolina Rebelo Tavares

Orientação

Professora Doutora Patrícia Araújo

Professora Doutora Rosina Fernandes

Dissertação

Santarém

2023



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

A GESTÃO ANCORADA NO BEM-ESTAR LABORAL:

UM ESTUDO NACIONAL SOBRE AS PRÁTICAS MEDITATIVAS

LABORAIS DOS PORTUGUESES

Carolina Rebelo Tavares

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos do grau de Mestre em Gestão de Empresas sob a orientação das Professora Doutora Patrícia Araújo e Professora Doutora Rosina Fernandes

Santarém

2023

Cada sonho que deixamos para trás é um pedaço do futuro que deixa de existir.

Steve Jobs

Se você apenas sentar e observar, verá como sua mente está inquieta. Se você tentar acalmá-lo, só piora, mas com o tempo ele acalma e, quando isso acontece, há espaço para ouvir coisas mais sutis – é quando sua intuição começa a florescer e você começa a ver as coisas com mais clareza e ser mais no presente. Sua mente simplesmente desacelera e você vê uma tremenda expansão no momento. Você vê muito mais do que podia ver antes. É uma disciplina; você tem de praticá-lo.

Steve Jobs

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer do fundo do meu coração a todas as pessoas que estiveram presentes na minha vida, nesta realização de um dos meus sonhos e por nunca me terem deixado desistir.

Em primeiro lugar quero agradecer à minha querida orientadora Professora Doutora Patrícia Araújo, por ter abraçado o meu tema de braços abertos, por todos os conselhos que deu, pelo seu apoio incondicional neste meu caminho. Se neste momento tivesse de escolher novamente uma orientadora, escolhia-a a si sem pensar duas vezes. Agradeço ainda a forma como me orientou neste processo, pelas reuniões que fazia para ajudar, nas orientações que dava quando me sentia perdida. Estou muito grata por se ter cruzado na minha vida.

Em segundo lugar quero agradecer à minha querida coorientadora Professora Doutora Rosina Fernandes, por ter aceitado logo o convite da minha orientadora Professora Doutora Patrícia Araújo, pela sua disponibilidade em ajudar, pelas suas preciosas orientações no *software SPSS* e não só, também pelos seus conselhos, de estar sempre bem-disposta nas nossas reuniões por mais que os temas fossem mais exigentes. Estou muito grata por ter entrado na minha vida nesta forma, não podia ter tido melhor coorientadora.

Em terceiro lugar, quero agradecer ao ISLA Santarém, por ter-me dado esta oportunidade de alcançar mais um sonho meu e por me ter proporcionado duas pessoas fantásticas, a minha orientadora e a minha coorientadora.

Em quarto lugar, quero agradecer aos meus pais e à minha irmã, que decerto que neste momento estão muito felizes pela minha conquista, mas acima de tudo pelo seu apoio incondicional nesta montanha-russa que foi a minha dissertação. Por me apoiarem durante estes dois anos do meu Mestrado, além de estarem reticentes porque não sabiam bem no que eu me estava a meter e para ser sincera eu também não (atiro-me sempre de cabeça nas coisas que quero para mim, sem ponderar nos seus pós e contras). Pela ajuda que sempre me deram, visto que conciliar um Mestrado e trabalhar ao mesmo tempo, não é fácil.

Em quinto lugar, quero agradecer à minha restante família, por sempre terem apoiado as minhas decisões e por darem energias positivas para eu continuar o meu caminho.

Em sexto lugar, quero agradecer à minha querida Cláudia do fundo do meu coração, por me ter introduzido nas práticas meditativas e na área do *mindfulness*. Se não fosse assim, nunca teria feito a minha dissertação sobre este tema e sei que quando soube que ia fazer sobre a área do *mindfulness* ficou tão feliz. Um obrigada para si é pouco, por tudo o que tem feito por mim e pela sua ajuda e apoio incondicional, tenho um carinho enorme por si.

Em sétimo e, em último lugar, quero agradecer às minhas amigas por estarem sempre presentes na minha vida, por não me deixarem ir abaixo e por estarem sempre a torcer por mim.

Para todas as pessoas que sempre duvidaram de mim, eu consegui alcançar mais um sonho meu e não vou parar por aqui.

LISTA DE ABREVIATURAS

BE – Bem-estar

FFMQ - *Five Facet Mindfulness Questionnaire* (Questionário das Cinco Facetas de *Mindfulness*)

FMI - *Freiburg Mindfulness Inventory* (Inventário de *Mindfulness* de *Freiburg*)

KIMS - *Kentucky Inventory of Mindfulness Skills* (Inventário *Kentucky* de Habilidades de Atenção Plena)

MAAS - *The Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS: A Escala da Atenção Consciente)

MM – Meditação *Mindfulness*

PM – Práticas Meditativas

RESUMO

As organizações, nas últimas décadas conseguiram alcançar aumentos de produtividade, devido ao início da era industrial, desde a oferta de matérias-primas a baixo custo, da crescente globalização e ao crescimento das tecnologias, estes acontecimentos no passado, só afirmavam que a inovação que iria existir no futuro, teria grandes dimensões. Assim, percebeu-se que as pessoas, vulgarmente, os colaboradores, estavam a tornar-se num recurso essencial para a organização e a gestão centrada nos aspetos humanos desenvolve-se fortemente. Prova disso, é por exemplo a NORMA Portuguesa NP4590, do sistema de gestão do bem-estar e felicidade organizacional, que se encontra neste momento em discussão e consulta pública e que aposta no bem-estar laboral, com objetivo de atingir o sucesso das empresas, e logo a produtividade e o lucro, mas também com objetivos de atrair e reter talentos num mundo laboral cada vez mais VUCA. As ciências empresariais têm procurado soluções para promover o bem-estar laboral e tornar-se mais competitivas de forma a reter talentos, e a oferta de práticas meditativas laborais tem sido uma abordagem em crescimento. A literatura aponta que as práticas meditativas contribuem para o bem-estar laboral, trazendo diferenciação aos benefícios oferecidos pelas empresas aos colaboradores, reduzindo o stress profissional, aumentando as emoções positivas no trabalho, melhorando relacionamentos laborais e consecutivamente, aumentando produtividade e logo, a competitividade das organizações. Pode-se definir Ciências contemplativas como a harmonia de um conhecimento profundo dos acontecimentos mentais, em que estamos num estado de consciência, em que adotamos uma postura de disciplina com o objetivo de neutralizar os impactos dos desequilíbrios mentais. Enquanto as Práticas meditativas, incluem todas as práticas, de todas as origens e tradições que incluam práticas de meditação. A meditação humana existe há cerca de 5000 anos, e de forma resumida pode ser definida como a autorregulação intencional da atenção, existindo dezenas se não centenas de práticas meditativas documentadas. Em particular, a Meditação *mindfulness* tem atingido grande mediatismo por ser uma das mais investigadas segundo o método científico, nas últimas décadas. Trata-se de uma tipologia de meditação - traduzido em português por prática de atenção plena - que implica direcionar a atenção ao momento presente, de forma descentrativa e sem julgamentos ao desenrolar da experiência atual. A meditação *mindfulness* é o estado de consciência da mente, em que a nossa atitude está relacionada com a nossa curiosidade e a nossa intenção é a capacidade de controlar essa curiosidade. Neste estudo, para perceber as práticas meditativas de trabalhadores portugueses, na sua relação com as facetas de *mindfulness*, optou-se por uma metodologia quantitativa, usando um questionário composto por: (a) perguntas sobre as variáveis sociodemográficas e profissionais; (b) a versão portuguesa do *Five Facet Mindfulness Questionnaire* de Baer et al., (2006), tradução e adaptação de Gouveia e Gregório (2007), com 39 questões; (c) e por um conjunto de 12 perguntas sobre práticas meditativas construído especificamente para este estudo. Participaram 170 indivíduos e destacam-se os seguintes resultados: (a) das cinco facetas, a faceta com melhor resultado nesta amostra foi a faceta ‘Observar’; (b) a prática meditativa com frequência mais elevada correspondeu à meditação em movimento (Yoga, Pilates, Qigong, Taichi, entre outras); (c) variáveis sociodemográficas como a idade mostraram-se significativas, verificando-se que os participantes mais velhos apresentaram resultados mais elevados (nas facetas descrever e observar), em comparação com os mais novos; (d) outra variável sociodemográfica significativa, foi a variável género relacionada com as práticas meditativas, em que se confirmando que o valor da média mais alto do género feminino, foi nas práticas de comunicação consciente para com os outros (*Mindful Communication*) e nas práticas de cultivo da paciência, benevolência, altruísmo, gratidão e outras forças positivas. Por fim, termina-se discutindo os resultados, sugerindo investigação futura e deixando pistas para o futuro das práticas meditativas laborais como estratégia de promoção do bem-estar laboral.

Palavras-chave: Gestão, Bem-estar laboral, Ciências Contemplativas, Práticas Meditativas, Meditação *Mindfulness*

ABSTRACT

Organisations in recent decades have been able to achieve productivity increases due to the onset of the industrial age, from the supply of raw materials at low cost, increasing globalisation and the growth of technologies, these events in the past only affirmed that the innovation that would exist in the future would have great dimensions. Thus, it was realised that people, aka employees, were becoming an essential resource for the organisation and management focused on human aspects develops strongly. Proof of this is, for example, the Portuguese standard NP4590, the organisational well-being and happiness management system, which is currently under discussion and public consultation, and which focuses on well-being at work, with the aim of achieving the success of companies, and therefore productivity and profit, but also with the aim of attracting and retaining talent in an increasingly VUCA working world. Business sciences have been looking for solutions to promote workplace wellbeing and become more competitive to retain talent, and offering meditative workplace practices has been a growing approach. The literature points out that meditative practices contribute to workplace wellbeing, bringing differentiation to the benefits offered by companies to employees, reducing work-related stress, increasing positive emotions at work, improving working relationships and consecutively, increasing productivity and therefore the competitiveness of organisations. Contemplative Sciences can be defined as the harmony of a deep knowledge of mental events, in which we are in a state of consciousness, in which we adopt a posture of discipline with the aim of neutralising the impacts of mental imbalances. While Meditative Practices include all practices, from all backgrounds and traditions that include meditation practices. Human meditation has existed for about 5000 years and can be briefly defined as the intentional self-regulation of attention, with dozens if not hundreds of documented meditative practices. Mindfulness meditation has achieved great mediatisation as it is one of the most researched according to the scientific method in recent decades. It is a type of meditation - translated into Portuguese as mindfulness practice - that involves directing attention to the present moment, in a decentralised and non-judgmental way to the unfolding of the current experience. Mindfulness meditation is the state of awareness of the mind, in which our attitude is related to our curiosity and our intention is the ability to control that curiosity. In this study, in order to understand the meditative practices of Portuguese workers, in their relationship with the facets of mindfulness, a quantitative methodology was chosen, using a questionnaire composed of: (a) questions on sociodemographic and professional variables; (b) the Portuguese version of the Five Facet Mindfulness Questionnaire by Baer et al., (2006), translated and adapted by Gouveia and Gregório (2007), with 39 questions; (c) and a set of 12 questions on meditative practices built specifically for this study. 170 individuals participated and the following results stand out: (a) of the five facets, the facet with the best result in this sample was the 'Observe' facet; (b) the meditation practice with the highest frequency corresponded to meditation in movement (Yoga, Pilates, Qigong, Taichi, among others); (c) sociodemographic variables such as age proved to be significant, with older participants showing higher results (in the describe and observe facets) compared to younger ones; (d) another significant sociodemographic variable was the gender variable related to meditative practices, confirming that the highest mean value of the female gender was in the practices of mindful communication with others (Mindful Communication) and in the practices of cultivating patience, benevolence, altruism, gratitude and other positive forces. Finally, we conclude by discussing the results, suggesting future research, and leaving clues for the future of meditative practices at work as a strategy to promote well-being at work.

Keywords: Management, Work wellbeing, Contemplative sciences, Meditative practices, Mindfulness meditation.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	19
REVISÃO DE LITERATURA	21
1.1. A GESTÃO ANCORADA NO BEM-ESTAR LABORAL.....	21
1.1.1. Gestão: definição e evolução.....	21
1.1.2. Gestão de pessoas: definição e evolução.....	22
1.1.3. Desafios através da gestão, tecnologia e globalização	25
1.2. CIÊNCIAS CONTEMPLATIVAS E PRÁTICAS MEDITATIVAS	26
1.2.1. Bem-estar e Meditação	26
1.2.2. Práticas Meditativas no Trabalho	28
1.3. MODELO DAS 5 FACETAS DE <i>MINDFULNESS</i> E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO	32
1.3.1. As 5 facetas de <i>Mindfulness</i>	32
1.3.2. Outros instrumentos de avaliação de <i>mindfulness</i>	33
<i>Freiburg Mindfulness Inventory (Inventário de Mindfulness de Freiburg)</i>	33
<i>MAAS: The Mindful Attention Awareness Scale (MAAS: A Escala da Atenção Consciente)</i>	34
<i>KIMS: Kentucky Inventory of Mindfulness Skills (Inventário Kentucky de Habilidades de Atenção Plena)</i>	34
METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	36
1.4. ENQUADRAMENTO	36
1.5. PARTICIPANTES/AMOSTRA.....	36
1.6. TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS/INSTRUMENTOS.....	38
1.7. PROCEDIMENTO.....	41
1.8. TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS	42
RESULTADOS	43
1.9. RESULTADOS DESCRITIVOS	43
1.10. RESULTADOS INFERENCIAIS	45
1.10.1. Variáveis sociodemográficas	45
1.10.2. Variáveis profissionais.....	48

1.10.3. Relação entre facetas de mindfulness e práticas meditativas	49
DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
1.11. SUGESTÕES DE INVESTIGAÇÃO FUTURA E LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Caraterização da amostra	36
Tabela 2 - Setor de atividade económica	37
Tabela 3 – Fundamentação da seção construída de raiz acerca das Práticas Meditativas	39
Tabela 4 - Alfa de Cronbach – Questionário FFMQ	40
Tabela 5 - Alfa de Cronbach – Questionário PM	41
Tabela 6 - Caraterização das Cinco Facetas de Mindfulness (FFMQ)	43
Tabela 7 - Análise das Práticas Meditativas	43
Tabela 8 - Programas de mindfulness e felicidade organizacional.....	44
Tabela 9 - Análise da idade no Questionário das Cinco Facetas de Mindfulness (FFMQ).....	45
Tabela 10 - Análise da idade nas Práticas Meditativas.....	45
Tabela 11 – Práticas meditativas e o género	46
Tabela 12 - Práticas Meditativas e a zona de residência.....	48
Tabela 13 - Questionário FFMQ e as práticas meditativas.....	49
Tabela 14 - Questionário FFMQ e as questões de bem-estar relacionadas com o Mindfulness	50
Tabela 15 - PM, número de horas de prática e a sua relação com a gestão do stress no trabalho	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Tipos de Práticas de Meditação.....	29
Figura 2 - Modelo das 5 facetas de Mindfulness	32
Figura 3 - Modelo das 5 facetas de Mindfulness: definição	33
Figura 4 - 5 facetas de Mindfulness.....	39

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A - Questionário Práticas meditativas laborais em Portugal.....	62
Anexos B - E-mail enviado para as empresas.....	83

INTRODUÇÃO

A presente dissertação, no âmbito do Mestrado em Gestão de Empresas, tem como objetivo conhecer as práticas meditativas de trabalhadores portugueses, com idade igual ou superior a 18 anos, explorando a sua relação com diferentes facetas de *mindfulness* (observar, descrever, agir com consciência, não julgar e não reagir) e a relevância de variáveis sociodemográficas e profissionais neste âmbito.

