

DM

**Influência da
Espiritualidade e da Prática
de *Mindfulness*
nas Consequências do *Mobbing*
nos Profissionais da Educação**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Telma Denisa Mendes Rodrigues

MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO



UNIVERSIDADE da MADEIRA

A Nossa Universidade

www.uma.pt

setembro | 2022

**Influência da
Espiritualidade e da Prática
de *Mindfulness*
nas Consequências do *Mobbing*
nos Profissionais da Educação**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Telma Denisa Mendes Rodrigues

MESTRADO EM PSICOLOGIA DA EDUCAÇÃO

ORIENTAÇÃO

Soraia Fernandes Garcês

COORIENTAÇÃO

Margarida Maria Ferreira Diogo Dias Pocinho

Agradecimentos

Com o culminar desta fase tão importante para mim, quero agradecer a todas as pessoas que me auxiliaram e apoiaram nestes cinco anos de ensino académico.

Primeiramente, gostaria de agradecer às professoras Doutora Soraia Garcês e Doutora Margarida Pocinho pelo apoio e suporte contínuo, pela disponibilidade para todo o esclarecimento de dúvidas e por todas as aprendizagens e conhecimentos partilhados, pois foram cruciais para a elaboração da presente investigação.

Gostaria também de agradecer à minha família e amigos, por toda a motivação e apoio dado nos momentos mais difíceis e, por me incentivarem a lutar pelos meus sonhos.

Por último, mas não menos importante, a todas as pessoas que auxiliaram na divulgação do questionário, assim como a todos os participantes do estudo, pois foram cruciais para a realização desta investigação.

A todos, muito obrigada!

“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas,

mas ao tocar uma alma humana, seja apenas

outra alma humana.” Carl Jung

Índice

Introdução.....	3
Enquadramento Teórico	5
Concetualização da Variável <i>Mobbing</i> (Assédio moral).....	5
Fases do <i>Mobbing</i>	5
Tipos de <i>Mobbing</i>	6
Intervenientes no <i>Mobbing</i>	7
Consequências do <i>Mobbing</i>	8
<i>Mobbing</i> nos Docentes em Portugal.....	9
Concetualização de Espiritualidade	11
Espiritualidade, <i>Mindfulness</i> e Religião.....	12
Concetualização de <i>Mindfulness</i> (Atenção Plena)	13
Benefícios da Prática de <i>Mindfulness</i>	16
Influência do <i>Mindfulness</i> no Bem-estar dos Indivíduos.	17
<i>Mindfulness</i> e suas Implicações no Contexto Educativo.	18
Estudo Empírico.....	27
Metodologia do Estudo	27
Objetivos e Hipóteses de Investigação.....	27
Participantes.	28
Instrumentos.....	28
Questionário Sociodemográfico e Profissional.	28

Escala de Avaliação de <i>Mobbing</i>	30
Escala de Avaliação da Espiritualidade.	30
Procedimentos.	31
Resultados	33
Discussão e Conclusão	54
Referências Bibliográficas	64
Anexos.....	90

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Estatística Descritiva das Variáveis da Presente Investigação.....	33
Tabela 2 - Teste <i>t</i> de Amostras Independentes – Sexo.....	34
Tabela 3 - Teste <i>t</i> de Amostras Independentes – Idade.....	35
Tabela 4 - Teste <i>t</i> de Amostras Independentes – Profissão.....	36
Tabela 5 - Correlações entre a Espiritualidade (fatores otimismo e crenças), a Prática de <i>Mindfulness</i> e o <i>Mobbing</i>	37
Tabela 6 - Correlação das 12 Sub-Variáveis de <i>mindfulness</i> em contexto de trabalho.....	40
Tabela 7 - Teste <i>t</i> de Amostras Independentes– Prática de <i>Mindfulness</i>	42
Tabela 8 - Teste <i>t</i> da Sub-Variável Relações Interpessoais (<i>Mindfulness</i>)	43
Tabela 9 - Teste <i>t</i> da Sub-Variável Exercício de Liderança (<i>Mindfulness</i>).....	44
Tabela 10 - Teste <i>t</i> da Sub-variável Respeito pela Liderança (<i>Mindfulness</i>).....	45
Tabela 11 - Teste <i>t</i> da Sub-variável Produtividade (<i>Mindfulness</i>)	46
Tabela 12 - Teste <i>t</i> da Sub-variável Criatividade (<i>Mindfulness</i>).....	47
Tabela 13 - Teste <i>t</i> da Sub-variável Piloto Automático (<i>Mindfulness</i>)	48
Tabela 14 - Teste <i>t</i> da Sub-variável Gestão de Conflitos (<i>Mindfulness</i>).....	48
Tabela 15 - Teste <i>t</i> da Sub-variável Resolução de Problemas (<i>Mindfulness</i>)	49
Tabela 16 - Teste <i>t</i> da Sub-variável Stresse no Trabalho (<i>Mindfulness</i>).....	50
Tabela 17 - Teste <i>t</i> da Sub-variável Satisfação no Trabalho (<i>Mindfulness</i>).....	51
Tabela 18 - Teste <i>t</i> da Sub-variável Felicidade no Trabalho (<i>Mindfulness</i>)	52
Tabela 19 – Teste <i>t</i> da Sub-variável Gratidão no Trabalho (<i>Mindfulness</i>)	53

Índice de Figuras

Figura 1 - Proposta de Modelo de Ação dos Mecanismos do <i>Mindfulness</i> nas Organizações de Ramos e Gonçalves (2017)	19
--	----

Resumo

Analisar a influência da espiritualidade e da prática de *mindfulness* nas consequências do *mobbing* nos profissionais da educação é de extrema importância, pois o *mobbing* é um fenómeno que afeta significativamente os trabalhadores, tanto a nível físico, como psicológico (Pocinho & Garcês, 2018; Portelada et al., 2018; Rueda et al., 2017; Stephan et al., 2018). Ademais, a prática de *mindfulness* e a espiritualidade possuem influência na mitigação do *mobbing* na comunidade escolar, na promoção de um meio laboral caracterizado pela colaboração e respeito, assim como no fomento do bem-estar nos professores e nas organizações escolares (Couto & Paschoal, 2020; Fernández & Errazu, 2016; Portelada et al., 2018; Stephan et al., 2018),

Neste estudo tem-se como objetivo compreender de que modo a prática de *mindfulness* e a espiritualidade influenciam as consequências do *mobbing* em profissionais de educação. A amostra deste estudo é constituída por 315 indivíduos, docentes e não docentes nas escolas de Portugal, com uma idade média global de aproximadamente 49 anos. No que concerne, aos instrumentos utilizados, tem-se a Escala de Avaliação de *Mobbing* (Pocinho & Garcês, 2018) e a Escala de Avaliação da Espiritualidade (Pinto & Pais-Ribeiro, 2007). Relativamente, aos resultados deste estudo, é possível afirmar que existe uma relação significativa negativa entre o *Mobbing* e a Espiritualidade no fator otimismo; a Prática de *Mindfulness* e a Espiritualidade no fator crenças não tem influência na perceção de *Mobbing*, no entanto, os Benefícios do *Mindfulness* têm influência na perceção de *Mobbing*. Implicações práticas são também discutidas.

Palavras-Chave: *Mobbing*; *Mindfulness*; Espiritualidade; Profissionais da Educação

Abstract

Analyzing the influence of spirituality and *mindfulness* practice on the consequences of *mobbing* in education professionals is extremely important, as *mobbing* is a phenomenon that significantly affects workers, both physically and psychologically (Pocinho & Garcês, 2018; Portelada et al., 2018; Rueda et al., 2017; Stephan et al., 2018). Furthermore, the practice of *mindfulness* and spirituality have an influence on mitigating *mobbing* in the school community, promoting a working environment characterized by collaboration and respect, as well as promoting the well-being of teachers and school organizations (Couto & Paschoal, 2020; Fernández & Errazu, 2016; Portelada et al., 2018; Stephan et al., 2018),

This study aims to understand how the practice of *mindfulness* and spirituality influence the consequences of *mobbing* in education professionals. The sample of this study consists of 315 individuals, teachers and non-teachers in schools in Portugal, with an overall average age of approximately 49 years. Regarding the instruments used, we have the *Mobbing* Assessment Scale (Pocinho & Garcês, 2018) and the Spirituality Assessment Scale (Pinto & Pais-Ribeiro, 2007). Regarding the results of this study, it is possible to affirm that there is a significant negative relationship between *Mobbing* and Spirituality in the optimism factor; *Mindfulness* Practice and Spirituality in the belief factor have no influence on the perception of *Mobbing*, however, the Benefits of *Mindfulness* have an influence on the perception of *Mobbing*. Practical implications are also discussed.

Key words: *Mobbing*; *Mindfulness*; Spirituality; Education Professions

Introdução

A Psicologia Positiva surgiu no final da década de 90, sendo fundada pelo psicólogo Martin Seligman (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Este autor considera a Psicologia Positiva como o estudo científico das emoções, dos sentimentos e dos comportamentos positivos que promovem a felicidade humana e, por consequência a busca de uma vida prazerosa (Seligman, 2019). Assim sendo, surge a Psicologia Positiva como uma área que estuda o processo de adaptação dos indivíduos às adversidades e voltada para a identificação de fatores que promovem e antedizem o favorável ajustamento psicológico e a saúde física e mental dos indivíduos perante situações adversas, como o *mobbing* (Reppold et al., 2015). É de salientar ainda que, o constructo espiritualidade surge na Psicologia Positiva como uma força pessoal, que promove a flexibilidade mental (Park & Peterson, 2006; Peterson & Seligman, 2003), aspeto fundamental para a gestão de conflitos provenientes do *mobbing* e, posterior resolução de problemas.

A Psicologia Positiva é também o “lar ideal” para a aplicação de *mindfulness*, dado que promove o bem-estar, as forças e as virtudes do indivíduo, assim como um maior ajustamento psicológico (Brown et al., 2007; Garland et al., 2011; Malinowski, 2013). Ademais, a prática de *mindfulness* fomenta experiências psicológicas positivas, como o otimismo, a autocompaixão e a alegria (Shapiro, 2009) e, por conseguinte, aumenta os níveis de satisfação na vida dos indivíduos, nomeadamente alunos e professores (Gupta & Verma, 2020). Nos últimos anos, a prática de *mindfulness* tem sido alargada a outras áreas, como é o caso da educação (Fernández & Errazu, 2016), mediante a aplicação da Psicologia Positiva nos contextos educativos (Cintra & Guerra, 2017), com o intuito de promover o bem-estar na comunidade escolar. Deste modo os estudos sobre a ocorrência do *mobbing* no meio laboral, nomeadamente no contexto educativo, são de extrema pertinência na verificação da amplitude

do assédio moral nos profissionais da educação e na observação das especificidades e características do *mobbing* no meio laboral, propiciando assim uma melhor compreensão do seu comprometimento na saúde psicológica dos trabalhadores e promovendo o bem-estar e o desempenho laboral dos indivíduos (Dane & Brummel, 2013; Stephan et al., 2018).

Sendo assim, o presente estudo teve como intuito compreender a influência da espiritualidade e da prática de *mindfulness* na sintomatologia de *mobbing* nos profissionais da educação, como os docentes e não docentes. De forma a dar resposta, a este objetivo o presente estudo procurou primeiramente expor conceptualmente os princípios teóricos ligados ao *mobbing*, às consequências do *mobbing*, à prática de *mobbing* nos Docentes em Portugal, à espiritualidade, ao *mindfulness*, aos benefícios da prática de *mindfulness* e às suas implicações no contexto laboral e o *mindfulness* no contexto educacional. De seguida, caracterizou-se o estudo empírico efetuado e os principais resultados obtidos. Posteriormente, apresenta-se a discussão dos resultados obtidos, tendo em conta a literatura encontrada e, por fim, a conclusão da investigação realizada.

Enquadramento Teórico

Concetualização da Variável *Mobbing* (Assédio moral)

Leymann (1990) foi pioneiro nos estudos acerca do *mobbing* em contexto laboral, tendo definido o *mobbing* como uma forma de comunicação desprovida de ética que ocorre no meio laboral, de forma intencional e repetitiva, durante um longo período de tempo, ou seja, o assédio moral caracteriza-se pelo tratamento insidioso relativamente ao outro e pelo conjunto de comportamentos de natureza hostil desencadeado por um ou vários indivíduos para com outro indivíduo (Portelada et al., 2018; Rueda et al., 2017; Stephan et al., 2018). Segundo Portelada et al. (2018) é considerado *mobbing* a repetição prolongada dos comportamentos mencionados anteriormente, somente quando ocorrem por mais de seis meses e com uma frequência mínima de duas vezes por semana. Assim sendo, é de ressaltar que, o *mobbing* está relacionado a uma conduta violenta e abusiva, pois expõe o trabalhador a diversas circunstâncias constrangedoras e humilhantes que não foram incentivadas e/ ou estimuladas pela vítima e, com as quais tem muita dificuldade em se defender (Máximo, 2018; Pocinho & Garcês, 2018; Stephan et al., 2018; Rueda et al., 2017).

Fases do *Mobbing*.

Segundo Leymann, a primeira fase do *mobbing* designada “conflito”, diz respeito à existência de conflitos, atritos e/ou problemas pontuais nas relações interpessoais no contexto laboral que, por norma decorrem da incompatibilização ou diferenciação de interesses e de objetivos dos diferentes trabalhadores e/ou da forma como o meio laboral está organizado (e.g. distribuição de tarefas, férias) (Guimarães & Rimoli, 2006; Rueda et al., 2017). Na segunda fase do *mobbing*, denominada “estigmatização”, o conflito adquire maiores dimensões do que na fase anterior em que o *mobber* passa a realizar ações de assédio (como a humilhação, a estigmatização e o isolamento social) de forma sistemática e com uma duração entre um e três

anos para com a vítima, sendo que à vítima tende a negar a situação, mediante o consentimento e/ou colaboração ativa ou passiva dos colegas de trabalho perante as sucessivas situações de *mobbing* (Guimarães & Rimoli, 2006; Rueda et al., 2017). Na terceira fase, concetualizada “intervenção na empresa”, a direção da empresa tem conhecimento da presença do *mobbing* na instituição, a não ser que a prática dessa problemática seja realizada por esta entidade, pois neste caso esta fase funde-se com a anterior (Guimarães & Rimoli, 2006; Rueda et al., 2017). Por fim, na quarta fase, intitulada “marginalização ou exclusão da vida laboral”, a vítima deixa o seu emprego (com ou sem indemnização), devido ao facto de a problemática não ter sido resolvida (Guimarães & Rimoli, 2006; Rueda et al., 2017).

Tipos de *Mobbing*.

Rueda et al. (2017) consideram que existe vários tipos de *mobbing*, nos quais são estabelecidas diferentes relações entre o *mobber* e a vítima, tais como o vertical em sentido descendente, o vertical em sentido ascendente, o horizontal e o misto. O *mobbing* vertical em sentido descendente ocorre quando o *mobber* se encontra numa posição de poder superior ao da vítima, quer seja social, laboral, económica ou hierárquica. Por outro lado, o *mobbing* vertical em sentido ascendente sucede-se quando o *mobber* se encontra numa posição de poder inferior ao da vítima, por vezes, neste tipo de *mobbing*, vários indivíduos unem-se contra o indivíduo que está numa posição de poder superior à deles. O *mobbing* horizontal ocorre quando, tanto a vítima como o *mobber*, estão numa posição igual de poder (hierárquico, económico ou social). Por fim, o *mobbing* misto dá-se quando estão presentes algumas das situações, enumeradas anteriormente, no mesmo período de tempo (Rueda et al., 2017). Segundo Pocinho & Garcês (2018) existe um outro tipo de *mobbing*, o *mobbing* realizado por terceiros, que ocorre através dos clientes, fornecedores ou utentes do empregador.

Intervenientes no *Mobbing*.

Relativamente aos intervenientes no *mobbing* temos o agressor ou *mobber*, a vítima ou *mobbed* e a testemunha ou *sighted mobber*. Sendo assim, de forma sintética, o *mobber* é o indivíduo que pratica o *mobbing* sobre o outro sujeito, a vítima é o indivíduo que é alvo de ataque do *mobber* e, por último, a(s) testemunha(s) são todos os sujeitos que assistem à prática do *mobbing*, no entanto não participam diretamente na prática deste fenómeno (Pocinho & Garcês, 2018; Tavares, 2015).

No que diz respeito às características dos agressores ou *mobbers*, estes possuem um estilo de vida parasitário no contexto laboral e uma imodéstia da própria imagem perante os outros, tendem a mentir sistematicamente, a não sentir qualquer tipo de responsabilidade, remorso, vergonha ou culpa pelos danos que causaram, a manipular a comunicação e a ameaçar, subjugar e/ou dominar os indivíduos que consideram mais fracos ou que podem ser testemunhas (Piñuel-Zabala, 2001). Opta por ter atitudes com características agressivas, narcisistas, perversas (moralmente), insensíveis e pouco empáticas (Portelada et al., 2018; Tavares, 2015). Por último é um indivíduo que tende a ser ávido por poder, o que o leva a viver numa constante competição (Tavares, 2015). Por vezes, o *mobber* utiliza argumentos que perpetuam o assédio moral, tais como "É o sistema, não sou eu!" ou "Aqui tens de ganhar o teu lugar!" (Rueda et al., 2017). É de salientar que os comportamentos hostis dos *mobbers* baseiam-se na intimidação, na difamação, na humilhação, no desprestígio, na desvalorização, na exclusão, no impedimento à comunicação e na assimetria de poder (Portelada et al., 2018).

Relativamente à vítima, esta pode ser caracterizada como uma pessoa bem-educada, responsável e com qualidades profissionais e morais, sendo estas as qualidades que o agressor pretende aniquilar. No entanto, a vítima também transparece pouca autoconfiança, elevado

sentido de desorientação no meio laboral e dificuldade de integração no contexto de trabalho, por isso quando é alvo de acusação por ter cometido determinados erros, assume-os e tende a interiorizar que na maioria das suas tarefas laborais comete-os regularmente (Tavares, 2015). Segundo Piñuel-Zabala (2001) as vítimas, por norma, estão inseridas numa das seguintes categorias: o invejável (inclui os sujeitos que são considerados talentosos, atraentes, inteligentes e que têm propósito, intenção e/ ou resoluções práticas), o vulnerável (engloba os indivíduos que transparecem inofensivos e, de certa forma, desamparados, com carência afetiva e necessidade de aprovação) e o ameaçador (são indivíduos honestos, esforçados, ativos e eficientes). Considero importante salientar que, em algumas situações, as vítimas não se defendem, porque tendem a criar a expectativa de que os comportamentos hostis de que são alvo vão melhorar no futuro e a perceberem o *mobbing* como algo normativo (Rueda et al., 2017).

As testemunhas dizem respeito aos indivíduos que não estão diretamente relacionados ao ato de *mobbing*, mas que estão presentes a observar a situação em questão e não tentam evitar ou extinguir o ato violento que estão a assistir e, por isso, são considerados, de forma direta ou indireta, cúmplices destes atos hostis. Estes indivíduos caracterizam-se pela sua tolerância e indulgência a mentiras e manipulações ditas pelos *mobbers* e abstêm-se na intervenção das opiniões e ações de outros indivíduos, nomeadamente as de carácter desagradável e moralmente censuráveis (Mascarenhas, 2008; Tavares, 2015).

Consequências do *Mobbing*.

