



Satisfação laboral, bem estar e a prática de Mindfulness em profissionais de saúde

Job satisfaction, wellbeing and the practice of Mindfulness in health professionals

Ana Galvão¹

Maria José Gomes²

Isabel Maria Pires³

Marco Pinheiro⁴

¹ Doutora, Psicóloga, Professora Coordenadora Principal, Instituto Politécnico de Bragança, Avenida D. Afonso V, 5300-121 Bragança, Portugal. anagalvao@ipb.pt, IUCISA: E

² Doutora, Especialista em Enfermagem de Reabilitação, Professora Adjunta, Instituto Politécnico de Bragança, Avenida D. Afonso V, 5300-121 Bragança, Portugal. mgomes@ipb.pt, IUCISA: E

³ Mestre, Instituto Politécnico de Bragança, Avenida D. Afonso V, 5300-121 Bragança, Portugal.

⁴ Especialista em Gestão Empresarial, Assistente convidado no ISCTE-IUL. Portugal. marco.paulo.pinheiro@iscte-iul.pt

Autor de Correspondência:

Ana Galvão, Avenida D. Afonso V, 5300-121 Bragança, Portugal. anagalvao@ipb.pt
Nome Apelido, Morada (opcional) , E-mail (obrigatório)

Resumo

A importância atribuída à prática de mindfulness no contexto do trabalho tem vindo a destacar-se, existindo evidências que revelam os benefícios do mindfulness, relacionados com o bem-estar psicológico, repercutindo-se no aumento dos níveis de satisfação e de performance das organizações. Suportamos este estudo no modelo de dois componentes para o mindfulness: a auto regulação da atenção ao momento presente; e, a adoção de uma postura de curiosidade, abertura e aceitação para com esses eventos mentais. Avaliar a satisfação laboral, as atitudes de mindfulness e o bem-



estar dos trabalhadores e a eventual relação entre estas dimensões. Estudo transversal, descritivo e correlacional, numa amostra de 272 adultos em idade ativa, dos quais 71 (26.1%) praticam atividades de meditação ou mindfulness na sua vida diária. Como instrumento de recolha de dados utilizou-se um questionário online, constituído por: i. questões socioprofissionais; ii. Mindfulness Attention Awareness Scale; iii. Satisfaction With Life Scale; e, iv. The Generic Job Satisfaction Scale. Encontraram-se níveis de satisfação laboral, bem-estar e atitudes de mindfulness ligeiramente acima das suas médias teóricas, com diferenças estatisticamente significativas entre o bem-estar e o estado civil, e para o bem-estar e a satisfação no trabalho e a prática de mindfulness, com os praticantes a evidenciarem bem-estar e satisfação com o trabalho superiores. Níveis mais elevados de mindfulness promovem maior satisfação no trabalho e por sua vez saúde mental positiva e bem-estar geral. Apontamos como intervenção o programa mindfulness-based stress reduction e mindfulness-based cognitive therapy na redução do stress e aumento do bem-estar emocional.

Palavras-Chave: mindfulness; satisfação no trabalho; bem-estar.

Abstract

The importance attached to the practice of mindfulness in the context of work has been highlighted, with evidence that reveals the benefits of mindfulness, related to psychological well-being, with repercussions on the increase in the levels of satisfaction and performance of organizations. We support this study in the two-component model for mindfulness: self-regulation of attention to the present moment; and, the adoption of a posture of curiosity, openness and acceptance of these mental events. Evaluate job satisfaction, attitudes of mindfulness and well-being of workers and the possible relationship between these dimensions. Cross-sectional, descriptive and correlational study, in a sample of 272 adults of working age, of whom 71 respondents (26.1%) practice meditation or mindfulness activities in their daily life. As an instrument of data collection, an online questionnaire was used, consisting of: i. socio-professional issues; ii. Mindfulness Attention Awareness Scale; iii. Satisfaction With Life Scale; and, iv. The Generic Job Satisfaction Scale. Levels of job satisfaction, well-being and mindfulness attitudes were found slightly above their theoretical averages, with statistically significant differences between well-being and marital status, and for well-being and job satisfaction and the practice of mindfulness, with practitioners showing superior well-being and job satisfaction. Higher levels of mindfulness promote greater job satisfaction and in turn positive mental health and general well-being. We point out as an intervention the mindfulness-based stress reduction program and mindfulness-based cognitive therapy in reducing stress and increasing emotional well-being.

