



O Impacto das Intervenções Baseadas em Mindfulness nos Locais de Trabalho: Uma Revisão Sistemática de Literatura

Miguel Costa Maia

Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Orientador Institucional
Professora Doutora Susana Alves Pereira





UNIVERSIDADE
DA MAIA – UMAIA

UNIVERSIDADE DA MAIA

Miguel Costa Maia (44829)

**O Impacto das Intervenções Baseadas em *Mindfulness* nos Locais de Trabalho: Uma
Revisão Sistemática de Literatura**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Trabalho realizado sob a Orientação da Professora Doutora Susana Alves Pereira para a
obtenção do Grau de Mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

maio de 2025

Agradecimentos

Aos meus pais, verdadeiros pilares ao longo da minha vida, que com a vossa sabedoria, resiliência e exemplo de determinação ensinaram o verdadeiro valor do esforço e da responsabilidade. A vossa orientação e apoio foram as forças motrizes que sustentaram este percurso académico, permitindo-me enfrentar os desafios com coragem e resiliência. Sem o vosso inestimável contributo, este marco jamais teria sido alcançado.

Aos meus amigos, cujo apoio constitui um suporte em momentos de incerteza, dirijo o meu profundo agradecimento. As palavras de incentivo e o sentido de presença deram-me a força necessária para persistir e superar os momentos mais desafiantes. Cada um de vós, de formas distintas, contribuiu para a realização deste objetivo, e por isso, guardo gratidão.

Por fim, gostaria de expressar o meu sincero agradecimento à Prof. Dra. Susana Pereira pela constante orientação, disponibilidade e partilha de conhecimentos, que foram determinantes para a realização deste trabalho ao longo do ano letivo. A sua dedicação contribuiu de forma essencial para o meu desenvolvimento académico e profissional. Estendo também o meu reconhecimento aos restantes professores e colegas que me acompanharam nesta jornada académica, cuja partilha de experiências, apoio e espírito de colaboração enriqueceram o meu percurso e permitiram consolidar competências importantes para o futuro.

A todos, o meu sincero obrigado!

Resumo

O *Mindfulness* é abordado como uma característica, um estado ou uma prática que pode ser implementada, desenvolvida e que passou de um assunto obscuro a um tema da moda associado a vários resultados individuais e organizacionais, como o desempenho, a saúde e o bem-estar. Esta revisão sistemática da literatura pretende identificar e caracterizar a investigação empírica sobre Intervenções Baseadas em *Mindfulness* em contextos relacionados com o trabalho nos últimos cinco anos (2020-2025), tendo em conta diferentes variáveis psicológicas (p.e. stress, burnout, desempenho profissional) em diferentes contextos de trabalho (p.e. tecnologia, educação, saúde) com diferentes tipos de intervenções em termos de modalidade e duração. A estratégia de pesquisa utilizada nesta investigação enquadra-se no protocolo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis). Para este estudo foram utilizadas as bases de dados electrónicas B-ON e SCOPUS AI, através da expressão booleana '*mindfulness*' no título AND 'intervention OR program OR training' no título AND 'workplace OR organization OR organization OR company' no resumo, produzindo um total de 417 artigos. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 25 artigos empíricos foram seleccionados para análise. Os resultados mostram que intervenções baseadas em *mindfulness* no trabalho são eficazes para melhorar a saúde mental e o desempenho. Este estudo confirma esses benefícios em diferentes populações e contextos laborais, independentemente do formato (online ou presencial) ou da variável psicológica abordada. Oferece ainda uma visão mais abrangente face a revisões anteriores. Recomenda-se que futuras pesquisas ampliem as bases de dados utilizadas.

Palavras-Chave: *mindfulness*, intervenção, local de trabalho, revisão de literatura.

Abstract

Mindfulness is approached as a characteristic, a state or a practice that can be implemented, developed and that has gone from an obscure subject to a fashionable topic associated with various individual and organizational outcomes, such as performance, health and well-being. This systematic literature review aims to identify and characterize empirical research on Mindfulness-Based Interventions in work-related contexts in the last five years (2020-2025), taking into account different psychological variables (e.g. stress, burnout, job performance) in different work contexts (e.g. technology, education, health) with different types of interventions in terms of modality and duration. The search strategy used in this research falls under the PRISMA protocol (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis). The electronic databases B-ON and SCOPUS AI were used for this study, using the Boolean expression 'mindfulness' in the title AND 'intervention OR program OR training' in the title AND 'workplace OR organization OR company' in the abstract, producing a total of 417 articles. After applying the inclusion and exclusion criteria, 25 empirical articles were selected for analysis. The results show that interventions based on mindfulness at work are effective in improving mental health and performance. This study confirms these benefits in different populations and work contexts, regardless of the format (online or face-to-face) or the psychological variable addressed. It also offers a more comprehensive view than previous reviews. It is recommended that future research expand the databases used.

KeyWords: *mindfulness*, intervention, workplace, literature review.

Índice Geral

Agradecimentos.....	3
Resumo.....	4
Abstract	5
Índice Geral	6
Índice de Figuras	7
Índice de Tabelas.....	7
Introdução.....	8
Mindfulness.....	9
Intervenções Baseadas em <i>Mindfulness</i> em Contexto de Saúde	10
Intervenções Baseadas em <i>Mindfulness</i> no Contexto Organizacional	12
Método	13
Resultados	15
Discussão.....	38
Implicações Práticas.....	41
Limitações	41
Referências Bibliográficas	42

Índice de Figuras

Figura 1.	13
----------------	----

Índice de Tabelas

Tabela 1.	14
Tabela 2.	21
Tabela 3.	24
Tabela 4.	28
Tabela 5.	30

Introdução

O *mindfulness*, traduzido como "atenção plena", tem vindo a ganhar crescente atenção no campo da psicologia contemporânea, sendo definido como a capacidade de manter a consciência momento a momento, de forma intencional e sem julgamento (Kabat-Zinn, 2003). Esta prática, com raízes nas tradições orientais antigas, tem sido amplamente estudada nas últimas décadas, demonstrando benefícios significativos para a saúde mental e bem-estar geral.

As investigações científicas sobre *mindfulness* têm vindo a demonstrar de forma consistente os seus efeitos positivos em diversas áreas da saúde psicológica e física, sendo apoiadas por organizações de renome mundial. Estudos realizados revelam que programas baseados em *mindfulness*, como o *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR), promovem melhorias significativas na redução da ansiedade, depressão e stress (Goldberg et al., 2018). Khoury et al. (2013) acrescentam que as intervenções baseadas em *mindfulness* têm mostrado eficácia em pessoas com sintomas depressivos. Instituições como a American Psychological Association (APA) e a National Institutes of Health (NIH) têm reconhecido a eficácia das intervenções baseadas em *mindfulness* em populações clínicas e não clínicas. Pesquisas indicam que o *mindfulness* pode ser uma ferramenta eficaz na promoção do bem-estar geral. (Goyal et al., 2014).

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, com origem nos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio e no Pacto Global das Nações Unidas, visa orientar o desenvolvimento humano até 2030 com 17 objetivos de desenvolvimento sustentável. A utilidade das intervenções baseadas em *mindfulness* está incluída no terceiro objetivo: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar (Nações Unidas, 2000). As intervenções baseadas em *mindfulness* podem subscrever este objetivo quando adequadamente implementadas em vários contextos, incluindo o local de trabalho. No âmbito desta investigação, será efetuada uma caracterização da conceção das intervenções baseadas em *mindfulness* dos processos de implementação, da avaliação dessas intervenções e explicação do processo e do resultado através das teorias existentes e de novas propostas conceptuais sobre o efeito das intervenções nas pessoas e nas organizações.

Atualmente, a investigação neste domínio revela uma falta de análises aprofundadas deste tipo de intervenção num contexto de Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos, especialmente uma que considere diferentes variáveis psicológicas (liderança, stress, bem-estar), diferentes tipos de organizações (dimensão, sector económico) e diferentes modalidades de intervenção (online, presencial). Nas últimas revisões da literatura e

meta-análises recentes, o foco tem sido em sectores de trabalho específicos, como os cuidados de saúde (Burton et al., 2016; Scheepers et al., 2018), em resultados psicológicos específicos, como o stress (Heckenberg et al., 2018).

No âmbito desta investigação, será feita uma caracterização da conceção das intervenções baseadas em *mindfulness*, dos processos de implementação, da avaliação dessas intervenções, da explicação do processo e dos resultados através das teorias existentes e de novas propostas conceptuais sobre o efeito das intervenções nas pessoas e nas organizações. Portanto, além de ser mais recente e atualizar o conhecimento sobre intervenções baseadas em *mindfulness* no local de trabalho, esta dissertação, apresenta uma contribuição relevante para as organizações que devem decidir sobre que tipo de intervenções implementarão para promover o bem-estar, a saúde mental e a saúde geral dos seus colaboradores, independentemente do contexto de trabalho em que estão inseridos, dos resultados que desejam alcançar e do tipo de intervenção que podem realizar.

Ao ter em conta diferentes variáveis psicológicas (por exemplo, stress, burnout, desempenho profissional) em diferentes contextos de trabalho (por exemplo, saúde, indústria e até cargos de chefia) com diferentes tipos de intervenções em termos de modalidade e duração, e dado o crescente interesse na investigação em Intervenções Baseadas em *Mindfulness* nos últimos anos, esta revisão sistemática da literatura tem como objetivo identificar e caracterizar melhor a investigação empírica sobre Intervenções baseadas em *Mindfulness* em contextos relacionados com o trabalho nos últimos cinco anos (2020-2025).

Mindfulness

A prática de *Mindfulness*, ou atenção plena, tem raízes profundas na tradição budista, remontando a cerca de 2.500 anos atrás, com Siddhartha Gautama, o Buda, que fundou esta tradição religiosa e filosófica disseminada globalmente, cuja essência fundamental é a prática da atenção plena (Taylor & Millier, 2016). O termo *mindfulness* teve origem nos ensinamentos do budismo, mas foi gradualmente absorvido pelo vocabulário da língua inglesa e depois expandido por todo o mundo (Dwidiyanti et al., 2019). Etimologicamente, o termo inglês *mindfulness* é uma tradução da palavra “Sati” da língua Pali, que se refere ao presente, e como um termo psicológico geral, carrega o significado de atenção ou consciência (Komjathy, 2018). Por conseguinte, o *mindfulness* era originalmente uma atividade nas tradições religiosas e seculares dos ensinamentos do hinduísmo, do budismo, do ioga e da meditação não religiosa.

Desde então, tem sido estudada há milhares de anos como treino ou como parte de uma tradição mais alargada (Dwidiyanti et al., 2019).

De acordo com Sun (2014), o *mindfulness* era visto como uma característica ou tendência que valia a pena cultivar. Os seus métodos enfatizam a consciência aberta ou a observação de fenómenos sem discriminação, e as suas descrições nas primeiras escrituras budistas, as características não conceptuais, não julgadoras e não colaborativas da atenção tornaram-se ideias influentes no desenvolvimento da atenção ocidental. A definição mais comum de *mindfulness* é a de “estado”, que implica a consciência que emerge do facto de se prestar deliberadamente atenção ao momento presente sem julgamento (Kabat-Zinn, 2006). Da mesma forma, o *mindfulness* foi definido como um processo que envolve a autorregulação dos cuidados, de uma forma mantida na experiência imediata, acompanhada por uma atitude de bondade e aceitação (Bishop et al., 2004).

Além disto, o *mindfulness* pode ser entendido como uma capacidade relativamente estável, geralmente referida como um traço de atenção plena (Allen & Kiburz, 2012). À medida que os processos envolvidos na característica do *mindfulness* são compreendidos, tendemos a falar mais especificamente de características específicas como a observação, a aceitação e a tendência para agir com consciência ou sem reação (Hervás et al., 2016). O mesmo autor acrescenta que é comum referir-se a uma atividade meditativa dirigida como “práticas de *mindfulness*”, pelo que falar do tema como uma prática faria sentido. Esta prática envolve a ativação e a manutenção de um estado e ainda um processo de atenção plena sem outras tarefas simultâneas.

Ao longo desta dissertação, é assumido que o conceito de *mindfulness* tem como função principal tentar melhorar ou aumentar a sua prática através de intervenção. O conceito de intervenção é entendido, neste contexto, como uma ação intencional, simples ou complexa, para gerir ou prevenir uma situação ou melhorar uma determinada condição, mesmo que não exista qualquer problema (Beehr, 2019).