As organizações, no início do século XX, alcançaram uma produtividade enorme. Deste modo, surgiram as primeiras mudanças dentro das organizações, nomeadamente nas suas estruturas, que adotaram a forma piramidal (Pinto et al., 2018). Passou-se a olhar para o ser humano, como sendo um recurso que as organizações usufruem para conseguirem atingir os seus objetivos e metas com a maior eficiência possível. Assim, a preocupação para com os colaboradores e o seu bem-estar tende a crescer, porque as organizações perceberam o quanto eles são essenciais e contribuem para o seu sucesso (Bonfante et al., 2015).

A gestão de pessoas é uma parte indivisível da gestão e todos os gestores, que acabam por ser os mesmos que estão envolvidos com as pessoas, já que as pessoas são a organização. Deste modo, a captação de talento tornou-se crucial e uma das formas em que as empresas estão a apostar para inovação empresarial, é na apresentação de programas de bem-estar e de práticas meditativas em contexto laboral (Goleman & Davidson, 2018).

O conceito de bem-estar (BE) no âmbito laboral, é explicado pela presença de abordagens relativas à satisfação com a vida, aos aspetos físicos, mentais e emocionais do colaborador, interligando-se com a sua qualidade de vida no trabalho. Algumas práticas contribuem para o aumento do bem-estar, como por exemplo, a meditação *mindfulness* (Oliveira et al., 2020).

A ciência contemplativa engloba todas as práticas do *mindfulness* e todas as técnicas meditativas budistas que normalmente envolvem a compaixão. Existem resultados, de várias pesquisas, realizadas no Oriente que afirmam que existem vários benefícios para a saúde, através das práticas meditativas. (Silva & Cavalcanti, 2022). No entanto, também foi documentado os efeitos positivos das práticas meditativas, nas áreas de aprendizagem cognitiva, melhoria de resultados escolares e uma melhor gestão emocional (Filipe et al., 2021)

A meditação *Mindfulness* (MM) é percebida como o estado de atenção às experiências que ocorrem no momento presente. Essas experiências são observadas como são, sem manipulação, discriminação ou resistência. A atenção plena também pode ser concebida como uma

característica, de modo que algumas pessoas podem ter mais capacidade de entrar em estados de atenção plena do que outras (Williams & Polito, 2022).

A consciência presente e a aceitação sem julgamento foram consideradas como dois fatores separados na compreensão deste constructo (Hafenbrack, 2017). A meditação *mindfulness*, é o estado de consciência da nossa atenção, ou seja, de termos capacidade de a direcionar para algo que está a acontecer neste momento. A atitude está relacionada com a nossa abertura e curiosidade relativamente a situações novas. A intenção, é a base da atenção com a atitude, visto que é a capacidade de conseguirmos controlar a nossa atenção em determinada situação (Campayo et al., 2020).

Algumas vantagens associadas a estas práticas são apontadas na literatura. Um estudo realizado descobriu que os estudantes universitários tiveram melhor desempenho em questões de resolução de problemas de *insight* após 10 minutos de meditação em comparação com um grupo controlo de relaxamento (Williams & Polito, 2022).

Com efeito, as práticas meditativas têm o objetivo de atuar no sistema simpático e alcançar o equilíbrio no sistema nervoso (Alfonsi. et al., 2021). Os colaboradores que praticam meditação relatam ter uma melhor qualidade de vida no trabalho, além de melhorarem a sua tomada de decisões em temas interpessoais (Oliveira & Silva, 2020).

Desta forma, a pergunta de investigação foi a seguinte: Qual é a perceção e a experiência dos trabalhadores portugueses com práticas de meditação aplicadas à vivência laboral? Procurou-se ainda, explorar a relação entre as práticas e as facetas de *mindfulness* que caracterizam os colaboradores, bem como compreender a relevância de outras variáveis neste contexto (sociodemográficas e profissionais).

Para conseguir responder à questão de partida, desenvolvemos uma investigação quantitativa. Utilizamos a versão portuguesa do questionário *Five Facet Mindfulness Questionnaire* (FFMQ) que é constituído por 39 questões e elaboramos um questionário de práticas meditativas (PM).

Segue-se a apresentação do estudo e dos seus resultados, tendo como ponto de partida a revisão da literatura sobre o tema.

REVISÃO DE LITERATURA

1.1. A gestão ancorada no bem-estar laboral

1.1.1. Gestão: definição e evolução

Numa empresa, para alcançar o equilíbrio entre a prática e os princípios existentes, é necessário existir harmonia entre os princípios que cada colaborador tem e que foram adquiridos pela sua experiência com a sua adaptação à mudança (Lodi, 1968).

A produtividade organizacional e os produtos originários de indústrias, começaram a tornar-se atrativos para a sociedade, devido a estes três fatores: (a) redução de custos operacionais; (b) otimização do tempo, em que, em menos tempo se produzia mais; e (c) diminuição de desperdícios. Estes acontecimentos no passado, só afirmavam que a inovação que iria existir no futuro, teria grandes dimensões (Pinto et al., 2018).

Bonfante et al. (2015), acrescenta que a produtividade aumentou nas organizações, devido ao facto de a mão-de-obra estar a ser mais valorizada. Os colaboradores passaram a ser instrumentos essenciais dentro das organizações, tornando-se os aliados para a diferenciação, para com os concorrentes organizacionais. Deste modo, deu-se início a programas de bem-estar no interior das organizações, como forma de oferecer melhores condições de trabalho.

A implementação de um sistema de gestão do bem-estar e felicidade organizacional nas organizações, demonstra a melhoria das práticas organizacionais e do seu impacto positivo na execução das expectativas que os colaboradores entregam na organização, e que exige o desenvolvimento de um clima de proximidade, confiança e de partilha. Contudo estas práticas aplicadas na organização, têm a finalidade de alcançar melhores resultados, de existir um desenvolvimento mais progressivo dos colaboradores, como também ao existir este ambiente propício origina que todos estejam alinhados com os objetivos da organização (Instituto Português da Qualidade - IPQ, 2023)

A competitividade que existe entre organizações origina uma maior procura de qualidade e produtividade, de forma a conseguir obter os melhores resultados e consequentemente, a melhor posição de mercado (Bonfante et al., 2015).

O crescimento de uma organização, está diretamente ligado à sua sobrevivência, visto que necessita de se diferenciar dos seus concorrentes. Assim, a produtividade está ligada à eficiência, no entanto, a mesma está relacionada com a utilização dos recursos disponíveis. Sendo que, deste modo, o índice de produtividade, é o indicador de desempenho nas

organizações, para perceber-se em que patamar as mesmas estão. Para haver melhor produtividade, é necessário que os colaboradores se sintam satisfeitos no seio da cultura da sua organização (Maciel & Freitas, 2019).

Por outro lado, quanto menor for a qualidade de vida, dentro do meio organizacional, a produtividade diminui e aumenta a taxa de demissão dos colaboradores e existe um mau ambiente generalizado. Neste sentido, a promoção do bem-estar dos trabalhadores é fundamental (Oliveira & Sousa, 2018).

A cultura organizacional que existe no interior de cada organização é capturada através da experiência vivida em grupo, e que é percebida num contexto formal e nas ações dos membros da organização. Exprime-se através da linguagem usada, das emoções, da disciplina, da ordem e da organização do ambiente (Londero, 2009). Toda esta cultura organizacional, uma vez implementada, permite que a organização, como um todo cresça de forma uniforme, quer com maior aprendizagem, quer na forma como trata os colaboradores (Paz et al., 2020). Deste modo, existem organizações que são bem-sucedidas, porque oferecem um bom clima organizacional e dão autonomia e liberdade aos seus colaboradores (Martins & Honório, 2012). Os mesmos autores afirmam ainda que estes indicadores dados aos colaboradores, acabam por ser essenciais, porque eles sentem-se valorizados dentro da organização em que estão inseridos, apresentando melhores níveis de bem-estar.

1.1.2. Gestão de pessoas: definição e evolução

A gestão de pessoas permite garantir que a organização mantenha um quadro de trabalhadores que possuam as competências necessárias à obtenção de vantagens competitivas. A adoção de formas eficazes de atração de talentos é relevante, visto que as medidas isoladas não alcançam bons resultados. É necessária uma revisão nas políticas e nos procedimentos da gestão de pessoas, para que sejam eficazes nessa nova perspetiva (Lana & Ferreira, 2007).

Qualquer pessoa que tenha uma função de gestão, deve seguir os quatro pontos essenciais sobre a gestão, que são: (a) planear, (b) organizar, (c) dirigir e (d) controlar (Chiavenato, 2014). É da responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos, planear, controlar, dirigir e executar as tarefas elaboradas que estão ligadas à gestão de pessoas, sendo que fazem, posteriormente o seguimento de todos os colaboradores da organização, para verificar se todos cumprem os requisitos pretendidos na elaboração de todas as tarefas que envolvem o seu ambiente de trabalho (Sovienski & Stigar, 2008).

Chiavenato (2014), resume os objetivos da parte da Gestão das Pessoas. Estes são diferenciados e devem cooperar para a eficácia dentro da organização, nos seguintes modos:

(a) auxiliar a empresa a atingir os seus próprios objetivos, pois a parte da gestão de pessoas tem um grande peso, nesse sentido os colaboradores devem estar todos bem alinhados, para atingir as suas metas e objetivos comuns da respetiva organização;

(b) equilibrar o nível de competitividade na organização, sendo que se devem aplicar todos os conhecimentos adquiridos e que os próprios colaboradores tenham e sintam necessidade de estar sempre em constante processo de evolução;

(c) conseguir ter no local de trabalho pessoas motivadas isto é, tentar que exista o melhor ambiente para trabalhar, em que as pessoas se sintam confortáveis, dando reconhecimento ao trabalho que elas fazem e não apenas olhar quando elas fazem algo mal, ou seja, que as pessoas sintam que são recompensadas pelo bom trabalho que fazem;

(d) aumentar o BE das pessoas no trabalho visto que, atualmente, sabemos que quanto mais as pessoas se sentem realizadas com o seu trabalho e com aquilo que fazem, mais se tornam produtivas;

(e) fortalecer e aumentar do nível de qualidade de vida no trabalho, que é um ponto essencial e que pode ser visto no contexto de as pessoas terem mais liberdade para orientarem nas suas tarefas, para tomarem decisões, existência de espírito de equipa e sentirem-se seguras, que são aspetos que ajudam a que os colaboradores se sintam melhores dentro da organização a que pertencem;

(f) gerir e estimular a mudança, na medida em que as constantes alterações sociais, tecnológicas, económicas, culturais e políticas, que estão sempre a acontecer, estão a conduzir as pessoas para outros tipos de abordagens, que geram cada vez mais competitividade entre organizações e que ao mesmo tempo fazem com que a empresa esteja em constante mudança e evolução, para tentar ser sempre melhor que a concorrência;

(g) conservar as questões de ética e o comportamento responsável, em que dentro da organização deve existir transparência, abertura, justiça e, essencialmente, ética, para que todas as pessoas que lá trabalham se sintam bem e não se sintam discriminadas;

(h) criar a melhor equipa e a melhor empresa, pois não temos apenas de cuidar dos colaboradores, mas também temos de cuidar dos talentos que existem dentro da organização, e

a parte da gestão das pessoas tem de ter isso em atenção. Tudo isso engloba como se organiza o trabalho em si, a própria cultura da empresa e tipo de estilo de gestão que é usado.

A gestão de pessoas tenta captar a atenção dos seus colaboradores sendo que as suas ações devem seguir os seguintes princípios: (a) progressão responsável e ética; (b) aptidão para o empreendedorismo; (c) competência no campo das inovações tecnológicas; (d) trabalho em equipa; (e) flexibilidade de atuação sobre novas situações; (f) noção dos objetivos e missão da organização; (g) capacidade de organização; e, por fim, (h) aptidão para desenvolver novos conhecimentos (Sovienski & Stigar, 2008). Segundo estes autores, o que favoreceu a progressão do conhecimento foi a visão sistémica e holística sobre os sistemas da organização e a relação das pessoas no seu ambiente de trabalho, o que iria proporcionar uma visão integral.

Deste modo, a captação de talento tornou-se crucial e uma das formas em que as empresas estão a apostar para inovação empresarial, é na apresentação de programas de bem-estar e de meditação no local de trabalho (Goleman & Davidson, 2018).

Chiavenato (2014), afirmar que com a nova visão de Gestão de Pessoas, surgiram alguns aspetos fundamentais, que são os seguintes:

(a) ver as pessoas como seres humanos, ou seja, ver que os colaboradores têm uma personalidade própria e que são diferentes entre si, logo têm capacidades, competências e habilidades que os diferenciam dos restantes;

(b) ver as pessoas como uma mais-valia para a organização, pois a gestão de pessoas deve de ter a capacidade de tornar essas pessoas um talento imprescindível e que as façam estar sempre em constante evolução e aprendizagem;

(c) visualizar as pessoas como sendo parte da organização, em que os colaboradores sejam capazes de conduzir a organização à excelência e ao sucesso, isto é, ver que são um investimento e todo este investimento só se justifica quando devolve um retorno razoável, deste modo, o retorno deverá de ser bom, e a tendência deverá de manter ou aumentar o seu investimento naquele colaborador;

(d) pessoas como talentos, que oferecem as suas competências, ou seja, como elementos essenciais para o sucesso da organização, pois qualquer organização pode comprar máquinas ou equipamentos, adquirir tecnologias para conseguir equilibrar-se aos concorrentes, mas isto é algo mais fácil de fazer do que conseguir investir na construção das competências, que é um processo mais complexo e muito mais difícil de fazer;

(e) pessoas como capital humano, isto é, ver os colaboradores como o principal ativo dentro da empresa.

1.1.3. Desafios através da gestão, tecnologia e globalização

A globalização, gera um conjunto de fatores que influenciam outras áreas, quer a nível económico, cultural, político e até mesmo tecnológico, criando uma rede de interdependência em todo o mundo, que causa grandes efeitos e problemas de larga extensão (Lima & Torchi, 2017). Segundo estes mesmos autores, as fronteiras apresentam-se como áreas essenciais de otimização, não só a nível da atividade económica, mas também a nível das relações entre mercados. No entanto, a relação cultural, social, política e educacional, também são importantes, para conseguir-se ultrapassar as diferenças de cada país (Lima & Torchi, 2017).