Keywords: mindfulness; job satisfaction; wellbeing.



Introdução

Sem locais de trabalho saudáveis não pode haver vidas profissionais sustentáveis (Eurofound and EU-OSHA, 2014).

A satisfação no trabalho é um construto importante discutido na cultura organizacional, especialmente no contexto de sucesso organizacional. É considerada como um estado emocional, por emergir da avaliação dos valores de cada um, possuindo dois polos opostos: o da satisfação quando há alegria e a insatisfação quando de sofrimento ou desprazer. Ela é essencial no ambiente de trabalho e para a manutenção da saúde do trabalhador. A capacidade de adaptação do homem ao trabalho e do trabalho ao homem relaciona-se com a satisfação no trabalho e permite, de acordo com Marqueze e Moreno (2005), avaliar um sistema de trabalho. Inerente à satisfação no trabalho, são referidos pelos mesmos autores fatores como integração, autonomia, motivação, envolvimento e uso das capacidades físicas e mentais.

Mais recentemente, Alonderiene e Majauskaite (2015) definiram satisfação no trabalho como um conjunto de emoções, sentimentos ou atitudes relacionadas ao ambiente de trabalho de um indivíduo e é descrita como um sentimento agradável de percepções pessoais relacionadas à busca de um emprego e aos valores de uma pessoa. É uma das variáveis organizacionais que podem afetar a saúde física, psicológica e espiritual, melhorar a qualidade de vida e, finalmente, melhorar a eficiência de qualquer organização (Carpena & Menezes, 2018; Daigle et al., 2018). As evidências indicam que a alta satisfação no trabalho é um importante determinante, com implicações organizacionais como a dinâmica do mercado de trabalho, retenção de funcionários, melhoria do desempenho organizacional e da produtividade (Daigle et al., 2018; Darby & Beavan, 2017).

Por outro lado, baixa satisfação no trabalho devido ao baixo desempenho, baixa produtividade e alta saída de funcionários, representa elevados custos para uma organização. Reciprocamente, de uma forma geral, os funcionários exaustos apresentam pior desempenho, evidenciam menor comprometimento organizacional, exibem maior absentismo, maior rotatividade e mais insatisfação no trabalho (Maslach et al., 2001).

O contexto laboral ocupa um lugar central na vida do ser humano, uma vez que é um dos papéis sociais desempenhados com maior importância e que mais tempo ocupa na vida quotidiana. Para além de um meio de subsistência, a conceção de trabalho evoluiu para a abrangência de uma forma de realização pessoal e afirmação no meio social.

Contudo, a competitividade dentro das organizações e as exigências imputadas aos trabalhadores são cada vez maiores, uma vez que se traduzem em maior ou menor rentabilidade. Geram-se inquietações individuais ou coletivas com impacto na vida pessoal e profissional do trabalhador, inclusivamente a nível da sua saúde física e mental. Segundo a Organização Mundial de Saúde, a saúde mental é “o estado de bem-estar que permite aos indivíduos desenvolver todas as suas potencialidades, enfrentar



as normais tensões da vida, trabalhar produtivamente e desempenhar um papel positivo na sociedade em que estão inseridos”.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, criada em 1994, o trabalho deve ser promotor de saúde física e mental e proporcionar aos indivíduos um estatuto e identidade, bem como uma sensação de inclusão social. No entanto, assiste-se no mundo ocidental a um aumento do stress provocado por motivos laborais, com efeitos negativos na saúde e bem-estar dos trabalhadores (Eurofound and EU-OSHA, 2014). O fenómeno do stress e das doenças ocupacionais tem vindo a assumir uma conjuntura de tal forma alarmante no contexto de trabalho, que a Agência acima referida, tem desde há alguns anos, promovido campanhas de esclarecimento e sensibilização para a mudança de uma realidade que continua a perseguir os países europeus, com o intuito de tornar os locais de trabalho mais seguros, mais saudáveis e produtivos. Segundo dados desta agência, o stress e as perturbações de saúde mental constituem o problema de saúde mais grave no local de trabalho para cerca de um quinto dos trabalhadores da União Europeia (Eurofound and EU-OSHA, 2014).