Intervenções Baseadas em *Mindfulness* em Contexto de Saúde

Os modelos de intervenção desenvolvidos na prática do *mindfulness* têm vindo a ganhar impacto nas últimas décadas, fruto da sua diversidade e do crescente interesse da comunidade científica na sua eficácia em diversos contextos. Com base na prática budista e em noções de psicologia clínica, Jon Kabat-Zinn desenvolveu uma versão adaptada ao contexto ocidental, iniciando a sua atividade com a prática da psicoterapia. O objetivo do *Mindfulness*-Based Stress

Reduction Program (MBSR) ou Programa de Redução do Stress Baseado no *Mindfulness*, é que o indivíduo que o pratica desenvolva o *mindfulness* através de um formato compreensível, experimental e baseado em reuniões, normalmente composto por 8 sessões de grupo que têm lugar duas horas por semana durante oito semanas (Kabat-Zinn, 2006). Hyland et al. (2015) acrescentam que os programas de intervenção baseados em *mindfulness* têm sido uma ferramenta para reduzir significativamente a dor, o stress, a ansiedade e outros sintomas, especialmente em contextos clínicos.

Em contexto de saúde, o *mindfulness* tem uma vasta gama de benefícios nos níveis de saúde física e mental. Reduz o stress, a ansiedade e a depressão, melhora o funcionamento cognitivo e promove comportamentos mais saudáveis e alterações fisiológicas. Estes efeitos são mediados por mecanismos como a redução de stress, alterações comportamentais e cognitivas e uma melhor capacidade de lidar com as emoções (Brown & Ryan, 2003).

Nesta intervenção, a consciência momento-a-momento e as atitudes características do *mindfulness*, como a aceitação, a atitude de principiante ou a abertura, são trabalhadas através de diferentes exercícios adaptados da tradição budista, como a meditação de varrimento do corpo, o sentar-se, o comer ou o caminhar, bem como a comunicação consciente (Kabat-Zinn, 2006).

Com o passar do tempo, Segal et al. (2012) adaptaram este programa e chamaram-lhe *Mindfulness-based Cognitive Therapy (MBCT)* ou Terapia Cognitiva Baseada em Mindfulness, aplicando-o precocemente para a depressão. Este programa abrange mais componentes focados na descentralização, que consiste em conseguir uma desidentificação dos seus pensamentos e emoções. Procura que o indivíduo inicie o seu processo de aceitação do momento distanciando-se dos pensamentos que ocorrem num instante, fazendo com que o indivíduo explore as mudanças nos acontecimentos psicológicos em vez de mudar a frequência dos acontecimentos (Fjorback et al., 2011).

Posto isto, existe um crescente interesse em combinar a intervenção em *mindfulness* com outras abordagens terapêuticas, para aumentar os efeitos positivos de ambas as intervenções (Holas & Kamińska, 2023). No entanto, são necessárias mais pesquisas padronizadas e de alta qualidade para estabelecer completamente a eficácia e otimizar a implementação de intervenções baseadas em *mindfulness* em diversos contextos de saúde.

Intervenções Baseadas em *Mindfulness* no Contexto Organizacional

Ao considerar a saúde, o bem-estar e a segurança dos colaboradores, é necessário propor intervenções que visem mudanças alinhadas com os objectivos da organização e dos seus ativos. Intervir numa organização é entrar no seu sistema de relações quotidianas onde as pessoas, os grupos e a organização colaboram para contribuir para o desenvolvimento da instituição e do seu colaborador (Salanova, 2013).

À medida que o mundo do trabalho muda rapidamente, os gestores das organizações têm de operar em ambientes de trabalho que se estão a tornar cada vez mais voláteis, incertos, complexos e ambíguos. Isto constitui um apelo à ação: Como o local de trabalho é um ambiente importante para promover a saúde entre uma ampla população de colaboradores, as medidas de promoção da saúde no local de trabalho podem ser úteis para facilitar os recursos de saúde mental dos gestores e apoiá-los nos seus desafios ocupacionais (Schubin et al. 2023).

Nas últimas décadas, tem existido uma preocupação crescente em muitos países com o aumento do stress relacionado com o trabalho e as suas consequências psicofisiológicas. A pressão para responder rapidamente às exigências do trabalho aumentou à medida que as empresas adoptam novas tecnologias e o tempo para recuperar do stress diminuiu. Para Asensio-Martínez (2024), o treino de *mindfulness* promove a espontaneidade, a criatividade e a resiliência organizacional. Também favorece a autorregulação dos colaboradores, o que promove a resiliência individual e melhora as relações e o desempenho no local de trabalho. Schubin et al. (2023) acrescentam que o *mindfulness* pode ser uma abordagem eficaz de autodesenvolvimento da liderança para desenvolver capacidades que os gestores das organizações necessitam para lidar com desafios, pessoas e mudanças com sucesso.

Para Proufoot et al. (2009), a intervenção nas organizações procura auxiliar a gestão a fortalecer as relações humanas e as competências que apoiam os colaboradores no desenvolvimento das suas tarefas com maior eficácia e eficiência. A eficácia das intervenções está relacionada com os seus fundamentos, em particular com os princípios psicológicos sobre os quais atuam, que procuram a melhoria do bem-estar e da produtividade dos colaboradores dentro das organizações. O sucesso das intervenções depende frequentemente do nível de apoio organizacional e da integração de práticas de *mindfulness* nas rotinas diárias. Ao promoverem um ambiente de trabalho consciente, as organizações podem melhorar os resultados individuais e colectivos, conduzindo a um local de trabalho mais positivo e produtivo (Slutsky, Chin, Raye, & Creswell, 2019).

A crescente prevalência de programas de *mindfulness* em ambientes organizacionais deve-se, em parte, ao crescente número de trabalhos, abrangendo diversas áreas de investigação, que demonstram os benefícios das práticas baseadas em *mindfulness* para o bem-estar e o desempenho. As práticas baseadas em *mindfulness* têm demonstrado, de forma ampla, diversos benefícios, incluindo, entre outros, a redução do stress, da ansiedade e da depressão, para além da melhoria do foco atencional, da capacidade de memória operacional, da flexibilidade cognitiva, do humor positivo, da resiliência, do funcionamento imunitário, das relações interpessoais e do bem-estar (Nadler et al. 2020).

Estudos recentes concluíram que os *Mindfulness Based Programs* (MBP's) ou programas baseados em *mindfulness* constituem-se primordiais para a promoção do bem-estar no local de trabalho. Para além disso, outros estudos demonstram também melhorias noutros resultados, como a regulação emocional, a satisfação no trabalho, a qualidade do sono, a variabilidade da frequência cardíaca, o bem-estar mental e o desempenho. Em investigações anteriores, foi ainda demonstrado que as intervenções baseadas em *mindfulness* têm eficácia na redução do stress e na melhoria do bem-estar em várias profissões e com diferentes tipos de colaboradores. (Montero-Marin et al. 2020).

Método

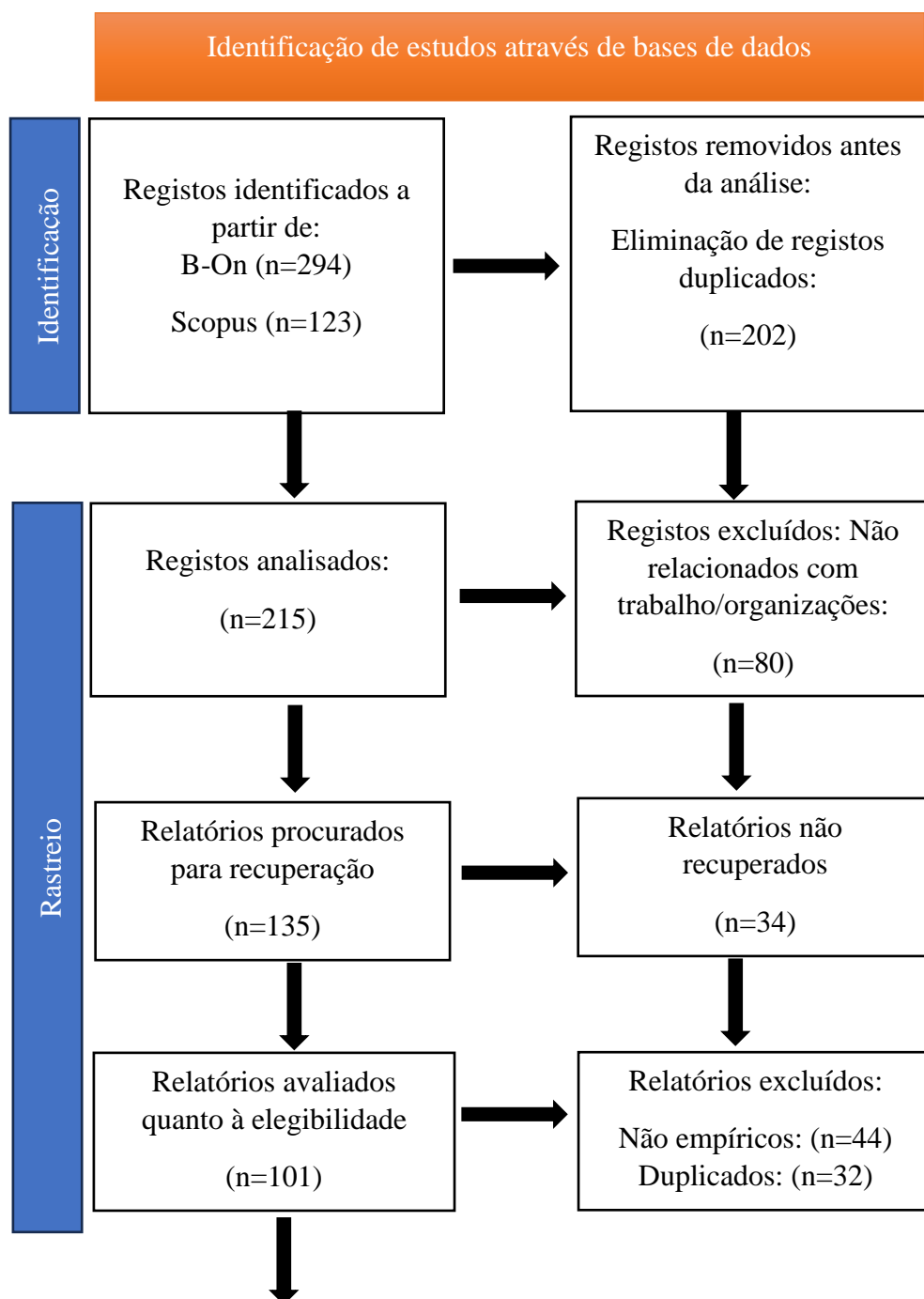
O Protocolo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta- Analysis) é um guia para garantir o rigor metodológico em revisões sistemáticas na área da saúde (Moher et al., 2015). Além disso, uma vez que a psicologia também pode ser considerada como cuidados de saúde, é útil adotar este protocolo para orientar a nossa revisão sistemática da literatura sobre intervenções baseadas em *mindfulness*.

Os estudos apresentados e discutidos nas secções subseqüentes foram recuperados, até 26 de março de 2025, nas seguintes bases de dados de publicações académicas: B-ON (Academic Search Complete, American Chemical Society, American Institute of Physics, Annual Reviews, Association for Computing Machinery, Business Source Complete, 6 Cinahl, Imprensa da Universidade de Coimbra, Current Contents, Dynamed, Elsevier, ERIC, Essential Science Indicators, Health Business Elite, IEEE, Institute of Physics, Journal Citation Reports, LISTA, Medline with full text, Nature, Psychology & Behavioral Science, Royal Society of Chemistry, Sage, Society for Industrial and Applied Mathematics, Springer, Taylor & Francis, Wiley, Zentralblatt) e SCOPUS AI (Elsevier, Wiley-Blackwell, Wiley-VCH Springer, Taylor & Francis, SAGE Publications, IEEE, Royal Society of Chemistry, American Chemical

Society, Institute of Physics, Nature Publishing Group) que estão disponíveis para a comunidade académica da Universidade da Maia.

As expressões booleanas utilizadas para este estudo foram: “*mindfulness*” no título, AND “intervention OR program OR training” no título AND “workplace OR organisation OR organisation OR company” no resumo. Este artigo inclui estudos que 1) foram publicados apenas em jornais académicos e 2) resultados de estudos empíricos. Uma citação/artigo foi excluída se 1) era uma revisão de literatura de um livro, 2) era um livro ou um capítulo, ou 3) não era um estudo empírico.

Este processo foi conduzido sistematicamente em três fases.



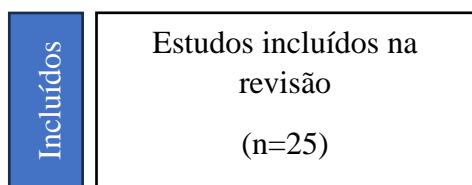


Figura 1

Diagrama de fluxo da seleção de artigos

Os artigos serão analisados de acordo com os seguintes aspectos, que foram considerados relevantes para os objetivos desta revisão sistemática da literatura e para o seu potencial âmbito de aplicação (a) os objetivos do estudo, (b) as amostras (fontes de dados) dos estudos empíricos, (c) a definição/operacionalização de *mindfulness*, (d) as variáveis relacionadas ou medidas para além do *mindfulness*, (e) a conceção/desenho da investigação, (f) a descrição dos procedimentos, (g) os tempos de medição, (h) as principais conclusões, (i) as intervenções aplicadas, (j) os instrumentos ou técnicas de recolha de informação, (k) as limitações referidas pelos autores, (l) as sugestões feitas pelos autores relativamente a investigações futuras e (m) as implicações práticas referidas pelos autores.