Por contrapartida, as vantagens dinâmicas estavam mais focadas nos mercados externos e nas exportações, mas posteriormente iriam ser transferidas para os mercados nacionais (Carneiro, 2018). Uma outra vantagem diz respeito ao facto de as mudanças que foram originadas pela globalização, contribuírem com aspetos positivos, tais como: a diversificação do setor económico; revitalização da cultura; e a maior compreensão entre diferentes culturas, sociedades, etnias, políticas (Lima & Torchi, 2017). Por fim, como vantagem, aponta-se que a globalização é um fenómeno que consegue compreender a propagação de pessoas, culturas e imagens, visto que oferece uma maior oportunidade de alargar os conhecimentos e horizontes através de outros países (Lima & Torchi, 2017).

As desvantagens que têm mais destaque, são as seguintes: (a) a globalização tem uma maior propensão para debilitar a parte política e definir novos limites de atuação perante o Estado; (b) a globalização é um processo que tem tendência para que exista uma maior dispersão de pessoas, culturas e ideias, visto que no final existe uma cultura de um certo país que quando misturada, com a de outro país, acaba por se tornar numa só, sendo uma cultura globalizada (Lima & Torchi, 2017).

1.2. Ciências Contemplativas e Práticas Meditativas

1.2.1. Bem-estar e Meditação

A Ciência Contemplativa, foca-se na investigação sobre a mente humana sobre as capacidades, processos e estados fundamentais. Esta situação promoveu uma profunda investigação sobre o poder da consciência. Deste modo, atua como um ponto de equilíbrio entre o conhecimento mais profundo dos estados mentais com os vastos estados de consciência, tendo em consideração os efeitos dos desequilíbrios mentais. A ciência contemplativa sugere uma perspetiva inovadora, para ampliar a capacidade do bem-estar (Silva & Cavalcanti, 2022).

Moreira et al. (2023), As ciências contemplativas são aplicadas no desenvolvimento sustentável da sociedade como um todo. As práticas meditativas sustentam a ligação entre a satisfação laboral, sendo que promovem programas de PM (Araújo et al., 2023). Deste modo, os programas promovidos para as práticas meditativas, são maioritariamente em contexto laboral (Araujo et al., 2018).

A prática meditativa é descrita como a procura de dar atenção ao agora e ao mesmo tempo conseguir bloquear todas as distrações negativas da nossa mente (Carpena & Menezes, 2018). A PM, pode ser dividida em duas formas: (a) concentração – quando existe o treino da atenção para apenas um movimento/objeto, como por exemplo, a respiração, um som e ter atenção aos movimentos que efetuamos quando respiramos; (b) *mindfulness* – é a experiência do momento exato em que nos encontramos, em que aceitamos as circunstâncias, sem existir julgamento (Menezes et al., 2009).

A pesquisa científica sobre o *mindfulness* e as ciências contemplativas, tem obtido resultados através de estudar mais de perto os benefícios da meditação. Esta ocorrência permitiu o surgimento de novas formações de *mindfulness*, que incluem aspetos mais profundos da filosofia budista, que é o caso: da compaixão, da conduta ética, do altruísmo, da impermanência ou até mesmo da noção de um eu que requer de existência própria (García, 2023).

Goleman & Davidson (2018), afirmam que pesquisadores concluíram que a *mindfulness* podia reduzir a ansiedade e a depressão, bem como a dor. O grau de melhora foi mais ou menos semelhante ao dos medicamentos, mas sem os preocupantes efeitos colaterais - tornando as terapias baseadas em *mindfulness* um tratamento alternativo viável para essas doenças.

O psicólogo *Ryan Niemiec* publicou em 2014, o primeiro programa de *mindfulness* que incorpora as forças de carácter e as virtudes da psicologia positiva, em que vários estão relacionados com tradições e filosofias contemplativas, que incluem o budismo. Esta situação demonstra avanço existente na visão reducionista do *mindfulness*, que acaba por estar concentrado em viver no ‘aqui e agora’, deste modo ajuda-nos a perceber e a desenvolver a aptidão do altruísmo espontâneo (García, 2023).

Meditação *Mindfulness* é a prática de cultivar uma percepção não manipulada do momento presente (Williams & Polito, 2022). É uma prática que cultiva a atenção plena, um estado de consciência no qual as pessoas têm consciência presente e aceitação sem julgamento da experiência interna e externa (Hafenbrack, 2017).

O sistema de gestão do bem-estar e felicidade organizacional, na proposta de Norma NP4590, está dividido em quatro partes: (a) planear, sendo que ao planear a empresa deve ter em consideração os seus princípios e valores, necessidades e expectativas dos colaboradores e da organização e processos imprescindíveis para obter resultados dentro da organização; (b) executar, isto é, implementar o que foi definido; (c) verificar, que consiste em medir os processos e reportar os seus resultados, abrangendo os compromissos, os objetivos e os critérios; (d) atuar, ou seja, delinear ações para uma melhoria contínua IPQ (2023).

Na promoção do bem-estar existem diferentes estratégias que podem ser implementadas, como por exemplo, a meditação. A MM é a prática de cultivar uma percepção não manipulada do momento presente (Williams & Polito, 2022), ou seja, é uma prática que cultiva a atenção plena, um estado de consciência no qual as pessoas têm consciência presente e aceitação sem julgamento da experiência interna e externa (Hafenbrack, 2017). Aumenta a capacidade de um indivíduo envolver-se em estilos de raciocínio controlados e explícitos, expandindo a capacidade cognitiva. As intervenções de MM breves e de longo prazo estão ligadas ao desempenho aprimorado em tarefas (Williams & Polito, 2022).

A prática de *mindfulness*, pode-se definir como sendo, a consciência que surge no exato momento em que tomamos atenção a um determinado detalhe, sem a intenção de o julgar (Campayo et al., 2020). Ficou definida como atenção plena com uma intenção, sem criticar a experiência e focando-se no agora (Gregório & Gouveia, 2011).

Ao existir uma maior compreensão sobre a qualidade de vida e o bem-estar, no meio organizacional, independentemente das práticas que possam ser implementadas (como a meditação *mindfulness*) é preciso existir uma boa cultura organizacional. A cultura

organizacional, deve de ser vista, como uma regra, visto que implementa políticas e diretrizes a favor do colaborador, sendo que este, por sua vez, empenha-se em alcançar as metas e objetivos da organização (Paz et al., 2020).

1.2.2. Práticas Meditativas no Trabalho

As pessoas, as organizações e as comunidades começaram a dar mais valor às experiências vividas no local de trabalho, como sendo um fator relevante, com o desenvolvimento económico, na melhoria de condições de trabalho e na designação de bem-estar e felicidade dos colaboradores (IPQ, 2023).

A pesquisa científica sobre o *mindfulness* e as ciências contemplativas, tem obtido resultados através de, estudar mais de perto os benefícios da meditação. Esta ocorrência permitiu o surgimento de novas formações de *mindfulness*, que incluem aspetos mais profundos da filosofia budista, que é o caso: da compaixão, da conduta ética, do altruísmo, da impermanência ou até mesmo da noção de um eu que requer de existência própria (García, 2023).

O psicólogo *Ryan Niemiec* publicou em 2014, o primeiro programa de *mindfulness* que incorpora as forças de carácter e as virtudes da psicologia positiva, em que vários estão relacionados com tradições e filosofias contemplativas, que incluem o budismo. Esta situação demonstra avanço existente na visão reducionista do *mindfulness*, que acaba por estar concentrado em viver no ‘aqui e agora’, deste modo ajuda-nos a perceber e a desenvolver a aptidão do altruísmo espontâneo (García, 2023).

A variedade de práticas meditativas é vasta, já existiram várias tentativas de catalogar as práticas em taxonomias fundamentadas (Moreira et al., 2023).

Figura 1 - Tipos de Práticas de Meditação

Types of Meditation Practice

Types of Meditation Practice	Examples
Concentration on a word, thought, sensation, or image	• Transcendental meditation • Relaxation response • Breath-focused meditation • Mantra repetition • Meditation on a prayer, mandala, or other image
Mindfulness	• Mindfulness-based stress reduction • Vipassana
Movement-based meditation	• Yoga • Tai chi • Qi gong • Sufi dancing
Cultivating positive emotions (such as compassion, forgiveness, gratitude, or loving-kindness)	• Buddhist metta or tonglen practices (cultivating compassion and loving-kindness) • Institute of HeartMath training (cultivating gratitude or compassion)
Emptying	• Centering prayer • Waiting on the inner voice or inner light
Note: Some practices include more than one type of meditation. For example, yoga practices may include meditation on the breath, a word phrase, or sensation as well as movement and postures. All of these practices involve mental training that enhances the ability to focus or sustain attention.	

Nota adaptado: (Healthy Children, 2017) Apenas respire: a importância das pausas para meditação para crianças. Seção sobre Medicina Integrativa (American Academy of Pediatrics)

A prática de *mindfulness* pode-se dividir em três elementos: (a) atenção; (b) atitude; (c) intenção (Campayo et al., 2020). Sendo que os benefícios que a prática de *mindfulness* oferece são: (a) uma melhoria do bem-estar mental; (b) uma melhor qualidade dos relacionamentos interpessoais; e (c) maior produtividade na execução das tarefas (Firmino & Rodrigues, 2021).

As intervenções baseadas em *mindfulness* têm sido relacionadas com a melhoria da satisfação no trabalho, bem-estar, saúde e redução do stress no local de trabalho com os funcionários (Heckenberg et al., 2018). O *stress* que se vive dentro de uma organização, antecede ao BE. Se os colaboradores, estão bem e sentem-se bem, acaba por ser o cocktail ideal para que a organização obtenha os melhores resultados de produtividade (Salusse, 2020). O stress no local de trabalho também está associado a problemas de saúde mental, incluindo

depressão e transtornos de ansiedade (Heckenberg et al., 2018). O ambiente que se vive dentro das organizações é um reflexo do que acontece na sociedade.

Alcançou-se outra dimensão, em que foram adotadas outras características, tais como: o dinamismo, que favorece uma maior transformação dos colaboradores (Firmino & Rodrigues, 2021). Revisões recentes concluem que as intervenções baseadas em *mindfulness* melhoram as respostas desreguladas do cortisol e o funcionamento imunológico, reduzindo os níveis de stress. Estudos investigaram populações de pacientes e adultos saudáveis, com intervenções baseadas em *mindfulness* em locais de trabalho.

As práticas meditativas têm evidenciado benefícios para o BE laboral dos colaboradores, também ao nível da saúde mental e aumento do desempenho (Salusse, 2020). Um estudo usou uma comparação dentro do grupo da intervenção de atenção plena, enquanto quatro outras investigações utilizaram projetos mistos que incorporaram um grupo de controle. Os quatro estudos que compararam os efeitos de atenção plena, em contrapartida um grupo que controlava os índices do eixo HPA (ou seja, CAR, 0 e 30 minutos após acordar, altas e baixas inclinações de cortisol diurno, concentração média de cortisol diurno, cortisol antes do almoço e na hora de dormir) relataram resultados inconsistentes (Heckenberg et al., 2018).

A meditação *mindfulness* nas organizações é cada vez mais uma ferramenta para a melhoria das experiências vividas no dia-a-dia, favorecendo o aumento da consciência e de pensamentos positivos (Salusse, 2020). A atenção plena que evidência benefícios no local de trabalho é menos visível (Williams & Polito, 2022). A atenção plena pode ser cultivada por meio de uma série de práticas. A técnica mais bem estabelecida na psicologia ocidental é a meditação *mindfulness*, implementada em alguns contextos sob a forma de programa estruturado (Williams & Polito, 2022).

Os programas de *mindfulness* são comuns em organizações como *Google e Intel*, que usam a meditação *mindfulness* como uma ferramenta para melhorar o bem-estar e a produtividade dos funcionários (Williams & Polito, 2022).

Muitos colaboradores recorreram à meditação da atenção plena para reduzir e lidar com o stress que enfrentam no trabalho (Williams & Polito, 2022). Corporações da *Fortune 500*, como *Google, Ford, Intel e General Mills*, iniciaram programas em *mindfulness* para os seus colaboradores. Os CEO's afirmaram publicamente os benefícios que experimentaram com a prática da meditação (Hafenbrack, 2017). Sabe-se pouco sobre como esses benefícios podem se traduzir em aspetos mais práticos de desempenho e comportamento no local de trabalho.

A maioria das pesquisas, foi realizada em ambientes universitários, com amostras compostas por participantes pagos ou estudantes, limitando as descobertas para colaboradores corporativos (Williams & Polito, 2022).

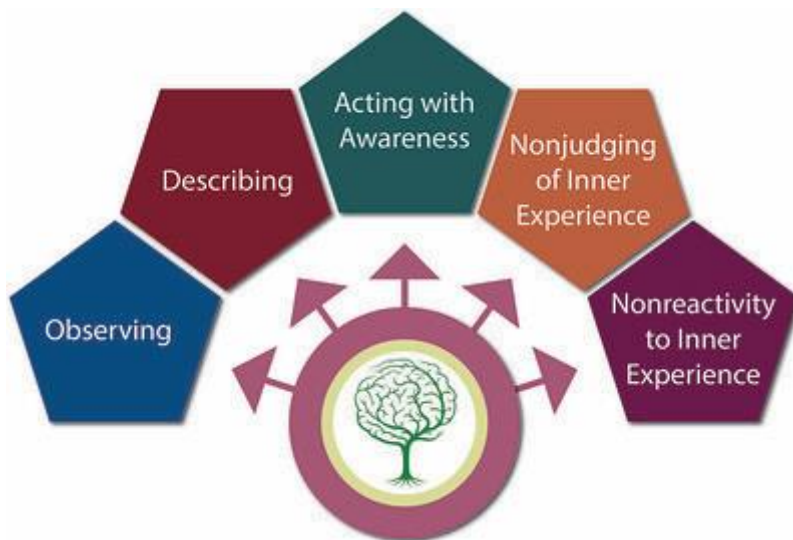
Neste sentido, revela-se crucial perceber, em contexto de trabalho que práticas são implementadas, nomeadamente em Portugal e qual a sua relação com características pessoais dos trabalhadores relacionadas com o *mindfulness* e outras variáveis de natureza sociodemográfica e profissional (Hafenbrack, 2017).

1.3. Modelo das 5 facetas de *Mindfulness* e instrumentos de avaliação

1.3.1. As 5 facetas de Mindfulness

A prática de *mindfulness* tem sido definida como dar atenção a algo, no momento presente e sem julgar a experiência. Nos últimos anos, foram desenvolvidos instrumentos com o objetivo de medir o *mindfulness* (Gregório & Gouveia, 2011).

Figura 2 - Modelo das 5 facetas de *Mindfulness*



O questionário das 5 facetas de *Mindfulness* (FFMQ), versão portuguesa utilizada no estudo que apresentaremos adiante, inclui 39 itens, que são respondidos através de uma escala de *Likert* de cinco pontos (sendo que valores mais elevados correspondem a um score mais elevado na respetiva faceta). A estrutura fatorial original exhibe cinco facetas que são as seguintes: (a) observar – é uma faceta autoexplicativa, em que o indivíduo reconhece os seus pensamentos e sentimentos; (b) descrever – capacidade do indivíduo reconhecer os sentimentos que experiencia; (c) agir com consciência – capacidade de o indivíduo permanecer consciente no momento presente; (d) não julgar – capacidade de o indivíduo em não julgar os outros; (e) não reagir – capacidade de o indivíduo manter a calma, mesmo com as adversidades do momento presente (Veronez et al., 2021).

