

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS – UFSCAR
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS – CECH
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - PPGPSI

**DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DE UM PROGRAMA
DE HABILIDADES COGNITIVAS E EMOCIONAIS PARA PROMOÇÃO
DO EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL**

GABRIELA TROMBETA SANTOS

São Carlos - SP

2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS – UFSCAR
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS – CECH
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - PPGPSI

Título Acadêmico:

**DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DE UM PROGRAMA
DE HABILIDADES COGNITIVAS E EMOCIONAIS PARA PROMOÇÃO
DO EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL**

Título Público:

**CAMINHO DO EQUILÍBRIO: TESTANDO UM APLICATIVO PARA O
EQUILÍBRIO ENTRE AS DEMANDAS DO TRABALHO E DA VIDA PESSOAL**

Texto apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos, como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutora em Psicologia¹.

Aluna/Pesquisadora Responsável:
Gabriela Trombeta Santos

Área de Concentração:
Comportamento Social e Processos Cognitivos

Orientadora:
Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham

São Carlos – SP
Maio de 2025

¹Agradeço o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, Código de Financiamento 001) e da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP, Processos 2020/09362-6 e 2023/05898-7) dedicados à realização deste trabalho.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Folha de Aprovação

Defesa de Tese de Doutorado da candidata Gabriela Trombeta Santos, realizada em 04/06/2025.

Comissão Julgadora:

Profa. Dra. Elizabeth Joan Barham (UFSCar)

Profa. Dra. Sheila Giardini Murta (UnB)

Profa. Dra. Marisa Matias Carvalho Silva (U.Porto)

Profa. Dra. Silvia Miranda Amorim (UFMG)

Profa. Dra. Monalisa Muniz Nascimento (UFSCar)

O Relatório de Defesa assinado pelos membros da Comissão Julgadora encontra-se arquivado junto ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia.



O presente trabalho foi realizado com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), por meio do fornecimento de uma Bolsa de Doutorado (Processo 2020/09362-6) e Bolsa de Estágio e Pesquisa no Exterior (Processo 2023/05898-7). As opiniões, hipóteses e conclusões ou recomendações expressas neste material são de responsabilidade da autora e não necessariamente refletem a visão da FAPESP.



Também houve apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) - Código de Financiamento 001

Agradecimentos

Tanta coisa boa aconteceu na minha vida porque esse doutorado existiu.

Mas, para que eu pudesse fazer um doutorado, uma série de coisas importantíssimas se combinaram em determinado momento do tempo, e a maioria delas tem a ver com pessoas.

Primeiramente, minha orientadora, Elizabeth Barham (Lisa). Ela esteve tão presente que é até difícil encontrar palavras suficientes para agradecer o tanto de apoio que eu tive a felicidade de receber. Ao pensar em fazer um doutorado, a escolha de quem iria me orientar foi um dos pontos mais importantes para mim. Eu queria uma supervisora excelente em sua área de pesquisa, mas que também se importasse comigo como pessoa. O que eu não imaginava era que eu ia encontrar alguém que me entregaria tão mais do que tudo que um dia eu imaginei. Essa foi a Lisa nestes últimos 5 anos, em contato direto comigo, acompanhando como eu estava, me orientando em relação à pesquisa, corrigindo textos, discutindo oportunidades profissionais, incentivando novos relacionamentos e parcerias, aprofundando comigo questões teóricas e conceituais, estando presente nas implementações do programa, me indicando eventos e oportunidades, conversando sobre meus projetos de vida, me apoiando nos meus sonhos e me acompanhando nas diferentes fases da vida adulta. Lisa, muito do que sou e de como minha vida está organizada hoje só foi possível por esses tantos investimentos que você fez nesta pesquisa e na nossa relação, muito obrigada por tudo isso.

Além de ter a alegria de ser orientada pela Lisa, também sou muito grata por ter tido a oportunidade de ser recebida pela Prof. Dra. Marisa Matias em meu período de estágio na Universidade do Porto. No tempo que estive lá, Marisa também me presenteou com muitas oportunidades de adquirir novos conhecimentos em nossas reuniões e em contato com alunos e outros(as) pesquisadores(as). Mas mais do que isso, Marisa me recebeu de forma muito acolhedora, se preocupou em checar como eu estava me adaptando à cidade, me apoiou quando fiquei doente durante a viagem e manteve o contato após o término do estágio.

Poder descrever tudo isso nesta sessão de agradecimentos é importante para mim, porque por mais que essas atitudes possam parecer simples, elas me lembram dos princípios e dos relacionamentos valiosos que me deram estrutura para dar conta de cada etapa desse trabalho, principalmente nas horas em que meu próprio equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal precisava ser um pouco mais sacrificado para que a pesquisa pudesse ser conduzida da melhor maneira possível.

Além das pessoas que estiveram diretamente envolvidas nessa pesquisa, há muitas outras que gostaria de agradecer.

Aos meus pais, meu irmão, meus avós, Tata Renata e Tia Cláudia, obrigada por estarem sempre presentes e interessados(as) na minha vida. Obrigada pelo carinho, por me fazerem acreditar que eu posso confiar em mim mesma, por oferecerem apoio, por sempre me darem novas ideias, me ajudarem a pensar em soluções e me lembrarem que mesmo nos piores cenários, temos uns aos outros. Obrigada pelo tanto que vocês se dedicaram dia a dia em me dar condições para que eu me desenvolvesse da melhor forma possível. Obrigada por me incentivarem e me darem suporte para que eu pudesse me dedicar aos meus estudos e a minha formação profissional e pessoal. A parentalidade (e outras relações de cuidado) são

investimentos de uma vida inteira e eu sei que muitas vezes isso custou muito à vocês, mas é uma alegria muito grande chegar à vida adulta tendo cada vez mais condições de retribuir o que me foi dado com tanto carinho.

Ao Renan, meu amor e companheiro de vida. Obrigada por dividir as tantas alegrias e desafios da vida adulta comigo ao longo destes últimos nove anos. Obrigada pelas tantas vezes que me lembrou e me mostrou com ações o quanto eu não preciso carregar o peso de todas as demandas sozinha, dividindo a contínua missão de tentar dar conta das infinitas tarefas importantes para sustentar uma vida saudável. Obrigada por me ajudar a lembrar da importância do meu autocuidado, por sempre me incentivar a dar pausas e estar em contato com coisas que me fazem bem. Obrigada pela paciência, pelo cuidado e pelo carinho que estiveram presentes não apenas nos dias normais, mas especialmente nos dias de sobrecarga. Obrigada por participar ativamente do desafio de frustrar algumas expectativas sociais relacionadas à divisão de tarefas, papéis e trajetórias familiares, em busca de construir uma vida que faça sentido para *nós*. O tema desta tese tem muito a ver com isso e eu tenho certeza que seria muito mais difícil sustentar um trabalho desse tipo sem ter a oportunidade de estar em um relacionamento que me permite colocar tudo isso em prática na minha própria vida.

Aos meus amigos de diferentes universidades, a companhia e o apoio de vocês fizeram desta jornada de formação um lugar muito menos solitário e muito mais empolgante. Obrigada pelas tantas trocas e momentos juntos, eles me tornaram uma pessoa e pesquisadora muito melhor e me revigoraram em momentos difíceis.

Para além de pessoas especiais, também devo agradecimentos aos outros seres vivos que me ajudaram a sobreviver a essa jornada, em especial meus quatro gatinhos, as andorinhas voando no céu no fim da tarde e as plantinhas do meu jardim. Essas pequenas preciosidades me nutriram e foram partes essenciais de processos de descanso, encantamento e reconexão com a vida em momentos difíceis e de sobrecarga emocional ou cognitiva.

A CAPES e a FAPESP, obrigada pelos recursos fornecidos para minha formação e realização desta pesquisa. Este apoio me proporcionou uma das coisas mais valiosas dessa vida: tempo. Tempo para que eu pudesse dedicar minha atenção e minha energia para coisas importantes pra mim, para me especializar em assuntos que me interessam, para conseguir desenvolver novas habilidades e ter a chance de me tornar uma pesquisadora. Tempo para conseguir estar junto a pessoas especiais em dias importantes. Tempo para me conhecer, me cuidar melhor e ser mais gentil comigo mesma. Tempo para ir para congressos, trocar conhecimentos, conhecer outros lugares e outras culturas. Tempo para chegar ao fim dessa jornada não apenas levando comigo uma bagagem muito valiosa de formação e novos conhecimentos, mas podendo compartilhá-los com muitas outras pessoas.

Aos participantes dos estudos, essa pesquisa só pode se tornar realidade pois vocês acreditaram nesse trabalho e estiveram dispostos a se dedicarem a buscar novas formas de conciliar partes importantes de suas vidas. Tenho um carinho muito grande pelo programa apresentado nesta tese desde seus primeiros rascunhos, mas ele ficou muito mais estruturado e ganhou um tom ainda mais especial a partir do momento que vocês participaram de sua construção e me mostraram o quanto o programa também fez sentido na vida de vocês.

Muito Obrigada.