Resultados

Considerando os estudos que exploram as intervenções baseadas no *mindfulness* em contextos relacionados com o trabalho, a Tabela 1 apresenta o objetivo do estudo, a descrição das fontes de dados, a definição/operacionalização do *mindfulness* e outras variáveis medidas.

Tabela 1

Objetivo do estudo, descrição das fontes de dados, definição/operacionalização do mindfulness e outras variáveis medidas.

Autores e ano de publicação	Objetivo do estudo	Dimensão da amostra	Descrição da amostra	Definição/operacionalização do <i>mindfulness</i>	Outras variáveis medidas
Aghaei et al. (2024)	Avaliar o papel mediador da atenção/consciencialização ambiental (Green <i>Mindfulness</i> - GM) nessas relações	201	Colaboradores de empresas industriais do Irão	Green <i>Mindfulness</i> (GM) é definido como um estado de consciência ambiental, no qual o indivíduo compreende de forma implícita o contexto e conteúdo de informações ambientais	Green Shared Vision (GSV) Green Training (GT) Voluntary Employee Green Behavior (VEGB)

Anderson (2020)	Explorar os efeitos de um programa de <i>mindfulness</i> para a redução do stress	25	Enfermeiras de um hospital em Inglaterra	Não definido	Satisfação com a vida, perceção de stress, taxas de doença e de absentismo
Asensio-Martínez et al. (2024)	Avaliar a eficácia de uma intervenção breve de regulação emocional baseada em <i>mindfulness</i> para reduzir o stress no trabalho e melhorar o bem-estar de gestores	23	Gestores de organizações de diferentes setores em Espanha	<i>Mindfulness</i> foi definido como a consciência e aceitação do momento presente, sem julgamento, com autorregulação da atenção e atitude de curiosidade e abertura	Sintomas de ansiedade e depressão; Flexibilidade psicológica; Bem-estar no trabalho
Axelsen et al. (2022)	Explorar a eficácia do <i>mindfulness</i> como intervenção para reduzir o stress e melhorar a saúde mental no ambiente de trabalho	623	Colaboradores saudáveis de empresas dinamarquesas	Através de uma intervenção de 10 minutos diários, utilizando uma aplicação de treino em <i>mindfulness</i> durante 30 dias	Stress, memória de trabalho e tarefas de atenção sustentada
Bonde et al. (2022)	Investigar como uma intervenção baseada em <i>mindfulness</i> , adaptada ao local de trabalho, impacta as competências de saúde mental de colaboradores e gestores em pequenas e médias empresas	76	Colaboradores e gestores de organizações na Dinamarca	Treinado através do programa MBSR adaptado, com práticas de <i>mindfulness</i> , inquérito experiencial e exercícios formais/informais	Consciencialização corporal e emocional, capacidade de autocuidado, relações interpessoais, autocrítica
Christodoulou et al. (2024)	Avaliar e comparar a eficácia de dois programas aplicados no local de trabalho — <i>Mindfulness</i> Training (MT) e Acceptance and	199	Colaboradores de uma grande organização de saúde no Reino Unido	Atenção ao momento presente sem julgamento ou reatividade a experiências internas difíceis	Stress percebido, qualidade do sono, <i>mindfulness</i> , ação baseada em valores, limitações no trabalho

Commitment Therapy (ACT) — na redução do stress percebido, melhoria da qualidade do sono, aumento do *mindfulness*, promoção de ações alinhadas com os valores pessoais e redução de limitações no trabalho

Fazia et al. (2021)	Testar o efeito de uma intervenção baseada em <i>mindfulness</i> medindo aspectos do bem-estar psicológico relacionados com a atenção plena e funcionamento no local de trabalho	42	Colaboradores dos serviços de Itália	Intervenções que são eficazes na redução dos sintomas de saúde mental e no aumento do bem-estar mental	Bem-estar, ansiedade, afeto positivo, stress, auto-compaixão, consciência interoceptiva
Guzmán et al. (2025)	Avaliar a eficácia de um programa baseado em <i>mindfulness</i> com apoio de realidade virtual para aumentar comportamentos seguros entre colaboradores de uma empresa mineira	44	Colaboradores de uma organização mineira do Perú	Atenção ao momento presente, abertura à experiência, aceitação, libertar-se de pensamentos/sensações, intenção nas ações	Comportamentos seguros no trabalho
Heredia et al. (2024)	Avaliar os efeitos de um programa de treino baseado em <i>mindfulness</i> sobre <i>mindfulness</i> disposicional, bem-estar no trabalho e capacidades neuropsicológica	99	Professores de cinco escolas primárias em Espanha	A capacidade de estar plenamente consciente e presente no momento, avaliado através da versão em espanhol do Five Facet <i>Mindfulness</i> Questionnaire (FFMQ)	Níveis de ansiedade, bem-estar auto-reportado, desempenho em neuropsicologia (incluindo atenção e flexibilidade mental)

s de professores, como a fluência verbal e a velocidade de processamento

Lu et al. (2021)	Investigar os efeitos de uma intervenção de <i>mindfulness</i> baseada em aplicação sobre a exaustão emocional, o envolvimento no trabalho e a satisfação laboral ao longo de um período de 8 semanas	221	Executivos de diferentes países (Austrália, Índia, Indonésia, Nova Zelândia e Estados Unidos da América)	Utilização de uma escala adaptada que mede o nível de <i>mindfulness</i> dos indivíduos em diversas situações	Exaustão emocional, engagement no trabalho, satisfação no trabalho
Martínez-Borrás et al. (2022)	Avaliar a eficácia de uma intervenção baseada em <i>mindfulness</i> e autocompaixão sobre o stress percebido, burnout, funcionamento imunológico (medido pela Immunoglobulina, saliva), autocompaixão e evitação experiencial	24	Colaboradores de uma empresa do setor automóvel em Espanha	<i>Mindfulness</i> definido como abordagem que envolve a prática de <i>mindfulness</i> e autocompaixão, permitindo que os indivíduos se tornem mais conscientes das suas emoções e comportamentos	Burnout, autocompaixão
Manigault et al. (2019)	Examinar os efeitos de dois tipos de práticas de <i>mindfulness</i> sobre as medidas de stress e de gestão	60	Colaboradores de uma empresa de marketing nos EUA	Não definido	Stress, lidar com o stress
Montero-Marin et al. (2020)	Explorar a viabilidade, a aceitabilidade e os efeitos de um programa baseado em	68	Colaboradores de uma empresa de logística em Espanha	Treina a mente para adotar uma consciência sem juízos de valor e centrada no presente	Stress, bem-estar mental, satisfação profissional

mindfulness
adaptado ao local
de trabalho para
o sector da
logística

Nadler et al. (2020)	Avaliar a eficácia de um programa de formação online baseado em <i>mindfulness</i>	102	Colaboradores dos EUA	Observação das experiências de momento a momento de uma forma não julgadora, não reactiva e curiosa, bem como agir com consciência e intenção	Stress, resiliência, afeto positivo e negativo, inteligência emocional, competência no local de trabalho
Osilike et al. (2024)	Avaliar a prevalência do stress laboral entre docentes do ensino superior em educação de adultos. Investigar a relação entre <i>mindfulness</i> e stress laboral	365	Professores na Nigéria	<i>Mindfulness</i> foi definido como uma atenção intencional ao momento presente, de forma não julgadora	Stress ambiental, stress no local de trabalho, stress familiar/pessoal, stress profissional
Rajappan, D. et al. (2024)	Avaliar a eficácia de intervenções de gestão de stress na melhoria do <i>mindfulness</i> e bem-estar dos colaboradores na organização	359	Colaboradores de uma organização na Índia	Abordado como um estado de consciência plena que pode ajudar a reduzir o stress relacionado ao trabalho e melhorar o bem-estar psicológico dos indivíduos	Bem-estar; gestão do stress;
Schubin et al. (2023)	Avaliar os efeitos de um programa de treino de <i>mindfulness</i> no local de trabalho em gestores de topo do setor das TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação), em termos de <i>mindfulness</i> , bem-estar psicológico, literacia em saúde e desempenho profissional	56	Gestores de topo do setor das TIC na Alemanha	Sessões de meditação e respiração consciente, técnicas de auto-observação do comportamento e padrões de stress, integração de <i>mindfulness</i> em tarefas do dia a dia	Bem-estar psicológico, literacia em saúde, desempenho profissional

Tement et al. (2020)	Avaliar a eficácia de intervenções baseadas em MBSR e CBT (cognitive behavioral therapy) na promoção do desengajamento psicológico em relação ao trabalho e na melhoria do bem-estar dos colaboradores	Número não descrito	Colaboradores de diversas organizações na Eslovénia	Medição do <i>mindfulness</i> como uma característica com itens que refletem a consciência do momento presente	Psicologia do burnout, satisfação com a vida, engagement no trabalho
Verdes-Montenegro-Atalaya et al. (2021)	Comparar a eficácia de um programa de formação MBSR abreviado de 4 semanas em relação a um programa normal de 8 semanas sobre a percepção do stress	112	Internos de medicina em Espanha	Capacidade de prestar atenção de propósito no momento presente, sem julgamento, ao desenvolvimento das suas próprias experiências	Stress, adesão a programas de formação
Verger et al. (2021)	Estudar a forma como a duração e o tipo de prática de <i>mindfulness</i> podem melhorar o bem-estar dos colaboradores	72	Colaboradores em França	Capacidade de prestar atenção, de propósito, ao momento presente, sem julgamento	Bem-estar
Vonderlin et al. (2021)	Avaliar os efeitos de uma intervenção baseada em <i>mindfulness</i> e nas competências	861	Colaboradores de empresas alemãs	Consciência sem julgamentos dos pensamentos, sentimentos e sensações	Sofrimento mental, liderança na promoção da saúde
Vonderlin et al. (2023)	Investigar se um programa de liderança baseado em <i>mindfulness</i> pode reduzir o absentismo por doença entre gestores e os seus colaboradores em	Número não descrito	Supervisores de organizações na Alemanha	Práticas que enfatizam a consciência plena e a capacidade de observar pensamentos, sentimentos e sensações sem julgamentos, baseando-se na terapia comportamental dialética (DBT)	Saúde mental dos supervisores, autocuidado, bem-estar subjetivo e o número de dias de ausência por doença

	comparação com um grupo de controlo				
Xu et al. (2021)	Explorar a experiência e as perspectivas do pessoal dos serviços de emergência sobre a prática de <i>mindfulness</i> utilizando uma aplicação para smartphone	24	Pessoal dos serviços de urgência na Austrália	Treino da atenção, aumentando a consciência do momento presente e deixando para trás qualquer fixação em pensamentos do passado e do futuro	Stress, padrões de utilização de aplicações, benefícios percebidos, barreiras percebidas
Yan & Hui (2024)	Investigar os papéis moderadores do <i>mindfulness</i> e da autonomia no trabalho	Número não descrito	Colaboradores de uma empresa de tecnologia da informação localizada no sul da China	Habilidade de estar completamente presente no momento, focando nas tarefas enquanto gere emoções negativas, incluindo a solidão	Solidão no trabalho, autonomia no trabalho, produtividade no trabalho, <i>mindfulness</i> no trabalho
Yavuz & Serçekman (2025)	Investigar o papel do <i>mindfulness</i> como traço (trait <i>mindfulness</i>) na previsão dos problemas emocionais e comportamentais de crianças com TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade)	230	Crianças turcas entre os 7 e 11 anos de idade	Característica disposicional ou traço psicológico estável (trait <i>mindfulness</i>)	Sintomas emocionais, problemas de conduta, hiperatividade, problemas com colegas, comportamentos pró-sociais

As especificidades de cada estudo presentes na Tabela 1 revelam um foco comum nas intervenções de *mindfulness* em diferentes contextos organizacionais. No entanto, os estudos podem ser agrupados em categorias mais gerais que incluem (1) aqueles que avaliam a eficácia de intervenções baseadas em *mindfulness* para a redução do stress e melhoria do bem-estar dos colaboradores (por exemplo, Aghaei et al., 2024; Bonde et al., 2022; Christodoulou et al., 2024) e (2) pesquisas que exploram a viabilidade e aceitabilidade de programas de *mindfulness* adaptados a ambientes específicos, como a logística e o ensino (por exemplo, Montero-Marin et al., 2020; Osilike et al., 2024).