É de ressaltar que o *mobbing* afeta, de forma prolongada e repetitiva, a dignidade psíquica do sujeito, assim como provoca a deterioração do bem-estar do indivíduo a nível físico, psicológico e social da vítima e, por consequência a degradação das suas condições de trabalho

(Portelada et al., 2018; Rueda et al., 2017; Stephan et al., 2018). Deste modo, a exposição prolongada ao *mobbing* acarreta diversas consequências, tais como a nível orgânico, psicológico e psicossomático (Rueda et al., 2017). A nível orgânico temos, por exemplo, a hipertensão, a gastrite, as úlceras e/ ou a urticária (Portelada et al., 2018; Rueda et al., 2017). A nível psicológico destaca-se o stresse, a insónia, a apatia, a melancolia, a baixa autoestima e autoconfiança, os pensamentos autodestrutivos e os comportamentos compulsivos (Martins, 2021; Pocinho & Garcês, 2018; Rueda et al., 2017; Stephan et al., 2018). Por fim, a nível psicossomático destaca-se as dores de cabeça, as tonturas, exaustão mental e física, a dor a nível lombar e a taquicardia (Rueda et al., 2017; Stephan et al., 2018). De forma genérica, o assédio moral provoca mau ambiente no trabalho e queda na produtividade, perda de concentração, desmotivação e abandono laboral por parte da vítima e em casos mais extremos pode levar ao cometimento de suicídios, derivados da redução da satisfação que a vítima possui da sua própria vida, assim como do desenvolvimento de perturbações como a depressão (Martins, 2021; Pocinho & Garcês, 2018; Stephan et al., 2018).

Mobbing nos Docentes em Portugal.

Nos contextos educativos há a tendência para ocorrer *mobbing*, devido à possibilidade de estigmatização das tarefas que os professores desempenham, por estarem inerentes às dificuldades disciplinares e pedagógicas sentidas pelos professores, e que não são passíveis de serem totalmente codificadas (Stephan et al., 2018). Num estudo de Portelada et al. (2018) com 2003 professores que exerciam as suas funções desde o ensino pré-escolar até ao universitário e que teve como objetivo a avaliação da prevalência do *mobbing* no meio laboral e como este se relaciona com o stresse e o *burnout* em Portugal, foi concluído que 75.1% dos docentes sofriam no mínimo uma das condutas referidas na escala LIPT-60, no entanto somente 22.5% dos professores considerou estar a ser vítima de *mobbing*. Também foi possível concluir que

quanto maior a vulnerabilidade ao stresse, maior a predisposição ao *mobbing* e que a experiência de *mobbing* está relacionada com a diminuição da autoestima da vítima e com redução da satisfação no trabalho. Neste estudo também foi possível verificar as situações de *mobbing* mais comuns em contexto laboral: a supressão da comunicação e a difamação da imagem da vítima (Portelada et al., 2018). Noutro estudo (Ferreira, 2020), com nove docentes do ensino básico público em Portugal, foi possível concluir que não há um tipo de agressor no contexto educacional e que os comportamentos manifestados pelos *mobbers* são bastante diversificados (e.g. a intimidação, a humilhação, a monitorização excessiva e os julgamentos ou críticas persistentes, a exclusão, o isolamento, as ameaças e as falsas acusações). Os participantes deste estudo também referiram algumas consequências do *mobbing*, tais como o stresse que despoleta nas vítimas fadiga, insónias, ansiedade, apatia, depressão, enxaquecas, entre outras (Ferreira, 2020).

Assim sendo, o *mobbing* é uma temática presente em Portugal no contexto educativo e que provoca consequências físicas e negativas nos docentes, vítimas de assédio moral. E, de forma decorrente, também pode ter efeitos negativos nos alunos e nos seus resultados escolares, na motivação dos outros professores e/ ou colegas de trabalho e, ainda, aumento da rotatividade dos postos de trabalho e diminuição da qualidade de ensino (Portelada et al., 2018). Deste modo, é importante agir corretiva e preventivamente no que diz respeito ao *mobbing*, antes de surgirem os efeitos negativos mencionados anteriormente, dado que é um fenómeno que acarreta consequências muito graves, quer físicas, quer psicológicas, para a vida pessoal, social e profissional dos *mobbed* (Rueda et al., 2017; Pocinho & Garcês, 2018). Sendo assim uma possível forma de combater e prevenir esta problemática, pode ser através da espiritualidade e da prática de *mindfulness*, pois a espiritualidade é considerada uma fonte de promoção do desenvolvimento humano, dado que se relaciona significativamente com o bem-estar e a saúde

mental e o *mindfulness* promove a regulação dos estados emocionais cruciais para lidar com as situações de *mobbing* (Taddei, 2016).

Concetualização de Espiritualidade

A espiritualidade, inerente à Psicologia Positiva, surgiu na década de 60 e pode ser concetualizada como uma necessidade inata do ser humano, que permite ao indivíduo relacionar-se com o que não é tangível (Catré et al., 2016; Taddei, 2016), através de interconexões transpessoais, interpessoais e intrapessoais (Pinto & Pais-Ribeiro, 2010). É também considerada uma dimensão crucial para a vivência e desenvolvimento do ser humano, pois possui uma relação significativa com a saúde mental e o bem-estar (Tankamani & Shahidi, 2016). No mesmo seguimento, a Organização Mundial de Saúde (OMS) refere que a espiritualidade propicia ao indivíduo um sentimento de segurança, esperança e pertença (Margaça & Rodrigues, 2019).

Conforme Pinto e Pais-Ribeiro (2010) e Taddei (2016) a espiritualidade engloba as crenças e os sentimentos mais profundos, como as crenças religiosas, as crenças sobre o propósito e o significado de vida, a conexão com os demais e o estado de espírito (de paz), que são cruciais para a existência do indivíduo durante todo o seu percurso de vida (Lazaridou & Pentaris, 2016). De forma mais específica, a espiritualidade engloba diversos componentes, tais como os aspetos cognitivos, que englobam a busca pelo sentido da vida, assim como os objetivos e o significado da vida; os componentes emocionais, que integram o apoio, o bem-estar, os afetos e a esperança sentida; e, por fim, os aspetos comportamentais, que abrangem a exteriorização do indivíduo acerca do seu estado de espírito e das suas crenças (Ivtzan et al., 2013; Pinto & Pais-Ribeiro, 2010; Silva, 2017; Taddei, 2016). Deste modo, é possível afirmar que a espiritualidade influencia os pensamentos, as perceções, as motivações e as emoções dos

indivíduos, assim como fornece uma resposta positiva e adaptativa às suas necessidades internas e instintivas (Silva, 2017; Taddei, 2016).

Num estudo realizado por Chaves et al. (2015) com uma amostra de 609 estudantes universitários, foi possível concluir que a espiritualidade é benéfica tanto na prevenção, como no tratamento da ansiedade. Num outro estudo concretizado por Oliveira e Junges (2012) foi possível demonstrar que a espiritualidade contribui positivamente para a saúde mental e, por consequência, para uma melhor qualidade de vida do indivíduo. No mesmo seguimento, Simões (2010) demonstrou, através do seu estudo com uma amostra de pessoas com 65 anos ou mais, que valores elevados de espiritualidade estão relacionados a uma melhor percepção da qualidade de vida e também que a espiritualidade, provavelmente, facilita a adaptação dos indivíduos a possíveis perdas e/ou desafios que possam ocorrer nas suas vidas.

Espiritualidade, *Mindfulness* e Religião.

De forma a clarificar o conceito de espiritualidade, é crucial perceber que a espiritualidade e a religião embora tenham sido relacionadas e estudadas como construtos idênticos por muitos investigadores, há um consenso de que estes dois termos estão interligados, mas são distintos (Pinto & Pais-Ribeiro, 2010). Sendo assim, a espiritualidade é diferenciada da prática religiosa e da religiosidade, na medida em que a espiritualidade se centra no propósito de vida do sujeito, nomeadamente no seu crescimento pessoal e na sua compreensão interior, assim como pode estar relacionada à atenção plena, sendo de salientar que a noção de espiritualidade “abarca” a religião e a sua prática (Lazaridou & Pentaris, 2016). No mesmo seguimento a religiosidade concerne à exteriorização de uma religião, a qual engloba as crenças, os rituais e as práticas, que geralmente facilitam a aproximação da humanidade a elementos sobrenaturais e transcendentais (Silva, 2017). A religião diz respeito a uma crença compartilhada por um grupo de indivíduos que acredita na existência de algo sobrenatural e que

leva à participação desse grupo nas doutrinas religiosas (Guimarães & Avezum, 2007). Por outro lado, o *mindfulness*, não está inevitavelmente relacionado à crença religiosa, no entanto, é uma prática que deriva da espiritualidade e que possui uma atitude espiritual relativamente ao bem-estar do sujeito, que é experienciado através do corpo e que promove o crescimento espiritual do indivíduo (Lazaridou & Pentaris, 2016).

Concetualização de *Mindfulness* (Atenção Plena)

O *Mindfulness* está enraizado na filosofia budista, sendo comumente definido como uma forma de prestar atenção ao presente (momento a momento), no qual a atenção é propositada e sem julgamentos, sendo que os principais constituintes do *mindfulness* são a intenção, a consciência e a atenção (Glomb et al., 2016; Keune & Forintos, 2010). O treino de *mindfulness* começou a ser alvo de atenção no final dos anos 70 como uma ferramenta terapêutica para ajudar no controlo de doenças crónicas, em que os pacientes treinavam a atenção plena de modo a aumentar a sua consciência ao momento presente, e, por conseguinte, aceitar os diferentes estímulos de momento a momento (Kabat-Zinn, 2003; Glomb et al., 2016). Segundo Levinthal (2006) a noção de *mindfulness* foi desenvolvida a nível individual por Ryle (1990) e Langer (1989) e a nível organizacional com foco no contraste do processamento automático com o não automático da informação por Sims e Gioia (1986) e Sandelands e Stablein (1987) e a nível organizacional relacionado a organizações de alta confiabilidade por Weick et al. (1999).

Langer (1989) concetualiza *mindfulness* como um estado de consciência ativo caracterizado pela consciência contínua, atenção aos estímulos, abertura a novas informações e vontade para observar os contextos em múltiplas perspetivas. No entanto, a conceituação de Langer não tem em conta a observação do momento presente sem julgamento, pelo contrário inclui explicitamente a categorização cognitiva deliberada, que gera novas perceções e adaptação a situações de mudança. Segundo Weick et al. (1999) o *mindfulness* pode ser

coletivo, sendo concetualizado como um atributo de nível organizacional, que envolve uma boa capacidade de ação e uma consciência precisa e discriminada de detalhes. Ou seja, o *mindfulness* coletivo é o resultado de um conjunto de práticas e processos organizacionais destinados a observar, categorizar e responder a eventos inesperados, sendo crucial para a alta confiabilidade das organizações (citado em Glomb et al., 2016).

Bishop et al. (2004) descreveram dois componentes do *mindfulness*, isto é, a autorregulação da atenção (foco atencional para o momento presente) e a auto-orientação focada na curiosidade, abertura e aceitação. Se considerarmos outras definições propostas por outros autores, pode-se adicionar outras componentes à auto-orientação, tais como a atitude de não julgamento, de compassividade, de compreensão perspicaz, de participação na experiência (sem adotar uma postura de reatividade às experiências), de não identificação com as experiências e de uma postura descentrada (isto é, experienciar os pensamentos e os sentimentos sem se identificar demasiado com eles) (Brown & Ryan, 2004; Kabat-Zinn, 2003; Lau et al., 2006; Robins, 2002; Teasdale et al., 2002; Walach et al., 2006).

Segundo Jon Kabat-Zinn (1994) *mindfulness* diz respeito à capacidade do indivíduo de focar a sua atenção de forma específica, propositada e deliberada, sem qualquer tipo de juízo de valor ou julgamento, ao momento presente e à experiencição de cada momento. Segundo Taddei (2016) *mindfulness* relaciona-se à autoconsciência, a uma mente vigilante, à observação de todas as experiências e sensações, à recetividade das informações e à consciência de diversas perspectivas para um dado momento.

Ramos e Gonçalves (2017) consideram que *mindfulness* é uma forma de dar atenção plena e específica ao momento presente e às experiências vivenciadas pelo sujeito sem julgamento e sem reagir reactivamente, isto é, consiste no foco da atenção que um indivíduo

possui relativamente às suas emoções, aos seus pensamentos e às suas sensações e à observação de como estes surgem e ocorrem. Estes autores também consideram que a atenção plena está intimamente relacionada à consciência focada, pois permite a monitorização contínua do meio interno e externo. É de salientar que a atenção plena referida por estes autores implica aceitação de como são e como surgem os sintomas desagradáveis, sem evitar ou suprimir as experiências menos positivas, pois negar estas experiências e sintomas resulta em estados persistentes de depressão e stresse.

De forma genérica, *mindfulness* define-se como uma série de exercícios com o objetivo de orientar a atenção do participante na tarefa que está a realizar no momento presente, com o mínimo de interferências possíveis, assim como os desvios de atenção (Taddei, 2016). Sendo assim, o *mindfulness* pode ser definido como um processo de prestar atenção ao que está acontecendo no momento presente, quer ao nível dos estímulos internos (pensamentos e sensações), quer ao nível dos estímulos externos (ambiente físico e social) e, por consequência, observar e atender a esses estímulos sem impor julgamento, avaliação e/ou atribuição de significado. Um exemplo básico de atenção plena no nosso quotidiano é um indivíduo ter consciência do seu corpo sentado no carro enquanto o conduz e ao mesmo tempo percebe o trânsito, a estrada e o ambiente que está ao seu redor, ou seja, implica estar atento ao tráfego e perceber que o tráfego está congestionado, mas conseguir se abster de uma avaliação negativa de como o tráfego está lento e de não ruminar sobre como pode ser o tráfego noutras rotas (Brown & Ryan, 2003; Brown et al., 2007; Siegel, Germer, & Olendzki, 2009).

Segundo Keune & Forintos (2010) as intervenções estruturadas baseadas no *mindfulness* por norma tem por base a realização de exercícios de meditação nos indivíduos para refinar as suas habilidades de atenção e aprender a se relacionar propositalmente com a experiência do momento presente sem julgamentos. No entanto, Hamilton et al. (2006) afirma que a meditação

baseada em atenção plena não pressupõe patologia ou tem como intuito a mudança, ou seja, a meditação pretende que os indivíduos aprendam a conviver e a aceitar as suas emoções indesejáveis e/ ou as limitações psicológicas, físicas e/ou organizacionais.

Segundo Brown e Ryan (2003) *mindfulness* pode ser contrastado com *mindlessness*, visto que este último diz respeito a um indivíduo não prestar atenção, nem ter consciência das atividades que está envolvido ou dos seus estados e processos internos. Por exemplo, ruminar sobre o passado, realizar tarefas no piloto automático, sonhar acordado ou preocupar-se com o futuro.

Benefícios da Prática de *Mindfulness*.

De forma genérica, a prática de *mindfulness* pode garantir a satisfação efetiva das necessidades (de competência, de autonomia e de relacionamento) e, conseqüentemente, aumentar o bem-estar nos indivíduos (Keune & Forritos, 2010). A satisfação dessas necessidades parece produzir condições favoráveis ao crescimento e ao desenvolvimento adaptativo do indivíduo, quer a nível pessoal, quer a nível social (Chirkov et al., 2003; Patrick et al., 2007).

No que respeita aos benefícios de *mindfulness*, temos a promoção da consciência emocional e da tolerância, o aumento da percepção positiva, em que os indivíduos conseguem avaliar os eventos da sua vida como positivos e gratificantes e, por consequência, a redução da percepção negativa, em que o praticante de *mindfulness* não percebe os eventos da sua vida como sofríveis e atenua os pensamentos destrutivos (Keune & Forintos, 2010; Martín-Asuero & García-Banda, 2010; Taddei, 2016). Outro benefício da prática de *mindfulness* é o sujeito pensar prévia e conscientemente antes de julgar negativamente as situações, pois tem a noção de que as situações têm aspetos positivos e negativos e que deve-se experienciar as situações

sem julgamentos. Isto também leva a que o sujeito possua uma percepção mais próxima à realidade, dado que a sua percepção das diversas situações experienciadas é mais abrangente, em que tem em conta os aspetos positivos e negativos das suas vivências (Taddei, 2016). A prática de *mindfulness* reduz ruminação dos pensamentos e melhora a atenção e autorregulação do indivíduo (Jha et al., 2007; Martín-Asuero & García-Banda, 2010; Ramel et al., 2004), promove as emoções positivas, a esperança e o otimismo (Malinowski & Lim, 2015), reduz a reactividade emocional (Baer, 2003), aumenta o bem-estar, melhora o enfrentamento e ajustamento nas mudanças (Orly et al., 2012), reduz a ansiedade e o sofrimento, aumenta a paz interior (Kemper et al., 2011; Martín-Asuero & García-Banda, 2010), aumenta a autoaceitação, a autoconsciência e o autocuidado e, por último, promove o envolvimento nos relacionamentos em casa e no trabalho (Cohen-Katz et al., 2005; Irving et al., 2009).

Influência do *Mindfulness* no Bem-estar dos Indivíduos.

É de ressaltar que os benefícios do *mindfulness* a nível de bem-estar e desempenho ocorrem por duas vias, por via indireta e por via direta. A via indireta corresponde, por exemplo, à capacidade do praticante se orientar comportamentalmente (autorregulação), devido à sua observação dos seus comportamentos e à facilidade em compreender quais os comportamentos indesejáveis, que promove o bem-estar do indivíduo (mediante a prática de *mindfulness*). Por outro lado, a via direta relaciona-se à promoção do bem-estar do praticante, no qual este foca-se nos momentos presentes da sua vida através da concentração e da atenção no que se passa ao seu redor, o que facilita a percepção de controle do indivíduo sobre a intensidade dos momentos que pode vivenciar e essa percepção sobre si produz bem-estar (Taddei, 2016).

Num estudo de Keune & Forintos (2010) com 30 participantes que praticavam meditação (*mindfulness*) e outros 30 que não tinham experiência em meditação, teve como

intuito perceber se a prática de meditação influenciava positivamente o bem-estar psicológico dos indivíduos. As conclusões deste estudo foram que os indivíduos que praticavam meditação relataram maior bem-estar emocional, principalmente os participantes que praticam meditação com mais frequência e com uma duração da sessão mais longa. Também é de frisar que os meditadores que relataram que faziam um esforço para implementar a prática de *mindfulness* nas atividades da vida cotidiana mostraram um ajuste emocional aprimorado.

***Mindfulness* e suas Implicações no Contexto Educativo.**

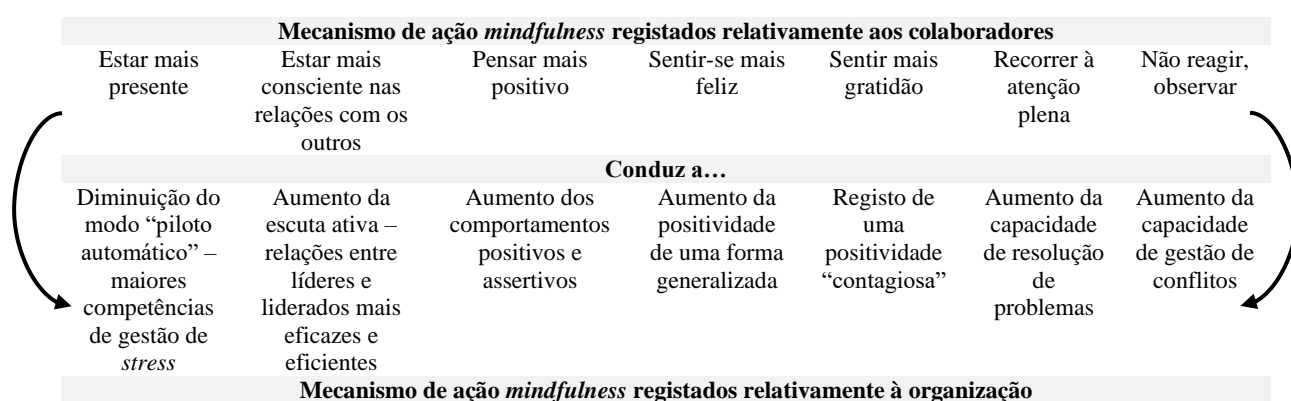
O papel do *mindfulness* no local de trabalho tem vindo a ser alvo de estudo, com o intuito de perceber qual o impacto da prática de *mindfulness* no meio laboral (Ramos & Gonçalves, 2017). Sendo assim, contrastar o processamento conceitual (crucial no meio organizacional) com o processamento experiencial (base do *mindfulness*) é uma forma de compreender esse impacto (Brown et al., 2007; Teasdale, 1999; Walsh, 1995). O processamento conceitual envolve a interpretação dos estímulos de forma abstrata, avaliativa e tendenciosa para as preocupações do indivíduo, sendo que este modo de processamento consiste na tentativa de compreender, trabalhar ou resolver o que ocupa a mente, ou seja, o pensamento tende a dominar a atenção, assumindo formas como a ruminação e a preocupação consigo mesmo, além de que há interpretação do que ocorreu ou do que ocorrerá (Leary, 2004; Watkins, 2008). Por outro lado, o processamento experiencial permite ao indivíduo perceber um estímulo tal como ele é, sem tentativas imediatas de lhe atribuir significado, nem de interpretar possíveis implicações positivas ou negativas do próprio. Ou seja, perante um estímulo ameaçador, como um chefe abusivo, a experiência interna de medo, raiva ou outras reações é observada (sem julgamento, avaliação e atribuição de significado) nas suas manifestações cognitivas, emocionais e somáticas (por exemplo, consciência das suas interpretações de medo, do coração disparando e do desejo de apaziguar) e ciente do que está acontecendo momento a momento (Brown et al.,

2007). Logo, se o indivíduo conseguir construir avaliações auto-relevantes, desenvolverá a capacidade de observar os eventos, os pensamentos e as emoções e à medida que estes se manifestam, surgirá a capacidade de perceber as diversas situações como fenómenos concretos e com um certo distanciamento mental (influência do *mindfulness*), ao invés de interpretá-los tendo em conta as suas memórias pessoais, associações aprendidas ou projeções futuras (Good et al., 2015).