A satisfação laboral traduz a forma como os profissionais se sentem nos seus contextos de trabalho e, tendo definições diversas, tem sido associada ao stress ocupacional, na medida em que indivíduos com bons níveis de satisfação laboral revelam níveis adequados de stress e boa capacidade de adaptação na forma como lidam com os desafios laborais. A satisfação laboral pode entender-se como uma avaliação subjetiva contínua da realidade laboral, em que a perceção e a regulação emocional têm um papel preponderante (Good et al., 2016).

O bem-estar dos trabalhadores evidencia constituir-se como um indicador favorável para a gestão das organizações. O nível geral de felicidade pessoal é melhor indicador do bom desempenho do que o grau de satisfação com o trabalho, visto que trabalhadores felizes, com elevados níveis de bem-estar pessoal apresentam, em média, um melhor desempenho de tarefas, números inferiores de absentismo e maior persistência e capacidade de produção.

O bem-estar organizacional está, por conseguinte, relacionado a todos os aspetos organizacionais, incluindo clima, cultura e desempenho. Bond, Lloyd e Flaxman (2016) apontam que também a plasticidade psicológica está correlacionada de uma forma positiva com o bem-estar e pode pressupor resultados favoráveis na saúde dos indivíduos, nas suas atitudes e na produtividade e eficácia na conjuntura organizacional.

A investigação aponta para uma relação inversa entre stress percebido e mindfulness e sugere que a capacidade de regular emoções (autorregulação emocional) é um fator que pode afetar potencialmente as respostas ao stress (Kozlowski et al., 2017). O mindfulness tem sido então apontado na literatura como um relevante mecanismo na regulação emocional e no bem-estar psicológico (Brown & Ryan, 2003), despertando o interesse em contexto académico, mas também por parte das organizações.

A satisfação no trabalho e atitudes de mindfulness têm sido objeto de estudo da área da psicologia social, do trabalho e das organizações. Na última década temos assistido a um crescente número de investigações, as quais destacam o papel do mindfulness no contexto de trabalho, na eficiência de atividades e na promoção da saúde física e psicológica (Daigle et al., 2018; Kozlowski et al., 2017) Estas evidências têm



demonstrado que as práticas meditativas melhoram a atenção plena, além de promoverem a saúde psicológica em ambientes de trabalho.

Os amplos efeitos do mindfulness nos domínios funcionais da atenção, cognição, emoção, comportamento e fisiologia parecem influenciar uma ampla variedade de resultados no local de trabalho e podem ser mecanismos-chave para promover o desempenho (Good et al., 2016).

Vários estudos apontam para os benefícios de práticas ligadas ao mindfulness ao nível do contexto laboral. Um estudo de Beach et al., (2013) citado por Good et al. (2016), refere que um grupo de gerentes de nível intermédio que recebeu treino em mindfulness, exibiu grandes melhorias no desempenho do trabalho avaliado pelo supervisor, em comparação com o desempenho inicial e com o de um grupo de controlo. Resultados semelhantes foram encontrados entre os profissionais de saúde. Por exemplo, Beach et al. (2013) citado por Good et al. (2016), constataram que a maior atenção aos traços clínicos esteve associada a avaliações dos pacientes quanto à qualidade da comunicação e satisfação geral. Da mesma forma, psicoterapeutas treinados em mindfulness pareciam atuar de forma que beneficiaram os resultados dos pacientes, pois relataram sintomas como ansiedade e hostilidade em níveis mais reduzidos em relação aos pacientes dos terapeutas do grupo controlo (Grepmaier et al., 2007 citado por Good et al., 2016). De acordo com Krogh, Medeiros, Bitran e Langer (2019), no que respeita aos serviços de saúde, o desenvolvimento de uma prática clínica associada ao mindfulness permite fomentar uma relação clínica saudável ao nível da empatia e compaixão, atingir maiores níveis de resiliência e aumentar a qualidade da atenção, ao mesmo tempo que diminui erros médicos e níveis de stress e burnout.