Sumário

Agradecimentos.....	4
Lista de Tabelas.....	9
Lista de Figuras.....	10
Lista de Siglas.....	11
Introdução.....	14
Pesquisas de Implementação.....	15
Conflito e Equilíbrio-Trabalho Vida Pessoal.....	17
Práticas Baseadas em Evidências Para Promoção do Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal... 26	
Programas Baseados em Atenção Plena.....	28
Eficácia de Intervenções Psicológicas Via Aplicativo.....	30
Objetivos.....	33
Organização da Tese.....	33
Hipóteses Relacionadas aos Estudos 1, 2 e 3.....	34
Aspectos Éticos dos Estudos.....	35
Apresentação do Programa "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida".....	36
Estrutura do Programa.....	36
Recursos e Aparência do Aplicativo.....	39
Site de Apoio.....	41
Parte 1: Desenvolvimento do Programa de Intervenção e do Aplicativo Para Administrá-lo.. 42	
Etapa 1: Preparo Para o Desenvolvimento do Programa.....	43
Consulta à Literatura.....	43
Análise das Intervenções Disponíveis.....	43
Consulta aos Desenvolvedores das Intervenções.....	51
Adaptações.....	54
Compreensão da Intervenção e Capacitação da Equipe.....	59
Estudo Piloto.....	60
Implementação e Avaliação da Aceitabilidade e dos Efeitos do Programa.....	60
Etapa 2: Produção dos Conteúdos da Intervenção.....	61
Etapa 3: Desenvolvimento do Aplicativo.....	63
Parte 2: Avaliação do Programa de Intervenção.....	66
Estudo 1 - Avaliação da Aceitabilidade e dos Efeitos do Programa por meio de um Estudo Piloto na Modalidade Presencial.....	70
Método.....	70
Participantes.....	70
Materiais.....	71
Procedimentos de Coleta de Dados e Aplicação Presencial do Programa.....	71
Análise de Dados.....	73
Resultados.....	74

Caracterização da Amostra.....	74
Aceitabilidade.....	76
Efeitos.....	78
Alterações Realizadas Para Condução do Estudo 2.....	83
Estudo 2 - Avaliação da Usabilidade, Aceitabilidade e Efeitos do Programa “Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida”, Oferecido por Aplicativo: Um Estudo Piloto.....	84
Método.....	84
Participantes.....	84
Materiais.....	85
Procedimentos de Coleta de Dados e Administração do Programa via Aplicativo.....	85
Análise de dados.....	86
Resultados.....	88
Caracterização da Amostra.....	88
Usabilidade.....	89
Aceitabilidade.....	90
Efeitos.....	91
Discussão.....	91
Alterações Realizadas Para Condução do Estudo 3.....	94
Estudo 3 - Ensaio Controlado Randomizado Para Avaliar a Aceitabilidade e Efeitos do Programa “Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida”.....	96
Método.....	96
Participantes.....	96
Materiais.....	97
Procedimentos de Coleta dos Dados e Administração do Programa via Aplicativo.....	97
Atividades do Grupo de Controle Ativo (GC - Automonitoramento).....	100
Atividades do Grupo de Intervenção - Aplicativo (GI - Aplicativo).....	100
Análise de Dados.....	101
Resultados.....	107
Caracterização da Amostra.....	107
Aceitabilidade.....	111
Efeitos.....	113
Atenção Plena.....	113
Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal.....	116
Outras Variáveis Relevantes.....	120
Discussão.....	124
Aceitabilidade.....	125
Efeitos.....	127
Atenção Plena.....	127
Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal.....	127

Outras Variáveis Relevantes.....	130
Limitações.....	131
Considerações Finais.....	132
Discussão Geral.....	133
Características das Amostras.....	135
Aceitabilidade.....	137
Efeitos.....	139
Atenção Plena.....	139
Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal.....	140
Outros Desfechos.....	144
Mecanismos de Ação.....	147
Caminhos Futuros.....	151
Considerações Finais.....	154
Referências.....	158
Anexos.....	182
Anexo A - Aprovação do Comitê de Ética.....	182
Anexo B - Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLEs).....	184
Anexo C - Materiais Utilizados para os Recrutamentos.....	191
Anexo D - Questionário de Aceitabilidade: Aplicação Presencial.....	196
Anexo E - Questionário de Aceitabilidade e Usabilidade do Aplicativo.....	198

Lista de Tabelas

Tabela 1.	
Teorias Sobre Conflito e Equilíbrio Entre o Trabalho e a Vida Pessoal.....	19
Tabela 2.	
Descrição dos Objetivos Específicos de cada Módulo do Programa Caminho de Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal.....	37
Tabela 3.	
Instrumentos Utilizados.....	68
Tabela 4.	
Caracterização da Amostra do Estudo Piloto Presencial ($n = 13$).....	75
Tabela 5.	
Exemplos de Comentários sobre Experiências dos Participantes, um mês Depois do Curso.....	78
Tabela 6.	
Caracterização da Amostra do Estudo Piloto, Para Avaliação do Aplicativo ($n = 15$).....	87
Tabela 7.	
Consistência Interna dos Instrumentos para a Amostra deste Estudo.....	102
Tabela 8.	
Perfil dos Participantes que Completaram o Pré-teste, Comparando o GI e o GC.....	107
Tabela 9.	
Perfil dos Participantes Concluintes (até M4), Comparando GI e GC.....	108
Tabela 10.	
Perfil dos Participantes Concluintes (até M4) e Desistentes do GI, no Momento do Pré-teste.....	110
Tabela 11.	
Variáveis Relacionadas à Atenção Plena: ANOVAs Testando a Interação Entre Grupo (GI e GC) e Tempo (M1 e M4) e Testes Post-Hoc.....	111
Tabela 12.	
Variáveis Relacionadas à Atenção Plena: Significância das Diferenças nas Pontuações ao Longo do Tempo, no GI ($n = 26$).....	113
Tabela 13.	
Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal: ANOVAs Testando a Interação Entre Grupo (GI e GC) e Tempo (M1 e M4) e Testes Post-Hoc.....	115
Tabela 14.	
Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal: Significância das Diferenças nas Pontuações ao Longo do Tempo, para o GI ($n = 26$).....	117
Tabela 15.	
Desapego Psicológico, Atividades Relaxantes, Produtividade e Bem-Estar: Testes de Friedman/ANOVA e Testes Post-Hoc, Comparando o Grupo de Intervenção e o Grupo Controle.....	120
Tabela 16.	
Desapego Psicológico, Atividades Relaxantes, Produtividade e Bem-Estar: Significância das Diferenças nas Pontuações ao Longo do Tempo, para o GI ($n = 26$).....	121
Tabela 17.	
Síntese das Principais Características dos Estudos Apresentados na Tese.....	131

Lista de Figuras

Figura 1. Fluxo de Cadastro no Primeiro Acesso.....	39
Figura 2. Imagem de Divulgação: Telas de Exemplo do Aplicativo e Algumas de Suas Funcionalidades do Aplicativo – Jornada de Aprendizagem, Módulos, Podcasts, Atividades Opcionais, Perfil com Medidas, e Telas de Comemoração.....	40
Figura 3. Tela Inicial do Site de Apoio da Pesquisa.....	41
Figura 4. Etapas do Processo de Desenvolvimento do Programa de Intervenção e Aplicativo.....	42
Figura 5. Modelo Lógico Indicando Conexões Entre Práticas, Componentes, Mecanismos e Resultados de Mindfulness (traduzido de Trombeta et al., 2024).....	48
Figura 6. Classificação de Práticas de Atenção Plena (Levit-Binnun et al. 2021, tradução livre).....	52
Figura 7. Critérios Fundamentais Para Avaliação da Eficácia de Programas, Segundo Durgante & Dell’Aglío (2018).....	66
Figura 8. Fluxo de Participação no Estudo Piloto, Para Avaliação do Aplicativo.....	88
Figura 9. Fluxo de Participação na pesquisa.....	106
Figura 10. Pontuações dos Instrumentos e Fatores de Atenção Plena, Comparando GI e GC ao Longo do Tempo (do Pré-teste, M1, à Avaliação M4).....	111
Figura 11. Pontuações de Fatores de Atenção Plena de participantes de GI ao Longo do Tempo.....	113
Figura 12. Pontuações dos Instrumentos e Fatores de Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal, Comparando GI e GC ao Longo do Tempo (do Pré-teste à Avaliação M4).....	114
Figura 13. Pontuações dos Instrumentos e Fatores de Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal de Participantes de GI, ao Longo do Tempo.....	116
Figura 14. Pontuações dos Instrumentos e Fatores de Desapego Psicológico, Atividades Relaxantes, Produtividade e Bem-Estar, Comparando GI e GC ao Longo do Tempo.....	119
Figura 15. Pontuações dos Instrumentos e Fatores de Desapego Psicológico, Atividades Relaxantes, Produtividade e Bem-Estar de participantes de GI ao Longo do Tempo.....	121
Figura 16. Modelo Indicando Conexões Entre Componentes do Programa, Mecanismos Propostos na Literatura e Resultados dos Estudos Desta Tese.....	149

Lista de Siglas

ACT - Terapia de Aceitação e Compromisso

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos

DBT - Terapia Comportamental Dialética

ECR - Ensaio Controlado Randomizado

GC - Grupo Controle (Atividades de Automonitoramento)

GI - Grupo de Intervenção (Uso do Aplicativo)

LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados

MBC - *Mindful Self-Compassion Program*

MBI - *Mindfulness Based Interventions*

MBSR - *Mindfulness-Based Stress Reduction Protocol*

MBCT - *Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression*

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Trombeta, G. (2025). *Desenvolvimento e Avaliação de um Programa de Habilidades Cognitivas e Emocionais Para Promoção do Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal*. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP. 200 pp.

Resumo

Muitos trabalhadores apresentam dificuldades para conciliar demandas de trabalho e vida pessoal, gerando prejuízos na sua saúde e bem-estar. No entanto, existem poucos estudos avaliando a eficácia de programas de intervenção para o aumento do equilíbrio trabalho-vida pessoal, o que dificulta a implementação de intervenções baseadas em evidências por parte de profissionais da saúde, em empresas ou via políticas públicas. Esta pesquisa teve como objetivos (a) desenvolver um programa sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal – "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal", que pode ser usado via um aplicativo para celular e (b) avaliar sua usabilidade, aceitabilidade e seus efeitos. O programa envolve uma jornada de aprendizagem que engloba componentes de (a) automonitoramento, (b) psicoeducação sobre temas relacionados à conciliação de demandas do trabalho e da vida pessoal, (c) práticas para aumentar habilidades cognitivas e emocionais específicas, por meio de treinos de atenção plena e (d) atividades escritas para auxiliar em reflexões e na elaboração de planos voltados a melhorar o ajuste entre diferentes áreas da vida. Primeiro, o processo de desenvolvimento do programa e do aplicativo é apresentado, incluindo uma revisão da literatura científica a respeito dos efeitos de programas de atenção plena sobre o equilíbrio trabalho-vida pessoal. Segundo, o processo de avaliação dessa intervenção é descrito, com base em dois estudos piloto e um ensaio controlado randomizado (ECR). O ECR foi conduzido com 474 trabalhadores(as) brasileiros(as) maiores de 18 anos, com acesso a celulares Android ou iOS. Os participantes foram sorteados entre o grupo de intervenção (que receberam o programa via aplicativo) e o grupo controle. Apesar da baixa taxa de retenção nos dois grupos, verificou-se efeitos estatisticamente significativos indicando ganhos, com tamanho de efeito moderado a grande, para o grupo que usou o aplicativo, em comparação com o grupo controle. Estes ganhos incluíram aumentos: na atenção plena ($p < 0,001$, $d = 1,07$), na satisfação com o equilíbrio trabalho-vida pessoal ($p < 0,001$, $d = 0,94$), nos níveis de desapego psicológico do trabalho no tempo extra trabalho ($p = 0,014$, $r_b = 0,32$), níveis de atividades relaxantes ($p = 0,003$, $r_b = 0,38$), na satisfação com produtividade no trabalho ($p = 0,002$, $d = 0,72$) e nos níveis de bem-estar ($p = 0,019$, $d = 0,69$), além de uma diminuição nos níveis de interferência na direção trabalho-vida pessoal ($p < 0,001$, $d = 0,95$). Não foram encontradas diferenças significativas entre os grupos nas percepções de interferência vida-trabalho ou de benefícios entre essas áreas. Seis semanas após a conclusão do programa, os resultados do grupo do aplicativo ainda eram significativamente melhores do que no pré-teste, indicando que os benefícios do programa foram mantidos. As principais contribuições da pesquisa incluem: (a) uma análise da literatura sobre a eficácia de programas baseados em atenção plena para o equilíbrio trabalho-vida pessoal, e o desenvolvimento de um modelo sobre a relação entre habilidades de atenção plena e percepções de equilíbrio, importante para fundamentar trabalhos de profissionais nessa área, (b) uma contribuição metodológica contando com a criação de um programa de atenção plena integrado com questões de equilíbrio trabalho-vida pessoal e (c) a avaliação dos efeitos do programa, indicando seu potencial para promover bem-estar em trabalhadores brasileiros.