As amostras dos estudos são bastante variadas. A dimensão amostra, que inclui os indivíduos avaliados, varia desde $n = 23$ (Asensio-Martínez et al., 2024) até $n = 861$ (Vonderlin et al., 2021), sendo que a maioria das amostras está na ordem das dezenas (exemplos incluem Anderson, 2020 e Axelsen et al., 2022). Aproximadamente metade dos estudos contém menos de 50 participantes (por exemplo, Aghaei et al., 2024), enquanto a outra metade abrange grupos maiores.

As áreas profissionais das empresas dos participantes podem ser categorizadas em (1) saúde (por exemplo, Anderson, 2020), (2) educação (por exemplo, Heredia et al., 2024), (3) setor industrial e ambiental (por exemplo, Aghaei et al., 2024) e (4) logística (por exemplo, Montero-Marin et al., 2020). Os dados foram recolhidos predominantemente na Europa (10 no total, incluindo estudos de Espanha e Dinamarca) e na América (7 do total, com destaque para os EUA). A diversidade geográfica é notável, conforme destacado na Tabela 1.

As definições de *mindfulness* apresentadas pelos autores demonstram uma variedade de compreensões, sendo frequentemente abordada como uma prática (7 do total, por exemplo, Axelsen et al., 2022), um estado (8 do total, incluindo o trabalho de Christodoulou et al., 2024) e uma intervenção (5 do total, como em Bonde et al., 2022). As definições mais recorrentes focam na atenção e consciência plena, com termos como "atenção" sendo mencionados em múltiplos estudos (Aghaei et al., 2024; Heckenberg et al., 2019).

As variáveis relacionadas ao *mindfulness* e que foram medidas nos estudos variam conforme os objetivos de cada um. Consistentemente, a prática de *mindfulness* foi associada à redução do stress (15 do total), a melhorias na saúde mental (como bem-estar e satisfação no trabalho) e ao aumento da resiliência (exemplos incluem as análises de Lu et al., 2021 e Nadler et al., 2020). Outras variáveis frequentemente medidas incluem qualidade de vida (4 do total), qualidade do sono (4 do total) e engagement no trabalho (4 do total), refletindo a versatilidade das aplicações de *mindfulness* em contextos organizacionais. A tabela 2 sintetiza as concepções de investigação, as descrições dos procedimentos e os tempos de medição.

Tabela 2

Conceção da investigação, descrição do procedimento e tempos de medição

Autores e ano de publicação	Conceção da investigação	Descrição do procedimento	Tempos de medição
Aghaei et al. (2024)	Correlacional, descritivo, transversal	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Cross-sectional (medição única)

Anderson (2020)	Longitudinal, descritivo, correlacional	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré e pós-intervenção
Asensio-Martínez et al. (2024)	Experimental	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré e pós-intervenção
Axelsen et al. (2022)	Analítico, experimental	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré e pós-intervenção
Bonde et al. (2022)	Longitudinal, quasi-experimental, analítico	Os dados foram recolhidos através de entrevistas de grupo semi-estruturadas	Pré e pós-intervenção
Christodoulou et al. (2024)	Longitudinal, experimental	Intervenções presenciais em pequenos grupos	Pré e pós-intervenção
Fazia et al. (2021)	Longitudinal, analítico, experimental	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré e pós-intervenção
Guzmán et al. (2025)	Experimental	Os dados foram recolhidos através de testes realizados aos participantes	Pré, durante e pós-intervenção
Heredia et al. (2024)	Experimental	Os dados foram recolhidos através de testes realizados aos participantes	Pré e pós-intervenção
Lu et al. (2021)	Observacional, Longitudinal, analítico	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré, durante e pós-intervenção
Martínez-Borrás et al. (2022)	Longitudinal, experimental	Os dados foram recolhidos através de inquéritos e de amostras de saliva	Pré e pós-intervenção
Manigault et al. (2021)	Longitudinal, analítico, experimental	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré e pós-intervenção
Montero-Marin et al. (2020)	Longitudinal, métodos mistos, exploratório	Os dados foram recolhidos através de inquéritos e entrevistas aprofundadas	Pré e pós-intervenção
Nadler et al. (2020)	Longitudinal, analítico, experimental	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré e pós-intervenção
Osilike et al. (2024)	Transversal, experimental	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré e pós-intervenção
Rajappan, D. et al. (2024)	Analítico, transversal	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Não definido
Schubin et al. (2023)	Longitudinal, analítico, correlacional	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré, durante e pós-intervenção
Tement et al. (2020)	Experimental	Data was collected using surveys	Pré e pós-intervenção

Verdes-Montenegro-Atalaya et al. (2021)	Longitudinal, analítico, experimental	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré e pós-intervenção
Verger et al. (2021)	Longitudinal, métodos mistos, exploratório	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré e pós-intervenção
Vonderlin et al. (2021)	Longitudinal, analítico, experimental	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré e pós-intervenção
Vonderlin et al. (2023)	Longitudinal, analítico, experimental	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré e pós-intervenção
Xu et al. (2021)	Longitudinal, descritivo, correlacional	Os dados foram recolhidos através de entrevistas semi-estruturadas	Pós-intervenção
Yan & Hui (2024)	Longitudinal, correlacional	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Pré, durante e pós-intervenção
Yavuz & Serçekman (2025)	Quantitativo, correlacional e preditivo	Os dados foram recolhidos através de inquéritos	Cross-sectional (medição única)

A tabela 2 apresenta concepções de investigação diversas. A maioria dos estudos foi longitudinal, com ênfase em desenhos experimentais (14 do total, como exemplificado por Guzmán et al., 2025). Além disso, vários estudos tiveram uma abordagem analítica, combinando diferentes métodos, incluindo observacionais e correlacionais, destacando a variedade de perspectivas nas investigações (e.g., Lu et al., 2021).

Os dados foram recolhidos predominantemente através de inquéritos, que foram utilizados em 30 estudos (por exemplo, Aghaei et al., 2024). Também foram utilizados outros métodos como entrevistas semiestruturadas (1 do total, como no caso de Bonde et al., 2022) e testes realizados aos participantes (2 do total, como demonstrado por Guzmán et al., 2025 e Heredia et al., 2024). É importante notar que, quanto às técnicas de recolha, a utilização de inquéritos mostra uma preferência clara na maioria dos estudos.

Em relação aos tempos de medição, a maioria dos estudos (24 do total, exemplo de Anderson, 2020) fez a recolha de dados antes e depois da intervenção. Também foram recolhidos dados antes, durante e após a intervenção em 5 estudos (como em Schublin et al., 2023) e, em alguns casos, apenas após a intervenção (e.g., Xu et al., 2021). A repartição dos tempos de medição sugere uma estratégia bem estruturada para avaliar os efeitos das intervenções na amostra estudada. Na tabela 3, são apresentadas as intervenções e os instrumentos/técnicas de recolha de informação.

Tabela 3*Intervenções e instrumentos/técnicas de recolha de informação*

Autores e ano de publicação	Intervenções	Instrumentos/técnicas de recolha de informação
Aghaei et al. (2024)	Não houve intervenção experimental. O estudo avaliou percepções e relações entre variáveis num momento específico	Questionários estruturados com escalas validadas: Green Shared Vision (GSV); Green Training (GT); Voluntary Employee Green Behavior (VEGB); Green <i>Mindfulness</i> (GM)
Anderson (2020)	8 semanas de Redução do Stress baseado em <i>Mindfulness</i> . O curso começou com uma sessão de formação presencial em grupo de 2 horas, seguida de 6 semanas de formação online em <i>mindfulness</i>	Satisfaction with life scale; Perceived stress scale; Mindful attention awareness scale; Satisfaction with life scale; Perceived stress scale; Mindful attention awareness scale
Asensio-Martínez et al. (2024)	MBERM: programa inspirado no MBSR, adaptado para gestores, com práticas de atenção plena, autorregulação emocional, metacognição e autocompaixão. Práticas incluíram: body scan, meditações guiadas, movimento consciente, práticas de compaixão e psicoeducação sobre emoções, dor vs. sofrimento, diálogo interno, entre outros	HADS – Hospital Anxiety and Depression Scale; WAAQ – Work-related Acceptance and Action Questionnaire; General Self-Efficacy Scale; General Work Well-Being Questionnaire; Perceived Stress Scale; Five Facet <i>Mindfulness</i> Questionnaire.
Axelsen et al. (2022)	Divisão dos grupos em estudo: Grupo <i>mindfulness</i> : prática de <i>mindfulness</i> ; grupo música: escuta de música; grupo controlo: sem intervenção	Aplicação de smartphone usada para as intervenções e questionários para a medição das variáveis
Bonde et al. (2022)	Curso MBSR adaptado: 10 semanas, sessões de 1,5h via Zoom, grupos de 5–22 participantes. Exercícios formais (como body scan) e informais (atenção à respiração ou corpo)	Questionários semi-estruturados
Christodoulou et al. (2024)	<i>Mindfulness</i> Training (MT) Baseado no protocolo de MBSR; 4 sessões de 2 horas, incluindo práticas formais e informais de <i>mindfulness</i> ; Ênfase na meditação e na atenção plena; Acceptance and Commitment Therapy (ACT) Baseado em valores e flexibilidade psicológica; 4 sessões de 2 horas, incluindo práticas curtas de <i>mindfulness</i> , exercícios de clarificação de valores e metáforas; enfatiza alinhar ações com valores pessoais	Perceived Stress Scale (PSS-4) Work Limitations Questionnaire (WLQ-SF) Subescala de Distúrbios do Sono do Physical Health Questionnaire (PHQ) Five Facet <i>Mindfulness</i> Questionnaire (FFMQ) Valuing Questionnaire (VQ)
Fazia et al. (2021)	O programa de Meditação Integral foi composto por 12 aulas ministradas uma vez por semana, com duração de 1 hora cada	Clinical Outcomes in Routine; Evaluation-Outcomes Measure; State Trait Anxiety Inventory form X1; FiveFacet <i>Mindfulness</i> Questionnaire;

		Positive Affect Negative Affect Scale; Perceived Stress Scale; Self-compassion scale; Multidimensional Assessment of Interoceptive Awareness; Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale
Guzmán et al. (2025)	Programa de 9 sessões de 30 minutos cada, com <i>mindfulness</i> e apoio de realidade virtual utilizando técnicas	Observação comportamental
Heredia et al. (2024)	Oito sessões de duas horas, uma vez por semana, abordando várias técnicas de <i>mindfulness</i> , como meditação, exercícios de compaixão e escuta atenta	Five Facet <i>Mindfulness</i> Questionnaire (FFMQ); Psychological Well-being Scale (PWB)
Lu et al. (2021)	Programa de <i>mindfulness</i> estruturado em quatro módulos, envolvendo técnicas de meditação, respiração e exercícios de aceitação	Mindful Attention Awareness Scale; Work engagement scale; Maslach Burnout Inventory; Job satisfaction scale
Martínez-Borrás et al. (2022)	A intervenção experimental consistiu em um programa de 6 semanas (MSCBI), enquanto o grupo de controlo participou numa intervenção teórica de 6 semanas	Inventário de Burnout de Maslach (MBI-GS); Perceived Stress Questionnaire (PSQ)
Manigault et al. (2021)	O treino de <i>mindfulness</i> em dose elevada foi composto por um treino de 6 semanas. Os participantes foram convidados a completar 5 sessões de prática áudio guiada por semana (exceto na primeira semana, em que só foi possível completar 2 sessões)	Questionários auto-elaborados
Montero-Marin et al. (2020)	O WA-MBP-LS é uma adaptação do programa MBSR e inclui seis sessões semanais de 90 minutos. Não foi oferecido um retiro de um dia inteiro, mas incluía a possibilidade de práticas diárias de 15 minutos, gravadas em áudio	Perceived Stress Scale; Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale; Job Satisfaction Scale; Five Facet <i>Mindfulness</i> Questionnaire
Nadler et al. (2020)	Formação online sobre o <i>Mindfulness</i> no local de trabalho. O conteúdo consistia em vídeos curtos (6-12 min. de duração), breves práticas de meditação guiada (3-20 min. de duração, com uma duração média de 10 min.) e sugestões sobre como integrar a atenção plena nas actividades diárias no trabalho. Os participantes foram convidados a ver o vídeo semanal e a praticar as meditações guiadas 6 dos 7 dias da semana	Five Factor <i>Mindfulness</i> Questionnaire – Short Form; Perceived Stress Scale; Positive Affect Negative Affect Schedule; Positive Affect Negative Affect Schedule; Multidimensional Emotional Intelligence Assessment – Workplace; Workplace Competency Assessment
Osilike et al. (2024)	Introdução ao <i>mindfulness</i> , respiração consciente, exercícios práticos, <i>mindfulness</i> na alimentação e meditação diária, lidar com adversidades, e revisão da intervenção	Daily Stressor Scale (DSS); Five Facet <i>Mindfulness</i> Questionnaire – Short Form (FFMQ-SF)