Após esta diferenciação, é possível referir que no contexto laboral, como é o caso do contexto educativo, as práticas de *mindfulness* têm um impacto positivo. Sendo assim, é crucial abordar o Modelo de Ação dos Mecanismos do *Mindfulness* nas Organizações de Ramos e Gonçalves (2017), ilustrado na figura 1, tendo em consideração que os estabelecimentos de ensino são também eles organizações laborais.

Figura 1

Proposta de Modelo de Ação dos Mecanismos do Mindfulness nas Organizações de Ramos e Gonçalves (2017)



De acordo com Ramos e Gonçalves (2017) o *mindfulness* permite ao sujeito adotar uma série de comportamentos flexíveis (e.g. estar mais consciente nas relações com os demais, pensamento mais positivo, sentir-se grato e feliz), que possibilitam uma resposta eficaz às

exigências da organização (e.g. escolas) e, por conseguinte, à promoção da saúde do trabalhador (por exemplo, docentes) no local de trabalho. No estudo desenvolvido por estes autores foi possível concluir que existem vantagens da prática de *mindfulness* na organização, tais como o aumento dos comportamentos positivos e assertivos, o aumento da capacidade de gestão de conflitos e da resolução de problemas e o aumento da escuta ativa, ou seja, pode-se concluir que o *mindfulness* é um fator de promoção da saúde ocupacional e de ambientes de trabalho mais saudáveis. Estes autores também afirmaram que a prática de *mindfulness* beneficia as relações interpessoais no meio laboral, a liderança, a produtividade e a saúde e bem-estar dos trabalhadores, embora também influencie positivamente na diminuição do stresse e da ansiedade e no aumento da resiliência (Ramos & Gonçalves, 2017).

Outros autores, também consideram que a prática de atenção plena promove o desenvolvimento organizacional, dado que promove diversos fatores de promoção do desenvolvimento das organizações (Arch & Craske, 2006; Barnes et al., 2007; Block-Lerner et al., 2007; Brown & Ryan, 2003; Dane, 2010; Dane & Brummel, 2013; Davidson, 2000; Dekeyser et al., 2008; Giluk, 2010; Glomb et al., 2016; Good et al., 2015; Harter et al., 2002; Herndon, 2008; Hülsheger et al., 2013; Ilies & Judge, 2005; Jha et al., 2015; Liang et al., 2015; Narayanan et al., 2011; Neubauer & Fink, 2009; Quaglia et al., 2015; Reb et al., 2014; Riskin, 2002; Roche et al., 2014; Roeser et al., 2013; Slagter et al., 2007; Smallwood & Schooler, 2015; Taddei, 2016; Thau et al., 2007; Vago & Silbersweig, 2012; Wachs & Cordova, 2007).

De acordo com Davidson (2000) a atenção plena leva a que os indivíduos estejam mais conscientes do seu corpo, quer a nível físico, quer a nível emocional, acarretando múltiplas vantagens no seu bem-estar e no exercício das suas funções laborais. Ou seja, a prática de *mindfulness* está relacionada à promoção da inteligência emocional e da autorregulação do praticante de *mindfulness* (Brown & Ryan, 2003; Liang et al., 2015; Neubauer & Fink, 2009;

Slagter et al., 2007; Taddei, 2016), assim como, ao desenvolvimento da autocompaixão e da percepção positiva sobre si próprio (Jha et al., 2010; Roche et al., 2014; Roeser et al., 2013; Slagter et al., 2007; Taddei, 2016), o que implica uma melhor compreensão e reconhecimento das emoções dos demais, assim como das suas próprias emoções (Arch & Craske, 2006). O que, por consequência, permite uma maior sensibilidade aos outros sem reatividade subsequente, que posteriormente leva a uma melhoria nas relações laborais através da promoção da flexibilidade de resposta e da empatia, desencadeando assim menos momentos de stresse no local de trabalho (Davidson, 2000; Dekeyser et al., 2008; Jha et al., 2015; Taddei, 2016). Dado que os indivíduos que praticam *mindfulness* conseguem adotar uma resposta tendo em conta a perspectiva do outro, aceitando-o, assim como reduzir as reações disfuncionais e negativas relativas aos colegas de trabalho e, por conseguinte, promover formas saudáveis e positivas de se relacionar com outras pessoas no meio laboral (Giluk, 2010; Taddei, 2016).

Ou seja, a atenção plena está associada a relacionamentos interpessoais positivos, dado que auxilia os indivíduos a interagir emocionalmente com os demais (Wachs & Cordova, 2007), e a lidar com o stresse existente nos relacionamentos (Barnes et al., 2007; Block-Lerner et al., 2007), assim como, aumenta a atenção relativamente aos demais, melhora a intercomunicação, reduz os conflitos entre os indivíduos, diminui a reatividade emocional e promove a expressão de algumas emoções, como a compaixão (Dekeyser et al., 2008; Harter et al., 2002; Quaglia et al., 2015; Thau et al., 2007; Wachs & Cordova, 2007). Portanto, Good et al. (2015) corroboram, igualmente, que a atenção plena afeta o comportamento interpessoal e a qualidade das relações diádicas e de grupo no meio laboral, visto que a prática de *mindfulness* influencia nos processos atencionais e emocionais através da estabilização da atenção, da redução da reatividade emocional e da promoção de emoções e pensamentos positivos, o que influencia positivamente o trabalho em equipa, a gestão de conflitos (conflitos relacionais, relacionados à pressão da

velocidade do mundo contemporâneo e/ ou a situações que envolvem injustiça) e a tomada de decisão do trabalhador (Neubauer & Fink, 2009; Slagter et al., 2007; Taddei, 2016). De salientar que, a reactividade reduzida pode beneficiar os indivíduos que praticam *mindfulness* quando lhes é dado um *feedback* negativo, visto que estes indivíduos tendem a ser menos propensos a se autocriticar e a se identificar com os resultados como auto-relevantes (Ilies & Judge, 2005; Vago & Silbersweig, 2012), assim como tende a reagir adaptativamente a situações inesperadas (Jha et al., 2015).

O *mindfulness* também pode afetar os processos do meio laboral que dependem de relações interpessoais de trabalho, tais como a liderança e o trabalho de equipa (Good et al., 2015), fundamentais em contextos educativos. Singh et al. (2006) implementaram um programa de mentoria baseado em *mindfulness* e estes autores observaram melhorias no desenvolvimento das reuniões de equipa, dado que foram perceptíveis, o aumento da escuta ativa, um maior respeito e colaboração entre os membros da equipa de trabalho e um maior foco na discussão para resolução de possíveis problemas e/ ou desafios no contexto laboral, sendo de ressaltar que estes efeitos permaneceram cerca de um ano depois da implementação do programa. Riskin (2002) também considerou que a prática de *mindfulness* leva as pessoas a adotarem uma mentalidade mais colaborativa perante diversas interações interpessoais, tais como as negociações necessárias num dado trabalho. Num estudo de Reb et al. (2014) a atenção plena do líder foi negativamente relacionada à exaustão emocional do funcionário e positivamente relacionada ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador, assim como está relacionada de forma positiva à satisfação do funcionário no trabalho e à satisfação das necessidades psicológicas do trabalhador. Além disso, a atenção plena do líder foi positivamente relacionada aos comportamentos de cidadania organizacional. Assim sendo, a prática de *mindfulness* realizada pelo líder, possui um papel determinante na liderança

consciente das organizações (Reb et al., 2014). Deste modo parece que a atenção plena tende a estar relacionada à liderança autêntica, ou seja, os líderes são percebidos como indivíduos mais otimistas, esperançosos, confiantes, positivos e que têm consciência de si mesmos, dos outros e do contexto onde estão inseridos (por exemplo, os líderes tendem a ter mais consciência da sua hostilidade, levando à redução da probabilidade de ser hostil para com os outros trabalhadores), o que pode permitir que o líder reconheça mais facilmente as necessidades dos outros trabalhadores, como por exemplo, que tipo de ajuda que necessitam (Good et al., 2015; Liang et al., 2015; Reb et al., 2014).

A prática de atenção plena promove, igualmente, a atenção na tarefa a ser desempenhada, dado que fomenta a eficiência da atenção (uso económico dos recursos cognitivos do funcionário), a estabilidade da atenção aprimorada (foco da atenção num alvo e diminuição dos pensamentos ou atividades fora da tarefa) e um melhor controle da atenção (seleção do alvo apropriado de entre os alvos potenciais) (Neubauer & Fink, 2009; Slagter et al., 2007). Segundo Good et al. (2015) a prática de *mindfulness* também pode influenciar o desempenho do indivíduo no meio laboral, ou seja, pode melhorar os níveis de desempenho do funcionário, reduzir a variabilidade de desempenho e fomentar o comportamento direcionado à conquista de metas e à motivação do funcionário. Segundo Dane e Brummel (2013), Neubauer e Fink (2009), Slagter et al. (2007) e Taddei (2016) a atenção plena promove o funcionamento executivo e a flexibilidade cognitiva dos indivíduos (especificamente a atenção, a memória, o planeamento, o raciocínio flexível e a inibição comportamental), que são características essenciais para o desempenho de várias tarefas no contexto educativo, pois possibilita aos indivíduos lidar com uma série de estímulos potencialmente críticos presentes no ambiente de trabalho e protege o trabalhador de possíveis erros e contratemplos relacionados ao desempenho laboral. Portanto, embora o envolvimento no trabalho facilite o desempenho

mediante um maior esforço por parte do trabalhador, o *mindfulness* no local de trabalho pode estimular e facilitar esse desempenho, principalmente em ambientes laborais mais dinâmicos, como por exemplo, as escolas (Dane & Brummel, 2013). Também Narayanan et al. (2011) assumiram que funcionários que praticam *mindfulness* tendem a ter um melhor desempenho de tarefa e que esta relação é parcialmente mediada pela menor exaustão emocional experienciada pelos funcionários mais atentos (citado em Reb, 2014). Por outras palavras, a amplitude de atenção presente na prática de *mindfulness* tanto pode inibir como promover o desempenho da tarefa, tendo em conta o ambiente de tarefas e o nível de especialização das mesmas, ou seja, a prática de *mindfulness* é útil em ambientes de tarefas dinâmicas (como por exemplo nos contextos educativos), dado que permite a atenção a uma ampla gama de estímulos (Dane, 2010) e promove a flexibilidade de resposta (Glomb et al. (2016). Porém, em ambientes laborais mais estáticos, a prática de *mindfulness* pode inibir o desempenho, quando se perde o foco nas tarefas e estamos atentos ao que sentimos ou pensamos (deixa de ser menos automatizado) (Dane, 2010; Dane & Brummel, 2013; Weick & Sutcliffe's, 2001).

March e Simon (1958) e Cyert e March (1963) consideraram que o *mindfulness* pode ser uma ameaça nas organizações com sistemas baseados na rotina e dependentes de história (por exemplo as fábricas), dado que tende a diminuir o comportamento de “piloto automático” e, por consequência, leva a um maior gasto de energia. Por outro lado, Smallwood e Schooler (2015) afirmaram que o *mindfulness* permite uma atenção mais estável e controlada nos contextos de rotina onde os indivíduos estão sujeitos a erros devido a lapsos de atenção, o que pode levar à redução destes erros ao reduzir tais lapsos. Herndon (2008) considerou que a atenção plena estava associada a menos falhas cognitivas, como o esquecimento, a distração ou erros crassos. Logo sugere que se a atenção plena estiver associada a uma maior atenção aos estímulos externos haverá menos falhas cognitivas e, por consequência, leva a melhor

desempenho e a menos acidentes laborais. Glomb et al. (2016) considerou que a automaticidade no meio laboral é funcional, embora à primeira vista, possa parecer que a atenção plena prejudica a eficiência e a produtividade do trabalhador. A prática de *mindfulness* pode auxiliar na sintonização das nossas mentes através da redireção da atenção para os estímulos ambientais apropriados e tornar a automaticidade mais funcional e, posterior, resposta adaptativa e eficiente às situações laborais, ao invés de respostas automatizadas.

Por último, é de salientar que, Jha et al. (2015) afirmam que a prática de atenção plena promove a produtividade do trabalhador, a sua agilidade no ambiente laboral, a sua destreza nas respostas às turbulências e descontinuidades que ocorrem no meio laboral, a criatividade e a abertura a novas ideias por parte dos trabalhadores. Sendo assim, pode-se afirmar que a prática de *mindfulness* é benéfica para a adaptação e bem-estar dos indivíduos no contexto laboral, na medida em que diminui o stress experienciado, assim como os efeitos destrutivos provenientes do stress (Neubauer & Fink, 2009; Slagter et al., 2007; Taddei, 2016) e, por consequência, fomenta a satisfação do indivíduo no seu contexto laboral (Hülshager et al., 2013). Ou seja, a prática de *mindfulness* é uma estratégia com impactos positivos a curto, médio e longo prazo (Simón, 2007), sendo que esta prática nos contextos educativos fornece recursos para lidar com situações stressantes e conflitos que ocorrem durante o ano letivo, como o *mobbing* (Ferreira, 2020; Grajales & Valerio, 2003; Portelada et al., 2018). Portanto, qualquer programa baseado em *mindfulness* é crucial para a comunidade educativa (Grajales & Valerio, 2003), no entanto é preciso esclarecer que, para o indivíduo ter benefícios relativos à prática de *mindfulness*, este tem de assumir a responsabilidade pelas suas ações e pela sua vida, logo o *mindfulness* não dá resposta, por exemplo, a possíveis ações que os docentes devem efetuar com o intuito de facilitar o alcance dos resultados nos discentes (Kabat-Zinn, 2013).

No que respeita aos programas implementados aos docentes temos o *Mindfulness Based Stress Reduction* que pode ser aplicado a indivíduos com situações emocionais comprometidas, tendo como intuito fomentar a atenção plena em todas as atividades diárias (Bertolín, 2015), o *Wellness Mindfulness Based Education (MBWE)* que objetiva promover o desempenho e a resposta dos professores stressados e valorizar a importância do bem-estar no contexto educativo, através de estratégias de *mindfulness*, como a prática reflexiva (Modrego-Alarcón et al., 2016) e o *Cultivating Awareness and Resilience in Education (CARE)* tem como principal objetivo auxiliar os docentes no seu reconhecimento e na sua regulação emocional, na compreensão e observação dos seus alunos, no desenvolvimento de competências socioemocionais e na redução do stress no seu meio laboral (Modrego-Alarcón et al., 2016). Roeser et al., (2012) consideram que os programas para os professores têm impacto nos discentes, visto que promove a motivação para aprender dos alunos, menores problemas disciplinares e um maior sentimento de pertencimento. Numa linha semelhante, López-González et al. (2015) concluíram que os hábitos de relaxamento e de *mindfulness* correlacionam-se positivamente com o clima da sala de aula e o desempenho académico.

No que respeita aos benefícios da participação em programas de *mindfulness*, Davis & Hayes (2011) consideram que existem três benefícios principais, isto é, os afetivos (englobam a diminuição da sintomatologia depressiva e ansiosa), os intrapessoais (incluem parâmetros relacionados ao bem-estar e qualidade de vida, como, o aumento da capacidade atencional e a redução da dor) e os interpessoais (que abrangem o aumento do nível de satisfação no relacionamento e melhoria nas habilidades de gestão e regulação emocional).

Estudo Empírico

Metodologia do Estudo

Trata-se de um estudo quantitativo do tipo amostral e transversal. De seguida serão apresentados os objetivos da investigação assim como a metodologia utilizada, mediante a descrição da amostra, os instrumentos utilizados e os procedimentos realizados no presente estudo.

Objetivos e Hipóteses de Investigação.

O objetivo desta investigação consiste em compreender de que modo a prática de *mindfulness* e a espiritualidade influenciam as consequências do *mobbing* em profissionais de educação, ou seja, em termos mais específicos pretende-se explorar se a prática de *mindfulness* tem influência nas consequências do *mobbing* e se a espiritualidade também influencia as consequências do *mobbing*. E, observar se, efetivamente, os benefícios da prática de *mindfulness*, tendo em conta a revisão da literatura realizada, terão influência na perceção da prática de *mobbing*.

Parte-se das seguintes hipóteses:

H1 – Os sintomas de *mobbing* dependem das variáveis sociodemográficas e profissionais (sexo, idade e profissão)

H2 – A prática de *mindfulness* e a espiritualidade dependem das variáveis sociodemográficas e profissionais (sexo, idade e profissão)

H3 – Os docentes que se consideram espirituais possuem menor perceção de sintomas de *mobbing*.

H4 – Os docentes que praticam *mindfulness* apresentam menores sintomas de *mobbing*.

H5 – Os benefícios de *mindfulness* fomentam a diminuição da prática de *mobbing*.

Participantes.

Este estudo é constituído por uma amostra de 315 indivíduos ($N = 315$), dos quais 241 são do sexo feminino (76.5%) e 74 são do sexo masculino (23.5%). Relativamente às idades, pode-se verificar que a idade mínima da amostra é de 21 anos e a idade máxima corresponde a 71 anos, sendo de salientar que a idade média global da amostra corresponde a aproximadamente 49 anos ($M = 48.5$), tendo um desvio padrão de 0.5. No que diz respeito ao estado civil dos participantes, podemos verificar que 35.9% não estão num relacionamento (21.9% são solteiros, 1.6% viúvos e 12.4% encontram-se divorciados) e 64.1% estão num relacionamento (10.1% vivem em união de facto e 54% são casados). No que respeita à categoria profissional constata-se que 272 dos inquiridos são docentes (80.7% professores e 5.7% educadores de infância) e 43 são não docentes (5.7% assistentes técnicos, 4.1% assistentes operacionais e 3.8% técnicos superiores).

Instrumentos.

De seguida serão descritos os instrumentos utilizados nesta investigação, nomeadamente o Questionário Sociodemográfico e Profissional, a Escala de Avaliação de *Mobbing* e a Escala de Avaliação da Espiritualidade.

Questionário Sociodemográfico e Profissional.

A recolha de dados decorreu mediante a aplicação de um questionário constituído com o intuito de dar resposta aos objetivos da investigação. O questionário é constituído por quatro partes, mais especificamente a primeira parte diz respeito ao questionário sociodemográfico e profissional constituído por 18 perguntas, sendo algumas fechadas tais como o estado civil, as

habilitações literárias, a localização do trabalho e o ciclo(s) que exerce a sua profissão, e outras perguntas abertas como a idade, o sexo, a profissão, entre outras.