Figura 3 - Modelo das 5 facetas de *Mindfulness*: definição

Table 1 <i>FFMQ Scale Definitions</i>	
Scale	Definition
Observing	Noticing or attending to internal and external experiences (emotions, sounds)
Describing	Labeling internal experiences with words
Actaware	Attending to one's present activities in the moment and avoiding automatic pilot
Nonjudge	Taking a nonevaluative stance towards thoughts and feelings
Nonreact	Allowing thoughts or feelings to come and go without getting carried away by them
<i>Note.</i> FFMQ = Five Factor Mindfulness Questionnaire; Actaware = Acting with Awareness; Nonjudge = Nonjudging of Inner Experience; Nonreact = Nonreactivity to Inner Experience. Definitions taken from Baer et al. (2008).	

Nota adaptado: Definições tiradas de (Baer et al., 2006). *FFMQ* (*Five Fator Mindfulness Questionnaire*).

O estudo de Gregório e Gouveia (2011) sugere que, atendendo aos resultados obtidos, este questionário é o que mais se adapta à população portuguesa (Gregório & Gouveia, 2011).

1.3.2. Outros instrumentos de avaliação de mindfulness

Neste subcapítulo, apresenta-se outros instrumentos que procuram medir as características de atenção plena nos seres humanos, baseados em Modelos específicos, sendo que neste caso escolhemos apresentar aqui 3 desses instrumentos.

Freiburg Mindfulness Inventory (Inventário de Mindfulness de Freiburg)

Freiburg Mindfulness Inventory (FMI), foi desenvolvido pelos pesquisadores Walach, Buchheld, Buttenmüller, Kleinknecht e Schmidt, em 2006, contém 30 questões e foi um dos primeiros questionários a ser desenvolvido na área do *mindfulness*. Passados 5 anos de ter sido desenvolvido pela primeira vez, criou-se uma versão mais pequena do questionário com apenas 14 questões (Hirayama et al., 2014). O FMI tem o objetivo de reconhecer a auto-percepção do indivíduo e quais os seus comportamentos relacionados com o *mindfulness* (Hirayama et al., 2014). Nesta perspetiva, a visão de *mindfulness* pode ser resumida como um processo de regular a atenção com o objetivo de abordar experiências com uma consciência aberta e sem julgamento, bem como curiosidade e abertura à experiência (Walach et al., 2006).

MAAS: The Mindful Attention Awareness Scale (MAAS: A Escala da Atenção Consciente)

The Mindful Attention Awareness Scale (MASS), foi desenvolvido pelos pesquisadores *Kirk Warren Brown* e *Richard M. Ryan*, em 2003 (Barros et al., 2015).

MAAS, na sua versão original, é um instrumento que tem o objetivo de medir as frequências diferentes de cada indivíduo, relativamente a estudos mentais sobre o *mindfulness*.

Para conseguirem desenvolver este estudo, criaram um instrumento com 184 questões, no entanto, após aplicarem os critérios de exclusão e de uma análise com os especialistas de *mindfulness*, alcançaram as 55 questões que constituem a versão final (Barros et al., 2015).

KIMS: Kentucky Inventory of Mindfulness Skills (Inventário Kentucky de Habilidades de Atenção Plena)

Os pesquisadores que desenvolveram o *Kentucky Inventory of Mindfulness Skills* (KIMS) estavam interessados em criar uma escala que qualquer indivíduo que pratica *mindfulness* com regularidade, ou não, seja capaz de completar com facilidade (Baer et al., 2006).

As quatro habilidades de *mindfulness* neste modelo incluem: (a) observar, que é um componente comum ou faceta da atenção plena em praticamente todas as escalas neste âmbito, que se refere à habilidade ou capacidade de perceber ou atender a sentimentos, pensamentos e sensações no momento presente; (b) descrever, depois de observar com sucesso os estímulos dentro e ao seu redor, descrever ou rotular esses estímulos é um segundo passo importante na prática da atenção plena, que inclui categorizar e compreender os sentimentos, pensamentos e sensações necessários para uma sessão eficaz de atenção plena; (c) agir com consciência, pois a atenção plena deve incluir a consciência do seu estado atual e do ambiente, sendo que agir com consciência significa envolver-se totalmente na atividade atual, em vez de navegar no “piloto automático” sem estar atento ao que está a fazer; (d) aceitar (ou permitir) sem julgamento, sendo que a maioria das concetualizações de atenção plena enfatiza a importância da aceitação ou não julgamento, embora rotular seja uma peça importante na maioria das teorias de atenção plena, isso não inclui rótulos como “bom” ou “mau”; em vez disso, a parte da atenção plena de aceitação/não julgamento encoraja uma perspetiva neutra e uma aceitação do que está a pensar ou sentir sem criticar os seus pensamentos e emoções (Baer et al., 2006).

Independentemente do instrumento a utilizar, há aspetos comuns que devem ser considerados na compreensão destas questões, com efeitos muito importantes para a vida dos trabalhadores, como veremos no estudo que será apresentado de seguida.

METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

1.4. Enquadramento

Optou-se por uma investigação quantitativa, transversal e não-experimental.

A pergunta de investigação é a seguinte: Qual é a perceção e a experiência dos trabalhadores portugueses com práticas de meditação aplicadas à vivência laboral?

Assim, os objetivos desta investigação são:

O1: Medir os níveis de *mindfulness* de trabalhadores portugueses usando o FFMQ;

O2: Mensurar e compreender as essas práticas meditativas gerais dos portugueses e em particular as laborais;

O3: Relacionar as práticas meditativas laborais dos trabalhadores portugueses e as cinco facetas de *Mindfulness* (FFMQ);

O4: Analisar relações de variáveis sociodemográficas e profissionais, quer ao nível das práticas meditativas, quer das cinco facetas de *Mindfulness* (FFMQ).

1.5. Participantes/Amostra

A amostra, de conveniência, é constituída por 170 trabalhadores, com idade igual ou superior a 18 anos (média de 39.56 ± 12.26). A sua caracterização é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1 - Caraterização da amostra

Dados Sociodemográficos	N	%
Escolaridade		
Licenciatura	95	55.9
Mestrado e Doutoramento	49	28.8
Ensino Secundário e CTeSP/CET	26	15.3
Total	170	100.0
Género		
Feminino	120	70.6
Masculino	50	29.4
Total	170	100.0
Estado Civil		
Solteiro(a) / Divorciado(a) / Viúvo(a)	93	54.7
Casado(a) / União de facto	77	45.3
Total	170	100.0
Número de filhos		
Sem filhos	90	52.9
Com filhos	80	47.1
Total	170	100.0

Contexto em que reside			
Urbano	115	67.6	
Rural	55	32.4	
Total	170	100.0	
Tipo de zona que reside			
Zona Litoral	134	78.8	
Zona Interior	36	21.2	
Total	170	100.0	
Zona de residência			
Centro	69	40.6	
Norte	46	27.1	
Área Metropolitana de Lisboa	40	23.5	
Algarve	15	8.8	
Total	170	100.0	
Cargo de chefia			
Não	120	70.6	
Sim	50	29.4	
Total	170	100.0	

Destacam-se os licenciados (55.9%) e os participantes do género feminino (70.6%), sobretudo do meio urbano (67.6%), do litoral (78.8) e da zona Centro (40.6%).

No que se refere ao setor de trabalho, salienta-se o privado (72.4%), seguindo-se o público (22.9%) e apenas 4.5% com acumulação de funções em ambos. Na Tabela 2, apresenta-se a caracterização por setor de atividade económica.

Tabela 2 - Setor de atividade económica

	N	%
Outras atividades de serviços	36	21.2
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	32	18.8
Atividades de saúde humana e apoio social	31	18.2
Educação	24	14.1
Sistema	11	6.5
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	9	5.3
Comércio por grosso e a retalho	6	3.5
Atividades de informação e de comunicação	5	2.9
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	4	2.4
Alojamento, restauração e similares	3	1.8
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2	1.2
Transportes e armazenagem	2	1.2
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2	1.2
Construção	1	0.6
Indústrias extrativas	1	0.6
Atividades imobiliárias	1	0.6
Total	170	100

De salientar que os setores que têm mais respostas são os seguintes: (a) Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; (b) Educação; (c) Atividades de saúde humana e apoio social; (d) Outras atividades de serviços.

A maior parte dos trabalhadores tem um contrato sem termo/efetivo (58.8%), seguindo-se os contratos a termo certo/prazo (24.7%) e os trabalhadores por conta própria/empresários individuais/freelancers (16.5%). A maioria não ocupa um cargo de chefia (70.6%).

Procurou-se explorar outros aspetos de natureza profissional, nomeadamente o tempo de deslocação entre casa e trabalho (ida e volta), verificando-se em média 42.21 minutos $\pm$ 43.52, o que denota enorme variabilidade no tempo de deslocação dos participantes.

A dispersão nos dados verificou-se também no número de horas de trabalho extra: 132.76 $\pm$ 346.40.

1.6. Técnicas de recolha de dados/instrumentos

O questionário desenvolvido (anexo A) teve um total de 78 questões e foi subdividido em 5 secções:

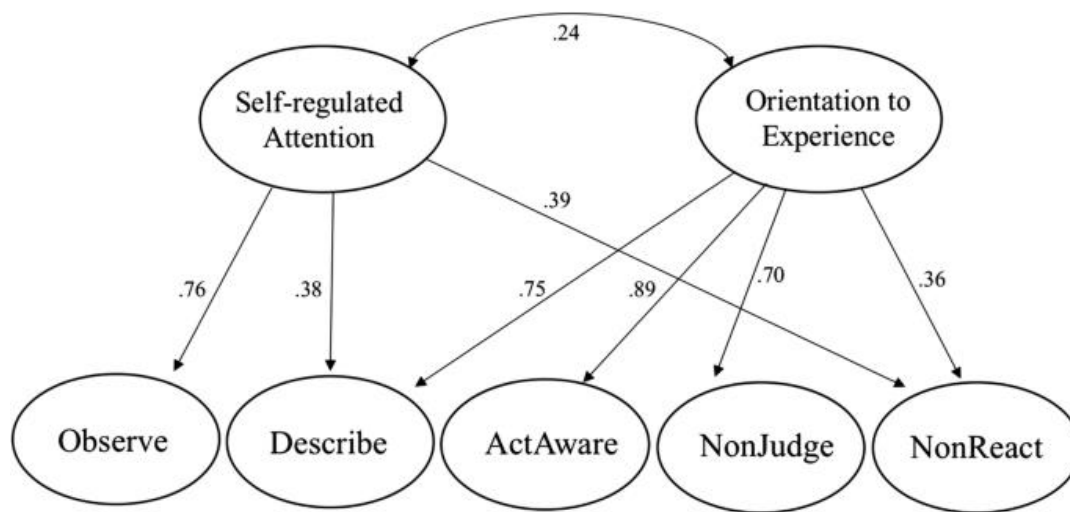
- (a) Secção I – Dados Sociodemográfico;
- (b) Secção II – Dados Socio Profissionais;
- (c) Secção III – Práticas Meditativas aplicadas ao trabalho;
- (d) Secção IV – Escala de 5 facetas de *Mindfulness*;
- (e) Secção V – Práticas Meditativas no trabalho (últimas reflexões).

A recolha de dados foi feita através de um questionário online (*Google Forms*) com questões de natureza sociodemográfica e profissional (também relacionadas com o BE e PM em contexto laboral).

Incluiu ainda, a versão portuguesa do questionário *FFMQ de Baer et al.*, (2006), tradução e adaptação de Gouveia e Gregório (2007), com qualidades psicométricas comprovadas e já caracterizado no segundo ponto deste trabalho, com 39 questões.

Utilizamos a escala de 5 pontos do tipo *Likert*:

1. Nunca ou muito raramente verdadeiro;
2. Raramente verdadeiro;
3. Algumas vezes verdadeiro;
4. Frequentemente verdadeiro;
5. Muito frequentemente ou sempre verdadeiro.

Figura 4 - 5 facetas de *Mindfulness*

Foi também construído de raiz um conjunto de perguntas para caracterizar as práticas meditativas, já que não encontramos um instrumento previamente construído que cumprisse esse objetivo.

Para construir esta secção recorreu-se à revisão de literatura sobre as principais práticas e à experiência pessoal das orientadoras da investigação e da investigadora, procurando fundamentar também as mesmas de forma a obter um ‘match’ entre a lista de práticas e a sua correspondência às cinco facetas do Instrumento FFMQ.

Tal tarefa representou um esforço adicional, já quem como foi possível ver na revisão de literatura, a catalogação das dezenas ou centenas de práticas meditativas existentes de há 5000 anos para cá continua a ser um desafio, existindo diversas taxonomias.

Na Tabela 3 apresenta-se as 12 perguntas formuladas de raiz para este estudo, enquadradas nas 5 facetas do instrumento FFMQ e, adicionalmente coloca-se também os itens de cada dimensão do FFMQ.

Tabela 3 – Fundamentação da seção construída de raiz acerca das Práticas Meditativas

5 facetas de <i>Mindfulness</i> (FFMQ)	Itens do Questionário das Cinco Facetas de <i>Mindfulness</i> (FFMQ)	Itens criados sobre práticas meditativas (Anexo A - secção III)
Observar	1, 6, 11, 15, 20, 26, 31, 36	19. Meditação em movimento (<i>Yoga, Pilates, Qigong, Taichi</i> , entre outras) 21. Meditação de observação da respiração 22. Meditação guiada por voz e/ou usando apps
Descrever	2, 7, 12, 16, 22, 27, 32, 37	29. Práticas de sensações de temperatura (exemplo: frio, calor) 30. Práticas de descrição do dia-a-dia para nos sentirmos gratos

Agir com Consciência	5, 8, 13, 18, 23, 28, 34, 38	20. Meditação <i>Mindfulness</i> /Atenção plena ao momento presente 25. Práticas de comunicação consciente para com os outros (<i>Mindful Communication</i>) 26. Práticas de parentalidade consciente (<i>Mindful parenting</i>) 27. Práticas de Alimentação consciente (<i>mindful Eating</i>)
Não Julgar	3, 10, 14, 17, 25, 30, 35, 39	23. Práticas de benevolência compassiva, compaixão e não julgamento 28. Práticas de cultivo da paciência, benevolência, altruísmo e outras forças positivas
Não Reagir	4, 9, 19, 21, 24, 29, 33	24. Práticas de autocontrole e autorregulação emocional e das suas ações (Não reação consciente)

Explorou-se o índice de fidelidade dos instrumentos através do coeficiente de consistência interna (alfa de *Cronbach*) tendo-se verificado que as subescalas correspondentes às 5 facetas analisadas obtiveram níveis de consistência interna ótimos, com valores acima de .7 (Tabela 3).