Palavras-chave: conflito trabalho-família; atenção plena; avaliação de programas; regulação emocional.

Trombeta, G. (2025). *Development and Evaluation of a Cognitive and Emotional Skills Program to Promote Work-Life Balance*. (Doctoral thesis). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP. 200 pp.

Abstract

Many workers struggle to conciliate paid work demands with the rest of their lives, leading to negative effects on their health and well-being. However, there are few studies evaluating the effectiveness of intervention programs to improve work-life balance, which makes it difficult for professionals, organizations and public policy makers to implement evidence-based interventions. The aims of this research were to: (a) develop an intervention program on work-life balance – "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida", for use via a cell phone app, and (b) evaluate the usability, acceptability, and effects of this program. The program involves a sequential learning experience covering: (a) self-monitoring, (b) psychoeducation on topics related to balancing work and personal life demands, (c) activities to increase specific cognitive and emotional skills through mindfulness training, and (d) written activities to stimulate the analysis and development of plans for improving the fit between work and personal life involvements. First, the process of developing the program and the cell phone app is presented, including a systematic literature review on the effects of mindfulness programs on work-life balance. Second, the process of evaluating this program is described, based on two pilot studies and a randomized controlled trial (RCT). The RCT was conducted with 474 Brazilian workers over the age of 18, with access to Android or iOS cell phones. Participants were randomly assigned to the intervention group (who received the program via the app) or the control group. Although retention rates were low in both groups, there were statistically significant effects indicating gains, with moderate to large effect sizes, for the group using the app, compared to the control group. These gains included increases in: mindfulness ($p < 0.001$, $d = 1.07$), satisfaction with work-life balance ($p < 0.001$, $d = 0.94$), psychological detachment from work during off-work hours ($p = 0.014$, $r_b = 0.32$), satisfaction with activities for relaxation ($p = 0.003$, $r_b = 0.38$), satisfaction with work productivity ($p = 0.002$, $d = 0.72$), and levels of well-being ($p = 0.019$, $d = 0.69$), as well as a significant reduction of work-to-life interference ($p < 0.001$, $d = 0.95$). No significant differences were found between the groups concerning their perceptions of life-to-work interference or of the benefits of combining work-life involvements. Six weeks after completing the program, findings for the app group were still significantly better than on the pre-test, indicating that program benefits were maintained. The main contributions of this research include: (a) an analysis of the literature on the effectiveness of mindfulness-based programs for work-life balance, and the development of a model of the relationship between mindfulness and perceptions of balance, important to support the work of professionals in this area, (b) a methodological contribution involving the creation of a mindfulness program integrated with issues of work-life balance, and (c) the evaluation of the effects of this program, indicating its potential to promote the well-being of Brazilian workers.

Keywords: work-family conflict; mindfulness; program evaluation; emotion regulation.

Introdução

Equilibrar as demandas práticas, socioemocionais e interpessoais do trabalho e da vida pessoal tem sido um desafio contínuo na vida de muitas pessoas ao redor do mundo (Reinke & Ohly, 2024). Além de desafios relacionados à sobrecarga de atividades em si, considerando as dificuldades de conciliar responsabilidades relacionadas a atividades remuneradas, não remuneradas (como atividades domiciliares ou de cuidados a outras pessoas) e outras tarefas significativas da vida pessoal (como cuidar da saúde física ou estudar), o aumento da frequência de configurações de trabalho à distância (e.g. *home office*, trabalho híbrido, nômade, etc) tem deixado as fronteiras entre o trabalho e os outros envolvimento ainda menos nítidas (Allen et al., 2021). Dessa forma, mesmo quando é possível separar fisicamente os ambientes de trabalho e da vida pessoal, pode ser difícil segmentar psicologicamente esses envolvimento, de forma que seja possível se "desligar" de um domínio e focar em outro, quando desejado (Karabinski et al., 2021).

De maneira geral, espera-se que o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas sejam melhores quando elas participam de atividades em diferentes contextos sociais, como, por exemplo, atividades remuneradas, relacionamentos familiares e atividades comunitárias (Sirgy, 2021). No entanto, "fazer mais" nem sempre resulta em percepções de bem-estar e qualidade de vida melhores, a depender do ajuste entre esses envolvimento. É possível que em determinados momentos da vida, os envolvimento em diferentes esferas se complementem, sem intrusões de horários, e portanto, gerem desfechos positivos. Entretanto, também é possível que eles concorram entre si, podendo existir conflitos entre as demandas do trabalho e da vida pessoal (Greenhaus & Beutell, 1985).

Quando as pessoas avaliam que estão equilibrando bem seu envolvimento em áreas que consideram importantes, elas tendem a ficar mais satisfeitas com seu trabalho, seu

relacionamento com seu parceiro(a) íntimo(a) e sua vida em geral (Schnettler et al., 2020; Sharma & Suresh, 2021). Elas também têm experiências de descanso mais restauradoras (Sonnetag et al., 2016; Yang & Jo, 2022), relatam maior bem-estar geral (Shams & Kadow, 2019), bem como, melhor saúde física e mental (Borowiec & Drygas, 2022). Em contrapartida, dificuldades em conciliar o trabalho e a vida pessoal estão relacionadas a uma série de desfechos negativos, como depressão, ansiedade (Sprung & Rogers, 2021), insônia e comportamentos prejudiciais à saúde (Griep et al., 2022; Chandler, 2022) e *burnout* (Bodendieck et al., 2022).

Esta ampla gama de dificuldades resultam em efeitos socioeconômicos, uma vez que cuidados para recuperar a saúde dos trabalhadores (sem considerar danos para o bem-estar de outras pessoas no trabalho ou na sua vida pessoal) podem ser relativamente longos e complexos e requerem gastos públicos e privados. Diante desses fatores, a investigação a respeito de como tornar estratégias de equilíbrio trabalho-vida mais acessíveis para a população apresenta-se como uma questão importante, tanto para a promoção de saúde individual e coletiva, como também para questões econômicas e sociais (Chandler, 2022).

Apesar de existirem diversos estudos focados em melhorar a conciliação do trabalho e da vida pessoal (ou reduzir o conflito entre eles), o conhecimento científico a respeito deste assunto não se encontra em um formato acessível para a população em geral (Houlfort et al., 2019) e soluções bem-sucedidas ainda não estão disponíveis para a maioria dos trabalhadores, o que sugere que este campo de estudos se beneficiaria de pesquisas de implementação (tradução livre, do inglês *Implementation Science* ou *Implementation Research*).

Pesquisas de Implementação

Pesquisas de implementação são estudos que testam como intervenções que se mostraram eficazes em ambientes de pesquisa podem ser implementadas na vida cotidiana.

Isto é feito visando melhorar o acesso, a qualidade e a eficácia dos serviços disponíveis à população como forma de promover melhores cuidados à saúde (Kennedy et al., 2006).

O delineamento de estudos de implementação inicia-se por meio da identificação de uma prática baseada em evidências que é subutilizada para promover melhores desfechos em uma situação de risco. Em seguida, os pesquisadores desenvolvem uma estratégia para que a prática em questão possa ser amplamente aplicada em determinado contexto específico e, por fim, o funcionamento desta estratégia é avaliado (Bauer et al., 2015).

Como estudos de implementação estão voltados à aplicabilidade de uma prática no cotidiano, fora da academia, seu delineamento geralmente possui algumas características que diferem de modelos de intervenção mais "tradicionais". Entre estas características estão: (a) a valorização do alcance e impacto da estratégia de implementação, além dos efeitos da intervenção em si; (b) a valorização de medidas de eficácia no contexto de vida dos participantes e a longo prazo, além de medidas aplicadas durante a realização da intervenção, buscando um efeito cascata dos benefícios obtidos na população alvo para outras populações (desfechos positivos para outras pessoas que interagem com o participante) em situações do dia a dia (por exemplo, resultados tanto no trabalho quanto em outras partes da vida); (c) uma população alvo bastante heterogênea, buscando ajudar todas as pessoas vivendo nas condições que o programa aborda, de forma a prezar pela generalização dos resultados; (d) a valorização da taxa de retenção de participantes na pesquisa, reduzindo seu custo de resposta por meio de atividades positivas e impactantes, bem como pelo uso de instrumentos breves e simples para a avaliação dos efeitos da intervenção (Bauer et al., 2015).

Realizando uma pesquisa deste tipo, é possível testar se intervenções baseadas em evidências, voltadas a promover o equilíbrio trabalho-vida pessoal, poderiam ser bem-sucedidas (auxiliando as pessoas a equilibrarem seus envolvimento de forma mais

positiva) se aplicadas no Brasil. Com foco neste objetivo, o início deste estudo se deu seguindo as etapas previstas em pesquisas de implementação, iniciando com revisões da literatura voltadas a contextualizar o problema em questão e identificar práticas baseadas em evidências que pudessem auxiliar neste problema.