Metodologia

Desenvolveu-se um estudo exploratório, quantitativo, descritivo, correlacional e transversal em termos temporais, numa amostra de 272 adultos.

O objetivo principal do estudo foi o de avaliar a satisfação laboral, bem-estar e atitudes de mindfulness dos trabalhadores, fixando-se como objetivos específicos: (i) identificar os níveis de bem-estar e satisfação no trabalho dos trabalhadores; e, (ii) identificar as atitudes de mindfulness dos trabalhadores.

Formularam-se, ainda, as seguintes hipóteses de investigação:

- HI1: Os níveis de bem-estar são diferentes segundo as variáveis de contexto socioprofissional
- HI2: Os níveis de satisfação no trabalho são diferentes segundo as variáveis de contexto socioprofissional
- HI3: As pessoas que praticam meditação ou mindfulness na vida diária têm níveis de bem-estar superiores



- HI4: As pessoas que praticam meditação ou mindfulness na vida diária têm níveis de satisfação no trabalho superiores
- HI5: Existe uma correlação entre atitudes de mindfulness, bem-estar e satisfação no trabalho.

Conforme mencionado, a amostra foi composta por 272 adultos, com atividade profissional, sendo que em termos de principais dados socioprofissionais, destacam-se os apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 – Resumo das características socioprofissionais da amostra

		n	%
Sexo	Feminino	214	78.7
	Masculino	58	21.3
	Total	272	100.0
Habilitações académicas	Ensino Secundário	21	7.7
	Bacharelato/Licenciatura	155	57.0
	Mestrado	84	30.9
	Doutoramento	12	4.4
	Total	272	100.0
	Há quantos anos trabalha?	Menos de 5 anos	59
5-10 anos		34	12.5
11-15 anos		42	15.4
16-20 anos		32	11.8
21-25 anos		37	13.6
Mais de 25 anos		68	25.0
Total		272	100.0
As suas atividades de vida diária incluem a prática de algum exercício de meditação e/ou <i>mindfulness</i> ?	Sim	71	26.1
	Não	201	73.9
	Total	272	100.0

Como instrumento de recolha de dados utilizou-se um questionário, disponibilizado em versão online, composto por quatro partes: (i) questões socioprofissionais, nomeadamente: sexo, idade, habilitações académicas, número de filhos, situação



profissional, local de trabalho, anos de experiência profissional e se tem ou não práticas de meditação e/ou mindfulness; (ii) a Mindfulness Attention Awareness Scale (MAAS), uma escala de autorrelato, unidimensional de quinze itens, respondidos numa escala de Likert de seis pontos, em que 1 corresponde a “Quase Sempre” e 6 corresponde a “Quase Nunca” e a classificação final varia entre 15 e 90 pontos, sendo que quanto maior a pontuação, mais elevado é o nível de mindfulness. É importante referir que a média teórica da escala é 3.50 (Brown & Ryan, 2003); (iii) a Satisfaction with Life Scale (SWLS) (Diener et al., 1985), uma escala de autorrelato, unidimensional, de cinco itens, respondidos numa escala de Likert de 7 pontos em que 1 corresponde a “discordo completamente” e 7 a “concordo completamente”. Quanto maior a pontuação, maior é o nível de satisfação com a vida. Para efeitos do presente estudo utilizou-se, para facilitar a comparação de resultados, a média dos itens como pontuação final. A média teórica fixou-se, dessa forma, em 4.00; e, (iv) a Generic Job Satisfaction Scale (GJSS) (Macdonald & MacIntyre, 1997), um questionário de autorrelato, unidimensional, composto por dez itens, respondidos numa escala de Likert de 5 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo fortemente” e 5 a “Concordo fortemente”. A média teórica é 3.00.