Rajappan, D. et al. (2024)	Técnicas de gestão de stress primárias (planeamento, redesign do trabalho), secundárias (métodos de coping emocional, suporte social) e terciários (programas de orientação, programas de <i>mindfulness</i>)	Questionário parava avaliar <i>mindfulness</i> ; Bem-estar e eficácia de diferentes intervenções de gestão de strees utilizando uma escala de Likert de 5 pontos
Schubin et al. (2023)	Utilização do Programa, "Healthy and Mindful Leadership", com quatro etapas: Aumento da autoconsciência; Consciência sobre liderança saudável; Autogestão com <i>mindfulness</i> ; Planeamento e ação	<i>Mindfulness</i> Attention Awareness Scale; World Health Organization Well-Being Index (WHO-5); World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ)
Tement et al. (2020)	Um protocolo de MBSR que inclui exercícios para aumentar a consciência plena	Utrecht Work Engagement Scale; Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI); Psychological Detachment Subscale; Maslach Burnout Inventory - General Survey; Questionários de Adesão e Satisfação
Verdes-Montenegro-Atalaya et al. (2021)	Os participantes receberam um programa de treino abreviado cujo formato era de 4 sessões semanais de 2,5 h de duração, tendo de praticar 15 min por dia em casa. No GE2, o formato do programa de treino padrão foi de 8 sessões semanais de 2,5 h de duração, juntamente com 30 min de prática diária em casa	Perceived Stress Questionnaire; Five Facet <i>Mindfulness</i> Questionnaire
Verger et al. (2021)	Programa padrão de 8 semanas de MBSR (<i>Mindfulness</i> , Based Stress Reduction). Os participantes participaram entre 2 e 8 sessões presenciais do programa MBSR	Five Facets <i>Mindfulness</i> Questionnaire; Warwick-EdinburghMental Well-being Scale
Vonderlin et al. (2021)	Consistiu em três cursos de um dia inteiro (8 horas cada) e duas sessões de reforço de 3 horas. O treino da atenção plena foi ministrado de acordo com o conceito de <i>mindfulness</i> desenvolvido na terapia comportamental dialética. Todos os módulos foram ministrados em intervalos de 4 semanas	Hospital Anxiety and Depression Scale; Heath oriented Leadership Questionnaire
Vonderlin et al. (2023)	Três cursos de um dia inteiro e duas sessões de reforço de três horas, focado na promoção da saúde entre gestores	Questionários de auto-relato; Avaliações psicométricas e dados de absentéismo
Xu et al. (2021)	Praticar <i>mindfulness</i> diariamente durante 4 semanas, utilizando uma aplicação de <i>mindfulness</i> (Headspace <i>Mindfulness</i> App) durante 10 minutos numa altura conveniente. A aplicação foi concebida para fornecer técnicas básicas de treino de <i>mindfulness</i> incluindo respiração, exercícios de imaginação centrados em diferentes sensações corporais	Descrição qualitativa

Yan & Hui (2024)	Não especificado	Questionários com escalas de Likert de 5 pontos para medir a solidão, <i>mindfulness</i> , autonomia no trabalho e produtividade
Yavuz & Serçekman (2025)	Nenhuma intervenção foi realizada. O estudo apenas avaliou características e relações preexistentes	Child and Adolescent <i>Mindfulness</i> Measure (CAMM); Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ)

Os estudos incluídos na Tabela 3 demonstram uma diversidade considerável de intervenções relacionadas ao *mindfulness* e outras práticas de bem-estar em ambientes de trabalho. Estas intervenções podem ser organizadas com base na sua natureza (se são auto-desenvolvidas ou se se baseiam em programas já existentes), na duração e na modalidade (presencial, online ou mista).

Em relação à natureza das intervenções, grande parte das abordagens foi baseada em programas preexistentes, com ênfase em modelos como o *Mindfulness*-Based Stress Reduction (MBSR), que foi a base para 9 intervenções (Bonde et al., 2022; Verger et al., 2021). Existe também uma gama de intervenções auto-desenvolvidas, adaptadas para responder às necessidades específicas dos participantes e dos contextos organizacionais.

Quanto à duração, os programas variaram significativamente, sendo a maioria estruturada entre 4 e 12 semanas. A duração das sessões também variou, com intervenções que variam de 30 minutos a 8 horas por sessão. A maioria das intervenções concentrava-se em 6 a 10 horas totais de formação ao longo de 6-8 semanas (por exemplo, Asensio-Martínez et al., 2024).

Em termos de modalidade, predominam as intervenções presenciais, que representam a maior parte da amostra (17 programas), seguidas de intervenções online (10 programas) e mistas (5 programas). A formação online tornou-se mais comum em estudos mais recentes, refletindo um ajuste às necessidades contemporâneas.

Relativamente à avaliação das intervenções, embora nem todos os estudos tenham medido a eficácia do *mindfulness* de forma direta, os que o fizeram utilizaram uma variedade de questionários. As escalas mais frequentemente aplicadas incluem a Five Facet *Mindfulness* Questionnaire (FFMQ), utilizada em 10 dos estudos (e.g., Fazia et al., 2021), e a Perceived Stress Scale, que foi aplicada em 9 intervenções (e.g., Christodoulou et al., 2024). Outras escalas relevantes, como a Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale, também foram utilizadas, sublinhando a importância de medir os efeitos do *mindfulness* nas variáveis de bem-estar e stress percebido. A tabela 4 apresenta as principais conclusões dos artigos em análise.

Tabela 4*Principais conclusões*

Autores e ano de publicação	Principais conclusões
Aghaei et al. (2024)	A <i>Green Mindfulness</i> (GM) tem um efeito mediador significativo entre GSV/GT e VEGB. Tanto a visão partilhada como a formação ambiental são importantes para promover comportamentos ecológicos voluntários, desde que promovam o <i>mindfulness</i> ambiental
Anderson (2020)	Demonstrou que a satisfação com a vida, a perceção do stress e os resultados da consciência da atenção plena melhoraram significativamente num grupo de enfermeiros de cuidados intensivos imediatamente a seguir a um programa de redução do stress baseado na atenção plena durante 8 semanas. A longevidade dos efeitos positivos também foi demonstrada
Asensio-Martínez et al. (2024)	Melhorias significativas aos níveis de depressão, ansiedade, flexibilidade psicológica, auto-eficácia, exaustão, alienação, stress, não reatividade
Axelsen et al. (2022)	A intervenção de <i>mindfulness</i> diminuiu o stress percebido e melhorou a atenção sustentada e a memória de trabalho, mostrando eficácia similar à de intervenções mais longas
Bonde et al. (2022)	A intervenção melhorou a consciência no momento presente, auto-compassão e o autocuidado, a capacidade de resposta em vez de reatividade em situações stressantes e a aceitação das diferenças interpessoais
Christodoulou et al. (2024)	MT e ACT reduziram significativamente o stress percebido e melhoraram a qualidade do sono e os níveis de <i>mindfulness</i> em comparação com o grupo de controlo; os efeitos positivos foram mantidos ao longo de seis meses (em geral, efeitos pequenos a moderados)
Fazia et al. (2021)	Demonstrou ter efeitos benéficos na atenção plena, na perceção do stress, na autocompaixão, na interceção e no bem-estar psicológico, tendo sido globalmente eficaz no aumento dos aspectos positivos do bem-estar e na redução do stress
Heredia et al. (2024)	O grupo que participou no treino de <i>mindfulness</i> mostrou melhorias significativas no <i>mindfulness</i> disposicional, bem-estar no trabalho e algumas capacidades cognitivas, em comparação com o grupo de controlo
Guzmán et al. (2025)	O <i>mindfulness</i> é eficaz na redução de comportamentos de risco e pode ajudar a prevenir acidentes laborais
Lu et al. (2021)	Aumento dos níveis de <i>mindfulness</i> e efeitos positivos sobre a exaustão emocional, o envolvimento no trabalho e a satisfação laboral
Martínez-Borrás et al. (2022)	A MSCBI mostrou-se mais eficaz do que a intervenção padrão na redução do stress percebido e do burnout. Além disso, houve melhorias nos níveis de autocompaixão e flexibilidade psicológica
Manigault et al. (2021)	Tanto para a prática de <i>mindfulness</i> guiada por áudio como para a prática da <i>mindfulness</i> na vida quotidiana, uma prática mais frequente foi associada a uma diminuição do aumento das classificações de stress auto-relatadas, da frequência dos factores de stress e da intensidade dos factores de stress, bem como a uma diminuição da capacidade de lidar com os problemas

Montero-Marin et al. (2020)	O WA-MBP-LS poderia ser viável quando aplicado a empresas de logística do sector privado com fins lucrativos. Parece ser aceitável neste contexto profissional e a sua aplicação está relacionada com a redução do stress percebido e com a melhoria do bem-estar mental e da satisfação profissional
Nadler et al. (2020)	Demonstrar a eficácia de um programa de formação online sobre <i>mindfulness</i> para melhorar o bem-estar, a auto-perceção da inteligência emocional e o desempenho no local de trabalho
Osilike et al. (2024)	<i>Mindfulness</i> correlaciona-se negativamente com o stress laboral. A intervenção MBSR resultou numa redução significativa do stress laboral no grupo experimental. O efeito da intervenção mantinha-se 30 dias depois
Rajappan, D. et al. (2024)	As intervenções mostraram-se eficazes na promoção do bem-estar e <i>mindfulness</i> dos colaboradores, com resultados significativos
Schubin et al. (2023)	O treino de <i>mindfulness</i> pode melhorar a atenção plena, o bem-estar psicológico, a literacia em saúde e o desempenho profissional dos gestores da área das TIC
Tement et al. (2020)	Espera-se que a intervenção baseada em CBT mostre melhores resultados em termos de desengajamento psicológico e bem-estar geral em comparação com MBSR e grupo de controlo
Verdes-Montenegro-Atalaya et al. (2021)	Em comparação com um programa abreviado e sem intervenção, um programa de formação padrão de 8 semanas em MBSR produziu melhorias significativas na pontuação total do (PSQ Perceived Stress Questionnaire) destinado a profissionais de cuidados primários
Verger et al. (2021)	Os participantes referiram uma utilização preferencial de práticas breves e informais. Os participantes que utilizaram preferencialmente práticas informais registaram o mesmo aumento de bem-estar que os participantes que referiram utilizar preferencialmente práticas formais. O número de dias de prática não moderou o efeito da intervenção no bem-estar
Vonderlin et al. (2021)	Estes resultados indicam como o (Heath Oriented Leadership) pode ser eficazmente treinado para aumentar a saúde dos supervisores orientada para o autocuidado do pessoal e reduzir o seu sofrimento mental
Vonderlin et al. (2023)	Supervisores no grupo de <i>mindfulness</i> apresentaram significativamente menos dias de ausência por doença em comparação com o grupo de controlo
Xu et al. (2021)	Os participantes referiram que a prática de <i>mindfulness</i> teve inúmeros benefícios, incluindo uma melhor gestão do stress e da ansiedade, bem como um maior bem-estar geral
Yan & Hui (2024)	O <i>mindfulness</i> e a autonomia no trabalho atuam como moderadores importantes, podendo atenuar os impactos negativos da solidão
Yavuz & Serçekman (2025)	Níveis mais altos de <i>mindfulness</i> disposicional estão associados a menores níveis de problemas emocionais e comportamentais. A promoção do <i>mindfulness</i> pode ser uma ferramenta preventiva e protetora

As principais conclusões dos estudos apresentados na tabela 4 refletem uma consistência significativa na eficácia das intervenções de *mindfulness*, revelando resultados positivos em diversas variáveis relacionadas à saúde mental e ao bem-estar no local de trabalho. A totalidade

dos estudos documentou melhorias em dimensões cruciais como a redução do stress, da ansiedade e da depressão, bem como aumentos na autoeficácia e na satisfação com a vida.

Além disso, os estudos também sublinham a relevância do *mindfulness* em diversos contextos profissionais, incluindo áreas exigentes como a de cuidados intensivos e o setor da saúde. Isso sugere que as intervenções de *mindfulness* podem ser viáveis mesmo em ambientes onde os recursos ou o tempo são limitados, permitindo promover o bem-estar de forma eficaz.

Os resultados corroboram a adaptabilidade das intervenções de *mindfulness*, que incluem diferentes durações e formatos, como sessões presenciais e online. Mais uma vez, a eficácia foi mantida independentemente da modalidade aplicada, evidenciando a flexibilidade deste tipo de abordagem na promoção da saúde mental.

Por último, a tabela 5 compila as limitações, sugestões para investigações futuras e implicações práticas que podem informar a aplicação das intervenções de *mindfulness* em diversos cenários laborais, destacando a importância de continuar a explorar e validar estas metodologias na promoção do bem-estar psicológico e na melhoria das condições de trabalho. A Tabela 5 apresenta as limitações, sugestões para estudos futuros e implicações práticas mencionadas.