Conflito e Equilíbrio-Trabalho Vida Pessoal

Estudos voltados à conciliação do trabalho e da vida pessoal tiveram início por volta de 1970 (French & Johnson, 2016), com pesquisadores se dedicando a estudar os relacionamentos entre papéis voltados ao trabalho e a vida familiar diante de um contexto de mudanças demográficas e socioeconômicas (i.e., ampliação da participação de mulheres — casadas, com filhos e de todas as classes socioeconômicas — no mercado de trabalho, mudanças no uso de tecnologia e nos horários de trabalho, participação crescente dos homens em rotinas de cuidados domésticos e cuidados com os filhos, etc). Neste cenário, destacaram-se estudos sobre um tipo específico de conflito de papéis, denominado conflito trabalho-família. O conflito trabalho-família envolve uma forma específica de conflito de papéis entre o trabalho remunerado e outras demandas e envolvimento da vida pessoal. Ele ocorre quando o trabalho remunerado torna difícil o cumprimento das responsabilidades dos papéis no contexto familiar, ou vice-versa (conflito família-trabalho), de maneira que pressões e responsabilidades relacionadas ao trabalho remunerado e à família são percebidas como mutuamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985) e as responsabilidades de uma esfera têm efeitos principalmente negativos sobre o outro (Staines, 1980).

Apesar do foco inicial neste tipo específico de conflito, pesquisadores recentes têm argumentado que é importante: (a) mudar o foco da evitação de conflitos para um foco sobre a construção e manutenção de saúde e bem-estar e (b) considerar que, para além da interface entre o trabalho e a vida familiar, especificamente, existem outros envolvimento que fazem

parte da vida pessoal que também são importantes para a saúde e bem-estar, tais como atividades na área de educação, rotinas para cuidar da saúde, manutenção de relacionamentos em diferentes contextos sociais, atividades culturais, etc (French & Johnson, 2016; Keeney et al., 2013). Dessa forma, na literatura atual, alguns pesquisadores(as) têm optado pela abordagem desta temática por meio do uso de construtos relacionados ao equilíbrio trabalho-família, enquanto outros fizeram uma expansão para considerar o equilíbrio entre envolvimento no trabalho e na vida pessoal mais em geral, utilizando de um constructo chamado de equilíbrio trabalho-vida.

A percepção da importância de estudar a promoção do bem-estar está presente na literatura sobre esse tema desde o período quando se estudava a relação entre trabalho e família. O conceito de equilíbrio trabalho-família foi inicialmente definido como a ausência de conflito trabalho-família (Buffardi et al., 1999). Porém, ao longo do tempo, alguns pesquisadores (Frone, 2003; Casper et al., 2018) propuseram que a ausência de conflito não incorpora todos os elementos deste constructo, argumentando que o equilíbrio é composto não apenas pela baixa frequência ou baixa intensidade de experiências negativas, mas também pela presença de experiências positivas. Na perspectiva destes estudiosos, o equilíbrio trabalho-família refere-se a uma percepção simultânea de baixos níveis de conflito e altos níveis de enriquecimento (ou benefícios) em pessoas com envolvimento significativo no trabalho e na vida familiar.

A definição mais aceita, no entanto, é uma terceira e mais recente, na qual o conceito de equilíbrio trabalho-família é ampliado para se referir a uma avaliação global da compatibilidade entre o trabalho e outros domínios da vida (Greenhaus & Allen, 2011). Esta mudança é muito significativa, por contemplar a relação entre atividades extra-trabalho (incluindo envolvimento que não tem como finalidade o cuidado de outras pessoas) com o

bem-estar de cada um dos trabalhadores, e por se atentar para mudanças que ocorrem nos envolvimento das pessoas ao longo do tempo (Rocha et al., 2022). Desta forma, o conceito de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é atualmente visto como um construto multidimensional (Fan et al., 2021), que se refere à “avaliação pessoal do indivíduo de quão bem os múltiplos papéis de sua vida estão equilibrados” (Haar et al., 2014, p. 261). Segundo Greenhaus e Allen (2011), tal avaliação está relacionada ao quanto cada indivíduo considera que está satisfeito com seu desempenho em seus envolvimento, levando em conta se a forma como a pessoa usa seus recursos e habilidades (como tempo, atenção, esforço e repertórios socioemocionais) está coerente com seus valores em determinado momento da sua vida.

Apesar do objetivo deste trabalho não ser a realização de uma revisão teórica desta área, entende-se que a apresentação das principais teorias propostas desde o início dos estudos sobre conciliação de papéis é importante para a fundamentação do programa desenvolvido. Dessa forma, elas encontram-se brevemente descritas na Tabela 1, na ordem em que apareceram na literatura. Vale destacar, no entanto, que as teorias apresentadas na Tabela 1 coexistem na literatura atual, mas cada uma delas envolve uma visão específica relacionada ao contexto sociocultural de sua época.

Tabela 1.

Teorias Sobre Conflito e Equilíbrio Entre o Trabalho e a Vida Pessoal

Teoria (Autores que as introduziram)	Princípios fundamentais
Teoria do transbordamento (<i>spillover theory</i>) (Staines, 1980; Grzywacz & Marks, 2000)	O modelo de transbordamento propôs que o que ocorre no trabalho afeta as condições das pessoas (por exemplo, crenças, habilidades, energia, tempo, recursos financeiros) para realizar atividades na vida fora do trabalho, indicando que o acontece no trabalho “transborda” e afeta a vida pessoal e vice-versa. Em suas primeiras versões, o modelo tratava principalmente de transbordamentos negativos (quando emoções negativas em um domínio contribuem para emoções negativas na outra, causando interferências e prejuízos no desempenho deste papel), porém, com o tempo, reconheceu-se que o transbordamento também pode acontecer de forma positiva (por exemplo, quando um evento positivo em uma área da vida gera eventos ou emoções positivas em outra área) e ao invés dos papéis apenas competirem entre si, transitar entre diferentes papéis pode ser benéfico para

Teoria (Autores que as introduziram)	Princípios fundamentais
Teoria do conflito de papéis (<i>role-conflict theory</i>) (Greenhaus & Beutell, 1985)	desenvolver um leque maior de habilidades e permitir acesso a uma variedade maior de recursos materiais e não materiais. Esta teoria trabalha com o envolvimento relacionado ao trabalho e a vida familiar como papéis separados e concorrentes, que podem ser incompatíveis e gerar conflitos e tensões um para o outro. Tais incompatibilidades podem acontecer por conta de fatores relacionados: (a) ao tempo (por exemplo, quando urgências familiares surgem durante o expediente de trabalho, ou existe pressão para dedicar muitas horas a um dos domínios), (b) a tensão, ou o estresse gerado em um papel, que pode passar a ser fonte de dificuldades para o bom desempenho no outro, ou (c) a padrões comportamentais, ou seja, comportamentos de um papel que podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais para o outro, de forma que a pessoa pode sentir dificuldade em adaptar seu comportamento aos múltiplos papéis. Quando esta teoria apareceu, a infraestrutura social de apoio a pessoas engajadas em atividades remuneradas envolvia quase exclusivamente a família, com pouco acesso a serviços de cuidado para crianças pequenas e pessoas idosas ou a “comida pronta”, por exemplo.
Teoria de conservação de recursos (<i>conservation of resources theory</i>) (Hobfoll 1989, 2002; ten Brummelhuis & Bakker, 2012)	Segundo esta teoria, os recursos que as pessoas possuem são limitados e finitos. Os recursos são definidos como objetos, características pessoais, condições ou energia (por exemplo, tempo, dinheiro ou energia física) que são valorizados pelo indivíduo. Para evitar e prevenir o risco de eventuais perdas, as pessoas se esforçam para obter, reter e proteger recursos que elas valorizam, sendo que o estresse ocorre quando recursos centrais estão ameaçados ou são perdidos, ou quando a obtenção de novos recursos e a renovação dos anteriores não é bem sucedida. Além das opções de obter, reter e proteger recursos, outros autores complementam esta teoria argumentando que também é possível expandir e trocar recursos. Tais possibilidades são abordadas nas teorias de transferência (<i>crossover theory</i> , Bolger et al. 1989; Westman, 2001), que definem que é possível que os recursos de alguém, assim como suas experiências positivas e negativas, se expandam para outras pessoas do mesmo ambiente social. São abordadas, também, nas teorias relacionadas a emoções positivas e construção de recursos (<i>the broaden-and-build theory</i> ; Fredrickson, 2001), que postulam que a vivência de emoções positivas ampliam os repertórios de pensamento e ação das pessoas, auxiliando na construção de seus recursos pessoais (físicos, intelectuais, sociais e psicológicos). Apesar da teoria de conservação de recursos ter sido desenvolvida como um modelo para a compreensão do estresse de forma mais ampla, ela é constantemente usada na literatura sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal. Neste contexto, os autores defendem que os recursos disponíveis precisam ser bem alocados entre diferentes áreas da vida para que haja a sensação de equilíbrio, e indivíduos que possuem mais recursos são mais bem-sucedidos em conciliar seus envolvimento. Os autores também argumentam que cenários de conflito acontecem quando as demandas em um domínio esgotam os recursos do indivíduo, prejudicando o desempenho no outro domínio por conta dos baixos níveis de recursos disponíveis.
Teoria dos limites (<i>boundary theory</i>) (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)	O trabalho remunerado e as outras áreas da vida são divididos por limites físicos, psicológicos e temporais, entretanto, os indivíduos cruzam as fronteiras entre eles diariamente ao transitarem entre atividades do trabalho e da vida pessoal. Nessas transições, as pessoas estão constantemente renegociando as relações e os limites entre elas. Tais negociações são marcadas pelos componentes de permeabilidade (o quanto aspectos comportamentais ou psicológicos de um papel ou domínio podem se estender para outro) e flexibilidade (o quanto um domínio ou papel pode ser expandido ou contraído para acomodar as demandas de outro domínio ou papel). Ambas as teorias também compartilham as ideias de que: (a) as influências do trabalho na vida pessoal podem ser simétricas ou assimétricas, (b) a negociação dos limites ou fronteiras pode variar entre níveis de integração extrema (fronteiras altamente permeáveis e flexíveis, como em configurações de trabalho em home office, com horários de trabalho flexíveis) a segmentação extrema (baixa permeabilidade e flexibilidade de fronteira, como trabalhos presenciais com horários fixos), (c) diferentes tipos de integração e