Foram calculados as médias e os respetivos desvios padrão para as dimensões em estudo e para calcular a existência de diferenças significativas entre os grupos definidos nas hipóteses de investigação, foram aplicados testes estatísticos paramétricos, após verificada a normalidade da distribuição dos dados. Nos casos em que existam diferenças significativas, foi também calculado o tamanho de efeito através do *d* de Cohen.

Para calcular as correlações entre as dimensões, foi aplicado o teste de correlações, também paramétrico, ou seja, foi calculado o coeficiente de Pearson para cada uma das combinações de dimensões.

Cumpriram-se, no presente estudo, com todos os princípios éticos da Declaração de Helsínquia (Declaration of Helsinki - Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects, 2013).

Resultados

Para ir ao encontro do primeiro objetivo específico: “Identificar os níveis de bem-estar e satisfação no trabalho dos trabalhadores em estudo”, foram calculadas as pontuações mínimas, máximas, médias e respetivos desvios padrão para as dimensões “bem-estar” e “satisfação com o trabalho”, apresentando-se os resultados na Tabela 2.



Tabela 2 - Mínimo, Máximo, Média e Desvio padrão SWLS e GJSS

	SWLS	GJSS
Mínimo	1	1
Máximo	7	5
M	4.43	3.39
DP	1.362	.810
n	272	272

Como pode ser observado pela Tabela 2, as pontuações médias no presente estudo estão acima das médias teóricas tanto para a SWLS como para a GJSS, indiciando uma satisfação com a vida e com o trabalho positiva.

Tabela 3 – Mínimo, máximo, média e desvio padrão MAAS por “As suas atividades de vida diária incluem a prática de algum exercício de meditação e/ou mindfulness?”

		MAAS
Sim	Mínimo	1
	Máximo	6
	M	3.76
	DP	1.169
	n	71
Não	Mínimo	1
	Máximo	6
	M	3.84
	DP	1.011
	n	201
Total	Mínimo	1
	Máximo	6
	M	3.82
	DP	1.053
	n	272



Com os dados até aqui apresentados, foi possível responder aos dois objetivos específicos do presente estudo, concluindo-se que os respondentes têm níveis de satisfação com a vida e satisfação com o trabalho moderadamente positivos, que a maioria dos respondentes não pratica exercícios de meditação e/ou mindfulness na sua atividade diária e que a pontuação média no MAAS, é ligeiramente diferente de acordo com a prática ou não de mindfulness no dia-a-dia.

Para responder às primeiras duas Hipóteses de Investigação: “Os níveis de bem-estar são diferentes segundo as variáveis de contexto sociodemográfico” e “Os níveis de satisfação no trabalho são diferentes segundo as variáveis de contexto sociodemográfico”, apresentam-se, na Tabela 4, os resultados do teste t-Student para amostras independentes, por sexo, para o SWLS e GJSS, bem como os níveis de significância para as diferenças encontradas entre os respondentes do sexo masculino e do sexo feminino.

Tabela 4 - Resultados do teste t-Student para amostras independentes - SWLS e GJSS por sexo

Dimensão	Origem	M	DP	p-value	d de Cohen	Interpretação do d de Cohen
SWLS	Masculino	4.56	1.361	.399	n.a.	n.a.
	Feminino	4.39	1.363			
GJSS	Masculino	3.52	.710	.176	n.a.	n.a.
	Feminino	3.36	.834			

Como poderá ser observado pelos dados apresentados na Tabela 4, não existem diferenças estatisticamente significativas entre os sexos, tanto para a satisfação com a vida, como para a satisfação com o trabalho.

Para verificar a eventual existência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos por estado civil, tanto para a satisfação com a vida, bem como para a satisfação com o trabalho, procedeu-se ao teste ANOVA. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre grupos para a SWLS. Procedeu-se a testes Post-Hoc de Bonferroni, uma vez que as variâncias dos grupos eram homogéneas, apresentando-se na Tabela 5, as combinações para as quais existem diferenças estatisticamente significativas:



Tabela 5 - Resultados do teste Post-Hoc Bonferroni para a satisfação com a vida por estado civil