De salientar que nesta primeira parte há 12 sub-perguntas fechadas do tipo sim/ não, sendo que estas referem-se aos benefícios da prática de *mindfulness* em contexto laboral. A elaboração destas perguntas teve como base a revisão da literatura realizada, através da qual foi possível aferir as seguintes sub-variáveis: Relações Interpessoais – “As suas relações interpessoais são facilitadoras do seu desempenho laboral?” (Barnes et al., 2007; Block-Lerner et al., 2007; Davidson, 2000; Giluk, 2010; Good et al., 2015; Ramos & Gonçalves, 2017; Singh et al., 2006; Wachs & Cordova, 2007), Exercício de Liderança – “Considera que consegue exercer o seu estilo de liderança no seu local de trabalho?” - e Respeito pela Liderança – “Os seus colegas respeitam o seu estilo de liderança?” (Good et al., 2015; Liang et al., 2015; Ramos & Gonçalves, 2017; Reb et al., 2014), Produtividade – “Considera que tem produtividade no seu local de trabalho?” (Brummel, 2013; Dane & Herndon, 2008; Good et al., 2015; Narayanan et al., 2011; Ramos & Gonçalves, 2017), Criatividade - “Considera que consegue desenvolver a sua criatividade no seu local de trabalho?” (Harter et al., 2002; Jha et al., 2015; Thau et al., 2007), Piloto Automático – “Considera que as funções que desempenha no seu local são na sua grande maioria realizadas em piloto automático?” (Cyert & March, 1963; Dane & Brummel, 2013; Glomb et al., 2016; March & Simon, 1958; Ramos & Gonçalves, 2017; Smallwood & Schooler, 2015; Weick & Sutcliffe’s, 2001), Gestão de Conflitos – “Considera que consegue gerir bem os conflitos no seu local de trabalho?” (Neubauer & Fink, 2009; Ramos & Gonçalves, 2017; Slagter et al., 2007; Taddei, 2016), Resolução de Problemas – “Considera que consegue resolver os problemas no contexto laboral?” (Ramos & Gonçalves, 2017; Singh et al., 2006), Stresse no Trabalho – “Considera que o seu local de trabalho é uma fonte de stresse e/ ou ansiedade?” (Neubauer & Fink, 2009; Ramos & Gonçalves, 2017; Slagter et al., 2007; Taddei,

2016;), Satisfação no Trabalho – “Considera que está satisfeita(o) com o seu trabalho?” (Hülshager et al., 2013; Neubauer & Fink, 2009; Slagter et al., 2007; Taddei, 2016) e Felicidade no Trabalho – “Sente-se feliz no seu local de trabalho?” - e Gratidão no Trabalho – “Sente-se grata(o) pelo seu trabalho?” (Ramos & Gonçalves, 2017). Estas 12 sub-perguntas foram construídas, com o intuito de perceber como é que os profissionais de educação percecionam o seu meio laboral, o seu desempenho e as suas relações interpessoais, como reagem aos possíveis conflitos e dificuldades inerentes ao meio laboral e, por fim, compreender como é que a prática de *mindfulness* pode beneficiar os indivíduos no contexto de trabalho. Para além destas questões foi formulada uma outra questão fechada sobre a prática de *mindfulness* (“Pratica alguma atividade relacionada com *mindfulness*, meditação, ioga e/ou outras áreas afins?”), com o objetivo de explorar a variável *Mindfulness* e a sua influência no *Mobbing*.

Escala de Avaliação de Mobbing.

A Escala de Avaliação de *Mobbing*, construída e em fase experimental de validação por Pocinho e Garcês (2018), pretende identificar situações concretas de assédio moral no contexto laboral nos últimos seis meses de desempenho da função do indivíduo no contexto laboral. Este instrumento é uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos que varia entre 0 (nunca) e 4 (sempre), constituída por 27 itens. Alguns exemplos de itens desta escala são “sou ameaçado de despedimento sem razões aparentes”, “não me são atribuídas tarefas” e “gritam ou falam muito alto comigo”. Relativamente à fiabilidade desta escala, esta apresenta alfa de Cronbach de .928 no presente estudo.

Escala de Avaliação da Espiritualidade.

A Escala de Avaliação da Espiritualidade de Pinto & Pais-Ribeiro (2007) é classificada como multifatorial, dado que possui dois fatores, isto é o fator 1 denominado crença e o fator 2

denominado otimismo/ esperança. Tem como objetivo avaliar a espiritualidade, tendo por base o otimismo/esperança do indivíduo assim como das suas crenças. Este instrumento é uma escala do tipo *Likert* de 4 pontos que varia entre 1 (não concordo) e 4 (plenamente de acordo), constituída por 5 itens (1- “As minhas crenças espirituais/religiosas dão sentido à minha vida”; 2 – “A minha fé e crenças dão-me forças nos momentos difíceis”; 3 – “Vejo o futuro com esperança”; 4 – “Sinto que a minha vida mudou para melhor”; 5 – “Aprendi a dar valor às pequenas coisas da vida”), inseridos em dois fatores (esperança/ otimismo e crença) e com α global igual a .74, tendo α igual a .92 no fator 1 (crença) e α igual a .69 no fator 2 (esperança/ otimismo) (Pinto & Pais-Ribeiro, 2007; Silva et al., 2019). Quanto à fiabilidade desta escala no presente estudo, esta apresenta no fator crenças um valor de alfa de Cronbach de .090 e no fator esperança/ otimismo um valor de .701.

Procedimentos.

Num primeiro momento foi construído o questionário sociodemográfico e profissional a ser utilizado na presente investigação. É de ressaltar que na construção do questionário achou-se pertinente contruir 12 sub-perguntas relacionadas aos benefícios da prática de *mindfulness* em contexto laboral educacional, tendo em conta a revisão de literatura efetuada, com o intuito de posteriormente, compreender se efetivamente a prática de *mindfulness* beneficia ou atenua a perceção que os indivíduos possuem do *mobbing*, a qual possam ser alvo, em contexto educativo. De seguida foi pedido o parecer ao Encarregado de Dados da Universidade da Madeira (UMa), após o parecer do Encarregado de Dados foi pedida a apreciação pela Comissão de Ética da UMa do presente projeto de investigação, tendo sido posteriormente aprovado por unanimidade. Todos os participantes que aceitaram participar no estudo, assinaram previamente o respetivo consentimento informado *online*, de modo a garantir o anonimato dos participantes e confidencialidade dos dados. Posteriormente foi colocado o

questionário na plataforma do *google forms*, com o intuito de proceder à divulgação *online* do questionário. Após o parecer tanto do Encarregado de Dados (anexo 1) como da Comissão de Ética da UMa (anexo 2), iniciou-se uma pesquisa exaustiva dos estabelecimentos de ensino (infantário, creche, pré-escola. 1º, 2º e 3º ciclos, secundário e universitário) da RAM, para posterior divulgação do questionário através dos *emails* das direções/ reitorias dos diversos estabelecimentos de ensino disponíveis na *internet*. Dado o facto de não se ter obtido o N esperado voltou-se a realizar nova divulgação nas redes sociais. Deste modo, o período de recolha de dados ocorreu entre janeiro e abril de 2022.

Após a recolha de dados, os dados foram importados para o *software* estatístico SPSS 28.0, de modo a iniciar-se a análise estatística mediante a caracterização descritiva da amostra. De modo, a prosseguir com as análises foi possível assumir a normalidade da amostra dado que $n > 30$, tendo em conta o Teorema Central do Limite. Este assume que quanto maior for o tamanho de uma determinada amostra, mais próxima estará de uma distribuição normal. Ou seja, quando o tamanho da amostra é suficientemente grande, pode-se afirmar que a distribuição da média é uma distribuição aproximadamente normal (Soares et al., 2019). No que respeita à homogeneidade da amostra, esta foi observada mediante o teste de Levène, sendo de salientar que sempre que o mesmo apresentou resultados significativos foi assumida a homogeneidade das variâncias (Laureano, 2020). De salientar que, para uma análise tendo em conta o objetivo do estudo, os dados relativos à profissão dos participantes, foram agrupados em docentes (professores e educadores de infância) e não docentes (psicólogo, assistente técnico, assistente operacional, técnico superior, assistente social, técnico de auxílio à infância, funcionária da cantina). Relativamente ao tratamento dos dados, estes foram tratados mediante a utilização de estatística paramétrica (após ter sido verificada a normalidade e a homogeneidade da amostra). Sendo assim, os dados foram submetidos à análise estatística descritiva através de medidas de

tendência central (média e desvio padrão), bem como a análise estatística inferencial, através do teste *t*-student (para testar as diferenças entre as variáveis em estudo, assim como outras variáveis com duas categorias) e análise estatística correlacional por meio da correlação de Pearson (para medir a relação estatística entre as variáveis e sub-variáveis em estudo).

Resultados

De seguida serão apresentados os resultados da presente investigação, sendo que os dados obtidos serão analisados através da estatística paramétrica com a amostra no seu todo, ou seja, com o pessoal docente e não docente.

Estatística Descritiva

Numa primeira fase, foi realizada uma análise descritiva, com o intuito de caracterizar a amostra do presente estudo, mais especificamente as variáveis (*Mobbing*, Espiritualidade e Prática de *Mindfulness*) da presente investigação.

Tabela 1

Estatística Descritiva das Variáveis da Presente Investigação

	Prática de <i>Mindfulness</i>	Espiritualidade (otimismo)	Espiritualidade (crenças)	<i>Mobbing</i>
Média	.25	3.36	3.06	9.15
Desvio padrão	.43	.59	.99	11.49

Conforme a Tabela 1, é possível constatar que na amostra da presente investigação obteve-se na Espiritualidade, no fator otimismo, uma média de 3.36 e um desvio padrão de .59, enquanto no fator crenças auferiu-se uma média de 3.06 e um desvio padrão de .99. No que concerne aos resultados obtidos da Prática de *Mindfulness*, estes apresentaram uma média de

.25 e um desvio padrão de .43. Por último, os resultados relativos ao *Mobbing*, apresentaram uma média de 9.15 e um desvio padrão de 11.49.

Estatística Inferencial e Correlacional

No que concerne à amostra em estudo, foi possível assumir a normalidade, dado que o teorema do limite central considera que as médias de amostras grandes (com $n > 30$), apresentam uma distribuição tendencialmente normal (Soares et al., 2019). Sendo assim, foi realizada a estatística paramétrica, com o intuito de efetivar uma análise correlacional e inferencial, mediante as correlações de Pearson e o teste *t*-student.

Diferenças de médias das variáveis sociodemográficas.

Um dos objetivos desta investigação é perceber até que ponto as variáveis sociodemográficas têm influência na Prática de *Mindfulness*, no *Mobbing* e na Espiritualidade. Partindo desse pressuposto foram realizados testes *t*-student para essas variáveis, com o intuito de perceber se existem diferenças intergrupais para as variáveis sexo, idade e profissão.

Tabela 2

Teste t de Amostras Independentes – Sexo

	t	df	p
Prática de <i>Mindfulness</i>	3.99	176.95	.000*
Espiritualidade (otimismo)	1.32	313	.188
Espiritualidade (crenças)	3.84	104.13	.000*
<i>Mobbing</i>	-1.41	313	.160

* significativa no nível $p < .05$

Tendo em conta a tabela 2, os resultados do teste t são significativos, com $p = .000$ ($p < .05$) para a variável Prática *Mindfulness* e para a variável Espiritualidade no fator crenças, ou seja, existem diferenças significativas de sexo e, por isso pode-se afirmar que os indivíduos do sexo feminino praticam mais *mindfulness* ($M = .29$, $DP = .46$) do que os homens ($M = .11$, $DP = .31$) e têm maior percepção da sua espiritualidade, mais especificamente nas suas crenças ($M = 3.18$, $DP = .91$), comparativamente aos homens ($M = 2.64$, $DP = 1.12$). Porém os resultados do teste t não são significativos, com $p = .188$ ($p > .05$) para a variável Espiritualidade no fator otimismo e com $p = .160$ ($p > .05$) para a variável *Mobbing*, ou seja, não existem diferenças significativas de sexo, no entanto parece existir uma tendência para os indivíduos do sexo masculino terem uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 10.80$, $DP = 15.73$), por comparação aos indivíduos do sexo feminino ($M = 8.65$, $DP = 9.82$) e para os indivíduos do sexo feminino terem maior percepção do seu otimismo ($M = 3.39$, $DP = .58$), comparativamente aos do sexo masculino ($M = 3.28$, $DP = .61$).

Tabela 3

Teste t de Amostras Independentes – Idade

	t	df	p
Prática de <i>Mindfulness</i>	-1.07	305.90	.285
Espiritualidade (otimismo)	.73	313	.468
Espiritualidade (crenças)	-1.79	311.75	.074
<i>Mobbing</i>	.18	313	.860

* significativa no nível $p < .05$

De acordo com a tabela 3, os resultados do teste *t* não são significativos, com $p = .285$ ($p > .05$) para a variável Prática de *Mindfulness*, $p = .074$ ($p > .05$) para a variável Espiritualidade no fator crenças, $p = .468$ ($p > .05$) para a variável Espiritualidade no fator otimismo e $p = .860$ ($p > .05$) para a variável *Mobbing*, ou seja, não existem diferenças significativas relativas à idade dos participantes. No entanto parece existir uma tendência para os indivíduos com idade igual ou superior a 49 anos praticarem mais *mindfulness* ($M = .28$, $DP = .45$), por comparação aos indivíduos com idade inferior a 49 anos ($M = .23$, $DP = .42$) e para possuírem uma maior percepção das suas crenças ($M = 3.16$, $DP = .91$), comparativamente aos sujeitos com idade inferior a 49 anos ($M = 2.96$, $DP = 1.05$). Por outro lado, parece existir uma tendência para os indivíduos com idade inferior a 49 anos terem maior percepção do seu otimismo ($M = 3.39$, $DP = .62$), comparativamente aos indivíduos com idade superior ou igual a 49 anos ($M = 3.34$, $DP = .56$) e para os indivíduos com idade inferior a 49 anos terem maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 9.26$, $DP = 12.14$), por comparação aos indivíduos com idade inferior a 49 anos ($M = 9.03$, $DP = 10.78$).

Tabela 4

Teste *t* de Amostras Independentes – Profissão

	t	df	p
Prática de <i>Mindfulness</i>	3.49	76.86	.001*
Espiritualidade (otimismo)	-.11	313	.913
Espiritualidade (crenças)	-.52	313	.607
<i>Mobbing</i>	-1.18	313	.240

* significativa no nível $p < .05$

Segundo a Tabela 4, os resultados do teste t são significativos, com $p = .001$ ($p < .05$) para a variável Prática *Mindfulness*, por isso pode-se afirmar que os docentes tendem a praticar mais *mindfulness* ($M = .28$, $DP = .45$), comparativamente aos não docentes ($M = .09$, $DP = .29$). Porém os resultados do teste t não são significativos com $p = .607$ ($p > .05$) para a variável Espiritualidade no fator crenças e $p = .913$ ($p > .05$) no fator otimismo, e $p = .240$ ($p > .05$) para a variável *Mobbing*, ou seja, não existem diferenças significativas relativas à profissão dos participantes, no entanto parece existir uma tendência para os não docentes possuírem uma maior percepção das suas crenças ($M = 3.13$, $DP = .96$), comparativamente aos docentes ($M = 3.04$, $DP = .99$); do seu otimismo ($M = 3.37$, $DP = 5.64$), por comparação aos docentes ($M = 3.36$, $DP = .60$); e da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 11.07$, $DP = 11.69$), analogamente aos docentes ($M = 8.85$, $DP = 11.45$).

Correlações.

Outro dos objetivos desta investigação consiste em analisar a relação entre a Espiritualidade, a Prática de *Mindfulness* e o *Mobbing*, assim como analisar a relação entre as 12 sub-variáveis e a Espiritualidade, a Prática de *Mindfulness* e o *Mobbing*. Deste modo, optou-se por utilizar a correlação de Pearson, expressa nas Tabelas 5 e 6.

Tabela 5

Correlações entre a Espiritualidade (fatores otimismo e crenças), a Prática de Mindfulness e o Mobbing

		Espiritualidade (otimismo)	Espiritualidade (crenças)	Mobbing	Prática de Mindfulness
Espiritualidade (otimismo)	Correlação de Pearson	1	.44**	-.14*	.17**
	Sig. (2 extremidades)		<.001	.011	.003
	N		315	315	315
Espiritualidade (crenças)	Correlação de Pearson		1	.04	.24**
	Sig. (2 extremidades)			.500	<.001
	N			315	315
Mobbing	Correlação de Pearson			1	.09
	Sig. (2 extremidades)				.119
	N				315

** . A correlação é significativa no nível .01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível .05 (2 extremidades).

De acordo com a Tabela 5, observa-se que para as variáveis Espiritualidade no fator otimismo e *Mobbing*, o coeficiente de correlação de *Pearson* é de -.14 e o nível de significância de .011 ($p < .05$). Com estes resultados, verifica-se que a Espiritualidade no fator otimismo está correlacionada negativa e significativamente com a percepção que os indivíduos possuem acerca dos seus sintomas de *Mobbing*, sendo assim pode-se afirmar que, quanto maiores forem os níveis de Espiritualidade, no fator otimismo, menores serão os níveis de *Mobbing*, e vice-versa.

Para as variáveis Espiritualidade, no fator otimismo, e a Prática de *Mindfulness*, o coeficiente de correlação de *Pearson* é de .17 e o nível de significância de .003 ($p < .01$). Para as variáveis Espiritualidade, no fator crenças, e a Prática de *Mindfulness*, o coeficiente de correlação de *Pearson* é de .24 e o nível de significância de .000 ($p < .01$). Com estes resultados, verifica-se que a Espiritualidade, tanto no fator otimismo como no fator crenças, está correlacionada positiva e significativamente com a Prática de *Mindfulness*, sendo assim pode-

se afirmar que, quanto maiores forem os níveis de Espiritualidade, maiores serão os níveis de Prática de *Mindfulness*, e vice-versa.

Também é possível observar que para as variáveis Espiritualidade, no fator crenças, e *Mobbing*, o coeficiente de *Pearson* é de .04 e o nível de significância de .500 ($p > .05$). Para as variáveis Prática de *Mindfulness* e *Mobbing*, o coeficiente de *Pearson* é de .09 e o nível de significância de .119 ($p > .05$). Com estes resultados, verifica-se que a Espiritualidade, no fator crenças, não está correlacionada com a percepção que os indivíduos possuem acerca dos seus sintomas de *Mobbing*, assim como a Prática de *Mindfulness* também não está correlacionada significativamente com a percepção que os indivíduos possuem acerca dos seus sintomas de *Mobbing*.

Tabela 6*Correlação das 12 Sub-Variáveis de mindfulness em contexto de trabalho*

		Espiritualidade (otimismo)	Espiritualidade (crenças)	Mobbing	Prática de Mindfulness
Relações Interpessoais	Correlação de <i>Pearson</i>	.04	.04	-.33**	-.10
	Sig. (2 extremidades)	.507	.526	.000	.074
Exercício de Liderança	Correlação de <i>Pearson</i>	.17**	-.05	-.40**	.04
	Sig. (2 extremidades)	.002	.405	.000	.484
Respeito pela Liderança	Correlação de <i>Pearson</i>	.13*	-.01	-.46**	.05
	Sig. (2 extremidades)	.017	.829	.000	.336
Produtividade	Correlação de <i>Pearson</i>	.07	-.03	-.35**	-.01
	Sig. (2 extremidades)	.227	.559	.000	.865
Criatividade	Correlação de <i>Pearson</i>	.14*	.03	-.31**	-.02
	Sig. (2 extremidades)	.012	.617	.000	.729
Piloto Automático	Correlação de <i>Pearson</i>	-.04	-.04	.24**	.07
	Sig. (2 extremidades)	.440	.490	.000	.204
Gestão de Conflitos	Correlação de <i>Pearson</i>	.20**	.02	-.42**	.00
	Sig. (2 extremidades)	.000	.682	.000	.992
Resolução de Problemas	Correlação de <i>Pearson</i>	.09	-.02	-.46**	-.01
	Sig. (2 extremidades)	.106	.692	.000	.806
Stresse no Trabalho	Correlação de <i>Pearson</i>	-.19**	-.00	.37**	.06
	Sig. (2 extremidades)	.001	.955	.000	.312
Satisfação no Trabalho	Correlação de <i>Pearson</i>	.27**	.02	-.38**	-.01
	Sig. (2 extremidades)	.000	.693	.000	.935
Felicidade no Trabalho	Correlação de <i>Pearson</i>	.24**	.08	-.38**	.05
	Sig. (2 extremidades)	.000	.159	.000	.411
Gratidão no Trabalho	Correlação de <i>Pearson</i>	.22**	.13*	-.24**	-.04
	Sig. (2 extremidades)	.000	.019	.000	.517

** . A correlação é significativa no nível .01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível .05 (2 extremidades).