Existe a exceção da faceta descrever com .5 que não cumpriu os critérios mínimos de aceitação. No entanto, visto que esta faceta tem menos de 10 itens, é aceitável este resultado (Pestana & Gageiro, 2014), ainda que deva ser explorado em próximos estudos em contexto nacional. Num outro estudo (Pereira, 2013), os resultados de consistência interna foram todos inferiores ao do nosso trabalho, exceto na faceta descrever.

Neste ponto, pretende-se saber qual se existe o *Alfa de Cronbach* e qual é a sua relação com o Questionário FFMQ. Para alcançar estes resultados (Tabela 4), utilizei o teste de fidelidade.

Tabela 4 - Alfa de Cronbach – Questionário FFMQ

Facetas de <i>Mindfulness</i>	Questão	Alfa de <i>Cronbach</i> (α)
Agir com Consciência	28, 38, 13, 34, 8, 5, 23, 18	.89
Não julgar	25, 14, 30, 17, 3, 39, 10, 35	.85
Observar	15, 20, 6, 31, 1, 26, 11	.85
Descrever	12, 37, 27, 2, 16, 7, 32, 22	.55
Não Reagir	29, 24, 33, 19, 21, 9, 4	.78

Neste ponto, pretende-se saber qual se existe o *Alfa de Cronbach* e qual é a sua relação com as PM. Para alcançar estes resultados (Tabela 5), utilizei o teste de fidelidade.

Tabela 5 - Alfa de Cronbach – Questionário PM

PM	Alfa de Cronbach (α)
19. Meditação em movimento (<i>yoga, pilates, qigong, taichi</i> , entre outras)	.94
20. Meditação <i>mindfulness</i> /Atenção plena ao momento presente	
21. Meditação de observação da respiração	
22. Meditação guiada por voz e/ou usando apps	
23. Práticas de benevolência compassiva, compaixão e não julgamento	
24. Práticas de autocontrole e autorregulação emocional e das suas ações (Não reação consciente)	
25. Práticas de comunicação consciente para com os outros (<i>mindful communication</i>)	
26. Práticas de parentalidade consciente (<i>mindful parenting</i>)	
27. Práticas de Alimentação consciente (<i>mindful eating</i>)	
28. Práticas de cultivo da paciência, benevolência, altruísmo, gratidão e outras forças positivas	
29. Práticas meditativa com base em sensações corporais (por exemplo: temperatura, comichão, calor, fome, frio, sede, ventos, elementos da natureza)	
30. Práticas meditativa de descrição do dia-a-dia num diário	

Na análise do questionário de PM, obteve-se um nível de consistência interna muito elevado (valor acima de .7), com o valor de .94 (Pestana & Gageiro, 2014). Lembramos que este questionário (Tabela 5) foi desenvolvido através da pesquisa/revisão de literatura e ao ter este valor, revela que o questionário tem consistência interna havendo relação entre os itens incluídos.

Em próximos estudos pode ser relevante explorar a possibilidade de organizar os itens em subescalas, em função das facetas e verificar o índice de fidelidade por subescala.

1.7.Procedimento

O procedimento de construção do instrumento implicou a realização de pré-testes com o objetivo de melhorá-lo. Deste modo, foi realizado o pré-teste do instrumento, recorrendo a 3 indivíduos diferentes, todos trabalhadores e com idades compreendidas entre os 25 e 50 anos, que ocorreram entre 17 e 19 de março de 2023.

Os tópicos que foram salientados após a realização do pré-teste, foram os seguintes: (a) na questão 2 (escolaridade), aglomerava-se “Licenciatura/Bacharelato/Ctresp/CET” e sugeriram

que se devia colocar sozinha a opção da “Licenciatura”; (b) na questão 9 (local de residência); (c) que em vez de estar a palavra “distrito”, devia de ser a palavra “zona”; (d) na questão 11 (setor de atividade económica), apenas dar para escolher uma atividade, quando devia permitir escolher mais do que uma, visto que há pessoas que trabalham em mais do que um setor; (e) o tempo que demorou a responder ao questionário, ser extenso, mas também ser um questionário que faz refletir sobre nós; (f) e que este questionário será o início de um estudo mais profundo sobre o *mindfulness*. Posteriormente, foram realizados os necessários ajustes no questionário original. Seguidamente eliminaram-se da base de respostas as relativas aos pré-testes, a 24 de março de 2023.

O questionário online foi difundido via *LinkedIn*, *WhatsApp*, *Instagram*, *Facebook* e envio de *e-mails* para empresas, de forma a partilhar numa rede mais vasta, com o objetivo de obter o maior número de respostas possível.

A recolha de dados iniciou a 25/03/2023 e terminou a 14/05/2023, tendo uma duração aproximada de um mês e meio.

Durante este processo, os dados pessoais dos indivíduos não foram recolhidos, de forma a respeitar as regras do RGPD. No entanto, no início do questionário questionava-se o indivíduo sobre o seu consentimento para este estudo.

1.8. Técnicas de análise de dados

Após os questionários terem sido preenchidos pelos indivíduos, a informação recolhida foi exportada do *Google Forms* para o *software SPSS* – versão IBM 27. Sendo que, deste modo, foi utilizado este software, para auxílio na análise dos dados. Recorreu-se a técnicas da estatística descritiva (média, desvio padrão, frequências e percentagens), assim como a testes paramétricos e não paramétricos (dependendo dos cumprimentos dos pressupostos necessários de normalidade e das características das variáveis em análise), no que se refere à estatística inferencial. Foram utilizados testes de comparação de grupos (*T-test/Mann-Whitney*; *ANOVA/Kruskall-Wallis*), bem como correlações (*rho de Spearman*), tendo-se assumido um grau de confiança de 95% nas análises efetuadas, valor de referência na área das ciências sociais e humanas.

RESULTADOS

Neste capítulo iremos demonstrar a interpretação dos dados obtidos, através dos resultados descritivos e dos resultados inferenciais.

Salientando que se optou por uma investigação quantitativa, transversal e não-experimental. E que a pergunta de investigação é a seguinte: Qual é a perceção e a experiência dos trabalhadores portugueses com práticas de meditação aplicadas à vivência laboral?

1.9.Resultados descritivos

Na Tabela 6 apresentam-se, os resultados descritivos obtidos da versão portuguesa do questionário *FFMQ de Baer et al.*, (2006), tradução e adaptação de Gouveia e Gregório (2007), com qualidades psicométricas comprovadas e já caracterizado no segundo ponto deste trabalho, com 39 questões, sendo utilizada a Escala de *Likert* de 5 pontos para responder às perguntas.

Tabela 6 - Caraterização das Cinco Facetas de Mindfulness (FFMQ)

5 facetas de <i>mindfulness</i>	Média α	Desvio Padrão σ
Observar	2.99	0.90
Não reagir	2.81	0.72
Descrever	2.77	0.53
Agir com consciência	2.51	0.83
Não julgar	2.51	0.80

Na Tabela 6, podemos confirmar que a faceta que tem o valor da média mais alto é a faceta ‘observar’ (2.99), no entanto, a faceta que tem o valor mais baixo é a ‘não julgar’ (2.51).

Tabela 7 - Análise das Práticas Meditativas

Práticas Meditativas	Percentagem (%)
28. Práticas de cultivo da paciência, benevolência, altruísmo, gratidão e outras forças positivas	65.3
24. Práticas de autocontrolo e autorregulação emocional e das suas ações (não reação consciente)	63.5
25. Práticas de comunicação consciente para com os outros (<i>mindful communication</i>)	61.8
27. Práticas de Alimentação consciente (<i>mindful eating</i>)	60.6

23. Práticas de benevolência compassiva, compaixão e não julgamento	55.3
21. Meditação de observação da respiração	48.8
20. Meditação <i>mindfulness</i> /atenção plena ao momento presente	47.1
29. Práticas meditativa com base em sensações corporais (ex.: temperatura, comichão, calor, fome, frio, sede, ventos, elementos da natureza)	43.5
30. Práticas meditativa de descrição do dia-a-dia num diário	40
26. Práticas de parentalidade consciente (<i>mindful parenting</i>)	39.4
22. Meditação guiada por voz e/ou usando apps	35.9
19. Meditação em movimento (<i>yoga, pilates, qigong, taichi</i> , entre outras)	35.3

Na tabela 7, em média os participantes apontam para 6.66 horas (± 30.17) por semana de PM (todas as práticas somadas).

A maioria referiu que aplica essas práticas na gestão do seu stress no local de trabalho (50.6%), sendo que em 70% dos casos ajudaram a gerir o stress/pressão em atividades laborais. Acresce que 76.5% sentem que as PM praticadas/que usam são úteis para se sentir mais focado, produtivo e feliz no trabalho.

Procurou-se também perceber a existência de programas de *mindfulness* e bem-estar nas entidades laborais dos participantes. Os resultados são apresentados na Tabela 8.

Tabela 8 - Programas de *mindfulness* e felicidade organizacional

	N	%
14. Na empresa onde trabalha existe um programa sobre a meditação / <i>mindfulness</i> ou atenção plena no trabalho?		
Sim	153	90
Não	17	10
Total	170	100
15. Na empresa onde trabalha existe, um programa de promoção do bem-estar laboral /felicidade organizacional?		
Sim	135	79.4
Não	35	20.6
Total	170	100

No âmbito dos programas de *mindfulness* (Tabela 8), 17 indivíduos afirmaram que tinham esse mesmo programa no seu local de trabalho. No mesmo contexto, 35 indivíduos confirmaram que têm programas de promoção de felicidade organizacional.

Estes resultados para além de serem muito positivos, revelam que as organizações atualmente, estão cada vez mais preocupadas com o BE dos seus colaboradores e que não os vêem apenas como um simples recurso, mas como um recurso muito valioso para a empresa.

A maioria (85.8%) mostrou vontade de participar num programa de técnicas de meditação aplicadas ao trabalho, caso a empresa lhe desse essa oportunidade.

1.10. Resultados inferenciais

1.10.1. Variáveis sociodemográficas

Procurou-se perceber a relevância de variáveis sociodemográficas quer ao nível das facetas, quer das práticas meditativas.

Neste ponto, pretende-se saber qual é a correlação que existe entre as facetas do questionário FFMQ e a **idade**. Para alcançar estes resultados (Tabela 9), utilizou-se a correlação de *Spearman*.

Tabela 9 - Análise da idade no Questionário das Cinco Facetas de Mindfulness (FFMQ)

5 facetas de <i>mindfulness</i>	Valor Correlação <i>Rho Spearman</i>
Descrever	.24
Observar	.18
Não julgar	-
Agir com consciência	-
Não reagir	-

Ao excluir os resultados com $p > .05$ (não têm correlação significativa), ficamos com as facetas observar e descrever para analisar. Quando as correlações têm um $p < .05$ (correlação significativa), são analisadas da seguinte forma: (a) fraca se $r < .25$; (b) moderada se $r \geq .25$ e $< .50$; (c) forte se $r \geq .50$ e $< .75$; (d) muito forte se $\geq .75$ (Marôco, 2014). Ambas as facetas, têm uma correlação fraca (abaixo de .25) (Pestana & Gageiro, 2014), contudo positivas, o que significa que os participantes mais velhos apresentam resultados favoráveis nestas duas facetas (descrever e observar) em comparação com os mais novos.

Procurou-se também saber qual é a correlação que existe entre as PM e a **idade** (*Spearman*), resultados apresentados na Tabela 10.

Tabela 10 - Análise da idade nas Práticas Meditativas

Práticas Meditativas	Valor Correlação <i>Rho Spearman</i>
19. Meditação em movimento (<i>yoga, pilates, qigong, taichi</i> , entre outras)	0.26
26. Práticas de parentalidade consciente (<i>mindful parenting</i>)	0.19
20. Meditação <i>mindfulness</i> /Atenção plena ao momento presente	0.19

22. Meditação guiada por voz e/ou usando apps	0.18
21. Meditação de observação da respiração	0.17
23. Práticas de benevolência compassiva, compaixão e não julgamento	-
24. Práticas de autocontrole e autorregulação emocional e das suas ações (Não reação consciente)	-
25. Práticas de comunicação consciente para com os outros (<i>mindful communication</i>)	-
27. Práticas de Alimentação consciente (<i>mindful eating</i>)	-
28. Práticas de cultivo da paciência, benevolência, altruísmo, gratidão e outras forças positivas	-
29. Práticas meditativa com base em sensações corporais (por exemplo: temperatura, comichão, calor, fome, frio, sede, ventos, elementos da natureza)	-
30. Práticas meditativa de descrição do dia-a-dia num diário	-

Ao excluir os resultados que são superiores a $p > .05$, ficamos com 7 práticas para analisar.

Na análise da tabela 9, podemos validar que: (a) existem 4 correlações fracas; (b) existe 1 correlação moderada, todas positivas o que significa que com o aumento da idade estas práticas se vão consolidando.

Ao comparar os diferentes níveis de **escolaridade** (ANOVA), não se verificaram diferenças estatisticamente significativas nas facetas, apenas nas PM, nomeadamente nas práticas meditativas de descrição do dia-a-dia num diário ($p < .05$).

Não se verificaram diferenças (*T-test*) de **género** nas facetas, mas constatarem-se em todas as práticas meditativas $p < .05$, com melhores resultados em todas para o género feminino (Tabela 11).

Tabela 11 – Práticas meditativas e o género

	Feminino (Média)	Masculino (Média)
19. Meditação em movimento (<i>yoga, pilates, qigong, taichi</i> , entre outras)	2.14	1.26
20. Meditação <i>mindfulness</i> /atenção plena ao momento presente	2.28	1.52
21. Meditação de observação da respiração	2.28	1.46
22. Meditação guiada por voz e/ou usando apps	1.88	1.26
23. Práticas de benevolência compassiva, compaixão e não julgamento	2.56	1.66
24. Práticas de autocontrole e autorregulação emocional e das suas ações (não reação consciente)	2.73	1.90

25. Práticas de comunicação consciente para com os outros (<i>mindful communication</i>)	2.69	1.98
26. Práticas de parentalidade consciente (<i>mindful parenting</i>)	2.10	1.50
27. Práticas de Alimentação consciente (<i>mindful eating</i>)	2.56	1.68
28. Práticas de cultivo da paciência, benevolência, altruísmo, gratidão e outras forças positivas	2.68	2.06
29. Práticas meditativa com base em sensações corporais (ex.: temperatura, comichão, calor, fome, frio, sede, ventos, elementos da natureza)	2.08	1.26
30. Práticas meditativa de descrição do dia-a-dia num diário	1.92	1.28

Pode validar-se que nas PM encontraram-se valores mais elevados no sexo feminino, logo também praticam mais que o sexo masculino. Nesta amostra de 170 indivíduos, lembramos que 120 são do género feminino.

As práticas que têm o valor da média mais alto do género feminino são práticas de comunicação consciente para com os outros (*mindful communication*) e práticas de cultivo da paciência, benevolência, altruísmo, gratidão e outras forças positivas.