Dimensão	Origem	M	DP	p-value	d de Cohen	Interpretação do d de Cohen
SWLS	Casado(a)/ União de Facto	4.57	1.263	.013	.744	Intermédio
	Divorciado(a)	3.64	1.339			
	Solteiro(a)	4.49	1.394	.037	.678	Intermédio
	Divorciado(a)	3.64	1.339			
	Viúvo(a)	2.10	.739	.003	1.732	Muito grande
	Solteiro(a)	4.49	1.394			
	Viúvo(a)	2.10	.739	.002	1.785	Muito grande
	Casado(a)/ União de Facto	4.57	1.262			

Dos dados apresentados na Tabela 5, conclui-se que os respondentes casados ou em união de facto percecionam uma maior satisfação com a vida, quando comparados com os divorciados ou viúvos e que os solteiros percecionam uma maior satisfação com a vida do que os divorciados e os viúvos.

Ao realizar os testes ANOVA para as restantes variáveis socioprofissionais: Faixa etária; Número de filhos; Habilitações literárias; e, Há quantos anos trabalha, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Para verificar as seguintes duas Hipóteses de Investigação: “As pessoas que praticam meditação ou mindfulness na vida diária têm níveis de bem-estar superiores” e “As pessoas que praticam meditação ou mindfulness na vida diária têm níveis de satisfação no trabalho superiores”, apresentam-se, na Tabela 6, os resultados dos testes t-Student realizados.

Tabela 6 - Resultados do teste t-Student para amostras independentes - SWLS e GJSS por “pratica ou não exercícios de meditação e/ou mindfulness na atividade diária”

Dimensão	Origem	M	DP	p-value	d de Cohen	Interpretação do d de Cohen
SWLS	Sim	4.77	1.378	.015	.341	Pequeno
	Não	4.31	1.340			
GJSS	Sim	3.59	.874	.014	.336	Pequeno
	Não	3.32	.777			



De acordo com os resultados da Tabela 6, as pessoas que praticam na sua atividade diárias exercícios de meditação e/ou mindfulness, apresentam níveis de satisfação com a vida/bem-estar superiores e estatisticamente significativas, em relação aquelas que não praticam esse tipo de exercícios.

Para responder à última Hipótese de Investigação: “Existe uma correlação entre atitudes de mindfulness, bem-estar e satisfação no trabalho”, calcularam-se os índices de correlação de Pearson entre as três dimensões em estudo, apresentando-se os resultados na Tabela 7.

Tabela 7 - Índices de correlação de Pearson

	MAAS	SWLS	GJSS
MAAS	1		
SWLS	.387**	1	
GJSS	.351**	.491**	1

** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Os dados apresentados na Tabela 7, demonstram que existem correlações estatisticamente significativas ao nível .01, entre todas as dimensões em estudo, variando estas de fracas a moderadas, dando-se, assim, resposta positiva à última Hipótese de Investigação.

Discussão

O presente estudo, no que diz respeito à pontuação média na SWLS (M=4.43; DP=1.362), é comparável aos estudos de Athay (2012) (M=4.41; DP=1.550) e de Maroufizadeh et al. (2016) (M=4.73; DP=1.606). Já em relação à pontuação média no GJSS (M=3.39; DP=.810), verificamos que esta se encontra abaixo das médias de outros estudos, nomeadamente os de Vaamonde et al. (2018) (M=3.43; DP=.780 ou de Summaira (2015) (M=4.32; DP=.498).

No que concerne o segundo objetivo específico: Identificar as atitudes de mindfulness dos trabalhadores em estudo, observa-se, contrariamente ao que seria de esperar, que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os respondentes praticantes e não-praticantes de exercícios de meditação e/ou mindfulness. Porém, um estudo de Barajas e Garra de 2014, em que foram analisadas mais de uma dezena de investigações realizadas recorrendo ao MAAS, bem como vários outros estudos (Athay,



2012; Maroufizadeh et al., 2016; Summaira, 2015), indicam para o mesmo tipo de resultados, já que os não-praticantes tendem a responder de forma enviesada para transmitir uma consciência com o presente que não possuem, enquanto os praticantes de mindfulness tendem a responder às questões de forma mais honesta e realista, eliminando assim grande parte das diferenças que na verdade estão presentes.