Tendo em conta a tabela 6, observa-se que a Espiritualidade no fator otimismo está correlacionada positiva e significativamente com as seguintes variáveis, Exercício de Liderança ($r = .17, p = .002$), Respeito pela Liderança ($r = .13, p = .017$), Criatividade ($r = .14, p = .012$), Gestão de Conflitos ($r = .20, p = .000$), Satisfação no Trabalho ($r = .27, p = .000$),

Felicidade no Trabalho ($r = .24, p = .000$) e Gratidão no Trabalho ($r = .22, p = .000$). Sendo assim pode-se afirmar que quanto maiores forem os níveis de Espiritualidade, no fator otimismo, maiores serão os níveis de Exercício e Respeito pelo estilo de Liderança no contexto laboral, de Criatividade, de Gestão de Conflitos no local de trabalho, de Satisfação, Felicidade e Gratidão no meio laboral, e vice-versa. Porém, observa-se que a Espiritualidade no fator otimismo está correlacionada negativa e significativamente com o Stresse no Trabalho ($r = -.19, p = .001$), logo é possível aferir que quanto maiores forem os níveis de Espiritualidade, no fator otimismo, menores serão os níveis de Stresse e/ou ansiedade derivados do meio laboral, e vice-versa.

Relativamente à variável Espiritualidade, no fator crenças, pode-se observar que está correlacionada positiva e significativamente com a Gratidão no Trabalho ($r = .13, p = .019$), sendo assim é possível afirmar que quanto maiores forem os níveis de Espiritualidade, no fator crenças, maiores serão os níveis de Gratidão no local de Trabalho, e vice-versa. Para a variável Prática de *Mindfulness* pode-se observar que não está correlacionada significativamente com nenhuma das 12 sub-variáveis, mencionadas na tabela 6.

Mediante a tabela acima mencionada, também é possível observar que a variável *Mobbing* está correlacionada positiva e significativamente com as variáveis, Piloto Automático ($r = .24, p = .000$) e Stresse no Trabalho ($r = .37, p = .000$), assim sendo pode-se afirmar que quanto maiores forem os níveis de *Mobbing*, maiores serão os níveis de Piloto Automático na realização das tarefas laborais e de Stresse e/ou ansiedade derivados do meio laboral, e vice-versa. Também é possível perceber que a variável *Mobbing* está correlacionada negativa e significativamente com as variáveis, Relações Interpessoais ($r = -.33, p = .000$), Exercício de Liderança ($r = -.40, p = .000$), Respeito pela Liderança ($r = -.46, p = .000$), Produtividade ($r = -.35, p = .000$), Criatividade ($r = -.31, p = .000$), Gestão de Conflitos ($r = -.42, p = .000$),

Resolução de Problemas ($r = -.46, p = .000$), Satisfação no Trabalho ($r = -.38, p = .000$), Felicidade no Trabalho ($r = -.38, p = .000$) e Gratidão no Trabalho ($r = -.24, p = .000$). Logo, pode-se aferir que quanto maiores forem os níveis de *Mobbing*, menores serão os níveis de Relações Interpessoais facilitadores do desempenho laboral, de Exercício e Respeito pelo estilo de Liderança no contexto laboral, de Produtividade e de Criatividade no meio laboral, de Gestão de Conflitos e Resolução de Problemas no contexto de trabalho, de Satisfação, Felicidade e Gratidão no meio laboral, e vice-versa.

Diferenças de média da variável *Mindfulness* e “sub-variáveis”.

Outro dos objetivos desta investigação é compreender até que ponto os benefícios da Prática de *Mindfulness* têm influência no *Mobbing* e na Espiritualidade. Partindo desse pressuposto foram realizados testes *t*-student para essas variáveis, com o intuito de perceber se existem diferenças intergrupais para a variável Prática de *Mindfulness* e para as 12 sub-variáveis (Relações Interpessoais, Exercício e Respeito da Liderança, Produtividade, Criatividade, Piloto Automático, Gestão de Conflitos, Resolução de Problemas, Stresse no Trabalho, Satisfação no Trabalho, Felicidade no Trabalho e Gratidão no Trabalho).

Tabela 7

Teste *t* de Amostras Independentes— Prática de *Mindfulness*

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	-2.97	313	.003*
Espiritualidade (crenças)	-4.94	173.69	.000*
<i>Mobbing</i>	-1.56	313	.119

* significativa no nível $p < .05$

Com base na Tabela 7, os resultados do teste *t*, para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .003$ para a variável Espiritualidade no fator otimismo e com $p = .000$ para a variável Espiritualidade no fator crenças, por isso pode-se afirmar que as pessoas que praticam *mindfulness*, possuem uma maior percepção do seu otimismo ($M = 3.53$, $DP = .51$), por comparação às que não praticam *mindfulness* ($M = 3.31$, $DP = .606$) e das suas crenças ($M = 3.46$, $DP = .78$), comparativamente às que não praticam *mindfulness* ($M = 2.92$, $DP = 1.02$). Porém os resultados do teste *t* não são significativos ($p > .05$) para a variável *Mobbing* com $p = .119$, porém parece existir uma tendência para as pessoas que praticam *mindfulness* possuírem uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 10.90$, $DP = 13.04$), comparativamente às que não praticam *mindfulness* ($M = 8.57$, $DP = 10.89$).

Tabela 8

Teste *t* da Sub-Variável Relações Interpessoais (*Mindfulness*)

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	-.66	313	.507
Espiritualidade (crenças)	-.64	313	.526
<i>Mobbing</i>	2.85	12.18	.014*

* significativa no nível $p < .05$

De acordo com a Tabela 8, os resultados do teste *t*, para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .014$ ($p < .05$) para a variável *Mobbing*, por isso pode-se afirmar que as pessoas que percebem as suas Relações Interpessoais como não sendo facilitadoras do seu desempenho laboral, tendem a perceber uma maior sintomatologia de *Mobbing* ($M = 27.54$, $DP = 24.14$), comparativamente aos indivíduos que consideram as suas

Relações Interpessoais facilitadoras do seu desempenho laboral ($M = 8.36$, $DP = 9.97$). Porém os resultados do teste t não são significativos ($p > .05$) para a Espiritualidade no fator crenças com $p = .526$ e no fator otimismo com $p = .507$.

Tabela 9

Teste t da Sub-Variável Exercício de Liderança (*Mindfulness*)

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	-3.08	313	.002*
Espiritualidade (crenças)	.83	313	.405
<i>Mobbing</i>	4.56	40.39	.000*

* significativa no nível $p < .05$

Com base na Tabela 9, os resultados do teste t , para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .002$ para a variável Espiritualidade no fator otimismo e com $p = .000$ para a variável *Mobbing*, por isso pode-se afirmar que as pessoas que percebem que conseguem exercer o seu estilo de liderança, tendem a perceber-se como pessoas mais otimistas ($M = 3.40$, $DP = .57$), comparativamente aos indivíduos que percebem não conseguir exercer o seu estilo de liderança ($M = 3.09$, $DP = .70$). Por outro lado, também pode-se afirmar que as pessoas que percebem que não conseguem exercer o seu estilo de liderança, tendem a possuir uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 21.38$, $DP = 18.82$), por comparação aos indivíduos que percebem conseguir exercer o seu estilo de liderança ($M = 7.42$, $DP = 8.81$). Porém os resultados do teste t não são significativos ($p > .05$) para a Espiritualidade no fator crenças com $p = .405$.

Tabela 10*Teste t da Sub-Variável Respeito pela Liderança (Mindfulness)*

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	-2.40	313	.017*
Espiritualidade (crenças)	.22	313	.829
<i>Mobbing</i>	5.27	33.72	.000*

* significativa no nível $p < .05$

Com base na Tabela 10, os resultados do teste t , para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .017$ para a variável Espiritualidade no fator otimismo e com $p = .000$ para a variável *Mobbing*, por isso pode-se afirmar que as pessoas que percebem que os colegas de trabalho respeitam o seu estilo de liderança, tendem a perceber-se como pessoas mais otimistas ($M = 3.39$, $DP = .58$), comparativamente aos indivíduos que percebem que os seus colegas de trabalho não respeitam o seu estilo de liderança ($M = 3.13$, $DP = .66$). Por outro lado, pode-se afirmar que as pessoas que percebem que os colegas de trabalho não respeitam o seu estilo de liderança, tendem a possuir uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 24.55$, $DP = 18.51$), por comparação aos indivíduos que percebem que o seu estilo de liderança é respeitado pelos colegas de trabalho ($M = 7.35$, $DP = 8.80$). Porém os resultados do teste t não são significativos ($p > .05$) para a Espiritualidade no fator crenças com $p = .829$.

Tabela 11*Teste t da Sub-Variável Produtividade (Mindfulness)*

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	-1.21	313	.227
Espiritualidade (crenças)	.58	313	.559
<i>Mobbing</i>	2.60	10.09	.026*

* significativa no nível $p < .05$

Com base na Tabela 11, os resultados do teste t , para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .026$ para a variável *Mobbing*, por isso pode-se afirmar que os participantes que consideram que não têm Produtividade no seu local de trabalho, tendem a possuir uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 30.26$, $DP = 27.97$), comparativamente aos que percebem que têm Produtividade no meio laboral ($M = 8.38$, $DP = 9.70$). Porém os resultados do teste t não são significativos ($p > .05$) para a Espiritualidade nos fatores, otimismo com $p = .227$ e crenças com $p = .559$.

Tabela 12*Teste t da Sub-Variável Criatividade (Mindfulness)*

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	-2.52	313	.012*
Espiritualidade (crenças)	-.50	313	.617
<i>Mobbing</i>	3.70	51.49	.001*

* significativa no nível $p < .05$

Com base na Tabela 12, os resultados do teste t , para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .012$ para a variável Espiritualidade no fator otimismo e com $p = .001$ para a variável *Mobbing*, por isso pode-se afirmar que as pessoas que percebem que conseguem desenvolver a sua Criatividade no meio laboral, tendem a perceber-se como pessoas mais otimistas ($M = 3.40$, $DP = .57$), comparativamente às pessoas que percebem que não conseguem desenvolver a sua Criatividade no meio laboral ($M = 3.17$, $DP = .68$). Por outro lado, pode-se afirmar que as pessoas que percebem que não conseguem desenvolver a sua Criatividade no meio laboral, tendem a possuir uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 17.49$, $DP = 17.96$), por comparação aos indivíduos que percebem que conseguem desenvolver a sua Criatividade ($M = 7.66$, $DP = 9.17$). Porém os resultados do teste t não são significativos ($p > .05$) para a Espiritualidade no fator crenças com $p = .617$.

Tabela 13*Teste t da Sub-Variável Piloto Automático (Mindfulness)*

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	.77	313	.440
Espiritualidade (crenças)	.69	313	.490
<i>Mobbing</i>	-3.63	118.07	.000*

* significativa no nível $p < .05$

Com base na Tabela 13, os resultados do teste t , para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .000$ para a variável *Mobbing*, por isso pode-se afirmar que os participantes que desempenham as suas funções laborais em Piloto Automático, tendem a possuir uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 13.52$, $DP = 14.85$), por comparação aos sujeitos que percebem que não desempenham as suas funções laborais em Piloto Automático ($M = 7.40$, $DP = 9.32$). Porém os resultados do teste t não são significativos ($p > .05$) para a Espiritualidade nos fatores, otimismo com $p = .440$ e crenças com $p = .490$.

Tabela 14*Teste t da Sub-Variável Gestão de Conflitos (Mindfulness)*

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	-3.59	313	.000*
Espiritualidade (crenças)	-.41	313	.682
<i>Mobbing</i>	4.33	28.01	.000*

* significativa no nível $p < .05$

Com base na Tabela 14, os resultados do teste *t*, para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .000$ para a variável Espiritualidade no fator otimismo e com $p = .000$ para a variável *Mobbing*, por isso pode-se afirmar que as pessoas que percebem que conseguem gerir os conflitos no seu local de trabalho, tendem a perceber-se como pessoas mais otimistas ($M = 3.40$, $DP = .57$), comparativamente às pessoas que percebem que não conseguem gerir os seus conflitos ($M = 2.99$, $DP = .71$). Por outro lado, pode-se afirmar que as pessoas que percebem que não conseguem gerir os conflitos no meio laboral, tendem a possuir uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 24.57$, $DP = 20.49$), por comparação aos indivíduos que percebem que conseguem gerir os seus conflitos ($M = 7.65$, $DP = 8.94$). Porém os resultados do teste *t* não são significativos ($p > .05$) para a Espiritualidade no fator crenças com $p = .682$.

Tabela 15

Teste *t* da Sub-Variável Resolução de Problemas (*Mindfulness*)

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	-1.62	313	.106
Espiritualidade (crenças)	.40	313	.692
<i>Mobbing</i>	4.43	21.54	.000*

* significativa no nível $p < .05$

Com base na Tabela 15, os resultados do teste *t*, para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .000$ ($p < .05$) para a variável *Mobbing*, por isso pode-se afirmar que as pessoas que afirmaram que não conseguem resolver os problemas existentes no contexto de trabalho tendem a possuir uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 28.23$,

$DP = 21.60$), comparativamente às pessoas que percebem que conseguem resolver os problemas existentes no meio laboral ($M = 7.72$, $DP = 8.89$). Porém os resultados do teste t não são significativos ($p > .05$) para as variáveis, Espiritualidade no fator otimismo com $p = .106$ e no fator crenças com $p = .692$.

Tabela 16

Teste t da Sub-Variável Stresse no Trabalho (Mindfulness)

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	3.50	313	.001*
Espiritualidade (crenças)	.06	313	.955
<i>Mobbing</i>	-6.60	201.83	.000*

* significativa no nível $p < .05$

Segundo a Tabela 16, constata-se que os resultados do teste t para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .001$ ($p < .05$) para a variável Espiritualidade no fator otimismo e com $p = .000$ ($p < .05$) para a variável *Mobbing*, por isso pode-se afirmar que as pessoas que não consideram o seu local de trabalho uma fonte de Stresse tendem a perceber-se como pessoas mais otimistas ($M = 3.47$, $DP = .54$), comparativamente às que percebem o seu contexto de trabalho como uma fonte de Stresse ($M = 3.24$, $DP = .62$). Enquanto as pessoas que consideram o seu local de trabalho uma fonte de stresse, tendem a possuir uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 13.72$, $DP = 13.92$), por comparação com os indivíduos que não percebem o seu local de trabalho como fonte de Stresse ($M = 5.30$, $DP = 6.95$). Porém os resultados do teste t não são significativos ($p > .05$) para a variável Espiritualidade no fator crenças com $p = .955$.

Tabela 17*Teste t da Sub-Variável Satisfação no Trabalho (Mindfulness)*

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	-4.88	313	.000*
Espiritualidade (crenças)	-.40	313	.693
<i>Mobbing</i>	4.68	45.60	.000*

* significativa no nível $p < .05$

Tendo em conta a Tabela 17, os resultados do teste t para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .000$ ($p < .05$) para a variável Espiritualidade no fator otimismo e com $p = .000$ ($p < .05$) para a variável *Mobbing*, por isso pode-se afirmar que as pessoas que percecionam estar satisfeitas com o seu trabalho, tendem a percecionar-se como pessoas mais otimistas ($M = 3.43$, $DP = .55$), comparativamente aos indivíduos que percecionam estar insatisfeitos com o seu trabalho ($M = 2.97$, $DP = .70$). Enquanto as pessoas que afirmam que não estão satisfeitas com o seu trabalho, tendem a possuir uma maior perceção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 20.23$, $DP = 17.61$), por comparação às pessoas que estão satisfeitas com o seu trabalho ($M = 7.40$, $DP = 9.08$). Porém os resultados do teste t não são significativos ($p > .05$) para a variável Espiritualidade no fator crenças com $p = .693$.

Tabela 18*Teste t da Sub-Variável Felicidade no Trabalho (Mindfulness)*

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	-4.23	301	.000*
Espiritualidade (crenças)	-1.41	301	.159
<i>Mobbing</i>	3.92	27.09	.001*

* significativa no nível $p < .05$

De acordo com a Tabela 18, os resultados do teste t , para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .000$ ($p < .05$) para a variável Espiritualidade no fator otimismo e com $p = .001$ ($p < .05$) para a variável *Mobbing*, por isso pode-se afirmar que as pessoas que consideram que se sentem felizes no seu local de trabalho, tendem a ser pessoas mais otimistas ($M = 3.41$, $DP = .58$), comparativamente às que percebem que não estão felizes no seu meio laboral ($M = 2.91$, $DP = .60$). Enquanto as pessoas que percebem não estarem felizes no seu local de trabalho, tendem a possuir uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 22.56$, $DP = 19.66$), por comparação aos indivíduos que percebem que se sentem felizes no seu contexto laboral ($M = 7.58$, $DP = 9.05$). Porém os resultados do teste t não são significativos ($p > .05$) para a variável Espiritualidade no fator crenças com $p = .159$.

Tabela 19*Teste t da Sub-Variável Gratidão no Trabalho (Mindfulness)*

	t	df	p
Espiritualidade (otimismo)	-2.60	11.37	.024*
Espiritualidade (crenças)	-2.35	302	.019*
<i>Mobbing</i>	1.75	11.11	.108

* significativa no nível $p < .05$

Segundo a Tabela 19, os resultados do teste t , para as variáveis a seguir mencionadas são significativos, com $p = .024$ ($p < .05$) para a variável Espiritualidade no fator otimismo e com $p = .019$ ($p < .05$) para a variável Espiritualidade no fator crenças, por isso pode-se afirmar que as pessoas que manifestam Gratidão pelo seu trabalho, tendem a possuir uma maior percepção do seu otimismo ($M = 3.39$, $DP = .57$), comparativamente aos indivíduos que não percebem estar gratos pelo seu trabalho ($M = 2.72$, $DP = .89$), e das suas crenças ($M = 3.10$, $DP = .99$), por comparação aos sujeitos que não percebem estar gratos pelo seu trabalho ($M = 2.42$, $DP = .76$). Porém os resultados do teste t não são significativos ($p > .05$) para a variável *Mobbing* com $p = .108$, no entanto parece existir uma tendência para as pessoas que percebem não estarem gratos pelo seu trabalho, possuírem uma maior percepção da sua sintomatologia de *Mobbing* ($M = 22.58$, $DP = 27.76$), analogamente às que se percebem como gratas relativamente ao seu trabalho ($M = 8.53$, $DP = 9.81$).

Discussão e Conclusão

Após a apresentação dos resultados da presente investigação, é necessário analisá-los e compreendê-los, tendo em conta a revisão da literatura realizada, de modo a compreender qual a influência da Espiritualidade e da Prática de *Mindfulness* nas consequências do *Mobbing* em profissionais da educação. Perante a análise inferencial realizada, tendo em conta algumas variáveis sociodemográficas, tais como o Sexo, a Idade e a Profissão, foi possível verificar que não existem diferenças significativas relativamente à influência da variável Idade no *Mobbing*, na Espiritualidade e na Prática de *Mindfulness*. No que respeita à literatura, não existe consenso relativamente à idade das vítimas de *mobbing*. Sendo assim, Einarsen e Skogstad (1996) afirmam que os trabalhadores com mais idade possuem um maior risco de experienciar situações de *mobbing*, de forma mais específica Silva-João (2010) e Saraiva e Pinto (2011) consideram que a idade predominante das vítimas de *mobbing* situa-se entre os 40 e os 50 anos. Porém, Djurkovic, McCormack e Casimir (2004) e Barreto (2005), afirmam que os trabalhadores mais jovens (quer de idade, quer na empresa) tendem a sofrer mais *mobbing*. Relativamente à relação entre a idade dos indivíduos e a sua perceção como indivíduos espirituais, Rodrigues et al. (2017) declara que quanto maior a idade do indivíduo, maior a sua autorreferência sobre o quão se considera espiritual. Como enumerado anteriormente, a espiritualidade engloba as crenças religiosas (Taddei, 2016), e, desse modo, pode-se afirmar que as crenças religiosas são cruciais na saúde mental e física dos indivíduos, na medida em que representam uma fonte determinante no seu suporte emocional, principalmente no decorrer do seu desenvolvimento (Zenevitz et al., 2013), dado que proporciona efeitos positivos na vida e saúde das praticantes (Rodrigues et al., 2017). No que respeita à idade dos praticantes de *mindfulness*, não foi possível encontrar um intervalo de idades proeminente, dado que foram encontrados diversos estudos com diferentes populações-alvo, tais como crianças (Costa, 2020;

Dinelli & Assumpção, 2018), adolescentes e jovens (Langer et al., 2017; Tessaro, 2021) e adultos (Fernandes et al., 2022; Redden et al., 2021).