Tabela 5

Limitações, sugestões para estudos futuros e implicações práticas

Autores e ano de publicação	Limitações	Sugestões para estudos futuros	Implicações práticas
Aghaei et al. (2024)	Dados limitados ao contexto do Irão e ao setor industrial. Utilização exclusiva de questionários	Replicação do estudo em setores de serviços. Aplicação noutros contextos culturais/geográficos. Utilização de outros métodos de recolha de dados	As organizações devem promover uma visão ambiental partilhada e investir em formação ambiental contínua. Recomenda-se a integração de conteúdos ambientais nos planos de formação e estratégia organizacional
Anderson (2020)	Não há critérios de exclusão	Avaliar os efeitos de um programa de formação em <i>mindfulness</i> com uma amostra de maior dimensão, métodos de recrutamento mais rigorosos e um grupo de controlo para determinar melhor os efeitos psicométricos após uma intervenção de <i>mindfulness</i>	O treino do <i>mindfulness</i> é uma intervenção viável e aceite, da qual os enfermeiros de cuidados intensivos podem beneficiar em termos de qualidade de vida, perceção do stress e consciência do <i>mindfulness</i>

Asensio-Martínez et al. (2024)	Tamanho reduzido da amostra; falta de aleatorização; participação limitada nas sessões e nas práticas em casa; desequilíbrio de género (maioria homens); possível enviesamento por saberem o grupo a que pertenciam	Realizar um ensaio clínico randomizado com maior dimensão amostral; avaliar impacto específico em mulheres gestoras; investigar a prática diária e uso de tecnologias para promover adesão; estudar os mecanismos que sustentam as melhorias observadas	A intervenção pode ser útil para melhorar o bem-estar emocional e reduzir o burnout de gestores; contribui para a resiliência organizacional e liderança mais eficaz; pode ser adaptada ao contexto online e horários de trabalho exigentes
Axelsen et al. (2022)	A exclusão de participantes que não seguiram as orientações pode ter impactado a generalização dos resultados, enquanto as medições que dependem de autorrelatos têm a possibilidade de introduzir imprecisões	Investigar diferentes durações de intervenções; considerar diversos métodos de avaliação; explorar a eficácia em diferentes contextos laborais e culturais	Implementação de intervenções baseadas em <i>mindfulness</i> pode ser uma estratégia eficaz para reduzir o stress no local de trabalho, com benefícios para a saúde mental e produtividade dos colaboradores
Bonde et al. (2022)	Uso predominante de entrevistas em grupo pode limitar a profundidade dos relatos individuais. Realização das entrevistas via online pode ter afetado a leitura de dinâmicas de grupo e linguagem corporal	Inclusão de entrevistas individuais para explorar experiências vividas com mais profundidade. Investigação de impacto a longo prazo e em diferentes contextos organizacionais	O <i>mindfulness</i> pode ser integrado no contexto laboral como estratégia de promoção e prevenção da saúde mental. Pode ser particularmente útil para aumentar a resiliência, a empatia e a eficácia relacional em ambientes organizacionais

Christodoulou et al. (2024)	Elevada taxa de desistência, cerca de 33%, ao longo do estudo. A amostra limitou-se a uma única organização e contexto profissional. Medidas baseadas apenas em auto-relato	Avaliar intervenções combinadas ou mais longas; incluir avaliações comportamentais ou de desempenho laboral objetivas; Testar a eficácia em outros contextos organizacionais e profissionais; investigar mecanismos de mudança mais detalhadamente (e.g., mediação por <i>mindfulness</i> ou valores)	Intervenções breves como MT e ACT podem ser eficazes e viáveis em contextos laborais; ACT pode ser particularmente útil para promover alinhamento com valores pessoais, potencialmente impactando o bem-estar e a motivação no trabalho; A implementação destas práticas pode contribuir para a saúde mental organizacional, especialmente em profissões exigentes como a saúde
Fazia et al. (2021)	Dimensão da amostra, amostragem voluntária	Recolher medidas de acompanhamento que permitam discutir os efeitos a longo prazo e a estabilidade ao longo do tempo das alterações observadas relacionadas com as intervenções	A IBM pode promover o bem-estar através de diferentes domínios e este tipo de intervenções pode trazer benefícios mesmo em populações trabalhadoras que não estão muito expostas ao stress ou à ansiedade
Guzmán et al. (2025)	Apenas foi usada a ficha de observação – não foram aplicados testes psicológicos complementares	Realizar estudos onde o <i>mindfulness</i> possa ser testado isoladamente. Ampliar a amostra e replicar o estudo noutras empresas de risco elevado	A aplicação do <i>mindfulness</i> com suporte de realidade virtual é uma estratégia viável e eficaz para aumentar a segurança no trabalho. Promoção do bem-estar emocional, a atenção e o controlo emocional dos colaboradores
Heredia et al. (2024)	A amostra é limitada a um contexto específico (professores em Espanha), o que pode restringir a generalização dos resultados. Além disso, a avaliação baseou-se em auto-relatos, que podem ser influenciados por enviesamento de resposta	Investigar os efeitos a longo prazo do <i>mindfulness</i> em diferentes populações e contextos, assim como explorar variações na metodologia de treino	A implementação de programas de <i>mindfulness</i> pode ser benéfica para reduzir o stress e aumentar o bem-estar e a eficácia dos professores, com potencial impacto positivo no ambiente escolar

Lu et al. (2021)	Amostra foi composta predominantemente por executivos, o que pode limitar a generalização dos resultados. Além disso, os dados foram recolhidos apenas através de autoavaliações, o que pode introduzir enviesamento	Investigar a eficácia da intervenção em diferentes contextos e populações, e considerar o uso de medições objetivas para complementar as autoavaliações	A intervenção de <i>mindfulness</i> pode ser uma ferramenta eficaz para melhorar o bem-estar e os resultados laborais dos colaboradores, sugerindo que as organizações poderiam incorporar programas de <i>mindfulness</i> nas suas práticas de bem-estar
Martínez-Borrás et al. (2022)	Algumas limitações incluíram a baixa dimensão da amostra, dificuldades de agendamento que impediram a participação de todos os participantes nas avaliações pós-intervenção e a falta de avaliações do biomarcador sIgA em múltiplas sessões	Realizar estudos com amostras maiores e medições mais frequentes do biomarcador sIgA, bem como explorar os mecanismos de ação do <i>mindfulness</i> na redução do stress e burnout	As intervenções baseadas em <i>mindfulness</i> e autocompaixão são viáveis no contexto empresarial e podem ser utilizadas para gerir stress e burnout, melhorando a saúde dos colaboradores, tanto ao nível como psicológico
Manigault et al. (2021)	Não há forma de saber se os participantes que progrediram numa lição áudio completa ouviram efetivamente a gravação completa	Utilizar medidas da prática de <i>mindfulness</i> com base no tempo. Além disso, examinar a relação dose-resposta entre a análise da relação dose-resposta entre a adesão ao treino de <i>mindfulness</i> e os resultados dos ensaios em populações mais variadas é necessária para avaliar a generalização	Até à data, grande parte da literatura dos ensaios clínicos aleatórios sobre a meditação da atenção plena não mediu nem comunicou as práticas guiadas ou as práticas da vida diária, e este trabalho sugere que a medição de ambas pode ser importante para compreender os efeitos do treino da meditação da atenção plena na redução do stress
Montero-Marin et al. (2020)	Não houve registo aleatório de participantes, questionários de autoavaliação	Utilizar estes resultados e este quadro explicativo para compreender melhor como implementar eficazmente um MBP em contextos de local de trabalho	Servir de modelo para futuras concepções mais complexas e projectos para testar outros formatos de intervenção, intensidades, resultados; considerando as adaptações necessárias para se adequar a diferentes profissões, a fim

			de ganhar flexibilidade na aplicação do programa
Nadler et al. (2020)	Medidas auto-reportadas, resultados de acompanhamento não recolhidos, elevada taxa de desistência	Procurar uma amostra maior tanto de participantes como de colegas/outros avaliadores e devem continuar a ser feitos esforços para utilizar vários modos de avaliação dos benefícios do <i>mindfulness</i> no trabalho	Apoio aos benefícios das intervenções online sobre a atenção plena no local de trabalho, mesmo para os participantes que já têm experiência prévia com <i>mindfulness</i>
Osilike et al. (2024)	Possibilidade de enviesamento de desejabilidade social nas respostas, baixa adesão de participantes ao programa de intervenção e considerou-se apenas uma variável preditora (<i>mindfulness</i>)	Incluir outras variáveis preditoras como personalidade, locus de controlo, e fatores financeiros. Integrar entrevistas qualitativas	O MBSR pode ser uma estratégia eficaz e económica para reduzir o stress docente. Apoia a promoção da saúde mental e bem-estar ocupacional no setor académico
Rajappan, D. et al. (2024)	Amostra específica de colaboradores e número restrito de técnicas de gestão de stress	Investigar outras técnicas de gestão de stress e explorar fatores adicionais que possam contribuir para o bem-estar dos colaboradores em ambiente laboral	As organizações devem considerar a implementação de programas de gestão de stress que incluam treino em <i>mindfulness</i> e técnicas de suporte emocional para melhorar a saúde e bem-estar dos seus colaboradores
Schubin et al. (2023)	Ausência de grupo de controlo, o que limita inferências causais; pequena dimensão da amostra e taxa de desistência relevante; Possível enviesamento de autoseleção (gestores mais motivados)	Incluir grupos de controlo; estudar sustentabilidade de longo prazo das práticas de <i>mindfulness</i> ; explorar impactos indiretos na equipa liderada pelos gestores; avaliar outros contextos organizacionais e sectores de atividade	O treino de <i>mindfulness</i> pode fortalecer os recursos pessoais dos gestores, promovendo bem-estar e desempenho; pode ser uma ferramenta eficaz em contextos de elevado stress organizacional, como o sector das TIC
Tement et al. (2020)	O foco na intervenção individual pode não abordar fatores organizacionais	Considerar intervenções que abordem as condições organizacionais; investigar mais profundamente os mecanismos	Os resultados do estudo podem informar a implementação de programas de intervenção no local de trabalho, visando a melhoria do bem-estar dos colaboradores

	que contribuem para o esgotamento e desengajamento	de mudança e as interações individuais com a intervenção	
Verdes-Montenegro-Atalaya et al. (2021)	Tamanho da amostra inferior ao inicialmente calculado. Não houve acompanhamento da prática após a intervenção	Expandir a investigação exaustiva de programas abreviados que melhorem o desconforto psicológico destes profissionais, e analisar a sua relação custo-eficácia para que o SNS possa incluir estes programas nas suas políticas, com garantia de adesão e rentabilidade a longo prazo	São necessários novos estudos sobre programas de formação abreviados para proporcionar tratamentos eficazes que melhorem o bem-estar destes profissionais
Verger et al. (2021)	Tamanho da amostra, sem aleatorização formalizada	Continuar a analisar a forma como os programas baseados em <i>mindfulness</i> , adaptados ao tipo de práticas preferidas, podem melhorar a adesão, o tempo de prática e os resultados positivos no trabalho	As práticas breves e informais de <i>mindfulness</i> parecem ser um meio promissor de aumentar o bem-estar na vida quotidiana
Vonderlin et al. (2021)	Enviesamento devido a variáveis de confusão, taxas de abandono elevadas	Explorar variáveis moderadoras adicionais, ligações a modelos estabelecidos de stress no trabalho e melhorias destas intervenções para aumentar a sua eficácia para os colaboradores	As intervenções de liderança orientadas para a saúde podem ser uma metodologia útil para as organizações melhorarem o envolvimento explícito dos seus supervisores na saúde mental dos seus colaboradores
Vonderlin et al. (2023)	Programa não era puramente baseado em <i>mindfulness</i> , já que incluía outros elementos de mudança comportamental e psicoeducação, dificultando uma interpretação causal	Investigar o impacto de programas de <i>mindfulness</i> sobre a saúde mental e ausências ao trabalho em nível de colaboradores, e explorar a superação de estereótipos de género em liderança	A implementação de programas de <i>mindfulness</i> para supervisores pode trazer benefícios tanto para os indivíduos quanto para as organizações em termos de redução de custos associados ao absentismo
Xu et al. (2021)	Apenas explorou a experiência imediata do utilizador após uma curta exposição à intervenção	Uma melhor compreensão da intervenção de gestão do stress autodirigida é essencial para a sua futura implementação numa força de trabalho em maior escala	Praticar o <i>mindfulness</i> com uma aplicação para smartphone é uma estratégia útil para promover o bem-estar do pessoal dos serviços de urgência e gerir o stress