Também no que diz respeito às pontuações médias superiores, em termos de bem-estar, para os casados/união de facto ou solteiros, quando comparados com os divorciados ou viúvos, vão ao encontro de vários estudos internacionais, que concluem que a estabilidade emocional de um relacionamento ou a ausência de relacionamento de forma voluntária, contribuem positivamente para o bem-estar (Maslach et al., 2001).

Finalmente, e como principal resultado do presente estudo, verifica-se que as diferenças estatisticamente significativas entre os praticantes e não-praticantes de mindfulness, em termos de bem-estar e satisfação com o trabalho, com os primeiros a ter níveis superiores nas duas dimensões, também vão ao encontro de vários estudos internacionais que evidenciam benefícios da meditação e mindfulness (Carpena & Menezes, 2018; Daigle et al., 2018; Darby & Beavan, 2017).

Conclusão

A prática de mindfulness tem vindo a crescer exponencialmente no contexto laboral e têm sido produzidas evidências que corroboram os benefícios do mindfulness e a sua relação positiva com a satisfação no trabalho.

O programa de Redução de Stress Baseado em Mindfulness (MBSR) e de Terapia Cognitiva Baseada em Mindfulness (MBCT) são ferramentas eficientes para melhorar os níveis de atenção, empatia, autocompaixão e qualidade de vida profissional, com redução dos níveis de burnout, maior eficácia na gestão do stress e na regulação emocional, aumentando simultaneamente, a qualidade dos serviços de saúde prestados.

Os resultados do presente estudo são corroborados por diversos estudos internacionais de renome, como apresentado na “Discussão”, o que leva a concluir que programas de introdução da meditação e/ou mindfulness nos currículos académicos, implementados com sucesso nesses vários países, poderão ser facilmente transpostos para a realidade portuguesa, já que os níveis e as diferenças estatisticamente significativas encontrados, mostram semelhanças entre os respondentes dos vários países.

Constata-se que neste estudo os resultados são manifestamente semelhantes à evidência científica recente, ao obter diferenças estatisticamente significativas que apontam que ao incluir práticas meditativas e/ou de mindfulness nas atividades de vida diária, os níveis de bem-estar e de satisfação no trabalho são superiores.

Um número crescente de organizações está a apostar no treino de mindfulness, programa que geralmente inclui a meditação como um componente essencial. O conjunto diversificado de objetivos, como reduzir o stress, melhorar o bem-estar dos



funcionários, melhorar a inteligência emocional e o desempenho, prendem-se com o facto de que indivíduos atentos podem ser mais capazes de se libertar de pensamentos e emoções sobre a tarefa ou evento de interrupção e possibilitar o envolvimento sustentado com as tarefas pretendidas (Good et al., 2016). Assim, a gestão de recursos humanos dentro das organizações é uma preocupação crescente, por forma a criar valor e aumentar a produtividade e eficácia, através do reconhecimento dos colaboradores como alavancagens para o desenvolvimento e crescimento das organizações. Neste sentido, o mindfulness pode constituir-se como um potenciador de elevados padrões de desempenho e eficiência.

Implicações para a Prática Clínica

Demonstram as evidências que o aumento dos níveis de mindfulness está associado ao aumento de satisfação no trabalho e de bem-estar que, por sua vez, são indicadores positivos para a criação de valor das organizações. O bem-estar geral dos colaboradores e a satisfação no trabalho parecem ser bons indicadores para o desempenho e, consequentemente, para a gestão. Isto porque, os modelos de gestão atual de recursos e de pessoas nas organizações representam um conceito amplo, que ultrapassa a ideia linear de moldar os colaboradores à tarefa e ao ambiente de trabalho para apresentarem bons resultados. Para otimizar o desempenho dos colaboradores e, consequentemente, o sucesso alcançado pelas organizações, uma gestão eficaz não só para a organização, mas também para os colaboradores, através da preocupação com os seus interesses e bem-estar, torna-se imperativa. As pessoas, enquanto maior capital das organizações, serão parte integrante da rentabilidade quando se sentem valorizadas e, por isso, satisfeitas. Neste âmbito, todas as ferramentas que permitam conduzir os colaboradores a elevados níveis de envolvimento positivo com o trabalho, nomeadamente o mindfulness como se infere neste trabalho de investigação, são fundamentais para as organizações que as utilizam.