Não se verificaram diferenças (*T-test*) nas facetas em função do **estado civil**, mas nas PM de alimentação consciente (*mindful eating*) o grupo dos **solteiros/divorciados/viúvos** apresentou resultados mais elevados ($M=2.47$) que os casados/união de facto ($M=2.09$), com diferenças estatisticamente significativas ($p<.05$).

Verificaram-se diferenças estatisticamente significativas (*T-test*) entre os participantes **com filhos e os sem**, com melhores resultados para estes últimos ($M=2.36$ vs. $M=2.65$, respetivamente) na faceta Não julgar. Por sua vez, como expectável, nas PM, a prática que tem diferenças significativas é a de parentalidade consciente (*Mindful parenting*), com a média mais alta para quem tem filhos, quando comparados com os que não têm ($M=2.39$ vs. $M=1.51$, respetivamente).

Neste ponto, foi possível validar que não existem diferenças significativas entre o **rural e o urbano**, relativamente ao questionário das cinco facetas de *Mindfulness* e às práticas meditativas (*T-test*). Contudo, quando comparados os do **litoral** com os do **interior** (*T-test*),

verificaram-se diferenças significativas em algumas práticas (Tabela 12), com resultados favoráveis para os do litoral.

Nas PM, conseguimos obter 7 práticas com valores significativos. As práticas que têm o valor da média mais alto na zona litoral são: (a) 24. práticas de autocontrole e autorregulação emocional e das suas ações (não reação consciente); (b) 25. práticas de comunicação consciente para com os outros (*mindful communication*). Na zona interior, o valor das médias mais alto dirige-se para as seguintes práticas: (a) 23. práticas de benevolência compassiva, compaixão e não julgamento; (b) 24. práticas de autocontrole e autorregulação emocional e das suas ações (não reação consciente).

Tabela 12 - Práticas Meditativas e a zona de residência

Práticas Meditativas	Zona de residência	
	Zona Litoral	Zona Interior
19. Meditação em movimento (<i>yoga, pilates, qigong, taichi</i> , entre outras)	1.94	1.67
20. Meditação <i>mindfulness</i> /Atenção plena ao momento presente	2.18	1.58
21. Meditação de observação da respiração	2.13	1.69
22. Meditação guiada por voz e/ou usando apps	1.74	1.56
23. Práticas de benevolência compassiva, compaixão e não julgamento	2.39	1.94
24. Práticas de autocontrole e autorregulação emocional e das suas ações (não reação consciente)	2.61	2.00
25. Práticas de comunicação consciente para com os outros (<i>mindful communication</i>)	2.58	2.11
26. Práticas de parentalidade consciente (<i>mindful parenting</i>)	-	-
27. Práticas de alimentação consciente (<i>mindful eating</i>)	-	-
28. Práticas de cultivo da paciência, benevolência, altruísmo, gratidão e outras forças positivas	-	-
29. Práticas meditativa com base em sensações corporais (por exemplo: temperatura, comichão, calor, fome, frio, sede, ventos, elementos da natureza)	-	-
30. Práticas meditativa de descrição do dia-a-dia num diário	-	-

1.10.2. Variáveis profissionais

Procurou-se perceber também a relevância de variáveis profissionais quer ao nível das facetas, quer das práticas meditativas.

Neste ponto, foi possível validar que não existem diferenças significativas entre o setor **público e/ou privado**, relativamente às cinco facetas de *Mindfulness* e às práticas meditativas.

No entanto, o **tempo de distância** para o trabalho é em média 42.21 minutos e os colaboradores tendem a fazer em média 2 horas e 10 minutos, a mais de **horas extra** por semana.

1.10.3. Relação entre facetas de mindfulness e práticas meditativas

Por último, explorou-se a relação entre facetas e práticas meditativas, bem como a importância de outras variáveis relacionadas com o bem-estar laboral.

Neste ponto, pretende-se saber qual é a correlação que existe entre as facetas do Questionário FFMQ e as **questões sobre as PM**. Para alcançar estes resultados (Tabela 13), utilizei a correlação de *Spearman*. Na tabela são apresentados apenas os valores de correlação no caso em que esta foi significativa ($p < .05$).

Tabela 13 - Questionário FFMQ e as práticas meditativas

Práticas Meditativas	Facetas <i>Mindfulness</i>				
	Não julgar	Observar	Agir com consciência	Descrever	Não Reagir
19. Meditação em movimento (<i>yoga, pilates, qigong, taichi</i> , entre outras)	-	0.37	-	0.28	0.30
20. Meditação <i>mindfulness</i> /Atenção plena ao momento presente	-	0.42	-	0.34	0.36
21. Meditação de observação da respiração	-	0.40	-	0.29	0.31
22. Meditação guiada por voz e/ou usando apps	-	0.33	-	0.34	0.29
23. Práticas de benevolência compassiva, compaixão e não julgamento	-	0.43	-	0.28	0.37
24. Práticas de autocontrole e autorregulação emocional e das suas ações (não reação consciente)	-	0.47	-	0.28	0.38
25. Práticas de comunicação consciente para com os outros (<i>mindful communication</i>)	-	0.37	-	0.24	0.36
26. Práticas de parentalidade consciente (<i>mindful parenting</i>)	-	0.28	-	0.18	0.28
27. Práticas de alimentação consciente (<i>mindful eating</i>)	-	0.36	-	0.18	0.23
28. Práticas de cultivo da paciência, benevolência,	-	0.45	-	0.30	0.39

altruísmo, gratidão e outras forças positivas					
29. Práticas meditativa com base em sensações corporais (por exemplo: temperatura, comichão, calor, fome, frio, sede, ventos, elementos da natureza)	-	0.37	-	0.23	0.25
30. Práticas meditativa de descrição do dia-a-dia num diário	-	0.33	-	0.22	0.24

Ao excluir os resultados com $p > .05$ (não têm correlações significativas), ficamos sem a coluna do Não julgar e Agir com consciência, para analisar.

Deste modo, podemos validar que na análise da Tabela 14: (a) existem 6 correlações fracas; (b) existem 30 correlações moderadas; (c) não existem correlações fortes; (d) não existem correlações muito fortes. As correlações verificadas são todas positivas o que significa que quanto maior essa faceta, mais se verifica a PM.

Neste ponto, pretende-se saber qual é a correlação que existe entre as facetas do Questionário FFMQ e as questões de BE relacionadas com o *Mindfulness*. Para alcançar estes resultados (Tabela 14), utilizei a correlação de *Spearman*.

Tabela 14 - Questionário FFMQ e as questões de bem-estar relacionadas com o *Mindfulness*

Questões de BE relacionadas com o <i>Mindfulness</i>	Facetas <i>Mindfulness</i>				
	Não julgar	Observar	Agir com consciência	Descrever	Não Reagir
33. Tendo em conta as práticas que assinalou, em que medida as aplica no seu dia-a-dia, na gestão de stress no seu local de trabalho?	-	0.47	-	0.27	0.38
34. Em que medida essas práticas o/a ajudaram a gerir o seu stress/pressão em atividades laborais?	-	0.46	-	0.25	0.36
35. Por fim, agora que refletiu sobre as suas práticas meditativas, pedimos indique quantas horas no total (somando todas as práticas) por semana (caso não pratique nada, preencha [0])	-	0.51	-	0.33	0.39
75. Sente que as práticas meditativas que pratica/usa são úteis para se sentir mais focado, produtivo e feliz no trabalho?	-	0.38	-	0.33	0.23
76. Se a empresa lhe desse a oportunidade de participar num programa de técnicas de meditação aplicadas ao trabalho,	-	0.31	-	0.25	0.22

em que medida estaria interessado?				
77. Por último, neste momento em que medida está interessado/a ou curioso/a em aprender mais sobre técnicas meditativas?	-	0.29	-	0.27 0.18

Ao excluir os resultados que são superiores .05 (não têm correlações significativas), ficamos sem a coluna do Não julgar e Agir com Consciência, para analisar, mais uma vez.

Deste modo, podemos validar que na análise da Tabela 14: (a) existem 5 correlações fracas; (b) existem 12 correlações moderadas; (c) existem 1 correlações fortes; (d) não existem correlações muito fortes.

Obteve-se uma correlação forte entre a faceta observar e a questão “35. Por fim, agora que refletiu sobre as suas PM, pedimos indique quantas horas no total (somando todas as práticas) por semana (caso não pratique nada, preencha [0]”, o que demonstra que existe uma relação significativa entre o que se sente/pensa relativamente às PM. Este resultado demonstra que os portugueses cada vez mais, tendem a incluir PM no seu dia-a-dia.

As correlações verificadas são todas positivas o que significa que quanto maior essa faceta, mais se verificam as práticas meditativas em contexto laboral.

Tabela 15 - PM, número de horas de prática e a sua relação com a gestão do stress no trabalho

PM	Práticas Meditativas no Local de trabalho relacionado com o número de horas de prática		
	33. Tendo em conta as práticas que assinalou, em que medida as aplica no seu dia-a-dia, na gestão de stress no seu local de trabalho?	34. Em que medida essas práticas o/a ajudaram a gerir o seu stress/pressão em atividades laborais?	35. Por fim, agora que refletiu sobre as suas práticas meditativas, pedimos indique quantas horas no total (somando todas as práticas) por semana (caso não pratique nada, preencha [0])
19. Meditação em movimento (yoga, pilates, qigong, taichi, entre outras)	0.46	0.46	0.48
20. Meditação <i>mindfulness</i> /Atenção plena ao momento presente	0.68	0.64	0.60
21. Meditação de observação da respiração	0.66	0.37	0.57
22. Meditação guiada por voz e/ou usando apps	0.55	0.55	0.51

23. Práticas de benevolência compassiva, compaixão e não julgamento	0.67	0.69	0.55
24. Práticas de autocontrolo e autorregulação emocional e das suas ações (não reação consciente)	0.76	0.77	0.62
25. Práticas de comunicação consciente para com os outros (mindful communication)	0.73	0.74	0.55
26. Práticas de parentalidade consciente (mindful parenting)	0.51	0.49	0.37
27. Práticas de alimentação consciente (mindful eating)	0.57	0.58	0.51
28. Práticas de cultivo da paciência, benevolência, altruísmo, gratidão e outras forças positivas	0.72	0.74	0.54
29. Práticas meditativa com base em sensações corporais (por exemplo: temperatura, comichão, calor, fome, frio, sede, ventos, elementos da natureza)	0.56	0.57	0.41
30. Práticas meditativa de descrição do dia-a-dia num diário	0.55	0.55	0.42

Na análise da Tabela 15, podemos validar que: (a) existem 7 correlações moderadas; (b) existem 27 correlações fortes; (c) existe 1 correlação muito forte.

Obtivemos várias correlações moderadas o que explica, que existem uma boa correlação entre as PM, número de horas de prática e sua relação com o stress no local de trabalho.

No entanto, obteve-se uma correlação muito forte entre a prática meditativa “24. Práticas de autocontrolo e autorregulação emocional e das suas ações (Não reação consciente)” e a seguinte questão: “34. Em que medida essas práticas o/a ajudaram a gerir o seu stress/pressão em atividades laborais?”. O que demonstra que existe uma conexão grande entre a prática de tentar controlar os nossos sentimentos/ações, no nosso local de trabalho e o stress em contexto laboral. Deste modo, consegue-se perceber que esta prática meditativa é muito utilizada no meio organizacional, de forma a conseguirmos controlar gerir o stress/pressão.

DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como objetivo conhecer as práticas meditativas de trabalhadores portugueses, com idade igual ou superior a 18 anos, explorando a sua relação com diferentes facetas de *mindfulness* (observar, descrever, agir com consciência, não julgar e não reagir) e a relevância de variáveis sociodemográficas e profissionais neste âmbito.

Neste capítulo, pretendemos analisar e desenvolver uma apreciação crítica sobre os resultados obtidos, bem como compará-los com resultados de outras dissertações/teses/artigos, sendo que anteriormente já foi referido o estudo de Pereira (2013), com resultados menos favoráveis na fidelidade do questionário FFMQ, mas médias mais elevadas nos participantes em todas as facetas.

Na análise do questionário FFMQ, faceta que obteve melhor resultado foi a faceta observar. A idade mostrou-se relacionada com as facetas descrever e observar, o que significa que os participantes mais velhos apresentam resultados favoráveis nestas duas facetas em comparação com os mais novos. O género constatou-se em todas as práticas meditativas $p < .05$, com melhores resultados em todas para o género feminino. Ao comparar os resultados obtidos entre o litoral e o interior (*T-test*), verificaram-se diferenças significativas em algumas práticas, com resultados favoráveis para os do litoral.

Na análise do questionário de Práticas Meditativas, obtivemos um nível de consistência interna elevado. Lembramos que este questionário foi desenvolvido através da pesquisa/revisão de literatura e ao ter este valor, revela que o questionário tem consistência interna havendo relação entre os itens incluídos. A maioria dos participantes referiram que aplica essas práticas meditativas na gestão do seu stress no local de trabalho, sendo que em 70% dos casos ajudaram a gerir o stress/pressão em atividades laborais. Acresce que 76.5% dos participantes sentem que as PM praticadas que utilizam são úteis para se sentirem mais focados, produtivos e felizes no seu local de trabalho. No entanto, as práticas que têm o valor da média mais alto na zona litoral são: (a) 24. práticas de autocontrole e autorregulação emocional e das suas ações (não reação consciente); (b) 25. práticas de comunicação consciente para com os outros (*mindful communication*). Na zona interior, o valor das médias mais alto dirige-se para as seguintes práticas: (a) 23. práticas de benevolência compassiva, compaixão e não julgamento; (b) 24. práticas de autocontrole e autorregulação emocional e das suas ações (não reação consciente). Sobre o questionário das práticas meditativas, não é possível discutir resultados, visto que como esta secção foi criada de raiz, não existem dados iguais.

Verificaram-se diferenças estatisticamente significativas (*T-test*) entre os participantes com filhos e os sem, com melhores resultados para estes últimos ($M=2.36$ vs. $M=2.65$, respetivamente) na faceta Não julgar. Por sua vez, como expectável, nas PM, a prática que tem diferenças significativas é a de parentalidade consciente (*mindful parenting*), com a média mais alta para quem tem filhos, quando comparados com os que não têm ($M=2.39$ vs. $M=1.51$, respetivamente).

Obtivemos várias correlações moderadas o que explica, que existe uma boa correlação entre as Práticas Meditativas e as 5 facetas *Mindfulness*. Relativamente ao setor público e/ou privado, relativamente às cinco facetas de *Mindfulness* e às práticas meditativas. No entanto, o tempo de distância para o trabalho é em média 42.21 minutos e os colaboradores tendem a fazer em média 2 horas e 10 minutos, a mais de horas extra por semana.

A mesma situação verificou-se entre as questões de bem-estar relacionadas com o *Mindfulness* e o questionário da FFMQ. Descobrimos que existia, uma correlação forte entre a faceta observar e a questão “35. Por fim, agora que refletiu sobre as suas PM, pedimos indique quantas horas no total (somando todas as práticas) por semana (caso não pratique nada, preencha [0]”, o que demonstra que existe uma relação significativa entre o que se sente/pensa relativamente às PM. Este resultado demonstra que os portugueses cada vez mais, tendem a incluir as Práticas Meditativas no seu dia-a-dia.