Yan & Hui (2024)	A amostra é limitada a uma única indústria, o que pode afetar a generalizabilidade dos resultados	Investigar a positiva relação entre a solidão e a eficiência no trabalho em diferentes contextos e indústrias	As empresas devem desenvolver estratégias para aumentar o <i>mindfulness</i> e a autonomia dos colaboradores para mitigar a solidão. A promoção de um ambiente de trabalho que fomente a comunicação e a interação pode ser benéfica na melhoria da produtividade
Yavuz & Serçekman (2025)	Estudo transversal: não permite inferir causalidade; Auto-relato dos pais: pode haver enviesamento de percepção; amostra limitada apenas a um país	Investigações longitudinais para observar efeitos ao longo do tempo; Inclusão de dados de múltiplas fontes (ex: pais, professores, observação direta)	<i>Mindfulness</i> pode ser utilizado como uma estratégia de prevenção para crianças com TDAH; recomenda-se a inclusão de práticas de <i>mindfulness</i> no contexto escolar e clínico; pode auxiliar na regulação emocional e redução de comportamentos disruptivos

As limitações apontadas pelos autores incluíram questões relacionadas com a dimensão reduzida das amostras (e.g., Axelsen et al., 2022; Martínez-Borrás et al., 2022; Fazia et al., 2021), o que pode comprometer a generalização dos resultados. Alguns estudos referiram a ausência de grupos de controlo, limitando a capacidade de inferir causalidade (e.g., Anderson, 2020; Xu et al., 2021). A utilização predominantemente de medidas auto-relatadas foi outra limitação comum (e.g., Yavuz & Serçekman, 2025; Christodoulou et al., 2024), o que pode introduzir enviesamento de percepção. Outras limitações mencionadas incluíram a amostra restrita a um só setor ou contexto (e.g., Yan & Hui, 2024; Heredia et al., 2024; Aghaei et al., 2024), a elevada taxa de desistência (e.g., Christodoulou et al., 2024), falta de acompanhamento longitudinal (e.g., Verdes-Montenegro-Atalaya et al., 2021) e a ausência de medições objetivas para complementar os dados obtidos por autorrelato (e.g., Martínez-Borrás et al., 2022; Guzmán et al., 2025).

Quanto às sugestões para estudos futuros, destacaram-se: (1) trabalhar com amostras maiores e diversificadas, incluindo diferentes setores e contextos culturais (e.g., Aghaei et al., 2024; Anderson, 2020; Heredia et al., 2024); (2) inclusão de grupos de controlo para melhorar a robustez metodológica (e.g., Anderson, 2020; Xu et al., 2021); (3) monitorização dos efeitos a longo prazo das intervenções, com acompanhamentos regulares (e.g., Fazia et al., 2021; Christodoulou et al., 2024); (4) utilização de medidas mais objetivas e complementares, como por exemplo, avaliações comportamentais (e.g., Martínez-Borrás et al., 2022; Guzmán et al., 2025); (5) explorar mediadores e mecanismos de mudança subjacentes às intervenções (e.g., Tement et al., 2020; Christodoulou et al., 2024); (6) testar a eficácia das intervenções em

diferentes formatos, durações e contextos organizacionais (e.g., Axelsen et al., 2022; Fazia et al., 2021).

Em termos de implicações práticas, a maioria dos estudos reforçou a utilidade de intervenções baseadas em *mindfulness* para melhorar o bem-estar emocional, reduzir o stress e burnout, assim como aumentar a resiliência e eficácia organizacional (e.g., Axelsen et al., 2022; Verdes-Montenegro-Atalaya et al., 2021; Yan & Hui, 2024). Destacou-se também a viabilidade e eficácia de programas breves e autodirigidos, incluindo o uso de tecnologias digitais como aplicações para smartphone e realidade virtual (e.g., Yan & Hui, 2024; Guzmán et al., 2025). Além disso, vários estudos salientaram a importância de promover estratégias para fomentar a comunicação, interação e autonomia no trabalho, de modo a mitigar efeitos negativos como a solidão, aumentando a produtividade e o bem-estar (e.g., Yavuz & Serçekman, 2025). Por fim, recomenda-se a implementação contínua e adaptada destas intervenções em diferentes sectores, com especial atenção a contextos de elevado stress, como a saúde e serviços de emergência (e.g., Anderson, 2020; Christodoulou et al., 2024).

Discussão

Esta revisão sistemática da literatura constitui uma contribuição relevante para as organizações que integram colaboradores no desempenho de funções profissionais, independentemente da sua natureza remunerada. O presente trabalho é um documento sintético que pretende ser um elemento de auxílio no processo de tomada de decisão das organizações ou dos seus gestores, para a realização de formações ou intervenções baseadas em *mindfulness*.

A literatura tem evidenciado um crescente interesse pelo estudo da saúde mental, refletido no aumento de investigações que procuram compreender o impacto de diversas intervenções na promoção do bem-estar psicológico. Daí o aumento da investigação que procura compreender, de uma forma mais abrangente, o efeito que certos tipos de intervenções têm na melhoria de diferentes variáveis relacionadas com a saúde mental. Esta é uma questão afeta as pessoas e está relacionada com a forma como se vive, se relaciona e se trabalha. Por isso, o interesse pelo seu cuidado por parte das organizações é evidente, as quais, ao procurarem cuidar dos seus colaboradores, procuram também garantir o desempenho das suas funções e a sua relação com o crescimento e a rentabilidade.

Neste contexto, o *mindfulness* ganhou uma força significativa (Jayawardene et al., 2017) como uma ferramenta interventiva que parece ter sucesso e efeitos positivos na melhoria de indicadores específicos de saúde mental e desempenho no trabalho (Scheepers et al., 2018). Contudo, isto não invalida a necessidade de continuar a aumentar a compreensão das

intervenções baseadas em *mindfulness*, do seu papel em contextos laborais, das variáveis relacionadas e dos mecanismos pelos quais atua.

A grande maioria das intervenções reportadas nos artigos incluídos nesta revisão apresentou efeitos positivos ou mudanças associadas à melhoria de certas variáveis relacionadas diretamente com a saúde mental e o desempenho no trabalho. Conforme referido na introdução deste trabalho, não há existe uma definição exata do conceito de *mindfulness*, podendo ser entendido como uma prática (Hervás et al., 2016), um estado (Kabat-Zinn, 2006) ou uma característica (Allen & Kiburz, 2012). Na intervenção, a conceptualização do termo *mindfulness* não parece ter um peso particularmente significativo no seu modo de abordagem. Normalmente, trabalha-se a intervenção de uma forma global, focando nos seus benefícios práticos e funcionais.

Os resultados desta revisão reforçam a evidência acumulada relativamente à eficácia das intervenções baseadas em *mindfulness* no contexto laboral, contribuindo para a consolidação deste tipo de práticas enquanto estratégia de promoção de saúde mental e desempenho. Estas intervenções podem ser compreendidas sob diferentes perspetivas, como prática, estado ou traço psicológico, mas são geralmente aplicadas de forma integrada nas organizações com o objetivo de promover o bem-estar dos colaboradores e apoiar o desempenho das funções profissionais.

Diversos estudos têm demonstrado que programas de *mindfulness* são eficazes na redução do stress, burnout e fadiga, melhorando ainda variáveis relacionadas com a motivação, qualidade do sono e qualidade de vida. Estas melhorias não só beneficiam os indivíduos, promovendo a sua saúde mental, como também contribuem para o desempenho organizacional e a produtividade, reforçando a relação entre cuidado psicológico e resultados organizacionais.

Adicionalmente, importa realçar que as intervenções baseadas em *mindfulness*, apesar de apresentarem um leque diversificado em termos de duração, modalidade (presencial vs. online) e público-alvo, demonstram uma eficácia consistente na melhoria de indicadores relacionados com a saúde mental e o desempenho laboral. No entanto, a heterogeneidade metodológica detetada entre os estudos dificulta a comparação direta dos resultados e a generalização das conclusões. Esta questão reforça a necessidade de desenvolver protocolos mais padronizados que incluam descrições detalhadas das intervenções, assim como a implementação de medidas objetivas e complementares aos auto-relatos, a fim de aumentar a robustez dos dados recolhidos.

Outro aspeto a considerar prende-se com a diversidade dos contextos organizacionais contemplados, que abrangem desde o setor da saúde até setores tecnológicos e educativos. A

evidência sugere que, independentemente do ambiente profissional, os benefícios das intervenções *mindfulness* se mantêm, o que indica uma potencial generalidade do impacto positivo destas práticas. Este dado é particularmente relevante para a área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, pois sustenta a aplicação destas intervenções em múltiplos contextos, permitindo uma adaptação flexível às necessidades específicas das organizações e dos seus colaboradores.

Relativamente às limitações identificadas, estas comprometem não só a validade interna, pela dificuldade em atribuir efeitos exclusivamente à intervenção, como a validade externa, pela reduzida representatividade das amostras e elevados índices de desistência. Esta realidade enfatiza a importância de estratégias metodológicas rigorosas que promovam a adesão e o envolvimento dos colaboradores nas intervenções, bem como a necessidade de estudos longitudinais de maior duração para avaliar a manutenção dos efeitos obtidos.

A investigação recente adotou protocolos rigorosos, como o protocolo PRISMA, para realizar revisões sistemáticas que reforcem a validade dos resultados observados. Estas revisões indicam que, independentemente da modalidade (presencial ou online) as intervenções *mindfulness* no trabalho apresentam um impacto positivo transversal a diferentes setores, incluindo os setores identificados nos resultados desta revisão.

Por fim, salienta-se a importância de futuras investigações explorarem não só o impacto imediato das intervenções baseadas em *mindfulness*, mas também os mecanismos subjacentes que explicam a sua eficácia, nomeadamente através da avaliação dos processos cognitivos e emocionais envolvidos. O aprofundamento desta vertente poderá contribuir para o desenho de programas mais eficazes e ajustados às dinâmicas específicas dos ambientes laborais contemporâneos.

De uma forma geral, esperava-se que a apresentação sistemática das intervenções baseadas em *mindfulness* contribuísse para ajudar a melhorar a saúde mental dos profissionais que fazem parte dos contextos organizacionais e das próprias organizações. Apesar do número de estudos empíricos elegíveis para esta revisão, existe uma clara necessidade de mais investigação que considere as limitações dos trabalhos anteriores, sobretudo do ponto de vista metodológico, para que se possa compreender cada vez melhor os mecanismos por que atuam as intervenções *mindfulness* e que possa existir uma maior padronização da forma como estas são realizadas em contextos organizacionais.

Os resultados desta investigação confirmaram-se e foram consistentes com a evidência presente na literatura anterior sobre a eficácia e aplicabilidade das intervenções baseadas em *mindfulness* em contextos organizacionais. Futuras investigações deverão adotar estratégias

para mitigar potenciais viesamentos, como a análise de estudos não publicados. Além disso, recomenda-se a ampliação das bases de dados consultadas e o recurso a critérios de inclusão abrangentes, de forma a assegurar maior diversidade e representatividade das evidências. Contudo, espera-se que este trabalho seja útil para os gestores de recursos humanos na tomada de decisão sobre as intervenções a implementar para a melhoria da saúde mental dos colaboradores das organizações.

Implicações Práticas

Esta investigação sistematiza as intervenções baseadas em *mindfulness* no contexto organizacional, tornando-o um trabalho que contribui para as práticas de gestão de recursos humanos em qualquer organização. Os profissionais de recursos humanos e gestores podem encontrar neste trabalho um guia de ação que lhes pode permitir escolher ou recriar práticas que têm evidência empírica da sua eficácia em diferentes variáveis, diferentes áreas de aplicação e diferentes contextos.

Da mesma forma, os resultados apresentados podem ser úteis até mesmo para colaboradores e pessoas em geral, uma vez que o *mindfulness* não é um exercício que se limita apenas ao contexto organizacional, nem depende necessariamente de uma organização para ser implementado. No entanto, existem diferentes formas de aceder a ele e, assim, aceder também aos potenciais benefícios que tem vindo a ser evidenciados. Contudo, este trabalho apela à promoção de técnicas de intervenção que tenham suporte científico e que tenham sido testadas empiricamente. Globalmente, espera-se que a apresentação sistemática de intervenções baseadas no *mindfulness* contribua para melhorar a saúde mental dos profissionais que fazem parte dos contextos organizacionais e das próprias organizações.

Limitações

Esta revisão sistemática da literatura apresenta algumas limitações. Não foram considerados possíveis estudos não publicados, o que significa que poderão existir estudos com resultados distintos dos aqui apresentados. Adicionalmente, este trabalho excluiu todos os artigos que não se encontravam nas bases de dados selecionadas, o que, embora justificado pela estratégia metodológica adotada, poderá ter reduzido o número de intervenções analisadas. Nesse sentido, recomenda-se que futuras investigações considerem a inclusão de um leque mais alargado de bases de dados, de forma a ampliar a abrangência da evidência disponível.