Também foi possível constatar que a influência da variável Sexo é significativa apenas com as variáveis Espiritualidade (fator crenças) e Prática de *Mindfulness*, isto é, parece que os indivíduos do sexo feminino tendem a praticar mais *mindfulness* e a possuir uma maior percepção das suas crenças. Estes resultados vão ao encontro da literatura encontrada, em que Rodrigues et al. (2017) conclui que os indivíduos do sexo feminino praticam mais espiritualidade e religião, nomeadamente experiências espirituais diárias, práticas religiosas individuais (e.g. rezar) e percepção dos seus valores e crenças. Embora a literatura indique que não existe diferenças significativas relativamente à influência do Sexo na prática de *mindfulness* (Cunha et al., 2013; Dekeyser et al., 2008; Heitkempe & Jarrett, 2008; Schmaus et al., 2008), parece que há uma tendência para que o sexo feminino pratique mais meditação e outras atividades “equivalentes” comparativamente ao sexo masculino, sendo que esta prática regular de meditação potencia o aumento do nível de *mindfulness* (Lopes, 2017). Sendo assim, a prática de *mindfulness* é uma mais-valia para as docentes, na medida em que parece que as mulheres são mais vulneráveis à exposição repetida de eventos stressantes (Nolen-Hoeksema, 2001; Saraiva & Pinto, 2011; Schmaus et al., 2008), como a ocorrência de *mobbing* (Almeida, 2012; Mikkelsen & Einarsen, 2008).

Relativamente à variável Profissão, verificou-se que a influência desta variável é significativa somente com a Prática de *Mindfulness*, ou seja, parece que os participantes considerados docentes tendem a praticar mais *mindfulness*, comparativamente aos não docentes. Não foram encontrados estudos sobre a prática de *mindfulness* na população não-docente, no entanto a literatura aborda esta prática nos docentes, nomeadamente Delgado (2009), Gold et al. (2010) e Hernández et al. (2017) que afirmam que a prática de *mindfulness*

promove melhorias na ansiedade, na depressão, na preocupação e no stresse laboral manifestado pelos professores. A prática de *mindfulness* regular é uma mais-valia para o contexto educativo, na medida em que o trabalho dos docentes é muito exigente e potenciador de stresse (Hernández et al., 2017). Embora nesta investigação a relação entre a variável sociodemográfica Profissão não seja significativa com a variável *Mobbing*, é pertinente salientar que a pressão a que os professores estão sujeitos no seu local de trabalho, acarreta inúmeras consequências para o seu bem-estar (Justo et al., 2016). E, segundo, Stephan et al. (2018) esse stresse experienciado em conjunto com a possível estigmatização das tarefas desempenhadas pelos professores, poderá facilitar a ocorrência de *mobbing* nos contextos educativos. Apesar de alguns estudos Almeida (2012) e Portelada et al. (2018) evidenciarem que os professores não apresentam situações de *mobbing* ou poucos professores apresentam uma situação de *mobbing* no contexto laboral. Sendo assim, é pertinente intervir nesta problemática, dado que acarreta consequência, tanto ao nível físico como psicológico do docente (Pocinho & Garcês, 2018; Portelada et al., 2018; Rueda et al., 2017; Stephan et al., 2018).

Assim sendo, é necessário perceber se a Hipótese 1 e a Hipótese 2 foram ou não confirmadas. Deste modo, pode-se considerar que a Hipótese 1 “Os sintomas de *mobbing* dependem das variáveis sociodemográficas e profissionais (sexo, idade e profissão)” não pode ser confirmada, dado que nenhuma das variáveis sociodemográficas (Idade, Sexo e Profissão) estão relacionadas com a sintomatologia de *mobbing* percecionada pelos indivíduos. Porém, pode-se afirmar que os indivíduos do sexo feminino praticam mais *mindfulness* (comparativamente aos indivíduos do sexo masculino) e possuem uma maior perceção das suas crenças, assim como pode-se concluir que o pessoal docente pratica mais *mindfulness* (em comparação com o pessoal não docente). Por outro lado, a Hipótese 2 “A prática de *mindfulness* e a espiritualidade dependem das variáveis sociodemográficas e profissionais (sexo, idade e

profissão)” foi parcialmente confirmada, visto que somente foi possível aferir relação significativa entre a prática de *mindfulness* e as variáveis sociodemográfica sexo e profissão, assim como a espiritualidade no fator crenças com a variável sexo.

No que diz respeito à análise correlacional das variáveis desta investigação, verificou-se que a espiritualidade no fator otimismo está correlacionada significativamente e de forma negativa com a percepção que os participantes possuem acerca da sua sintomatologia de *mobbing*. Por outro lado, a espiritualidade no fator crenças não está correlacionada com a percepção que os participantes possuem acerca da sua sintomatologia de *mobbing*. No que concerne à revisão da literatura, Sousa et al. (2019) concluiu que a espiritualidade é potenciadora no enfrentamento e suporte estratégico perante situações desafiantes na vida dos indivíduos, pois fomenta a resistência ao stresse e diminui a sintomatologia de ansiedade. De forma mais específica, este autor também considerou que a espiritualidade, nomeadamente as crenças que os indivíduos possuem, promove o bem-estar dos docentes. Por outro lado, Jha et al. (2007), Keune e Forintos (2010), Malinowski e Lim (2015), Martín-Asuero e García-Banda (2010), Ramel et al. (2004), Sousa et al. (2019) e Taddei (2016) consideram que a prática de *mindfulness* fomenta a percepção positiva e gratificante dos eventos da sua vida, reduz a ruminação dos pensamentos negativos, promove as emoções positivas, a esperança e o otimismo. De salientar que, embora, os indivíduos reajam de forma diferente à ocorrência de *mobbing*, a espiritualidade parece ser um forte indicador de enfrentamento deste tipo de violência, na medida em que a prática de espiritualidade promove o otimismo, a tomada de decisão, a assertividade, a gestão de conflitos, a autoestima, a autoconfiança e a capacidade de se defenderem sozinhos, capacidades cruciais não só para lidar com o *mobbing* e as suas possíveis consequências, assim como forma de serem considerados possíveis indivíduos vulneráveis e, por consequência alvos deste tipo de violência (Mikkelsen & Einarsen, 2001;

Sousa et al., 2019; Taddei, 2016; Verdasca, 2010). Posto isto pode-se afirmar que maiores níveis de Espiritualidade, no fator otimismo, contribuem para menores níveis de *Mobbing*, embora também fossem encontrados resultados positivos na diminuição dos níveis de *Mobbing*, tendo em conta as crenças espirituais dos indivíduos. Sendo assim, pode-se afirmar que a Hipótese 3 “Os docentes que se consideram espirituais possuem menor percepção de sintomas de *mobbing*” foi parcialmente confirmada.

No que respeita à relação entre a Prática de *Mindfulness* e a diminuição dos níveis de *Mobbing*, neste estudo a Prática de *Mindfulness* não está correlacionada, de forma significativa, com a percepção que os participantes possuem acerca da sua sintomatologia de *Mobbing*. No que concerne à literatura, que poderá suportar este resultado, não foi possível encontrar estudos que relacionassem estas duas variáveis. No entanto, Kabat-Zinn (2013) considera que a prática de *mindfulness* fomenta a observação e a aceitação dos pensamentos e emoções, e, por consequência, a tomada de consciência das suas circunstâncias e dos seus comportamentos automatizados, através de um tipo de atenção não reativa, aberta e sem julgamento no momento presente. Glomb et al. (2016), Keune e Forintos (2010), Martín-Asuero e García-Banda (2010), Sousa et al. (2019) e Taddei (2016) considera que nos empregos onde é necessário interagir com outros indivíduos a atenção plena desempenha um papel importante na empatia, na tolerância e na melhoria da consciência e regulação afetiva/ emocional. Assim sendo, a Hipótese 4 “Os docentes que praticam *mindfulness* apresentam menores sintomas de *mobbing*” não pode ser confirmada, no entanto pode-se afirmar que existe uma tendência para maiores níveis da prática de *mindfulness* contribuírem para uma menor percepção da sintomatologia de *mobbing*, e vice-versa.

É de ressaltar também que a Espiritualidade, tanto no fator otimismo como no fator crenças, está correlacionada positiva e significativamente com a Prática de *Mindfulness*. Este

resultado era expectável, na medida em que a espiritualidade é uma experiência de *mindfulness* e, por consequência, a atenção plena é a prática de espiritualidade. Ou seja, são conceitos que estão interrelacionados, sendo que ambos os conceitos são experiências que se concentram na mente, na alma ou no espírito dos indivíduos e em que o corpo é o meio crucial para alcançar experiências espirituais e um estado de atenção focada (Lazaridou & Pentaris, 2016; Puntel & Adam, 2021).

Posto isto, pode-se afirmar que o principal objetivo desta investigação foi parcialmente alcançado, visto que não foram encontradas diferenças significativas entre algumas das variáveis em estudo, nomeadamente a relação entre a Espiritualidade, no fator crenças, e o *Mobbing*, e a Prática de *Mindfulness* e o *Mobbing*. Assim sendo, foi realizada uma análise inferencial às 12 sub-variáveis da Prática de *Mindfulness*, com o intuito de não só complementar o estudo, como compreender se, efetivamente, os benefícios da prática de *mindfulness* têm influência na percepção de *mobbing*.

Sendo assim verificou-se que todas as doze sub-variáveis (Relações Interpessoais, Exercício de Liderança, Respeito pela Liderança, Produtividade, Criatividade, Piloto Automático, Gestão de Conflitos, Resolução de Problemas, Stresse no Trabalho, Satisfação no Trabalho, Felicidade no Trabalho e Gratidão pelo Trabalho) estão relacionadas significativamente com a variável *Mobbing*, sendo que as sub-variáveis Piloto Automático e Stresse no Trabalho possuem uma relação positiva com a variável *Mobbing*, contrariamente as restantes sub-variáveis que possuem uma relação negativa/inversa com a mesma variável. Tendo em consideração a revisão da literatura realizada, o *mobbing* afeta, de forma prolongada e repetitiva, a dignidade psíquica do sujeito, assim como provoca a deterioração do bem-estar do indivíduo a nível físico, psicológico e social da vítima e, por consequência a degradação das suas condições de trabalho (Portelada et al., 2018; Rueda et al., 2017; Stephan et al., 2018). A

exposição prolongada ao *mobbing* acarreta diversas consequências nas relações interpessoais, nomeadamente mau ambiente (Pocinho & Garcês, 2018; Stephan et al., 2018), exclusão social e impedimento à comunicação, mediante a intimidação, difamação, desvalorização e humilhação (Portelada et al., 2018). O assédio moral também dificulta o Exercício da Liderança (Ahmad, 2018; Dussault & Frenette (2015); Stouten et al., 2010), na medida em que o líder não é escutado, nem são respeitadas as ordens solicitadas e, por consequência, a liderança não é respeitada, impossibilitando o alcance dos resultados e metas propostas pelo superior hierárquico (Couto e Paschoal, 2020). Posteriormente, o medo sentido pelo líder relativamente à possibilidade de perder o seu posto, leva a que muitas vezes este coaja os seus subordinados (Filho & Tong, 2012). Por vezes, o estilo de liderança é que promove a *mobbing*, nomeadamente o estilo de liderança autoritário, os funcionários tendem a sentir-se desrespeitados e insatisfeitos na realização das tarefas (Couto & Paschoal, 2020). No mesmo seguimento, Dussault e Frenette (2015) consideram que o estilo de liderança transformacional reduz o assédio moral em contexto educativo, uma vez que esta liderança fornece *feedback*, promove a autonomia e o empoderamento dos funcionários, e, por conseguinte, fomenta a sua perceção de igualdade, respeito e valorização no seu contexto laboral. No que respeita à Produtividade e Criatividade, ambas apresentam um decréscimo na experienciação de *mobbing* no trabalho (Pocinho & Garcês, 2018; Stephan et al., 2018). No que concerne ao Piloto Automático em contexto laboral não foram encontrados estudos que suportassem a relação significativa entre as variáveis, Piloto Automático e *Mobbing*. Relativamente, à variável Gestão de Conflitos em contexto laboral, Leynman (1990) considera que no meio laboral a presença de *mobbing* dificulta a gestão de conflitos, na medida em que o *mobbing* deriva, muitas vezes, de divergências pessoais entre colaboradores de uma empresa, e, por conseguinte, pode levar a desavenças e desentendimentos entre os envolvidos, ou seja, está patente a dificuldade destes

indivíduos em conseguir gerir os conflitos com uma conversa assertiva e civilizada. Outros autores afirmam também que o *mobbing* despoleta diversas consequências para as vítimas deste tipo de violência, por exemplo, Couto e Paschoal (2020) afirmam que a prática de *mobbing* despoleta a redução da capacidade para a resolução de prolemas, por outro lado Portelada et al. (2018) consideram que a prática de assédio moral está relacionada com a diminuição da autoestima e da felicidade da vítima, a dificuldade em estarem gratos pelo seu trabalho e a redução da satisfação no trabalho. Por último, Leymann (1993) considera o stresse uma forma de *mobbing*, pois também pode acarretar múltiplas consequências nas vítimas, como a fadiga, enxaquecas, insónias, depressão, ansiedade, entre outras (Ferreira, 2020). No mesmo seguimento, Portelada et al. (2018) e Guimarães e Rimoli (2006) concluem que quanto maior a vulnerabilidade ao stresse, maior a predisposição ao *mobbing*, deste modo este tipo de violência poderá ser considerado um problema social a ter em consideração, visto que conduz a múltiplos prejuízos na saúde e na qualidade de vida do trabalhador. Posto isto pode-se afirmar que maiores níveis de *Mobbing*, contribuem para menores níveis de Relações Interpessoais (saudáveis), Exercício de Liderança, Respeito pela Liderança, Produtividade, Criatividade, Gestão de Conflitos, Resolução de Problemas, Satisfação no Trabalho, Felicidade no Trabalho e Gratidão pelo Trabalho e, contrariamente, maiores níveis de *Mobbing* contribuem para maiores níveis de Piloto Automático e Stresse no Trabalho. Deste modo, pode-se afirmar que a Hipótese 5 “Os benefícios de *mindfulness* fomentam a diminuição da prática de *mobbing*” foi confirmada.

Subsequentemente, importa referir algumas limitações encontradas nesta investigação, tal como a desejabilidade social presente no questionário *online* nomeadamente na perceção da sintomatologia de *mobbing*, que poderá ter dificultado a compreensão da influência da prática de *mindfulness*, embora fosse possível compreender esta influência mediante as 12 sub-variáveis relacionadas ao *mindfulness*. Outra limitação relaciona-se com o questionário ter sido

somente divulgado *online*, o que poderá ter influenciado no facto de não se ter conseguido uma amostra mais representativa de não docentes (13.6%), o que limitou uma análise mais detalhada sobre estes profissionais da educação. Sendo assim, consideramos que nas próximas investigações, seria pertinente abordar a influência da prática de *mindfulness* e da espiritualidade no *mobbing* dos não docentes, dado que estes profissionais estão igualmente sujeitos ao assédio moral no contexto educativo. Uma outra limitação prende-se com a não utilização de instrumentos de *mindfulness*, dado que seria uma mais-valia na compreensão mais detalhada da influência da prática de *mindfulness* nas restantes variáveis. Outra limitação encontrada prende-se com o facto de não ter sido possível encontrar estudos que suportasse alguns dos resultados encontrados, sendo assim será interessante no futuro continuar este estudo e explorar os resultados que faltaram suporte de revisão da literatura. Nas futuras investigação sugere-se abordar a prática de *mindfulness*, a espiritualidade e o *mobbing* em amostras mais pequenas, como por exemplo, a partir de *focus groups*, com docentes e não docentes, com o objetivo de explorar, de forma mais detalhada, as três variáveis mencionadas anteriormente.

Em jeito de conclusão, podemos constatar que existe uma relação significativa entre a espiritualidade, no fator otimismo, que a espiritualidade, nos fatores crenças e otimismo, é significativa e positivamente relacionada com a prática de *mindfulness* e, embora a relação entre o *mobbing* e a prática de *mindfulness* não seja significativa, pode-se afirmar que os benefícios da prática de *mindfulness* (Relações Interpessoais, Exercício e Respeito Liderança, Produtividade, Criatividade, Piloto Automático, Gestão de Conflitos, Resolução de Problemas, Stresse, Satisfação no Trabalho, Felicidade e Gratidão) possuem uma relação significativa com o *mobbing*.

Esta investigação é pertinente, na medida em que o *mobbing* é uma problemática presente em Portugal no contexto educativo e que acarreta consequências graves nas vítimas,

quer físicas, quer psicológicas, desse modo, é crucial atuar de forma eficaz (Pocinho & Garcês, 2018; Portelada et al., 2018; Rueda et al., 2017). Sendo assim uma possível forma de combater e prevenir esta problemática, pode ser através de programas/ atividades relacionadas à espiritualidade e à prática de *mindfulness* (Taddei, 2016), dado que tanto a prática de *mindfulness*, como a espiritualidade promovem estados emocionais positivos (Glomb et al., 2016; Srivastava et al., s.d.), fomenta aspetos cruciais na resiliência do trabalhador para lidar com desafios e momentos stressantes como o *mobbing* (Coyle, 2002; Glomb et al., 2016) e melhora o convívio social entre os indivíduos (Lopes, 2017; Matias et al., 2021).

Assim, é importante que o psicólogo da educação, aquando de uma intervenção, tenha em conta a dimensão religiosa e/ou espiritual, com o intuito de compreender de que forma as perceções e relatos (espirituais/ religiosos) dos indivíduos influenciam o seu comportamento e, posteriormente perceber até que ponto um profissional da educação está predisposto a intervenções baseadas na espiritualidade e prática de *mindfulness* (Marques, 2017). Estes programas e atividades também poderão facilitar o reforço dos laços interpessoais nas organizações, na medida em que Bradaschia (2007) afirma que é importante reforçar os laços positivos dentro e fora das organizações, dado que inibe isolamento e, por consequência, minimiza e/ou previne o assédio moral. Para culminar, está cientificamente provado que indivíduos com conexões sociais positivas com outros indivíduos, tendem a evidenciar uma maior prosperidade e satisfação na sua vida, incluindo na carreira profissional (Baumeister & Leary, 2007).

Referências Bibliográficas

- Ahmad, S. (2018). Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: Exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. *European Management Journal*, 36(2), 223-234. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.003>
- Almeida, T. H. (2012). Mobbing: assédio moral nos professores (Master's thesis, Universidade do Coimbra). <https://eg.uc.pt/handle/10316/25077>
- Arch, J. J., & Craske, M. G. (2006). Mechanisms of mindfulness: Emotion regulation following a focused breathing induction. *Behavior Research and Therapy*, 44(12), 1849–1858. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.12.007>
- Averill, J. R. (2009). Emotional Creativity: Toward “Spiritualizing the Passion”. In S. J., Lopez, & C. R., Snyder (Eds.), *Manual de Oxford de psicologia positiva* (2nd ed., pp. 249-257). Oxford University Press. https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=R8kCoofE8VsC&oi=fnd&pg=PA249&dq=emotional+creativity:+toward+%22spiritualizing+the+passions&ots=2ysMz_l_dpm&sig=-ls5hvaBqQTD4ryIChMt0_bM4q0&redir_esc=y#v=onepage&q=emotional%20creativity%3A%20toward%20%22spiritualizing%20the%20passions&f=false
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology-Science and Practice*, 10(2), 125-143. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1093/clipsy.bpg015>
- Barnes, S., Brown, K. W., Krusemark, E., Campbell, W. K., & Rogge, R. D. (2007). The role of mindfulness in romantic relationship satisfaction and responses to relationship stress.