Validamos que existiam várias correlações moderadas entre as questões de BE relacionadas com as PM e as Práticas Meditativas no local de trabalho, atendendo ainda ao número de horas de prática. Obtivemos uma correlação muito forte entre a prática meditativa “24. Práticas de autocontrole e autorregulação emocional e das suas ações (Não reação consciente)” e a seguinte questão: “34. Em que medida essas práticas o/a ajudaram a gerir o seu stress/pressão em atividades laborais?”. O que demonstra que existe uma relação entre a prática de tentar controlar os nossos sentimentos/ações, no nosso local de trabalho e a gestão do stress laboral. Deste modo, consegue-se perceber que esta prática meditativa é muito utilizada no meio organizacional, de forma a conseguirmos controlar o stress/pressão.

Apesar de este ser um tema pouco explorado em Portugal, muitos dos nossos participantes utilizam as práticas meditativas no seu dia-a-dia e no seu local de trabalho, com benefícios claros sobretudo na gestão do stress, sendo as práticas diferenciadas em função das facetas que predominam nos sujeitos.

1.11. Sugestões de investigação futura e limitações do estudo

As limitações de estudo passam essencialmente por não se ter conseguido alcançar mais participantes para o estudo. Por um lado, isso pode ter acontecido devido ao questionário ter 78 questões, porém, por outro lado, são temas ainda novos no geral e inovadores em particular nas organizações. Subsistem ainda muitos mitos e ideias erróneas acerca da meditação em geral e da meditação laboral. Uma outra explicação poderá ser que, possivelmente, muitos inquiridos podem não ter compreendido as questões dada a profundidade das mesmas.

Por outro lado, o tempo de recolha de dados foi pouco, dado que existia prazo temporal para entregar este trabalho, e, por outro lado, as reflexões e interpretações de tantos resultados foram também um desafio no prazo limite de entrega desta dissertação. Porém, temos como objetivo futuro continuar as análises mais detalhadas e formular propostas de intervenção organizacional fundamentadas para o sucesso da gestão ancorada no bem-estar laboral e para a melhoria do bem-estar laboral dos trabalhadores portugueses num artigo científico que será escrito usando os dados desta investigação.

Relativamente a investigação futura: (a) questionário das práticas meditativas, em próximo estudo seria relevante explorar a possibilidade de organizar os itens em subescalas, em função das facetas e verificar o índice de fidelidade por subescala; (b) agora que se obteve um elevado score de alfa de *Cronbach*, reaplicar o questionário das PM criado de raiz novamente, a nível nacional ou até europeu; (c) continuar a divulgar e a investigar sobre o potencial das praticas meditativas no trabalho como forma de promoção do bem estar laboral.

Em jeito de conclusão, a gestão de empresas está a mudar e a evoluir, sendo uma das mais fortes preocupações atuais o bem-estar dos colaboradores. Nesta investigação, obtivemos diversas correlações que comprovaram que as práticas meditativas que os colaboradores têm (fora do trabalho) afetam e melhoram o seu desempenho laboral.

Neste sentido, os gestores do futuro, cada vez mais irão caminhar para que, as próprias organizações se tornem espaços que proporcionam oportunidade de os colaboradores melhorarem a sua produtividade e o seu bem-estar. Termina-se este trabalho com uma citação da Norma portuguesa NP4590 do sistema de bem-estar e felicidade organizacional que bem espelha como é que uma política de bem-estar laboral pode e deve ser implementada nas empresas do futuro:

“A política de bem-estar e felicidade organizacional é um conjunto de princípios declarados como compromissos em que a gestão de topo descreve a direção de longo prazo da organização

para suportar e melhorar continuamente o seu desempenho de bem-estar e felicidade organizacional. A política de bem-estar e felicidade organizacional proporciona uma orientação geral de direção, assim como uma estrutura para a organização definir os seus objetivos e desenvolver medidas para alcançar os resultados pretendidos do sistema de gestão do bem-estar e felicidade organizacional” (IPQ, 2023)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonsi., Conde, Erick., & Troncoso, Ana. (2021). Aspectos Metodológicos e investigativos do uso terapêutico das práticas meditativas no estresse. *Psicologia, Saúde & Doença*, 22(02), 620–635. <https://doi.org/10.15309/21psd220225>
- Araujo, P., Fernandes, R., Martins, E., & Mendes, F. (2018). Proposing A Workplace Meditation Model Based On Evidence-Based Programs: An Integrative Review. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, , 45–54.
- Araújo, P., Ferreira, M., & Pereira, M. (2023). Mindfulness meditation, workplace well-being and job satisfaction: A model and an integrative vision for the organizations of the future. *International Journal of Human Sciences Research*, 3(3), 1–26.
- Baer, Smith, G., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self- report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13, 27–45.
- Barros, V. V. de, Kozasa, E. H., De Souza, I. C. W., & Ronzani, T. M. (2015). Validity evidence of the Brazilian version of the mindful attention awareness scale (MAAS). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(1), 87–95. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528110>
- Bonfante, J. G., Oliveira, L. M. de, & Nardi, A. (2015). O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade. *Revista Cinetífica Eletrônica UNISEB*, 6(6), 114–129. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v19.4687>
- Campayo, Oliveira, D., & Terzi. (2020). Mindfulness para profissionais de educação: práticas para o bem-estar no trabalho e na vida pessoal. *Editora Senac São Paulo (Ed.); 1o Edição*.
- Carneiro, R. (2018). Globalização e integração regional. *Cadernos Do Desenvolvimento*, 3(5), 43–80.
- Carpena, M. X., & Menezes, C. B. (2018). Effects of focused meditation on stress and dispositional mindfulness in college students. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 34(1), 1–12. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3441>
- Chiavenato, I. (2014). Gestão de Pessoas o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 4ªedição. São Paulo, Brasil: Editora Manole Ltda.

- Filipe, M. G., Magalhães, S., Veloso, A. S., Costa, A. F., Ribeiro, L., Araújo, P., Castro, S. L., & Limpo, T. (2021). Exploring the Effects of Meditation Techniques Used by Mindfulness-Based Programs on the Cognitive, Social-Emotional, and Academic Skills of Children: A Systematic Review [Systematic Review]. . *Frontiers in Psychology*, 12.
- Firmino & Rodrigues, K. Costa. (2021). Vista do Mindfulness: Uma visão crítica de sua aplicação para as organizações. *Revista Boletim Do Gerenciamento*, 58–70.
- García, R. R. T. (2023). Psicología Contemplativa: La evolución de Mindfulness y las Ciencias Contemplativas. *Instituto Contemplativo de Psicología y Ciencias Contemplativas*, 1–9. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26712.67843>
- Goleman, D., & Davidson, R. J. (2018). Traços Alterados: A ciência revela a forma como a meditação modifica a mente, o corpo e o cérebro. In (Vol. 1).
- Gregório, S., & Gouveia, J. A. P. (2011). Facetas de mindfulness: características psicométricas de um instrumento de avaliação. *Psychologica, Avaliação Psicológica Em Contexto Clínico*, 54, 259–280. <https://www.researchgate.net/publication/262563952>
- Hafenbrack, A. C. (2017). Mindfulness Meditation as an On-The-Spot Workplace Intervention. *Journal of Business Research*, 75, 118–129. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2017.01.017>
- Healthy Children. (2017). Apenas respire: a importância das pausas para meditação para crianças. Seção sobre Medicina Integrativa. *Seção Sobre Medicina Integrativa (American Academy of Pediatrics)* .
- Heckenberg, R. A., Eddy, P., Kent, S., & Wright, B. J. (2018). Do workplace-based mindfulness meditation programs improve physiological indices of stress? A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 114, 62–71. <https://doi.org/10.1016/J.JPSYCHORES.2018.09.010>
- Hirayama, M. S., Milani, D., Rodrigues, R. C. M., Barros, N. F. de, & Alexandre, N. M. C. (2014). A percepção de comportamentos relacionados à atenção plena e a versão brasileira do freiburg mindfulness inventory. *Ciência e Saúde Coletiva*, 19(9), 3899–3914. <https://doi.org/10.1590/1413-81232014199.12272013>

- Instituto Português da Qualidade - IPQ. (2023). Projeto de NORMA PORTUGUESA NP 4590: Sistema de gestão do bem-estar e felicidade organizacional: Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização. *Comissão Técnica de Normalização CT 219/Organismo de Normalização Setorial/Associação Portuguesa de Ética Empresarial (ONS/APEE).*, 1–62.
- Lana, M. S., & Ferreira, V. C. P. (2007). Gestão por competências: impactos na gestão de pessoas. *Estação Científica Online. Juiz de Fora, 04*.
- Lima, E., & Torchi, G. (2017). Alteridade, Multiculturalidade e o novo Constitucionalismo Latino - Americano: Uma análise para a teoria geral dos direitos humanos . In de Oliveira Luna, R. *Para Além Da Globalização e Dos Direitos Humanos. (1ª edição). Organização de Gustavo de Souza Preussler. Editora Curitiba: Íthala.*
- Lodi, J. B. (1968). *Introdução à Obra de Peter F. Drucker* (Vol. 8).
- Londero, M. (2009). *Ciências Sociais nas organizações*.
- Maciel, D. dos S. C., & Freitas, L. S. de. (2019). Measuring green productivity: A proposal measure. *Gestao e Producao*, 26(1). <https://doi.org/10.1590/0104-530X1618-19>
- Marôco, J. (2014). *Análise estatística: com a utilização do SPSS. Sílabo*.
- Martins, A. A. V., & Honório, L. C. (2012). Clima Organizacional: Uma questão estratégica de desenvolvimento em benefício da produtividade. *Revista Pensar Gestão e Administração*, 1(2).
- Menezes, C. B., Dell’Agilo, D. D., & Aglio, D. ’. (2009). Por que meditar? A experiência subjetiva da prática da meditação. *Psicologia Em Estudo*, 14(3), 565–573.
- Moreira, J., Araújo, P., Pereira, M., & Melo, A. (In P. (2023). Educating through (Re)connection: Contributions of contemplative sciences and meditative practices for a new mindset in education. IN Seven Eds (ORG). . *Pathways to Knowledge: Exploring the Horizons of Education. Seven Editions.*
- Oliveira, T. P. de, & Silva, P. C. da. (2020). Efeitos da prática meditativa na qualidade de vida e na produtividade dos trabalhadores. *Revista Fatec Sebrae Em Debate-Gestão, Tecnologias e Negócios* 7.13.

- Oliveira, Gomide, S., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedents of well-being at work: Trust and people management policies. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>
- Oliveira, & Sousa. (2018). Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. Gleyson. *Revista Campo do Saber*, 4(2447-5017).
- Paz, M. G. T., Fernandes, S. R. P., Carneiro, L. L., & Melo, E. A. A. (2020). Personal organizational well-being and quality of organizational life: The mediating role of organizational culture. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 200122. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200122>
- Pereira, C. M. B. M. (2013). *Auto-percepção do envelhecimento, mindfulness e apoio social*.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). Análise de Dados para Ciências Sociais. *A Complementaridade Do SPSS (6ª Edição)*.
- Pinto, L. G., Castro, R. G. de, Tanajura, L. L. C., Santos, F. K. G., & Sucupira, C. R. de L. (2018). Conceitos E Fatores Determinantes Para O Alcance Da Produtividade. *Ideias & Inovação*, 4(3), 123–130.
- Salusse, J. C. (2020). *Revisão integrativa: Melhoria de bem-estar e redução de estresse nas organizações com intervenção de Mindfulness*. Campus Santo Amaro.
- Silva, P. R. C. da, & Cavalcanti, A. P. R. (2022). *História e Ciência da Meditação: Da religião ao Mindfulness no cenário brasileiro*.
- Sovienski, F., & Stigar, R. (2008). Recursos humanos x gestão de pessoas. *Revista Científica de Administração*, 10(10), 51–61.
- Veronez, L. F., Valentini, F., Reppold, C. T., & Pacheco, J. T. B. (2021). Psychometric Studies of The Brazilian Version of the Interpersonal Mindfulness In Parenting Scale (IMP). *Psico-USF, Bragança Paulista*, 26(2), 369–380. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260214>
- Walach, H., Buchheld, N., Buttenmüller, V., Kleinknecht, N., & Schmidt, S. (2006). Measuring mindfulness: The Freiburg Mindfulness Inventory (FMI). *Personality and Individual Differences*, 40, 1543–1555.

Williams, E. C., & Polito, V. (2022). Meditation in the Workplace: Does Mindfulness Reduce Bias and Increase Organisational Citizenship Behaviours? *Frontiers in Psychology*, 13, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.747983>

ANEXOS

Anexo A - Questionário Práticas meditativas laborais em Portugal

17/05/23, 21:10

Práticas meditativas laborais em Portugal

Práticas meditativas laborais em Portugal

meditacaotrabalho@gmail.com [Mudar de conta](#)

 Não partilhado



Secção I – Dados Sociodemográficos

Nesta secção iremos fazer algumas questões para recolher alguns dados estatísticos sobre si e sobre o seu perfil.

1. Idade

A sua resposta

2. Escolaridade

- ☐ Até ao 9.º ano de escolaridade
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ CTeSP / CET
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento



17/05/23, 21:10

Práticas meditativas laborais em Portugal

3. Género

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Não-binário
- ☐ Prefiro não responder

4. Estado Civil

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Casado(a) / União de facto
- ☐ Divorciado(a)
- ☐ Viúvo(a)

5. Número de filhos (caso não tenha filhos, por favor preencha [0])

A sua resposta

6. Número TOTAL de pessoas do seu agregado familiar (contando consigo)

A sua resposta

7. Qual o contexto em que reside?

- ☐ Rural
- ☐ Urbano



17/05/23, 21:10

Práticas meditativas laborais em Portugal

8. Em que tipo de zona reside?

- ☐ Zona Litoral
- ☐ Zona Interior

9. Qual é a sua zona de residência?

- ☐ Norte
- ☐ Centro
- ☐ Área Metropolitana de Lisboa
- ☐ Alentejo
- ☐ Algarve
- ☐ Região Autónoma dos Açores
- ☐ Região Autónoma da Madeira

[Anterior](#)

[Seguinte](#)

[Limpar formulário](#)

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários



<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdVPuKNbz6zsLEaAOMnbLKk6gn2BMjV8ZG61IVGZ76MoYEjpA/formResponse>

3/4

17/05/23, 21:13

Práticas meditativas laborais em Portugal

Práticas meditativas laborais em Portugal

meditacaotrabalho@gmail.com [Mudar de conta](#)

 Não partilhado



Secção II – Dados Socio profissionais

Nesta secção iremos fazer algumas questões sobre o seu trabalho.