Este estudo procura, igualmente, incentivar a continuidade da investigação nesta área. Investigações futuras poderão contribuir para clarificar o potencial das intervenções baseadas em *mindfulness*, não apenas ao nível do bem-estar individual, mas também no que se refere aos fatores sistémicos mais amplos que influenciam o stress laboral e que podem comprometer ambientes de trabalho sustentáveis. Para tal, sugere-se a adoção de uma abordagem mais integrada e contextualizada. Além disso, seria pertinente que estudos futuros contemplassem uma análise aprofundada dos modelos teóricos subjacentes às intervenções implementadas.

Referências Bibliográficas

- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait *mindfulness* and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372–379. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Aghaei, M., Aghaei, S., & Shahriari, M. (2024). The effect of green vision and green training on voluntary employee green behavior: the mediating role of green *mindfulness*. *Environment, Development and Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s10668-024-05665-4>
- Anderson, N. (2020). An evaluation of a *mindfulness*-based stress reduction intervention for critical care nursing staff: A quality improvement project. *Nursing in Critical Care*, 26(6), 441–448. <https://doi.org/10.1111/nicc.12552>
- Asensio-Martínez, Á., Adame, L., Aguilar-Latorre, A., Millán, B., Domínguez-García, M., & Magallón-Botaya, R. (2024). *Pilot study of an online brief mindfulness-based intervention to improve the well-being of managers and reduce their stress at work*. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 30(3), 858–866. <https://doi.org/10.1080/10803548.2024.2358676>
- Axelsen, J. L., Meline, J. S. J., Staiano, W., & Kirk, U. (2022). *Mindfulness* and music interventions in the workplace: assessment of sustained attention and working memory using a crowdsourcing approach. *BMC Psychology*, 10, Article 22. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00810-y>
- Beehr, T. (2019). Interventions in Occupational Health Psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 1–3. <http://doi.org/10.1037/ocp0000140>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., & Devins, G. (2004). *Mindfulness: A Proposed Operational Definition*. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>

- Bonde, E. H., Mikkelsen, E. G., Fjorback, L. O., & Juul, L. (2022). *Impacting employees' and managers' mental health skills using a workplace-adapted mindfulness-based intervention*. *Frontiers in Psychology*, 13, 1020454.
- 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>
- Burton, A., Burgess, C., Dean, S., Koutsopoulou, G. Z., & Hugh-Jones, S. (2016). How Effective are *Mindfulness*-Based Interventions for Reducing Stress Among Healthcare Professionals? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Stress and Health*, 33, 3-13. <https://doi.org/10.1002/smi.2673>
- Christodoulou, V., Flaxman, P. E., Morris, E. M. J., & Oliver, J. E. (2024). *Comparison of mindfulness training and acceptance and commitment therapy in a workplace setting: Results from a randomized controlled trial*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 368–384. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2314934>
- Dwidiyanti, M., Wiguna, R. I., Pamungkas, A. Y., Ningsih, H. E., Hasan, M. I. (2019). Concept Analysis of *Mindfulness* Based on Islam Religion. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 6(2), 22–30.
- Fazia, T., Bubbico, F., Berzuini, G., Tezza, L. D., Cortellini, C., Bruno, S., & Bernardinelli, L. (2021). *Mindfulness* meditation training in an occupational setting: Effects of a 12-weeks *mindfulness*-based intervention on wellbeing. *Work*, 70(4), 1089-1099. <https://doi.org/10.3233/wor-210510>
- Fjorback, L. O., Arendt, M., Ørnbøl, E., Fink, P., & Walach, H. (2011). *Mindfulness*-Based Stress Reduction and *Mindfulness*-Based Cognitive Therapy - a systematic review of randomized controlled trials. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 124(2), 102-119. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.2011.01704.x>
- Goldberg, S. B., Tucker, R. P., Greene, P. A., Davidson, R. J., Wampold, B. E., Kearney, D. J., & Simpson, T. L. (2018). *Mindfulness*-based interventions for psychiatric disorders: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 59, 52–60. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2017.10.011>
- Goyal, M., Singh, S., Sibinga, E. M. S., Gould, N. F., Rowland-Seymour, A., Sharma, R., & Haythornthwaite, J. A. (2014). Meditation programs for psychological stress and well-being: A systematic review and meta-analysis. *JAMA Internal Medicine*, 174(3), 357–368. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2013.13018>

- Guzmán, R., Chávez-Luque, Y. F., Guzmán, N., Medina, G. S., Valdiviezo, C. D., & Santa-Cruz, A. (2025). Effectiveness of a *mindfulness*-based program with virtual reality to increase safe behaviors in workers of a mining company. *Frontiers in Psychology, 16*, 1429334. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1429334>
- 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>
- Heredia, L., Ventura, D., Torrente, M., & Vicens, P. (2024). An 8-week secular *mindfulness*-based training program for schoolteachers increases dispositional *mindfulness*, self-reported workplace well-being, visuoconstructive abilities, and processing speed. *Mind, Brain, and Education, 18*(3), 236-245. <https://doi.org/10.1111/mbe.12419>
- Hervás, G., Cebolla, A., & Soler, J. (2016). Intervenciones psicológicas basadas en *mindfulness* y sus beneficios: estado actual de la cuestión. *Clinica y Salud, 27*(3), 115–124. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2016.09.002>
- Holas, P., Kamińska, J. (2023) *Mindfulness* meditation and psychedelics: potential synergis and commonalities. *Pharmacological Reports, 75*(6), 138-1409. 10.1007/s43440-023-00551-8
- Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. (2015). Minfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance. *Industrial and Organizational Psychology, 8* (04), 576-602. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.41>
- Jayawardene, W. P., Lohrmann, D. K., Erbe, R. G., & Torabi, M. R. (2017). Effects of preventive online mindfulness interventions on stress and mindfulness: Ameta-analysis of randomized controlled trials. *Preventive Medicine Reports, 5*, 150-159. <http://doi.org/10.1016/j.pmedr.2016.11.013>
- Kabat-Zinn, J. (2003). *Mindfulness*-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice, 10*(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Kabat-Zinn, J. (2006). *Mindfulness*-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice, 10*(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Khoury, B., Lecomte, T., Fortin, G., Masse, M., Therien, P., Bouchard, V., & Hofmann, S. G. (2013). *Mindfulness*-based therapy: A comprehensive meta-analysis. *Clinical Psychology Review, 33*(6), 763–771. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2013.05.005>

- Komjathy, L. (2018). *Introducing Contemplative Studies*. Hoboken: Wiley
- Lu, Y., Remond, J., Bunting, M., Ilies, R., Tripathi, N., & Narayanan, J. (2021). An app-based workplace *mindfulness* intervention, and its effects over time. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 615137. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.615137>
- Martínez-Borrás, R., Navarrete, J., Bellosta-Batalla, M., Martínez-Brotóns, C., & Martínez-Rubio, D. (2022). Changes in salivary immunoglobulin A, stress, and burnout in a workplace *mindfulness* intervention: A pilot study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6226. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106226>
- Manigault, A. W., Slutsky, J., Raye, J., & Creswell, J. D. (2021). Examining practice effects in a randomized controlled trial: Daily life *mindfulness* practice predicts stress buffering effects of *mindfulness* meditation training. *Mindfulness*, 12(10), 2487-2497. <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01718-1>
- Montero-Marin, J., Kuyken, W., Gasión, V., Barceló-Soler, A., Rojas, L., Manrique, A., Esteban, R., & García Campayo, J. (2020). Feasibility and effectiveness of a workplace-adapted *mindfulness*-based programme to reduce stress in workers at a private sector logistics company: An exploratory mixed methods study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1643. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051643>
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L., Estarli, M., Barrera, E., Martínez-Rodríguez, R., Baladia, E., Agüero, S., Camacho, S., Buhning, K., Herrero-López, A., Gil-González, D., Altman, D., Booth, A....Whitlock, E. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic Reviews*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1>
- Nadler, R., Carswell, J. J., & Minda, J. P. (2020). A formação online em *mindfulness* aumenta o bem-estar, a inteligência emocional de traço e as avaliações de competências no local de trabalho: Um ensaio controlado randomizado com lista de espera. *Frontiers in Psychology*, 11, 255. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00255>
- Osilike, C. C., Ogochukwu, E. C., & Okechukwu, A. E. (2024). Managing workplace stress in adult education lecturers: The efficacy of *mindfulness*-based intervention. *Mindfulness*, 15, 844–856. <https://doi.org/10.1007/s12671-023-02286-2>
- Proudfoot, J., Corr, P., Guest, D. & Dunn, G., (2009). Cognitive-behavioral training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and

- turnover. *Personality and Individual Differences*, 56, 147-153. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.09.018>
- Rajappan, D., Perumal, M. A., Santhi, V. I., Narayanan, R. (2024). Analyzing the stress management intervention level on *mindfulness* and well-being of workers. *Work* 77, 561-571 Doi: <http://doi.org/10.3233/WOR-220410>
- Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H. & Torrente, P. (2013). Positive Interventions in Positive Organizations. *Terapia Psicológica*, 31(1), 101-113. <https://doi.org/10.4067/S0718-480820>
- Scheepers, R. A., Emke, H., & Epstein, R. M. (2018). The impact of *mindfulness*-based interventions on doctors' well-being and performance: A systematic review. *Medical Education*, 54, 138-149. <https://doi.org/10.1111/medu.14020>
- Schubin, K., Seinsche, L., Pfaff, H., & Zeike, S. (2023). A workplace *mindfulness* training program may affect *mindfulness*, well-being, health literacy and work performance of upper-level ICT-managers: An exploratory study in times of the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 14, 994959. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.994959>
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G. & Teasdale, J. D. (2012). *Mindfulness*-based cognitive therapy for depression. New York, NY: The Guilford Press.
- Slutsky, J., Chin, B., Raye, J., & Creswell, J. D. (2019). *Mindfulness* training improves employee well-being: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 139–149. <https://doi.org/10.1037/ocp0000132>
- United Nations (2000). United Nations Millennium Declaration: Resolution 55/2 adopted by the United Nations General Assembly on 8 Sep. 2000 Declaration. United Nations website: <http://www.un.org/mil-lennium/declaration/ares552e.pdf>
- Taylor, N. Z., & Milllear, P. M. R. (2016). The contribution of *mindfulness* to predicting burnout in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 89, 123–128. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.10.005>
- Tement, S., Zorjan, S., Lavrič, M., Poštuvan, V., & Plohl, N. (2020). A randomized controlled trial to improve psychological detachment from work and well-being among employees: A study protocol comparing online CBT-based and *mindfulness* interventions. *BMC Public Health*, 20, 1708. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09691-5>
- Verdes-Montenegro-Atalaya, J. C., Pérula-de Torres, L. Á., Lietor-Villajos, N., Bartolomé-Moreno, C., Moreno-Martos, H., Rodríguez, L. A., Grande-Grande, T., Pardo-Hernández, R., León-del-Barco, B., Santamaría-Peláez, M., Mínguez, L. A., González-Santos, J., Soto-Cámara, R., & González-Bernal, J. J. (2021). Effectiveness of a

- mindfulness* and self-compassion standard training program versus an abbreviated training program on stress in tutors and resident intern specialists of family and community medicine and nursing in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10230. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910230>
- Verger, N., Shankland, R., Strub, L., Kotsou, I., Leys, C., & Steiler, D. (2021). *Mindfulness*-based programs, perceived stress and well-being at work: The preferential use of informal practices. *European Review of Applied Psychology*, 71(6), 100709. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100709>
- Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., & Lyssenko, L. (2020). Programas baseados em *mindfulness* no local de trabalho: uma meta-análise de ensaios controlados aleatórios. *Mindfulness*, 11(8), 1579-1598. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01320-7>
- Vonderlin, R., Schmidt, B., Biermann, M., Lyssenko, L., Heinzl-Gutenbrunner, M., Kleindienst, N., Bohus, M., & Müller, G. (2023). Improving Health and Reducing Absence Days at Work: Effects of a *Mindfulness*- and Skill-Based Leadership Intervention on Supervisor and Employee Sick Days. *Mindfulness*, 14, 1751–1766. <https://doi.org/10.1007/s12671-023-02172-x>
- Xu, H., Tuckett, A., Kynoch, K., & Eley, R. (2021). A mobile *mindfulness* intervention for emergency department staff to improve stress and wellbeing: A qualitative study. *International Emergency Nursing*, 58, 101039. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2021.101039>
- Yan, H., & Hui, Y. (2024). The interaction between job autonomy and workplace *mindfulness* in mitigating the effects of workplace loneliness on work productivity. *Current Psychology*, 43(1), 23036–23052. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-02847-3>
- Yavuz, M., & Serçekman, G. (2025). The role of trait *mindfulness* in predicting the emotional and behavioral problems of children with ADHD. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 12(1), 12–24. <https://doi.org/10.52380/ijpes.2025.12.1.1591>