Journal of marital and family therapy, 33(4), 482–500. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2007.00033.x>

Barreto, M. M. S. (2005). Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil (Doctoral dissertation, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo).

<https://oatd.org/oatd/record?record=oai%5C%3Abiblio.pucsp.br%5C%3A831>

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (2007). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. In D. Canter, B. Laursen & R. Žukauskienė (Eds.), *Interpersonal Development* (1st ed., pp. 497–529).

<https://doi.org/10.4324/9781351153683>

Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: a proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241.

<https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>

Block-Lerner, J., Adair, C., Plumb, J. C., Rhatigan, D. L., & Orsillo, S. M. (2007). The case for mindfulness-based approaches in the cultivation of empathy: Does nonjudgmental, present-moment awareness increase capacity for perspectivetaking and empathic concern. *Journal of marital and family therapy*, 33(4), 501–516.

<https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2007.00034.x>

Bradaschia, C. A. (2007). Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. (Master's thesis, Escola de Administração de Empresas de São

Paulo). <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/2231>

- 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>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2004). Perils and promises in defining and measuring mindfulness: observations from experience. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 242–248. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1093/clipsy.bph078>
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Catré, M., Ferreira, J., Pessoa, T., Catré, A., & Catré, M. (2016). Espiritualidade: Contributos para uma clarificação do conceito. *Análise Psicológica*, 34(1), 31-46. <https://doi.org/10.14417/ap.877>
- Chaves, R., Iunes, D., Moura, C., Carvalho, L., Silva, A., & Campos de Carvalho, E. (2015). Ansiedade e espiritualidade em estudantes universitários: Um estudo transversal. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 68(3), 504-509. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680318i>
- Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y., & Kaplan, U. (2003). Differentiating autonomy from individualism and independence: A self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 97-110. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.84.1.97>
- Cintra, C. L., & Guerra, V. M. (2017). Educação Positiva: A aplicação da Psicologia Positiva a instituições educacionais. *Psicologia escolar e educacional*, 21(3), 505-514. <https://doi.org/10.1590/2175-35392017021311191>

- Cohen-Katz, J., Wiley, S. D., Capuano, T., Baker, D. M., Deitrick, L., & Shapiro, S. L. (2005). The effects of mindfulness-based stress reduction on nurse stress and burnout. Part III: A qualitative and quantitative study. *Holistic Nursing Practice*, 19(2), 78–86. https://journals.lww.com/hnpjjournal/Abstract/2005/03000/The_Effects_of_Mindfulness_based_Stress_Reduction.9.aspx
- Costa, A. F. P. (2020). A relação entre o mindfulness disposicional e as funções executivas em crianças dos 7 aos 10 anos de idade (Master's thesis, Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida). <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/129927>
- Couto, T. M., & Paschoal, G. H. (2020). A Prática de “Mobbing”, a Violação da Dignidade Humana e a Intenção do Agressor. *Revista Juris UniToledo*, 5(2), 69-81. <http://ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/3453>
- Coyle, J. (2002). Spirituality and health: towards a framework for exploring the relationship between spirituality and health. *Journal of advanced nursing*, 37(6), 589-597. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02133.x>
- Cunha, M., Galhardo, A. & Pinto-Gouveia, J. (2013). Child and Adolescent Mindfulness Measure (CAMM): Estudo das Características Psicométricas da Versão Portuguesa. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(3), 459-468. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000300005>
- Cyert, R. M., & March, J. G. (1963). A Behavioral Theory of the Firm. In a J. B. Miner (Ed.), *Essential theories of process and structure* (1st ed., pp. 169-187). M. E. Sharpe. https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=qqZ_FDFoDcMC&oi=fnd&pg=PA60&dq=A+Behavioral+Theory+of+the+Firm&ots=9X0JRhBy4P&sig=qQ4Lrblf7Hd8QQ

[N0y_YtbIITA6I&redir_esc=y#v=onepage&q=A%20Behavioral%20Theory%20of%20the%20Firm&f=false](#)

Dane, E. (2010). Reconsidering the trade-off between expertise and flexibility: A Cognitive entrenchment perspective. *Academy of Management Review*, 35(4), 579–603.
<https://doi.org/10.5465/amr.35.4.zok579>

Dane, E., & Brummel, B. J. (2013). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human relations*, 67(1), 105-128.
<https://doi.org/10.1177/0018726713487753>

Davidson, R. J. (2000). Affective style, psychopathology, and resilience: Brain mechanisms and plasticity. *American Psychologist*, 55(11), 1196–1214.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.11.1196>

Davis, D. M., & Hayes, J.A. (2011). What are the benefits of mindfulness? A practice review of psychotherapy-related research. *Psychotherapy*, 48(2), 198-208.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0022062>

Delgado, L.C. (2009). Correlatos psicofisiológicos de Mindfulness y la preocupación: eficacia de un entrenamiento en habilidades Mindfulness (Doctoral Dissertation, Universidade de Granada). <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/2177/1/17855044.pdf>

Dekeyser, M., Raes, F., Leijssen, M., Leysen, S., & Dewulf, D. (2008). Mindfulness skills and interpersonal behaviour. *Personality and Individual Differences*, 44(5), 1235-1245.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.11.018>

Dinelli, L. R., & Assumpção, A. A. (2018). Intervenções alternativas em mindfulness para crianças com ansiedade: Revisão Integrativa. *Pretextos-Revista da Graduação em*

Psicologia da PUC Minas, 3(6), 67-78.

<http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/18406/13610>

Djurkovic, N., McCormack, D. & Casimir, G. (2003). The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: a test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International journal of organizational theory and behavior*, 7(4), pp. 469-497. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-07-04-2004-B001>

Dussault, M. & Frenette, E. (2015). Supervisors' transformational leadership and bullying in the workplace. *Psychological Reports*, 117(3), 724-733. <https://doi.org/10.2466%2F01.PR0.117c30z2>

Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>

Fernandes, R. C., Lima, M. A., Barros, I. M., Souza, D. F., Toimil, R. F., & Caperuto, E. C. (2022). Mindfulness eating e composição corporal nas diferentes fases da vida. *Revista Univap*, 28(57), 1-12. <https://doi.org/10.18066/revistaunivap.v28i57.2556>

Fernández, P. P., & Errazu, D. V. (2016). Mindfulness y educación: posibilidades y límites. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 87(3), 17-29. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/131463>

Ferreira, M. R. C. (2020). O assédio moral no ensino básico público português: um estudo exploratório (Master's thesis, Universidade do Minho). <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/69276>

- Filho, A. P. L., & Tong, P. (2012). Mobbing: a Toxidade Organizacional. In Cunha, M. A., Haddad, M., Silva, N. R., Filho, O. B., Soares, R. A., Stoffel, W. P., & Lemos, W. (Orgs.). *Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia* [Simpósio]. Gestão, Inovação e Tecnologia para a Sustentabilidade, Rio de Janeiro. <https://www.aedb.br/seget/fotos2012.php>
- Fiol, C. M., & O'Connor, E. J. (2003). Waking up! Mindfulness in the face of bandwagons. *Academy of Management*, 28(1), 54–70. <https://doi.org/10.5465/amr.2003.8925227>
- Garland, E. L., Gaylord, S. A., & Fredrickson, B. L. (2011). Positive reappraisal mediates the stress-reductive effects of mindfulness: An upward spiral process. *Mindfulness*, 2(1), 59-67. <https://doi.org/10.1007/s12671-011-0043-8>
- Giluk, T. L. (2010). Mindfulness-based stress reduction: Facilitating work outcomes through experienced affect and high-quality relationships (Doctoral dissertation, University of Iowa). <https://www.proquest.com/openview/d079e7cee09f222fa39c4fc4b0d3cb44/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2016). Mindfulness at Work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30(1), 115-157. [http://dx.doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](http://dx.doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., & Lazar, S. W. (2015). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of management*, 42(1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>

- Gold, E., Smith, A., Hopper, I., Herne, D., Tansey, G., & Hulland, C. (2010). Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) for Primary School Teachers. *Journal of Child and Family Studies*, 19(1), 184–189. <https://doi.org/10.1007/s10826-009-9344-0>
- Grajales, E., & Valerio, C. (2003). La escuela: un escenario de formación y socialización para la construcción de identidad moral. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 1(2), 15-43. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2003000200006
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
- Guillén, J. (2015). Eficacia-efectividad del programa de reducción del estrés basado en la conciencia plena (MBSR): actualización. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 35(126), 289-307. <https://dx.doi.org/10.4321/S0211-57352015000200005>
- Guimarães, H., & Avezum, A. (2007). O impacto da espiritualidade na saúde física. *Revista Psiquiatria Clínica*, 34(1), 88-94. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000700012>
- Guimarães, L. A. M., & Rimoli, A. O. (2006). "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 183-191. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>
- Gupta, S. & Verma, H. V. (2020). Mindfulness, mindful consumption, and life satisfaction: An experiment with higher education students. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(3), 456–474. <https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2018-0235>

- Hafenbrack, A., Barsade, S., & Kinias, Z. (2014). On Whether to Meditate Before a Negotiation: A Test of State Mindfulness. *Academy of Management Proceedings*, 1(1), 15-67). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2014.15676abstract>
- Hamilton, N. A., Kitzman, H., & Guyotte, S. (2006). Enhancing health and emotion: Mindfulness as a missing link between cognitive therapy and positive psychology. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 21(2), 123–134. <https://doi.org/10.1891/jcop.20.2.123>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Heitkemper M. & Jarrett M. (2008). Irritable bowel syndrome: Does gender matter. *Journal of Psychosomatic Research*, 64(6), 583-587. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2008.02.020>
- Hernández, E. S., Gómez-Calcerrada, S. G., & Palacios-Ceña, D. (2017). Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertado. *Universitas Psychologica*, 16(3), 246-254. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy16-3.epsb>
- Herndon, F. (2008). Testing mindfulness with perceptual and cognitive factors: External vs. internal encoding, and the cognitive failures questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 44(1), 32–41. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.07.002>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional

- exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0031313>
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2005). Goal regulation across time: The effects of feedback and affect. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 453-467.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.90.3.453>
- Irving, J. A., Dobkin, P. L., & Park, J. (2009). Cultivating mindfulness in health care professionals: A review of empirical studies of mindfulness-based stress reduction (MBSR). *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 15(2), 61–66.
<https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2009.01.002>
- Ivtzan, I., Chan, C., Gardner, H. & Prashar, K. (2013). Linking religion and spirituality with psychological well-being: Examining self-actualisation, meaning in life, and personal growth initiative. *Journal of Religion and Health*, 52(3), 915-929.
<https://doi.org/10.1007/s10943-011-9540-2>
- Jha, A. P., Krompinger, J., & Baime, M. J. (2007). Mindfulness training modifies subsystems of attention. *Cognitive, Affective and Behavioral Neuroscience*, 7(2), 109-119.
<https://doi.org/10.3758/CABN.7.2.109>
- Jha, A. P., Morrison, A. B., Dainer-Best, J., Parker, S., Rostrup, N., & Stanley, E. A. (2015). Minds “at attention”: Mindfulness training curbs attentional lapses in military cohorts. *PLOS ONE*, 10(2), 1-19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0116889>
- Jha, A. P., Stanley, E. A., Kiyonaga, A., Wong, L., & Gelfand, L. (2010). Examining the protective effects of mindfulness training on working memory capacity and affective experience. *Emotion*, 10(1), 54-64. <https://psycnet.apa.org/buy/2010-01983-011>

- Justo, C. F., Mañas, I. M., & Martínez, E. J. (2016). Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness. *Revista educacion inclusiva*, 2(3), 11-33. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/viewFile/40/37>
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Full catastrophe living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness* (1st ed.). Random House.
- 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. (2013). *Mindfulness para principiantes* (1st ed.). Editorial Kairós. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Qu2bDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Kabat+-+Zinn,+J.+\(2013\).+Mindfulness+para+principiantes.+Barcelona:+Kair%C3%B3s+S.+A&ots=RQUzp3BNnG&sig=SnUH7MYIuYmPc7mZ89jya_iAXQ0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Qu2bDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Kabat+-+Zinn,+J.+(2013).+Mindfulness+para+principiantes.+Barcelona:+Kair%C3%B3s+S.+A&ots=RQUzp3BNnG&sig=SnUH7MYIuYmPc7mZ89jya_iAXQ0#v=onepage&q&f=false)
- Kemper, K., Bulla, S., Krueger, D., Ott, M. J., McCool, J., & Gardiner, P. (2011). Nurses' experiences, expectations, and preferences for mind–body practices to reduce stress. *BMC Complementary and Alternative Medicine*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/1472-6882-11-26>
- Keune, P. M., & Forintos, D. P. (2010). Mindfulness Meditation: A Preliminary Study on Meditation Practice During Everyday Life Activities and its Association with Well-Being. *Psychological Topics*, 19 (2), 373-386. <https://hrcak.srce.hr/64680>

- Langer, Á. I., Schmidt, C., Aguilar-Parra, J. M., Cid, C., & Magni, A. (2017). Mindfulness e promoção da saúde mental em adolescentes: efeitos de uma intervenção no contexto educativo. *Revista Médica Chilena*, 145(4), 476-482. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872017000400008>
- Langer, E. J. (1989). Minding Matters: The Consequences of Mindlessness–Mindfulness. *Advances in Experimental Social Psychology*, 22(1), 137-173. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60307-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60307-X)
- Lau, M., Bishop, S. R., Segal, Z. V., Buis, T., Anderson, N. D., Carlson, L., Shapiro, S., Carmody, J., Abbey, S., & Devins, G. (2006). The Toronto Mindfulness Scale: development and validation. *Journal of Clinical Psychology*, 62(12), 1445–1467. <https://doi.org/10.1002/jclp.20326>
- Laureano, R. M. S. (2020). *Testes de Hipóteses e Regressão – O Meu Manual de Consulta Rápida* (3rd ed.). Edições Sílabo.
- Lazaridou, A., & Pentaris, P. (2016). Mindfulness and spirituality: therapeutic perspectives. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*, 15(3), 235-244. <https://doi.org/10.1080/14779757.2016.1180634>
- Leary, M. R. (2004). *The curse of the self: Self-awareness, egotism, and the quality of human life*. Oxford University Press. https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=QCVnDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=The+curse+of+the+self:+Self-awareness,+egotism,+and+the+quality+of+human+life&ots=KZDXAkX0of&sig=v_f8fGrU_Uc-IS8i6fmXs6OgAYM&redir_esc=y#v=onepage&q=The%20curse%20of%20the%20se

[lf%3A%20Self-awareness%2C%20egotism%2C%20and%20the%20quality%20of%20human%20life&f=false](#)

Levinthal, D., & Rerup, C. (2006). Crossing an Apparent Chasm: Bridging Mindful and Less-Mindful Perspectives on Organizational Learning. *Organization Science*, 17(4), 502-513. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0197>

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. <http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990%282%29.pdf>

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

Liang, L. H., Lian, H., Brown, D. J., Ferris, D. L., Hanig, S., & Keeping, L. M. (2015). Why are abusive supervisors abusive? A dual-system self-control model. *Academy of Management Journal*, 59(4), 1385-1406. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0651>

Lopes, A. M. G. (2017). Efeitos do mindfulness no bem-estar e satisfação no trabalho: diferenças entre praticantes de meditação, praticantes de outras atividades e grupo de controlo (Doctoral dissertation, Universidade Católica Portuguesa). <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/23266>

López-González, L., Amutio, A., Oriol, X., & Bisquerra, R. (2016). Hábitos relacionados com la relajación y la atención plena (mindfulness) en estudiantes de secundaria: influencia en el clima de aula y el rendimiento académico. *Revista de Psicodidáctica*, 21(1), 121-138. <https://doi.org/10.1387/RevPsicodidact.13866>

- Lutz, A., Slagter, H. A., Dunne, J. D. & Davidson, R. J. (2008). Attention regulation and monitoring in meditation. *Trends in Cognitive Sciences* 12(4), 163-169. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2008.01.005>
- Malinowski, P. (2013). Flourishing through meditation and mindfulness. In S. A. David, I. Boniwell & A. C., Ayers (Eds.), *The Oxford handbook of happiness* (pp. 384–396). Oxford: Oxford University Press. <https://psycnet.apa.org/record/2013-08793-030>
- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations* (2nd ed.). Wiley. https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=FbBJEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Organizations&ots=I0KtldYSA9&sig=qwD4asKtgy0Jy_Jdmg2eL2cfgYs&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Margaça, C., & Rodrigues, D. (2019). Espiritualidade e resiliência na adultez e velhice: Uma revisão. *Fractal: Revista de Psicologia*, 31(2), 150-157. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v31i2/5690>
- Marques, L. F. (2017). Religiosidade/espiritualidade na educação e na saúde: ensino e extensão. *Revista Pistis e Práxis: Teologia e Pastoral*, 9(1), 189-203. <https://doi.org/10.7213/2175-1838.09.001.DS09>
- Martín-Asuero, A., & García-Banda, G. (2010). The Mindfulness-based stress reduction program (MBSR) reduces stress-related psychological distress in healthcare professionals. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 897–905. <https://doi.org/10.1017/S1138741600002547>

- Martins, A. C. V. (2021). Relação entre mobbing e stress em contexto organizacional português (Master's thesis, Universidade Lusófona do Porto). <https://recil.ensinolusofona.pt/handle/10437/12271>
- Mascarenhas, S. A. N. (2008). Bullying e mobbing: desafios para a convivência ética no trabalho. *Revista AMAzônica*, *1*(1), 124-148. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4030209>
- Matias, E. A. N., Matias, A. N., & Pereira, A. L. (2021). A espiritualidade do professor no processo pedagógico da educação superior. *Interação*, *21*(2), 117-139. <https://doi.org/10.53660/inter-79-s121-p117-139>
- Máximo, C. A. V. (2018). Aferição para a população portuguesa da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT-60) (Master's thesis, Universidade Fernando Pessoa Porto). <https://bdigital.ufp.pt/handle/10284/6942>
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish Work-Life: prevalence and health correlation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *10*(4), 393-413. <https://doi.org/10.1080/13594320143000816>
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2008). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian journal of psychology*, *43*(5), 397-405. <https://doi.org/10.1111/1467-9450.00307>
- Modrego-Alarcón, M., Martínez-Val, L., López-Montoyo, A., Borao, L., Margolles, R., & García-Campayo, J. (2016). Mindfulness en contextos educativos: profesores que aprenden y profesores que enseñan Mindfulness. *Revista Interuniversitario de formación del profesorado*, *87*(30), 31-46.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/131483/02%20MindfulnessEnContextosEducativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Neubauer, A. C., & Fink, A. (2009). Intelligence and neural efficiency. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 33(7), 1004-1023.
<https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2009.04.001>

Nolen-Hoeksema S., & Hilt, L. M. (2001). Gender differences in depression. In I. H. Gotlib & C. L. Hammen (Eds.), *Handbook of depression* (pp. 386–404). The Guilford Press.
<https://psycnet.apa.org/record/2008-18597-017>

Oliveira, M., & Junges, J. (2012). Saúde mental e espiritualidade/religiosidade: A visão de psicólogos. *Estudos de Psicologia*, 17(3), 469-476. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2012000300016>

Oliveira, T. P. (2020). Espiritualidade e Otimismo em Estudantes, Docentes e Funcionários do Ensino Superior (Master's thesis, Universidade da Madeira).
<https://repositorio.uma.pt/handle/10400.13/3120>

Orly, S., Rivka, B., Rivka, E., & Dorit, S. E. (2012). Are cognitive-behavioral interventions effective in reducing occupational stress among nurses?. *Applied Nursing Research*, 25(3), 152–157. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2011.01.004>

Paludo, S. S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para questões antigas. *Paidéia*, 17(36), 9-20.
<https://www.scielo.br/j/paideia/a/mPnRBjz6RrFFy9LPwSmFppz/?format=pdf&lang=pt>