Assim, o contributo deste estudo para a gestão das organizações parece-nos muito oportuno, pois, as organizações, poderão ter boas razões para a criação de condições favoráveis ao desenvolvimento de níveis mais elevados de mindfulness dos seus colaboradores.

Considera-se oportuna a implementação de programas de MBCT e MBSR, como unidade curricular optativa nos cursos de enfermagem, enquanto piloto, numa perspetiva longitudinal. Além do contexto de trabalho, a implementação curricular de treino em MBSR e MBCT nos cursos de enfermagem do primeiro e segundo ciclo seria uma mais valia na promoção da saúde mental positiva, na prevenção de perturbações mentais e na forma de lidar e comunicar com os pacientes em contexto de estágio curricular.



Referências Bibliográficas

- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2015). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140–164.
- Athay, M. M. (2012). Satisfaction with Life Scale (SWLS) in Caregivers of Clinically-Referred Youth: Psychometric Properties and Mediation Analysis. *Adm Policy Ment Health*, 39, 41–50.
- Barajas, S., & Garra, L. (2014). Mindfulness and psychopathology: Adaptation of the Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) in a Spanish sample. *Clinica y Salud*, 25(1), 49–56. [https://doi.org/10.1016/S1130-5274\(14\)70026-X](https://doi.org/10.1016/S1130-5274(14)70026-X)
- Bond, F. W., Lloyd, J., & Flaxman, P. E. (2016). Mindfulness and meditation in the workplace: An acceptance and commitment therapy approach.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Carpena, M. X., & Menezes, C. B. (2018). Efeito da Meditação Focada no Estresse e Mindfulness Disposicional em Universitários. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 34(0), 1–12. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3441>
- Daigle, S., Talbot, F., & French, D. J. (2018). Mindfulness-based stress reduction training yields improvements in well-being and rates of perceived nursing errors among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 74(10), 2427–2430. <https://doi.org/10.1111/jan.13729>
- Darby, M., & Beavan, V. (2017). Grist to the Mill: A Qualitative Investigation of Mindfulness-Integrated Cognitive Behaviour Therapy for Experienced Health Professionals. *Australian Psychologist*, 52(6), 491–502. <https://doi.org/10.1111/ap.12215>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Eurofound and EU-OSHA. (2014). Psychosocial Risks in Europe - Prevalence and Strategies for Prevention. <https://doi.org/10.2806/70971>
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., & Lazar, S. W. (2016). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Kozlowski, D., Hutchinson, M., Hurley, J., Rowley, J., & Sutherland, J. (2017). The role of emotion in clinical decision making: An integrative literature review. *BMC Medical Education*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12909-017-1089-7>



Krogh, E., Medeiros, S., Bitran, M., & Langer, Á. I. (2019). Mindfulness y la relación clínica: pasos hacia una resiliencia en medicina. *Revista Médica de Chile*, 147(5), 618–627. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872019000500618>

Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: scale development and its correlate. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1–16.

Maroufizadeh, S., Ghaheri, A., Samani, R. O., & Ezabadi, Z. (2016). Psychometric properties of the satisfaction with life scale (SWLS) in Iranian infertile women. *Int J Reprod BioMed*, 41(1), 57–62.

Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. de C. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69–79. <https://doi.org/10.1590/s0303-76572005000200007>

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Summaira, N. (2015). Relationship of Life Satisfaction and Job Satisfaction among Pakistani Army Soldiers Summaira Naz. *Journal of Business Research Turk*, 7(1), 7–25.

Vaamonde, J. D., Omar, A., & Salessi, S. (2018). From organizational justice perceptions to turnover intentions: The mediating effects of burnout and job satisfaction. *Europe's Journal of Psychology*, 14(3), 554–570. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i3.1490>

Declaration of Helsinki - Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects, 310 2191 (2013) (testimony of World Medical Association). <https://doi.org/10.3917/jib.151.0124>