10. Em que sector trabalha?

- ☐ Sector público
- ☐ Sector privado
- ☐ Acumulo em ambos



17/05/23, 21:13

Práticas meditativas laborais em Portugal

11. Qual é o seu setor de atividade económica?

- ☐ Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- ☐ Indústrias extrativas
- ☐ Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
- ☐ Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição
- ☐ Construção
- ☐ Comércio por grosso e a retalho
- ☐ Reparação de veículos automóveis e motociclos
- ☐ Transportes e armazenagem
- ☐ Alojamento, restauração e similares
- ☐ Atividades de informação e de comunicação
- ☐ Atividades imobiliárias
- ☐ Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
- ☐ Atividades administrativas e dos serviços de apoio
- ☐ Educação
- ☐ Atividades de saúde humana e apoio social
- ☐ Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas
- ☐ Outras atividades de serviços

12. Que tipo de vínculo jurídico possui com a sua entidade patronal?

- ☐ Contrato de trabalho a termo certo / a prazo
- ☐ Contrato sem termo / Efetivo
- ☐ Trabalhador por conta própria / Empresário individual / Freelancer



17/05/23, 21:13

Práticas meditativas laborais em Portugal

13. Ocupa um cargo de chefia?

- ☐ Sim
- ☐ Não

14. Na empresa onde trabalha existe um programa sobre a meditação / *mindfulness* ou atenção plena no trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

15. Na empresa onde trabalha existe, um programa de promoção do bem-estar laboral /felicidade organizacional?

- ☐ Sim
- ☐ Não

16. Quanto tempo demora nas suas deslocações entre casa e trabalho? (Indique o número total em minutos, considerando ida e volta)

A sua resposta

17. Indique o total de horas extra que faz por semana (Preencha o número TOTAL em MINUTOS, independentemente de ser por vontade própria ou não, pagas ou não. Caso não faça horas extra, preencha [0])

A sua resposta



17/05/23, 21:13

Práticas meditativas laborais em Portugal

18. Em que medida sente que a empresa onde trabalha expressa preocupação pelos colaboradores?

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Frequentemente
- ☐ Muito Frequentemente

[Anterior](#)

[Seguinte](#)

[Limpar formulário](#)

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários



17/05/23, 21:13

Práticas meditativas laborais em Portugal

Práticas meditativas laborais em Portugal

meditacaotrabalho@gmail.com [Mudar de conta](#)

 Não partilhado



Secção III – Práticas Meditativas aplicadas ao trabalho

Nesta secção iremos fazer algumas perguntas sobre as suas práticas meditativas aplicadas ao trabalho.

Mesmo que ache que não pratica meditação, por favor responda.

Note que, a definição de meditação mais universal é: a autorregulação intencional da atenção, centrada no momento presente, ou seja, controlo da atenção focando-se, propositadamente, no momento presente.

Esta é uma escala que mede as 5 facetas da sua forma de prestar atenção/praticar meditação.

Por favor, responda entre 1 e 5 tendo em conta que:

- 1 - Não pratico nada
- 2 - Raramente
- 3 - Às vezes
- 4 - Frequentemente
- 5 - Pratico muito frequentemente



17/05/23, 21:13

Práticas meditativas laborais em Portugal

	Não pratico nada	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Pratico muito frequentemente
19. Meditação em movimento (Yoga, Pilates, Qigong, Taichi, entre outras)	☐	☐	☐	☐	☐
20. Meditação Mindfulness /Atenção plena ao momento presente	☐	☐	☐	☐	☐
21. Meditação de observação da respiração	☐	☐	☐	☐	☐
22. Meditação guiada por voz e/ou usando apps	☐	☐	☐	☐	☐
23. Práticas de benevolência compassiva, compaixão e não julgamento	☐	☐	☐	☐	☐
24. Práticas de autocontrolo e autorregulação emocional e das suas ações (Não reação consciente)	☐	☐	☐	☐	☐
25. Práticas de comunicação consciente para com os outros (Mindful Communication)	☐	☐	☐	☐	☐
26. Práticas de parentalidade	☐	☐	☐	☐	☐

17/05/23, 21:13

Práticas meditativas laborais em Portugal

práticas meditativas

consciente

(Mindful

parenting)

☐
☐
☐
☐
☐

27. Práticas de

Alimentação

consciente

(mindful Eating)

☐
☐
☐
☐
☐

28. Práticas de

cultivo da

paciência,

benevolência,

altruísmo,

gratidão e outras

forças positivas

☐
☐
☐
☐
☐

29. Práticas

meditativa com

base em

sensações

corporais (por

exemplo:

temperatura,

comichão, calor,

fome, frio, sede,

ventos,

elementos da

natureza)

☐
☐
☐
☐
☐

30. Práticas

meditativa de

descrição do

dia-a-dia num

diário

☐
☐
☐
☐
☐

dia-a-dia num

diário

31. Se realiza outra prática, indique qual?

A sua resposta



17/05/23, 21:13

Práticas meditativas laborais em Portugal

32. Se respondeu à questão 31, indique o o total de horas que pratica por semana

A sua resposta

Nunca Raramente Ocasionalmente Frequentemente Muito Frequentemente

33. Tendo em conta as práticas que assinalou, em que medida as aplica no seu dia-a-dia, na gestão de stress no seu local de trabalho?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

34. Em que medida essas práticas o/a ajudaram a gerir o seu stress/pressão em atividades laborais?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

35. Por fim, agora que refletiu sobre as suas práticas meditativas, pedimos indique quantas horas no total (somando todas as práticas) por semana (caso não pratique nada, preencha [0])

A sua resposta

[Anterior](#)

[Seguinte](#)

[Limpar formulário](#)

 Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.



17/05/23, 21:14

Práticas meditativas laborais em Portugal

Práticas meditativas laborais em Portugal

meditacaotrabalho@gmail.com [Mudar de conta](#)

 Não partilhado



Secção IV – Escala 5 Facetas de *Mindfulness*

Nesta secção, pedimos que responda de forma honesta sobre a sua atenção e foco no dia-a-dia da sua vida, já que não há respostas certas nem erradas. Esta é uma escala que mede as 5 facetas da sua forma de prestar atenção.

Por favor, responda entre 1 e 5 tendo em conta que :

- 1 - Nunca ou muito raramente verdadeiro
- 2 - Raramente verdadeiro
- 3 - Algumas vezes verdadeiro
- 4 - Frequentemente verdadeiro
- 5 - Muito frequentemente ou sempre verdadeiro

Observação: Escala 5 Facetas do Mindfulness de Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer, & Toney, 2006 (Tradução e Adaptação de Pinto Gouveia, J. e Gregório, S., 2007).



17/05/23, 21:14

Práticas meditativas laborais em Portugal

	Nunca ou muito raramente verdadeiro	Raramente verdadeiro	Algumas vezes verdadeiro	Frequentemente verdadeiro	Muito frequentemente ou sempre verdadeiro
36. Quando caminho presto deliberadamente atenção às sensações do meu corpo em movimento.	☐	☐	☐	☐	☐
37. Encontro facilmente as palavras para descrever os meus sentimentos.	☐	☐	☐	☐	☐
38. Critico-me por ter emoções irracionais ou inapropriadas.	☐	☐	☐	☐	☐
39. Apercebo-me dos meus sentimentos e emoções sem ter que lhes reagir	☐	☐	☐	☐	☐
40. Quando estou a fazer qualquer coisa a minha mente vagueia e distraio-me facilmente.	☐	☐	☐	☐	☐
41. Quando tomo um duche ou banho fico atento(a) às sensações da água no meu corpo.	☐	☐	☐	☐	☐

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdVPuKNbz6zSLAaAOMnbLKk5gn2BMjV8ZG61IVGZ76MoYEjpA/formResponse>

2/9

17/05/23, 21:14

Práticas meditativas laborais em Portugal

42. Consigo traduzir facilmente as minhas crenças, opiniões e expectativas em palavras.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

43. Não presto atenção ao que estou a fazer porque estou a sonhar acordado(a), preocupado(a) ou distraído(a) com qualquer coisa.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

44. Observo os meus sentimentos sem me "perder" neles.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

45. Digo a mim próprio(a) que não devia sentir-me como me sinto.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

46. Noto como a comida e a bebida afectam os meus pensamentos, as minhas sensações corporais e emoções.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

47. Tenho dificuldade em encontrar palavras para descrever o que penso.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

48. Distraio-me facilmente.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐


17/05/23, 21:14

Práticas meditativas laborais em Portugal

49. Acredito que alguns dos meus pensamentos são anormais ou maus e que não devia pensar dessa forma.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

50. Presto atenção às sensações, tais como o vento no meu cabelo ou o sol no meu rosto.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

51. Tenho dificuldade em pensar nas palavras certas para exprimir o que sinto acerca das coisas.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

52. Faço julgamentos sobre se os meus pensamentos são bons ou maus.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

53. É-me difícil permanecer focado no que está a acontecer no presente.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

54. Quando tenho pensamentos ou imagens muito perturbadoras distancio-me e torno-me consciente do pensamento ou imagem sem ser "apanhado" por este(a).

☐ ☐ ☐ ☐ ☐


17/05/23, 21:14

Práticas meditativas laborais em Portugal

55. Presto
atenção a sons,
tais como o bater
do relógio, o
chilrear dos
pássaros ou os
carros a passar.

☐☐☐☐☐

56. Em
situações difíceis
consigo parar e
não reagir
imediatamente.

☐☐☐☐☐

57. Quando
tenho uma
sensação no meu
corpo é-me difícil
descrevê-la
porque não
consigo encontrar
as palavras
certas.

☐☐☐☐☐

58. Parece que
funciono em
“piloto
automático” sem
muita
consciência do
que estou a fazer.

☐☐☐☐☐

59. Pouco
tempo depois de
ter pensamentos
ou imagens
perturbadoras,
sinto-me
calmo(a).

☐☐☐☐☐

60. Digo a mim
próprio(a) que
não devia pensar
do modo como
estou a pensar.

☐☐☐☐☐

61. Noto o
cheiro e o aroma



17/05/23, 21:14

Práticas meditativas laborais em Portugal

das coisas.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

62. Mesmo quando estou profundamente triste ou terrivelmente perturbado consigo encontrar uma forma de colocar isso em palavras.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

63. Faço as atividades sem estar realmente atento(a) às mesmas.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

64. Quando tenho pensamentos ou imagens perturbadoras consigo aperceber-me deles sem reagir.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

65. Penso que algumas das minhas emoções são más e inapropriadas e que não as devia sentir.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

66. Noto elementos visuais na arte ou na natureza, tais como cores, formas, texturas ou padrões de luz e sombras.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

67. A minha tendência natural é traduzir as



17/05/23, 21:14

Práticas meditativas laborais em Portugal

minhas
experiências em
palavras.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

68. Quando
tenho
pensamentos e
imagens
perturbadores,
apenas me
apercebo deles e
“deixo-os ir”.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

69. Realizo
trabalhos ou
tarefas
automaticamente
sem estar atento
ao que estou a
fazer.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

70. Quando
tenho
pensamentos ou
imagens
perturbadoras
julgo-me como
bom (boa) ou
mau (má), em
função desses
pensamentos ou
imagens.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

71. Presto
atenção à forma
como as minhas
emoções
influenciam o
meu
comportamento.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

72.
Normalmente
consigo
descrever como
me sinto no
momento, com
grande pormenor.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐


17/05/23, 21:14

Práticas meditativas laborais em Portugal

73. Dou por
mim a fazer
coisas sem
prestar atenção.

74. Desaprovo-
me quando tenho
ideias irracionais.

☐☐☐☐☐

74. Desaprovo-
me quando tenho
ideias irracionais.

☐☐☐☐☐

Anterior

Seguinte

Limpar formulário

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários



17/05/23, 21:14

Práticas meditativas laborais em Portugal

Práticas meditativas laborais em Portugal

meditacaotrabalho@gmail.com [Mudar de conta](#)

 Não partilhado



Secção V – Práticas meditativas no trabalho (últimas reflexões)

Por fim...tendo em conta o preenchimento deste questionário, que também fez com que refletisse um pouco sobre si próprio e as suas práticas, por favor permita-me fazer as três últimas perguntas.



17/05/23, 21:14

Práticas meditativas laborais em Portugal

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
75. Sente que as práticas meditativas que pratica/usa são úteis para se sentir mais focado, produtivo e feliz no trabalho?	☐	☐	☐	☐
76. Se a empresa lhe desse a oportunidade de participar num programa de técnicas de meditação aplicadas ao trabalho, estaria interessado?	☐	☐	☐	☐
77. Por último, neste momento está interessado/a ou curioso/a em aprender mais sobre técnicas meditativas?	☐	☐	☐	☐

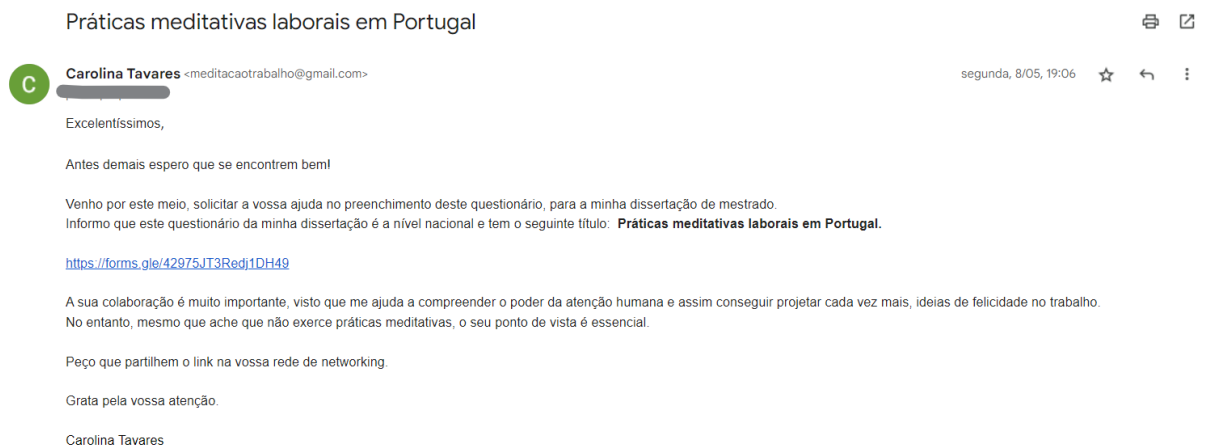
78. Nesta caixa, peço que escreva uma rápida reflexão sobre esta temática e sobre esta experiência de participar neste estudo, usando entre 20 a 30 palavras no máximo.

Trata-se de um tema novo, relacionado com atenção e produtividade, mas também bem-estar laboral. Deste modo solicito o seu contributo. Obrigada!

A sua resposta

[Anterior](#)[Seguinte](#)[Limpar formulário](#)

Anexos B - E-mail enviado para as empresas



A meditação permite que você sintonize sua voz mais profunda e cheia de alma que perdura sob o distúrbio alimentar. Com isso, você pode superar a doença a partir de uma sensibilidade profundamente enraizada em seu verdadeiro eu.

Steve Jobs

A meditação pode aliviá-lo desses limites, ajudando-o a contornar os pensamentos avassaladores do distúrbio alimentar e abrir espaço para sua própria voz.

Steve Jobs