- Park, N., & Peterson, C. (2006). Character strengths and happiness among young children: Content analysis of parental descriptions. *Journal of happiness studies*, 7(3), 323-341. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-3648-6>
- Patrick, H., Knee, C. R., Canevello, A., & Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 434-457. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.92.3.434>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2003). Character strengths before and after September 11. *Psychological Science*, 14(4), 381-384. <https://doi.org/10.1111%2F1467-9280.24482>
- Pillay, N., Ramlall, S., & Burns, J. (2016). Spirituality, depression and quality of life in medical students in KwaZulu-Natal. *South African Journal of Psychiatry*, 22(1), 1-6. <https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v22i1.731>
- Pinto, C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2007). Construção de uma Escala de Avaliação da Espiritualidade em Contextos de Saúde. *Arquivos de medicina*, 21(2), 47-53. https://www.researchgate.net/profile/Candida-Pinto-3/publication/296578303_Development_of_a_scale_for_the_assessment_of_spirituality_in_health_settings/links/56dfffa5c08aec4b3333cc931/Development-of-a-scale-for-the-assessment-of-spirituality-in-health-settings.pdf
- Piñuel-Zabala, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico* (2th ed.). Sal Terrae Santander. https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=VOAowGU4CfEC&oi=fnd&pg=PA15&dq=Mobbing:+c%C3%B3mo+sobrevivir+al+acoso+psicol%C3%B3gico.+&ots=pmi3euFTZT&sig=qgSh9PoYA803f0wA54x7EJEqbiw&redir_esc=y#v=onepage&q=Mo

[bbing%3A%20c%C3%B3mo%20sobrevivir%20a%20acoso%20psicol%C3%B3gico.&f=false](https://run.unl.pt/handle/10362/98814)

Pinto, C., & Pais-Ribeiro, J. (2010). Avaliação da espiritualidade dos sobreviventes de cancro: Implicações na qualidade de vida. *Qualidade de Vida*, 28(1), 49-56.
<https://run.unl.pt/handle/10362/98814>

Pocinho, M., & Garcês, S. (2018). Construção duma escala de avaliação de mobbing em Portugal. *Revista de Divulgação Científica AICA*, 1(1), 88-95.
<https://www.researchgate.net/publication/340023886>

Portelada, A. F. S., Candeias, A. A., & João, A. L. S. (2018). *Assédio no trabalho, stress e burnout nos professores*. Paper presented at the Multiple Approaches to the Study and Intervention in Stress.
https://www.researchgate.net/publication/332233494_Assedio_no_trabalho_stress_e_burnout_nos_professores

Puntel, C., & Adam, J. C. (2021). Mindfulness e Espiritualidade como Estratégica de Enfrentamento em Situações de Crise. *Estudos Teológicos*, 61(1), 239-255.
<https://doi.org/10.22351/et.v61i1.780>

Quaglia, J. T., Goodman, R. J., & Brown, K. W. (2015). From mindful attention to social connection: The key role of emotion regulation. *Cognition and Emotion*, 29(8), 1466-1474. <https://doi.org/10.1080/02699931.2014.988124>

Ramel, W., Goldin, P.R., Carmona, P.E., & McQuaid, J.R. (2004). The effects of mindfulness meditation on cognitive processes and affect in patients with past depression. *Cognitive Therapy and Research*, 28(4), 433-455.
<https://doi.org/10.1023/B:COTR.0000045557.15923.96>

- Ramos, C., & Gonçalves, S. P. (2017). Mindfulness em contexto de trabalho: estudo dos seus mecanismos de ação. *Superavit*, 1(2), 15-26. <https://doi.org/10.26358/srgivol2ar14>
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading Mindfully: Two Studies on the Influence of Supervisor Trait Mindfulness on Employee Well-Being and Performance Mindfulness. *Mindfulness*, 5(1), 36-45. <http://dx.doi.org/10.1007/s12671-012-0144-z>
- Redden, J. M., Korol, S. A., & Vassallo, T. (2021). An evaluation of a brief guided mindfulness workshop with older adults: A qualitative study. *Mental Health & Prevention*, 24(1), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2021.200215>
- Reppold, C. T., Gurgel, L. G. & Schiavon, C. C. (2015). Pesquisas em Psicologia Positiva: uma Revisão Sistemática da Literatura. *Psico-USF*, 20(2), 275-285. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200208>
- Riskin, L. (2002). The contemplative lawyer: On the potential contributions of mindfulness meditation to law students, lawyers and their clients. *Harvard Negotiation Law Review*, 7(1), 1-67. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/haneg7&div=4&id=&page=>
- Robins, C. J. (2002). Zen principles and mindfulness practice in dialectical behavior therapy. *Cognitive and Behavioral Practice*, 9(1), 50-57. [https://doi.org/10.1016/S1077-7229\(02\)80040-2](https://doi.org/10.1016/S1077-7229(02)80040-2)
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476-489. <https://psycnet.apa.org/buy/2014-24214-001>

- Rodrigues, L. R., Nader, I. D., Silva, A. T., Tavares, D. M., Assunção, L. M., & Molina, N. P. (2017). Espiritualidade e religiosidade relacionada aos dados sociodemográficos de idosos. *Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste*, 18(4), 429-436. <https://doi.org/10.15253/2175-6783.2017000400002>
- Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K. A., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., Wilensky, R., Oberle, E., Thomson, K., Taylor, C., & Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 787-804. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0032093>
- Roeser, R. W., Skinner, E., Beers, J., & Jennings, P. A. (2012). Mindfulness training and teachers professional development: An emerging area of research and practice. *Child Development Perspectives*, 6(2), 167-173. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2012.00238.x>
- Rueda, S. V., Velázquez, D. J., Aldaba, M. D., & Ortiz, M. R. (2017). Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanência laboral. *Pensamiento americano*, 10(18), 77-95. <http://dx.doi.org/10.21803%2Fpenamer.10.18.388>
- Saraiva, D., & Pinto, A. (2011). Mobbing em contexto de enfermagem. *Revista de Enfermagem*, 3(5), 83-93. <https://www.redalyc.org/pdf/3882/388239964017.pdf>
- Schmaus B. J., Laubmeir K. K., Boquiren V. M., Herzer M. & Zakowski S. G. (2008). Gender and stress: differential psychophysiological reactivity to stress reexposure in the laboratory. *International Journal of Psychophysiology*, 69(2), 101-106. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2008.03.006>

- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P. (2019). Positive Psychology: a personal History. *Annual Review of Clinical Psychology*, 15(1), 1–23. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>
- Shallcross, L., Sheehan, M., & Ramsay, S. (2008). Workplace Mobbing: experiences in the public sector. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 56-70. <https://eprints.qut.edu.au/43891/1/paper4Shallcrosspdf%282%29.pdf>
- Shapiro, S. L. (2009). The integration of mindfulness and Psychology. *Journal of Clinical Psychology*, 65(6), 555–560. <https://doi.org/10.1002/jclp.20602>
- Sheridan, M. J., Bullis, R. K., Adcock, C. R., Berlin, S. D., & Miller, P. C. (1992). Practitioners' Personal and Professional Attitudes and Behaviors Toward Religion and Spirituality: Issues for Education and Practice. *Journal of Social Work Education*, 28(2), 190-203. <https://doi.org/10.1080/10437797.1992.10778772>
- Siegel, R. D., Germer, C. K., & Olendzki, A. (2009). Mindfulness: What is it? Where did it come from? In F. Didonna (Ed.), *Clinical handbook of mindfulness* (pp. 17–35). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-0-387-09593-6_2
- Silva, A. (2017, setembro 5). *Espiritualidade e psicologia*. Correio do Minho. <https://correiodominho.pt/cronicas/espiritualidade-e-psicologia/8887>
- Silva-João, A. L. (2010). Mobbing, relações interpessoais e satisfação laboral. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD*, 1(1), 399-406. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6545158>

- Silva, I. C. L. (2020). O mobbing no ambiente de trabalho como mácula ao princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, 66(101), 217-231. <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/67565>
- Silva, J. P., Pereira, A., Monteiro, S., & Bártolo, A. (2019). Qualidade Psicométrica de Escalas Portuguesas de Espiritualidade: Uma revisão de literatura. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 20(3), 726-739. <http://dx.doi.org/10.15309/19psd200314>
- Simón, V. (2007). Mindfulness y neurobiología. *Revista de psicoterapia*, 17(67), 5-30. https://psicoterapiabilbao.es/wp-content/uploads/2015/11/Mindfulness_y_neurobiologia.pdf
- Singh, N. N., Singh, S. D., Sabaawi, M., Myers, R. E., & Wahler, R. G. (2006). Enhancing treatment team process through mindfulness-based mentoring in an inpatient psychiatric hospital. *Behavior Modification*, 30(4), 423-441. <https://doi.org/10.1177/0145445504272971>
- Slagter, H. A., Lutz, A., Greischar, L. L., Francis, A. D., Nieuwenhuis, S., Davis, J. M., & Davidson, R. J. (2007). Mental training affects distribution of limited brain resources. *PLoS Biology*, 5(6), 138-146. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.0050138>
- Smallwood, J., & Schooler, J. W. (2015). The science of mind wandering: Empirically navigating the stream of consciousness. *Annual Review of Psychology*, 66(1), 487-518. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010814-015331>
- Soares, D. J. M., Soares, T. E. A., & Emiliano, P. C. (2019). Uma aplicação do teorema central do limite. *Brazilian Journal of Development*, 5(12), 32165-32173. <https://doi.org/10.34117/bjdv5n12-293>

- Sousa, B. S., Almeida, M. T., Almeida, C. A., Cruz, J. N., Carvalho, H. E., & Gonçalves, L. A. (2019). Sociodemographic Characterization, Academic Formation and Both Religion and Spirituality Indexes from Health Professors. *Revista Online de Pesquisa Cuidado é Fundamental*, 11(3), 672-679. <https://doi.org/10.9789/2175-5361.2019.v11i3.672-679>
- Srivastava, M., Saha, A., & Nager, I. (s.d.). Understanding the relation between spirituality and optimism: A study on youth. *Journal University of Delhi*, 1(1), 1-10. https://www.academia.edu/35955458/Understanding_the_Relation_between_Spirituality_and_Optimism_A_Study_on_Youth
- Stephan, F., Gonçalves, A. S., Cunha, G. F. P., Silveira, I. C. M., Miranda, M. B., Carolino, T. S., Oliveira, T. D., Lima, V. D., & Lourenço, L. M. (2018). Assédio moral/mobbing e saúde mental: revisão sistemática de literatura. *GeraiS: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(2), 236-257. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019110205>
- Stouten, J., Baillien, E., Broeck, A. V., Camps, J., Witte, H., & Euwema, M. (2010). Discouraging bullying: The role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 17-27. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-011-0797-x>
- Taddei, R. T. (2016). Análise da inserção das práticas de Mindfulness no contexto organizacional brasileiro e português (Master's thesis, Instituto Universitário de Lisboa). <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/12613>
- Tankamani, N., & Shahidi, S. (2016). The relationship between spiritual intelligence, optimism and happiness in university students. *International Journal of Applied Behavioral Sciences*, 3(3), 39-46. <https://doi.org/10.22037/ijabs.v3i3.14506>

- Tavares, D. S. (2015). A intervenção do departamento de recursos humanos em contexto de mobbing: um estudo de caso numa empresa hoteleira (Master's thesis, Universidade Lusófona do Porto). <https://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/6983>
- Tessaro, L. G. S. (2021). Intervenções em Meditação e Mindfulness com Adolescentes e Jovens. *Revista Fronteiras em Psicologia*, 4(2), 22-38. <http://www.frenteirasempsicologia.com.br/fp/article/view/120>
- Terzi, A. M., Souza, E. L., Machado, M. P., Konigsberger, M., Waldemar, J. O., Freitas, B. I., Neuberger, W. M., Migliori, R. F., Kawamata, R. N., Alvarenga, L.F., Ferreira, M.Q., & Demarzo, M. (2016). Mindfulness en Educación: experiencias y perspectivas desde Brasil. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, 87(3), 107-122. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/131648>
- Thau, S., Aquino, K., & Poortvliet, P. M. (2007). Self-defeating behaviors in organizations: The relationship between thwarted belonging and interpersonal work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 840–847. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.3.840>
- Teasdale, J. D. (1999). Emotional processing, three modes of mind and the prevention of relapse in depression. *Behaviour Research and Therapy*, 37(1), 53-77. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0005-7967\(99\)00050-9](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0005-7967(99)00050-9)
- Teasdale, J. D., Moore, R. G., Hayhurst, H., Pope, M., Williams, S., & Segal, Z. V. (2002). Metacognitive awareness and prevention of relapse in depression: empirical evidence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 70(2), 275–287. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-006X.70.2.275>

- Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I. (2016). *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho* (1st digital ed.). Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). [http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/images/PDF/Livro%20-%20Assedio Sexual Moral Local Trabalho.pdf](http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/images/PDF/Livro%20-%20Assedio%20Sexual%20Moral%20Local%20Trabalho.pdf)
- Vago, D. R., & Silbersweig, D. A. (2012). Self-awareness, self-regulation, and self-transcendence (S-ART): A framework for understanding the neurobiological mechanisms of mindfulness. *Frontiers in Human Neuroscience*, 6(1) 296-326. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2012.00296>
- Verdasca, A. T. M. (2010). *Assédio moral no trabalho: uma aplicação ao sector bancário português* (Doctoral Dissertation, Universidade Técnica de Lisboa). <https://www.proquest.com/openview/7ed429491e3ee9bbb54026179741d8ff/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Wachs, K., & Cordova, J. V. (2007). Mindful relating: Exploring mindfulness and emotion repertoires in intimate relationships. *Journal of Marital and Family Therapy*, 33(4), 464-481. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2007.00032.x>
- Walach, H., Buchheld, N., Buttenmüller, V., Kleinknecht, N., & Schmidt, S. (2006). Measuring mindfulness—The Freiburg Mindfulness Inventory (FMI). *Personality and Individual Differences*, 40(8), 1543–1555. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.025>
- Walsh, J. P. (1995). Managerial and organizational cognition: Notes from a trip down memory lane. *Organization Science*, 6(1), 280-321. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.3.280>
- Watkins, E. R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin*, 134(2), 163-206. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.2.163>

Weick, K. E. & Sutcliffe, K. M. (2001). *Managing the Unexpected* (2nd ed.). Jossey-Bass.

https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=GU55MJOp1OcC&oi=fnd&pg=PR9&dq=managing+the+unexpected+weick+sutcliffe&ots=0Gv4g7EQHj&sig=96Vc-IVIIIf4EP2vlhsgamEDKReU&redir_esc=y#v=onepage&q=managing%20the%20unexpected%20weick%20sutcliffe&f=false

Winter, S. G., & Szulanski, G. (2001). Replication as strategy. *Organization Science*, 12(6),

730–743. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.6.730.10084>

Zenevicz, L., Moriguchi, Y., & Madureira, V. S. (2013). The religiosity in the process of living getting old. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 47(2), 433-439.

<http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342013000200023>

Anexos

Anexo 1 – Parecer do Encarregado de Proteção de Dados



PARECER

Na qualidade de Encarregado de Proteção de Dados da Universidade da Madeira, e após análise pela equipa de proteção de dados desta instituição, do Projeto de Investigação "***Influência da espiritualidade e da prática de mindfulness nas consequências do mobbing nos profissionais da educação***" é nosso parecer que o mesmo cumpre com o Regulamento Geral da Proteção de Dados.

Funchal, 07 de dezembro de 2021

Encarregado de Proteção de Dados

Filipa Isabel Sousa Mota

A handwritten signature in blue ink, reading "Filipa Isabel Sousa Mota", is placed above a solid horizontal line.

Anexo 2 – Parecer da Comissão de Ética da UMa



V. Alves Furtado

PARECER Nº 18/CEUMA/2022, DE 20 DE JANEIRO

Sobre o pedido de apreciação pela Comissão de Ética da UMa do projeto de investigação: "Influência da espiritualidade e da prática de *mindfulness* nas consequências do *mobbing* nos profissionais da educação".

A - RELATÓRIO

O pedido de apreciação do documento n.º 18 de 2022 respeita ao estudo: "Influência da espiritualidade e da prática de *mindfulness* nas consequências do *mobbing* nos profissionais da educação", a ser desenvolvido no contexto da elaboração de uma dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação, projeto submetido por **Telma Denisa Mendes Rodrigues** (aluna da Universidade da Madeira com o número 2056517), Principal Investigadora, tendo como Orientadoras as Prof.as Doutoras **Margarida Maria Ferreira Diogo Dias Pocinho**, Professora Associada com Agregação da Faculdade de Artes e Humanidades (Departamento de Psicologia), e **Soraia Fernandes Garcês**, Professora Auxiliar da Faculdade de Artes e Humanidades (Departamento de Psicologia).

O pedido em análise é constituído pelos documentos dirigidos ao Professor Doutor Ivo da Piedade Álvares Furtado, Presidente da CEUMa, enviados por correio eletrónico no dia 4 de janeiro de 2022, que integram o formulário do pedido, a saber: a) Pedido de Parecer à CEUMa; b) Documento de informação ao participante com o consentimento informado, esclarecido e livre para participação em estudos de investigação; c) Documento com "Questionário" (que principia com uma Declaração de Consentimento informado e que termina com o link para o questionário online); d) Parecer favorável emitido pela Comissão de Proteção de Dados da Universidade da Madeira; e) Documento com "Compromisso de honra" da proponente; f) Documento com "Termo de aceitação" da Prof.ª Doutora Margarida Maria Ferreira Diogo Dias Pocinho e g) Documento com "Termo de aceitação" da Prof.ª Doutora Soraia Fernandes Garcês.

No documento a) Pedido de Parecer à CEUMa, consta explicitamente informação relativa a: identificação do projeto ou estudo (título, âmbito, data prevista de fim, local onde decorrerá o estudo e a recolha de informação e a indicação de que a investigação envolve instituições externas à UMa); a equipa de investigação (Principal Investigador e Orientadores), o tipo de estudo, a recolha de dados, a descrição sumária do protocolo (fundamentação teórica e justificação científica da investigação, objetivos e propósitos do estudo, a metodologia e os instrumentos de recolha de dados); os participantes (com explicitação da população alvo, dos critérios de inclusão e de exclusão e o tamanho da amostra); os critérios de recrutamento e de triagem (com a descrição do processo de recrutamento); retorno aos participantes dos resultados; segurança e destruição de dados; a divulgação e disseminação dos resultados; o consentimento informado e o termo de responsabilidade. Encerra este documento, sob a forma de anexo, uma transcrição integral do documento "Questionário", referido, no parágrafo anterior, na alínea c).



O presente estudo tem como objetivo principal compreender de que modo a prática de mindfulness e a espiritualidade influenciam as consequências do mobbing em professores e profissionais de educação, funcionando como fatores protetores do sofrimento das vítimas de mobbing. Os dados recolhidos serão dos tipos quantitativo e qualitativo, para eventual publicação e disseminação científica (artigos, comunicações, etc). A amostra será aleatória e os dados recolhidos em formato online, através da divulgação pelas redes sociais e contactos de email, de forma aleatória. Os instrumentos serão guardados de forma confidencial e anónima respeitando todas as regras da Comissão Nacional de Proteção de Dados. Aos participantes caberá responder ao questionário através do preenchimento (voluntário e com uma duração de entre 10 a 15 minutos) de um formulário online.

B - CONCLUSÃO

A CEUMa deliberou emitir um parecer favorável à realização do estudo, tendo em conta os pressupostos indicados pelo principal investigador. Não obstante, uma vez que aos participantes caberá preencher o “Questionário” online, de forma totalmente anónima, podendo desistir em qualquer momento, recomenda-se a adequação da redação do documento b) (Documento de informação ao participante com o consentimento informado, esclarecido e livre para participação em estudos de investigação), uma vez que se torna desnecessário obter o consentimento informado com a assinatura do participante.

Aprovado por unanimidade, em reunião de dia 20 de janeiro de 2022

O Presidente da CEUMa



Professor Doutor Ivo da Piedade Álvares Furtado