Teoria (Autores que as introduziram)	Princípios fundamentais
	<p>segmentação envolvem diferentes combinações de vantagens e desvantagens (por exemplo, integrar o trabalho e a vida pessoal em home office pode permitir mais tempo em casa, porém pode prejudicar a qualidade de experiências de descanso pelos diferentes domínios estarem integrados e relacionamentos menos fortes com colegas de trabalho) e (d) a forma como são estabelecidos os limites entre diferentes papéis ou domínios pode beneficiar ou prejudicar o bem-estar, a depender do manejo e ajuste entre características da pessoa (por exemplo, preferências por integração ou segmentação) e seus fatores contextuais (demandas situacionais, restrições e recursos).</p> <p>Apesar destas teorias serem frequentemente tidas como equivalentes (Desrochers & Morgan, 2021), a teoria dos limites foca no conceito de integração ou segmentação de diferentes papéis (definidos como sistemas de regras e comportamentos característicos), tendo sua origem derivada da teoria do papel (<i>role theory</i>; Biddle 1979) e de uma teoria sociológica cognitiva de categorização mental (Zerubavel 1993; 1996). Já a teoria das fronteiras se baseia em estudos de Lewin (1941) sobre diferentes "espaços da vida" e por isso, trabalha com o conceito de domínios, ao invés de papéis, por estes serem mais amplos e envolverem, além de sistemas de regras e comportamentos característicos (i.e., papéis), cognições, pessoas, fronteiras espaciais, temporais e outros fatores contextuais que podem influenciar na negociação de diferentes envolvimento.</p>
<p>Modelo de esforço-recuperação (<i>effort-recovery model</i>) (Meijman & Mulder, 1998)</p>	<p>O esforço necessário para trabalhar está relacionado a uma ativação psicofisiológica elevada. Essas reações de estresse de curto prazo podem ser "revertidas" quando as pessoas se envolvem em processos de recuperação que permitem que os sistemas que ficaram ativados por muito tempo sejam desativados e os níveis de energia psicofisiológica possam se reabastecer. Segundo essa teoria, processos de recuperação do trabalho só podem ocorrer quando as demandas relacionadas ao trabalho não estão mais presentes. Se os processos de recuperação são interrompidos continuamente, isso leva à recuperação insuficiente, o que, por sua vez, pode resultar em bem-estar fisiológico e psicológico prejudicados a longo prazo. Em versões mais atuais, essa teoria sugere que dificuldades no manejo de limites entre o trabalho e a vida pessoal afetam o bem-estar por interromperem regularmente os processos de recuperação (Thörel et al., 2022). Integrando este modelo com a teoria dos limites, entende-se que todas as pessoas (independente de suas preferências por segmentação ou integração) se beneficiam de um certo grau de criação de limites após o expediente, para prover fases de recuperação e manter seu bem-estar (Althammer et al. 2021; Reinke & Ohly, 2024).</p>
<p>Modelo de demandas e recursos do trabalho (<i>The job demands-resource model</i>) (Demerouti et al., 2001; Bakker & de Vries, 2021)</p>	<p>A combinação de altas demandas de trabalho e baixos recursos disponíveis resulta em constante tensão e em cognições e comportamentos de autorregulação mais desadaptativos e menos adaptativos. Dificuldades que provocam desregulação, por sua vez, frequentemente resultam em mais demandas diárias de trabalho e menos recursos disponíveis, criando um ciclo que pode levar ao esgotamento. As demandas do trabalho consistem nos aspectos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho que exigem esforço físico ou mental contínuo e, portanto, estão associados a certos custos fisiológicos e psicológicos. Já os recursos são os aspectos do trabalho que funcionam como fatores protetores à saúde, auxiliam os trabalhadores a atingir metas de trabalho e incentivam seu crescimento e desenvolvimento pessoal. Tais recursos podem ser externos (organizacionais e sociais) ou internos (características cognitivas, padrões de ação, experiências de descanso, etc).</p> <p>Apesar desta teoria ter sido desenvolvida como um modelo para compreensão do burnout, ela é utilizada em alguns estudos sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal por estes constructos estarem relacionados e por conta de demandas de trabalho afetarem os níveis de equilíbrio e conflito entre o trabalho e a vida pessoal (Bakker et al., 2008).</p>

Teoria (Autores que as introduziram)	Princípios fundamentais
Teoria do enriquecimento trabalho-família (<i>work-family enrichment theory</i>) (Greenhaus & Powell, 2006)	Derivada de estudos sobre os potenciais benefícios advindos do acúmulo de papéis, os proponentes desta teoria afirmam que as experiências vividas em um domínio podem gerar recursos que melhoram a qualidade de vida vivenciada no outro domínio. Alguns dos conceitos chaves propostos desta teoria são: (a) a qualidade de vida é composta por dois componentes: alta performance e o afeto positivo, (b) os recursos podem ser de cinco tipos: habilidades e perspectivas, recursos psicológicos e físicos, recursos de capital social, flexibilidade, e recursos materiais, (c) os recursos podem ser transferidos de um domínio para o outro por dois caminhos, o caminho instrumental (recursos transferidos diretamente ou mediados por estruturas de conhecimento) e o afetivo (recursos derivados de um papel podem desencadear emoções positivas e estas podem gerar emoções positivas em outros envolvimento), (d) a decisão de aplicar um recurso de uma área da vida para outra é intencional, de forma que as pessoas podem decidir quando transferi-los, com exceção dos recursos psicológicos e físicos, porque os indivíduos não necessariamente tomam uma decisão consciente de como irão distribuí-los e transferi-los entre os domínios. Em diálogo com a teoria de conservação dos recursos, o enriquecimento (<i>work-life enrichment</i>) é entendido como um processo pelo qual os recursos contextuais nos domínios da vida pessoal e do trabalho levam ao desenvolvimento de recursos novos e adicionais, os quais auxiliam em um melhor desempenho no outro domínio.
Modelo de estabilidade e mudança (<i>stability and change model</i>) (Smith et al., 2022)	O conflito entre as áreas é entendido como uma forma de mal-estar (relacionado a fatores pessoais e situacionais) que perturba níveis de equilíbrio estáveis. Em outras palavras, os proponentes desta teoria desafiam suposições teóricas de que o conflito entre o trabalho e a vida pessoal é um constructo instável, propondo (e mostrando empiricamente) que embora hajam eventos significativos que possam causar uma mudança do nível típico de conflitos vivenciados por um indivíduo, mudanças de trajetória que diferem muito dos níveis basais são improváveis. Estas trajetórias estáveis são atribuídas à estabilidade no repertório socioemocional de uma pessoa para lidar com demandas nos contextos interpessoais em que está inserido, de forma que mudanças significativas nos níveis de conflito basais podem exigir ajuda de outras pessoas e esforços durante muito tempo para ampliar esse repertório e produzir mudanças a longo prazo.

As teorias propostas nas décadas de 80 e 90 focam-se mais na interferência da vida familiar no trabalho, com um cunho mais negativo em função da incompatibilidade de envolvimento nesses papéis para a maior parte das pessoas, naquele período (French & Johnson, 2016). A partir dos anos 2000, ainda está presente a preocupação com as interferências bidirecionais entre o trabalho e a vida pessoal, mas aparece também a percepção de que as pessoas podem experienciar benefícios na interação entre eles, quando desenvolvem estratégias para gerenciamento de limites, fronteiras, demandas e recursos. O foco em benefícios reflete mudanças nas normas e práticas sociais, como a inserção mais consolidada das mulheres casadas e com filhos no mercado de trabalho, levando a um

aumento rápido na formação de casais em que os dois membros participavam dos ganhos financeiros do lar, bem como um aumento no número de pessoas solteiras e divorciadas que precisavam conciliar o trabalho com outras atividades. Nesse período, também começou o processo de popularização de novas tecnologias (como celular e a *internet*), que tornaram a separação dos domínios menos clara e portanto a ampliação do entendimento de que o cuidado com este tipo de interferência é importante para a promoção e manutenção da saúde e bem-estar das pessoas e de seus relacionamentos.

Nos últimos cinco anos, com a ocorrência da pandemia COVID-19, outras mudanças importantes vêm acontecendo no mercado de trabalho e nas condições socioeconômicas globais. Em alguns setores, ocorreu uma intensificação da precarização de diversos tipos de trabalho envolvendo serviços presenciais (e portanto o acúmulo de empregos ou aumento de horas extras) em conjunto com novas possibilidades de formato e organização das horas de trabalho (com o aumento do teletrabalho, trabalhos híbridos/semi-presenciais com horários flexíveis ou semi-flexíveis que deixam limites e barreiras menos nítidos).

Apesar de novas teorias ainda não terem se consolidado nestes últimos anos, nota-se na literatura o reflexo destes eventos por meio de “releituras” sobre as teorias antigas, sob novas óticas que consideram, para além de fatores físicos, sociais e organizacionais, a relevância de questões cognitivas e socioemocionais envolvidas no processo de equilibrar as diferentes áreas da vida. Essas questões são ressaltadas em estudos que abordam o desenvolvimento de algumas habilidades psicológicas individuais (como habilidades de se desligar psicologicamente do trabalho no tempo livre, de identificar valores pessoais, conseguir se lembrar de pontos positivos em situações de adversidade, se engajar em atividades benéficas a saúde, etc) como *recursos* relevantes para manejar de forma mais eficaz a conciliação das diferentes demandas e papéis (Althammer et al., 2024) e para se obter experiências de

descanso de qualidade (Sonnetag et al., 2022), contextualizando-as dentro das teorias de limites, teoria das barreiras, teoria de conservação de recursos, teoria de enriquecimento trabalho-vida e teoria de esforço-recuperação.

Um exemplo desta contextualização é dado por Reinke e Ohly (2024) indicando que a criação de limites entre as áreas pode não ser o único fator decisivo para promover processos de recuperação. Outras variáveis psicológicas parecem ser mais críticas, tais como experienciar psicologicamente a sensação de sobrecarga ou de muitas tarefas de trabalho inacabadas. Dessa forma, as autoras destacam a importância de intervenções que trabalham com componentes cognitivos e socioemocionais para auxiliar as pessoas a lidarem melhor com os desafios psicológicos envolvidos na transição entre diferentes papéis e áreas da vida.

Levando em conta que "todos os construtos ocorrem no tempo e através dele" (George & Jones, 2000, p. 668), também é importante considerar como os construtos relacionados ao equilíbrio se comportam ao longo do tempo. A literatura sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal partiu, inicialmente, de suposições que entendiam os níveis de equilíbrio e conflitos como altamente dinâmicos e sensíveis a oscilações derivadas de uma "mistura flutuante de demandas e recursos" do dia a dia (Allen et al., 2019, p. 252). Entretanto, autores de estudos longitudinais mais recentes (Smith et al., 2022) têm apontado que os níveis de conflito entre as áreas são mais estáveis do que instáveis ao longo do tempo. Essa estabilidade é moderada pela estabilidade de fatores pessoais (como traços de personalidade e repertórios socioemocionais) e situacionais - uma vez que muitos dos envolvimento que afetam de forma significativa a quantidade e organização de demandas e recursos não tendem a mudar com frequência ou em um curto espaço de tempo, mas sim gradativamente ao longo de períodos mais longos que perduram para meses ou anos (como manter uma relação de união estável, realizar atividades de trabalho definidas por um cargo ou supervisor, cuidados com

filhos ou familiares idosos que necessitam de ajuda, esforços para promover e acompanhar a educação dos filhos, etc.).

Essas novos achados têm implicações importantes para pessoas interessadas em melhorar seu equilíbrio em um curto período de tempo, pois eles indicam que dificilmente “as coisas vão melhorar sozinhas, com o tempo”. Em outras palavras, dificilmente as pessoas conseguirão diminuir seus níveis de conflito (e conseqüentemente terão dificuldades de melhorar seu bem-estar) sem a implementação intencional de mudanças significativas em suas vidas.

Apesar de mudanças relevantes poderem vir de alterações nas características situacionais (como alterações no horário, formato ou políticas de apoio ao equilíbrio trabalho-vida pessoal em seu local de trabalho, etc), estas geralmente não são facilmente manejáveis por um trabalhador individual e costumam levar períodos de meses ou anos para poderem ser colocadas em prática. Características, crenças ou habilidades – ou fatores pessoais – que influenciam nos níveis de conflito trabalho-vida (como o repertório socioemocional de uma pessoa) também são tidas como estáveis para a maior parte das pessoas. Porém, alguns fatores pessoais podem ser modificados quando a pessoa faz esforços intencionais para adquirir novas habilidades, por meio de programas de treinamento específicos ou outras intervenções (psicoterapia, por exemplo) (Vadvilavičius & Stelmokienė, 2020) Por meio da aquisição de habilidades que contribuem para melhorar o equilíbrio trabalho-vida pessoal (por exemplo, aprender estratégias para manter seu foco de atenção por mais tempo, para reduzir sua ansiedade, ou para expressar mais afeto), as pessoas podem aumentar seu repertório socioemocional. Essas habilidades fazem parte do conjunto de fatores pessoais que afetam percepções de equilíbrio trabalho-vida, e quando são expandidas, aumentam o potencial da

pessoa para promover a redução dos conflitos e melhorar seus níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal de forma contínua e sustentável.

Práticas Baseadas em Evidências Para Promoção do Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal

O uso de intervenções com o objetivo de promover o equilíbrio entre envolvimento na vida profissional e pessoal pode ser uma forma de ajudar pessoas a fazer sua própria análise da forma como estão lidando com essa questão e a identificar estratégias para fazer ajustes, o que é fundamental na prevenção de desfechos negativos e na promoção de resultados positivos para a vida dos(as) trabalhadores(as).

Na literatura sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal, pesquisadores identificaram diferentes intervenções bem-sucedidas em promover o equilíbrio ou para reduzir conflitos entre os domínios, tais como o uso de arranjos alternativos de trabalho (alterações no local ou no cronograma e flexibilidade das horas trabalhadas) bem como treinamentos do comportamento do supervisor em apoio à família (Chan & Thay, 2021; Hammer et al., 2016). Porém, tais intervenções geralmente são realizadas no âmbito organizacional, o que é um problema pois a maioria das organizações não oferece programas deste tipo, e mesmo quando o fazem, nem todos os trabalhadores se sentem confortáveis em depender de cuidados vinculados a seus empregadores, por diferentes motivos (Chan & Thay, 2021; Karabinski et al., 2021).

Diante deste contexto, diversos(as) pesquisadores(as) passaram a propor o desenvolvimento de intervenções adicionais, focadas em facilitar que os *indivíduos* aprimorem algumas habilidades que podem contribuir para sua capacidade de identificar suas necessidades e de tomar decisões que podem resultar em um melhor equilíbrio entre os diferentes domínios (Hammer et al., 2016; Nixon et al., 2022). Tais propostas não visam incentivar processos de responsabilização focados apenas nos trabalhadores, negligenciando a

importância de desenvolver políticas públicas e de modificar fatores organizacionais e socioeconômicos no equilíbrio trabalho-vida pessoal.

Um foco no fortalecimento de repertórios individuais parte do reconhecimento de que é importante que as pessoas adquiram habilidades de separar o tempo e refletir sobre suas necessidades e objetivos, considerando todas as dimensões de sua vida, a fim de tomar decisões mais conscientes dentro das circunstâncias pessoais e sócio históricas em que se encontram. Essas habilidades, inicialmente promovidas a nível individual, são importantes para auxiliar em processos de mudança social. Segundo Woerkom (2021), intervenções focadas no indivíduo desempenham um papel fundamental em promover a conscientização e o desenvolvimento de habilidades pessoais que ajudam as pessoas a iniciarem, apoiarem ou se engajarem em iniciativas grupais ou estruturais. Neste sentido, intervenções focadas no indivíduo podem ser tidas como precursoras e impulsionadoras de outras intervenções mais complexas, a nível estrutural e grupal.

Apesar de iniciativas deste tipo serem recentes, já foram realizados diversos estudos sobre intervenções focadas no indivíduo com foco em promover o equilíbrio trabalho-vida pessoal. Com base em revisões sistemáticas (Vadvilavičius & Stelmokienė, 2020; Waddell et al., 2023), foi constatado que os programas de intervenção (com objetivo de ampliar o repertório socioemocional das pessoas a fim de melhorar sua capacidade de gerenciar envolvimento de trabalho e da vida pessoal) com maior quantidade de evidências indicando efeitos positivos sobre desfechos importantes são os programas baseados em atenção plena (*mindfulness*). Tais efeitos incluem melhorias significativas em relação aos conflitos e à satisfação com equilíbrio trabalho-vida pessoal e outros constructos associados ao bem-estar, como redução do estresse e burnout (Vadvilavičius & Stelmokienė, 2020; Waddell et al.,

2023), aumento do distanciamento psicológico do trabalho (Karabinski et al., 2021) e da qualidade de relacionamentos conjugais e profissionais (Ni et al., 2021; Winter et al., 2021).

Programas Baseados em Atenção Plena

A atenção plena tem sido descrita como a capacidade de focar ou prestar atenção às experiências do momento presente (Brown et al., 2007; Kabat-Zinn, 2013), com uma atitude de curiosidade, abertura, aceitação, não reatividade e não julgamento (Brown et al., 2007; Kabat-Zinn, 2019). Na prática, isso consiste em observar intencionalmente informações internas (por exemplo, pensamentos, sensações corporais) e externas (por exemplo, sensações físicas, e ambiente interpessoal) à medida que ocorrem, tal como ocorrem (Baer, 2003), sem elaborá-las secundariamente por meio de julgamentos, avaliações ou rumações sobre o que está sendo notado (Brown et al., 2007; Glomb et al., 2011).

Programas baseados na atenção plena (i.e. *mindfulness-based interventions*, MBIs) são programas de treinamento estruturados para desenvolver habilidades de atenção plena. Tais habilidades contribuem para duas capacidades centrais: a autorregulação da atenção e a orientação para a experiência (Bishop et al., 2004), descritas a seguir.

A *autorregulação da atenção* envolve habilidades de: (a) sustentar a atenção em uma experiência em andamento (por exemplo, focalizar a atenção na respiração, durante um treino de atenção plena, ou, em contextos do dia a dia, na fala de uma outra pessoa), (b) alternar o foco da atenção de um estímulo para outro (por exemplo, mudar o foco da atenção de um primeiro estímulo, como a respiração, para outro estímulo, como um som, durante um treino, ou, em contextos da vida, mudar o foco de uma atividade de trabalho para uma atividade na vida pessoal) e (c) inibir o processamento secundário de outros pensamentos, sentimentos e sensações, quando desejado; isto é, perceber quando a atenção se desviou para um ponto diferente do desejado, interromper os pensamentos pré-concebidos sobre o novo objeto de

atenção, e retomar o foco original (por exemplo, focar no conteúdo da fala de uma pessoa, perceber que está prestando mais atenção a seus próprios pensamentos a respeito dessa fala, e depois voltar a focar na fala da outra pessoa, buscando inibir julgamentos pré-concebidos).

A *orientação para a experiência* refere-se à capacidade de observar e estar “psicologicamente aberto” em relação a algo que está acontecendo. Essa habilidade é descrita como envolvendo: (a) interesse ou curiosidade sobre o que está sendo observado, usando todos os sentidos físicos, (b) aceitar (ou seja, somente experienciar) a realidade do momento presente, (c) não julgamento de experiências (ou seja, não tentar mudar ou evitar experiências e simplesmente observar cognições, emoções ou sensações conforme elas vêm e vão).

Os pesquisadores também afirmam que este conjunto de habilidades está ligado aos conceitos de “descentralização” (*decentering*) e “meta-consciência” (*meta-awareness*), por trabalharem a capacidade das pessoas mudarem de perspectiva perante suas experiências, sendo capazes de se distanciar psicologicamente de uma experiência de forma a perceber pensamentos como apenas pensamentos e eventos mentais como estados transitórios e sujeitos a diferentes interpretações, em vez de representações precisas da realidade (Schuman-Olivier et al., 2020). A maioria das práticas de atenção plena ajuda as pessoas a treinar tanto a autorregulação da atenção quanto a orientação para as experiências. No entanto, diferentes tipos de práticas podem envolver diferentes níveis de complexidade e integração entre as habilidades específicas envolvidas (Levit-Binnun et al., 2021).

A integração entre estes dois componentes está ligada a melhorias na autorregulação de pensamentos, comportamentos, reações psicológicas e emoções, sendo que a autorregulação é considerada como o principal mecanismo responsável pelos efeitos benéficos da atenção plena para diferentes desfechos psicológicos e de saúde (Ludwig et al., 2020; Schuman-Olivier et al., 2020).

As evidências que apoiam os resultados benéficos das práticas de atenção plena vêm predominantemente de estudos empíricos nos quais foram avaliados os efeitos do Programa de Atenção Plena para Redução de Estresse (*Mindfulness-Based Stress Reduction* - MBSR, Kabat-Zinn, 2013). No entanto, os programas de atenção plena podem ser adaptados para ocorrer em diferentes contextos, estruturas e formatos, e para atender às necessidades de populações específicas, como programas focados em diminuir sintomas depressivos (i.e. *Mindfulness-based Cognitive Therapy for Depression* - MBCT; Segal, Williams, & Teasdale, 2002), programas adaptados para serem realizados no local de trabalho (Bartlett et al., 2019), ou ainda intervenções psicológicas nas quais a atenção plena é apenas um componente dentro de um conjunto maior de estratégias, como na terapia comportamental dialética (DBT; Linehan, 1993) e na terapia de aceitação e compromisso (ACT; Hayes et al. 1999).

Apesar de programas de atenção plena com diferentes objetivos já estarem sendo oferecidos no Brasil, durante a condução desta pesquisa, não foram encontrados programas adaptados e implementados especificamente com o objetivo de promover o equilíbrio trabalho-vida pessoal. Outros programas baseados em evidências, visando este mesmo objetivo, também não foram encontrados no país, ressaltando a necessidade de pesquisas voltadas a programas com estas características.

Eficácia de Intervenções Psicológicas Via Aplicativo

Além da pertinência das habilidades a serem treinadas em um programa de intervenção para ajudar pessoas com questões de equilíbrio trabalho-vida pessoal, uma das características valorizadas em estudos de implementação é o alcance da estratégia de oferta da intervenção a ser implementada. Para alcançar pessoas inseridas nos mais diversos contextos e locais de trabalho, um aplicativo foi pensado como estratégia de implementação do programa de intervenção. Tal decisão foi tomada considerando achados divulgados pelo

Comitê Gestor da Internet no Brasil (TIC, 2022), indicando que 81% da população brasileira tem acesso a internet e, destes, 99% a utilizam através do celular, de forma que uma intervenção online por aplicativo pareceu ser o formato mais econômico e de maior alcance.

Segundo Yeo et al. (2024), intervenções online podem ajudar na superação de algumas dificuldades presentes em intervenções presenciais, por conta de algumas características como (a) garantia de anonimato que pode auxiliar a reduzir receios de estigmatização, (b) diminuição do custo financeiro, de esforço e de tempo envolvidos em deslocamentos, (c) possibilidade de acesso em qualquer hora e lugar, (d) liberdade para fazer as atividades em seu próprio ritmo e revisar os materiais quantas vezes desejar; (e) possibilidade de auxiliar populações que não são alcançadas pelas abordagens tradicionais existentes e (f) fácil escalabilidade.

A escolha pelo uso do aplicativo também foi baseada em ensaios randomizados nos quais intervenções online se mostraram mais eficientes para a redução do conflito ou aumento do equilíbrio trabalho-vida pessoal do que lista de espera (Althammer et al., 2021; Michel et al., 2014; Rich et al., 2021). Em uma metanálise de metanálises a respeito da eficácia de intervenções via aplicativo para desfechos relacionados à saúde mental mais em geral, Lecomte et al. (2020) observaram que os grupos de intervenção nos quais os participantes usaram aplicativos demonstraram melhoras significativamente maiores em comparação aos grupos de controle para redução de estresse, sintomas depressivos e de ansiedade, e aumento da qualidade de vida. De acordo com Linardon et al. (2019), autor de uma das meta-análises contempladas no estudo de Lecomte et al. (2020):

Embora os aplicativos de saúde mental não pretendam substituir os serviços clínicos profissionais, os resultados atuais destacam o potencial dos aplicativos para servir

como uma intervenção econômica, de fácil acesso e de baixa intensidade para aqueles que não podem receber tratamento psicológico padrão. (p. 325)

Olhando mais especificamente para a eficácia de aplicativos contendo exercícios de atenção plena, as autoras de uma revisão sistemática de ensaios clínicos randomizados (Gál et al., 2021) os destacaram como ferramentas promissoras para melhoria do bem-estar e saúde mental. Tal recomendação é feita com base nos resultados da revisão, que indicaram que pesquisadores que avaliaram aplicativos deste tipo encontraram efeitos significativos (com tamanhos de efeitos pequenos a médios) para redução do estresse percebido, esgotamento, depressão e ansiedade, aumento da satisfação com a vida, bem-estar psicológico e afeto positivo, quando comparados a controles passivos e ativos.

Além da questão dos efeitos desses aplicativos, nas fases iniciais de desenvolvimento de um programa de intervenção via aplicativo é importante verificar sua usabilidade e a aceitabilidade. A usabilidade se refere à facilidade com que uma pessoa pode interagir com um sistema, produto ou interface para realizar tarefas específicas e atingir seus objetivos e é avaliada para verificar o quanto um sistema ou serviço pode ser usado por uma população específica para atingir os objetivos desejados com eficácia, eficiência e satisfação dentro de determinado contexto (ISO 9241-11, 2018). A aceitabilidade do programa refere-se a quanto as pessoas consideram uma intervenção apropriada e relevante para suas vidas (Sekhon et al., 2022). Neste sentido, a usabilidade e aceitabilidade são pré-requisitos para a adesão ao uso do programa. Estudos que avaliam estas variáveis no contexto de intervenções online são muito recentes, de forma que durante os primeiros dois anos do período de doutoramento, quando foi realizada a revisão da literatura e a elaboração do programa (entre 2020 e 2022), não foram encontrados estudos (como revisões e meta-análises) que mapeavam com rigor a

avaliação da aceitabilidade e usabilidade de aplicativos de atenção plena, por parte de adultos que realizam atividades remuneradas.

Objetivos

Considerando que: (a) pesquisas de implementação devem priorizar práticas baseadas em evidências, (b) programas baseados na atenção plena são os programas que ajudam com a expansão de repertórios socioemocionais que foram mais estudados e para os quais foram encontrados mais resultados significativos na promoção do aumento do equilíbrio trabalho-vida pessoal, e (c) a oferta do programa via aplicativo parece ser um formato que contemplaria um maior possibilidade de alcance da intervenção, com grandes chances de eficácia, esta pesquisa tem como objetivos:

1. Desenvolver um programa de intervenção baseado em conceitos de atenção plena, voltado para a promoção do equilíbrio trabalho-vida pessoal, oferecido via aplicativo.
2. Avaliar a aceitabilidade e usabilidade do programa.
3. Avaliar os efeitos do programa de intervenção sobre as variáveis atenção plena, percepções de equilíbrio trabalho-vida pessoal (interferência do trabalho na vida pessoal, interferência da vida pessoal no trabalho, benefícios entre áreas e satisfação com equilíbrio trabalho-vida) e outras medidas relevantes para compreensão dos desfechos do programa (desapego psicológico do trabalho, atividades de relaxamento durante o tempo livre, satisfação com a produtividade e bem-estar).

Organização da Tese

Para uma melhor apresentação, esta pesquisa foi organizada em duas partes. Na Parte 1, é descrito o processo de desenvolvimento do programa de intervenção e do aplicativo para administrá-lo, contemplando o objetivo 1. Na segunda parte, são apresentados os estudos de avaliação do programa e do aplicativo, contemplando os objetivos 2 e 3 por meio de três

estudos. No Estudo 1, é apresentado um primeiro teste do programa, quando oferecido de forma presencial, a fim de auxiliar em seu desenvolvimento por meio de uma avaliação inicial da aceitabilidade de seu conteúdo e de seus efeitos, identificando ajustes a serem realizados antes de sua implementação via aplicativo. No Estudo 2, foi realizado um estudo piloto da oferta do programa via aplicativo, verificando questões referentes à usabilidade do sistema, assim como sua aceitabilidade e os efeitos, quando oferecido neste formato. No Estudo 3, foi realizada a avaliação do programa oferecido via aplicativo, por meio de um ensaio controlado randomizado, para avaliação de sua usabilidade, a aceitabilidade e efeitos, contando com controles experimentais mais rigorosos.

A tese conta com uma breve discussão ao fim de cada estudo (priorizando achados e características específicas de cada um) e uma discussão geral, integrando os resultados encontrados nos três estudos, suas limitações e sugestões para pesquisas futuras.

Hipóteses Relacionadas aos Estudos 1, 2 e 3

Para o Estudo 1, esperava-se que a intervenção no formato presencial apresentasse altas taxas de adesão e retenção. Entre as pessoas que completaram as medidas de pré e pós-teste, esperava-se uma diferença entre os escores de pré-teste e pós-teste nas variáveis estudadas. De maneira mais detalhada, esperava-se que, ao término do programa, os participantes apresentassem (a) maiores níveis de atenção plena, (b) maiores níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal (incluindo a diminuição de interferências, aumento dos benefícios entre as áreas e aumento da satisfação com o equilíbrio), (c) maiores níveis de desapego psicológico do trabalho e atividades relaxantes realizadas no tempo livre, e (d) percepções de maior bem-estar e de produtividade. Esperava-se também que estes benefícios fossem mantidos, após a finalização do programa de intervenção (Trombeta et al., 2024).

Em relação aos Estudo 2 e 3, esperava-se que o aplicativo apresentasse: (a) avaliações positivas de usabilidade, (b) taxas de aceitabilidade moderadas, com taxas de desistência abaixo de 68% (Scheutzow et al., 2021), (c) ao comparar os participantes do grupo de intervenção com o grupo controle, esperava-se que os participantes do grupo de intervenção apresentassem os mesmo desfechos esperados no Estudo 1 (Trombeta et al., 2024).

Aspectos Éticos dos Estudos

Essa pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (CEP-UFSCar), sob o número CAAE: 62528622.7.0000.5504 (Anexo A). Diferentes Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLEs) foram apresentados em cada etapa da pesquisa (Anexo B). Antes de iniciar a coleta de dados, todos os participantes concordaram com o TCLE referente aos objetivos, métodos, riscos e benefícios do estudo que estavam participando.

Os sistemas utilizados para o aplicativo e para o site de apoio da pesquisa foram elaborados segundo as premissas, políticas e especificações técnicas regulamentadas pela área de Tecnologia da Informação e Comunicação do Governo Federal (Brasil, 2018), e o tratamento de dados pessoais foi realizado de acordo com as bases legais previstas no Art. 7º e 11º da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei Federal 13.709/2018).

Apresentação do Programa "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida"

O programa "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal" consiste em um programa de intervenção que aborda temas referentes à conciliação de demandas do trabalho e da vida pessoal interligados às habilidades cognitivas e de regulação emocional por meio de treinos de atenção plena. Ele foi desenvolvido a partir da consulta a outros programas identificados por meio de uma revisão sistemática da literatura (Trombeta et al., 2024), os quais envolviam o uso de programas baseados em atenção plena para redução do conflito trabalho-família e promoção do equilíbrio trabalho-vida pessoal.

Estrutura do Programa

O programa é composto por uma jornada de aprendizagem que engloba componentes de (a) automonitoramento, (b) psicoeducação sobre temas relacionados ao conflito e conciliação de demandas do trabalho e da vida pessoal, (c) práticas de habilidades cognitivas e emocionais por meio de treinos atenção plena e (d) atividades escritas para estimular a análise de questões de relevância pessoal para o equilíbrio trabalho-vida e elaboração de planos para melhorar o ajuste entre diferentes áreas da vida. A jornada de aprendizagem desenvolvida está atualmente organizada em seis módulos (Tabela 2), sendo eles:

1. Apresentação do programa.
2. Meu equilíbrio trabalho-vida pessoal.
3. Distribuindo minha atenção e energia.
4. Notando diferentes pontos de vista.
5. Vendo qualidades e pontos positivos.
6. Lidando com experiências difíceis.

Tabela 2.

Descrição dos Objetivos Específicos de cada Módulo do Programa Caminho de Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal

Módulo	Título e Objetivos
1	<p>Módulo 1: Boas-Vindas Apresentar o conteúdo e a estrutura do curso Aplicar medidas de mindfulness, equilíbrio e bem-estar (M1 - Pré-teste)</p>
2	<p>Módulo 2: Meu equilíbrio trabalho-vida pessoal Psicoeducação sobre fatores que afetam o equilíbrio trabalho-vida pessoal Identificar áreas da vida e valores que são importantes na vida do participante Conhecer como as pessoas se comportam quando estão no piloto automático Focar a atenção no momento presente usando práticas de atenção plena para direcionar o foco de atenção para elementos internos e externos (MG1 e MG2) Aplicar medidas de mindfulness, equilíbrio e bem-estar (M2 - avaliação de acompanhamento)</p>
3	<p>Módulo 3: Distribuindo minha atenção e energia Psicoeducação sobre distribuição de recursos e como ela pode impactar o equilíbrio trabalho-vida pessoal Identificar dificuldades com distrações e distribuição de recursos Identificar atividades desgastantes e revigorantes Usar práticas de atenção plena (MG2) para: (a) reconhecer onde a atenção está e treinar mudá-la de lugar, de propósito, (b) dar uma pausa entre atividades, (c) identificar o que está sentindo e precisando. Aplicar medidas de mindfulness, equilíbrio e bem-estar (M3 - avaliação de acompanhamento)</p>
4	<p>Módulo 4: Notando diferentes perspectivas Psicoeducação sobre a influência dos pensamentos e diferentes interpretações da realidade nos nossos relacionamentos e equilíbrio trabalho-vida pessoal Usar práticas de atenção plena para: (a) observar componentes das experiências (pensamentos, emoções e sensações físicas) sem reagir automaticamente a eles, (b) vivenciar a transitoriedade de experiências emocionais, (c) identificar pensamentos enviesados sobre uma situação e (d) treinar a habilidade de ver uma mesma situação de diferentes perspectivas (MG4) Aplicar medidas de mindfulness, equilíbrio e bem-estar (M4 - avaliação de acompanhamento)</p>
5	<p>Módulo 5: Vendo qualidades e pontos positivos Psicoeducação sobre como o cérebro lida com problemas (viés negativo), necessidade de relações sociais positivas e resignificação de conflitos para apoiar o equilíbrio trabalho-vida pessoal Usar práticas de atenção plena (com componentes de apreciação e gentileza) voltadas a aspectos positivos de si mesmo e dos outros para: (a) apoiar o bem-estar no dia a dia e (b) melhorar relacionamentos (MG3). Aplicar medidas de mindfulness, equilíbrio e bem-estar (M5 - avaliação de acompanhamento)</p>
6	<p>Módulo 6: Lidando com experiências desagradáveis Psicoeducação sobre como geralmente lidamos com momentos difíceis (via evitação) e estratégias para lidar melhor com sentimentos que aparecem nessas situações (acolhimento e compaixão) Usar práticas de atenção plena (com componentes de autocompaixão e compaixão com os outros) para: (a) identificar como reage a situações difíceis, (b) estar com sensações e pensamentos desagradáveis sem reagir impulsivamente a eles, (c) ser mais gentil consigo mesmo, identificando o que precisa para se dar apoio em momentos difíceis, (d) ser mais gentil e compreensivo com os outros, (e) lembrar de valores pessoais que o ajudaram a passar melhor por dificuldades em situações passadas (MG3 e MG4) Aplicar medidas de mindfulness, equilíbrio e bem-estar (M6 - Pós-teste) Encerramento do programa</p>
<p>As referências utilizadas para elaboração de cada módulo encontram-se disponíveis no site do programa: https://caminhodoequilibrio.ufscar.br/ciencia/ ou https://caminhodoequilibrio.46graus.com/ciencia/</p>	

Os módulos possuem uma relação linear entre si, de forma que, para seguir para o módulo seguinte, o participante deve ter realizado o módulo anterior, a fim de que seus conhecimentos e habilidades vão se acumulando e se desenvolvendo aos poucos, em etapas, para ajudar os participantes a terem habilidades mais elaboradas e articuladas entre si.

Com exceção do Módulo 1, que consiste em uma apresentação do programa, os outros cinco módulos são compostos por seis sessões (com previsão de cada pessoa realizar uma sessão por dia). Cada sessão tem duração de aproximadamente 15 minutos, contando com um *podcast* com conteúdo psicoeducativo (com duração de 3 a 7 minutos), uma prática de atenção plena (com duração de 5 a 7 minutos) e uma atividade opcional (perguntas abertas, com duração de 1 a 3 minutos) para estimular reflexões sobre como melhorar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Na versão gravada, o programa tem uma duração aproximada de 150 minutos de podcasts e 220 minutos de práticas de atenção plena.

Seguindo as classificação de práticas de atenção plena proposta por Levit-Binnun et al. (2021), os três primeiros módulos têm ênfase em habilidades de atenção sustentada, atenção alternada e desfusão cognitiva, e os dois últimos estão voltados ao cultivo de sentimentos e comportamentos mais positivos e pró-sociais (que podem auxiliar na redução de reações, emoções e pensamentos negativos, e no aumento da frequência de reações que envolvem atitudes de apreciação, gentileza, compaixão e autocompaixão).

Os podcasts foram gravados com um tom pessoal, buscando aproximar a narradora do praticante. Seus conteúdos são baseados em estudos sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal e atenção plena, contando com o uso de histórias fictícias, exemplos e dados reais de pesquisas para exemplificar conceitos. Além destes recursos, os podcasts também foram pensados para serem validantes (no sentido de auxiliar a pessoa a reconhecer e validar as dificuldades que

pode estar vivenciando) e ao mesmo tempo positivos e encorajadores, a fim de incentivar o(a) ouvinte a explorar formas construtivas de se relacionar com a vida.

Os áudios guiados de atenção plena foram elaborados seguindo uma estrutura fixa, iniciando com o objetivo do exercício, seguido de um convite para o participante definir qual sua “intenção” (objetivo pessoal) em realizá-lo, e um modelo de como fazer isso. Definida a intenção, são apresentadas as instruções, com períodos de silêncio entre elas. Ao final, há uma explicação do que foi treinado e da relevância dessa habilidade para o equilíbrio trabalho-vida pessoal. Por fim, incentiva-se a pessoa a levar este exercício para o seu dia a dia, dando exemplos de como é possível realizá-lo rapidamente em seu cotidiano, de maneira informal.

Ao término de cada módulo, as pessoas são convidadas a automonitorar seus níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal, atenção plena e bem-estar. Isso é feito pelo preenchimento dos instrumentos apresentados via aplicativo, com *feedback* imediato dos resultados.

Recursos e Aparência do Aplicativo

Usando como base as recomendações baseadas em evidências para o desenvolvimento de aplicativos voltados à saúde mental (Alqahtani et al., 2019), o aplicativo desenvolvido conta (atualmente) com os recursos de: (a) trilha de aprendizagem, (b) automonitoramento de variáveis relacionadas ao mindfulness, equilíbrio trabalho-vida e bem-estar, (c) “perfil”, com dados de uso e pontuações nas medidas de automonitoramento (para incentivar o engajamento e permitir mapear o tempo de uso e práticas realizadas por cada usuário), (d) reforços positivos verbais e visuais ao completar sessões, (e) notificação diária para lembrar a pessoa de realizar os exercícios em um horário definido por ela, (f) aba de configurações, contendo botões de dúvidas, busca de suporte psicológico e outros que dão acesso ao site de apoio.

Para tornar o conteúdo mais atraente, o design foi pensado para ser positivo e amigável para os usuários, possuindo uma trilha de aprendizagem com comemorações ao

final da conclusão de atividades, feedback imediato de pontuações nas medidas de automonitoramento, e cores acessíveis a usuários daltônicos (testadas usando o serviço *Adobe Color*), conforme ilustrado nas Figuras 1 e 2.

Figura 1.

Fluxo de Cadastro no Primeiro Acesso

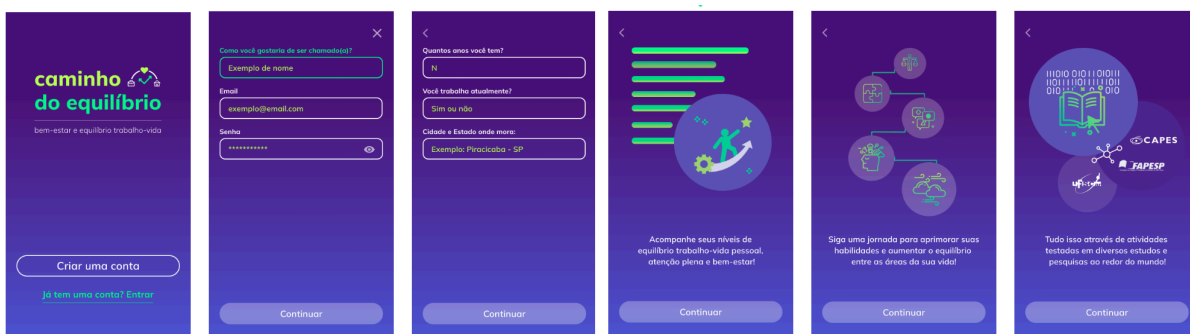
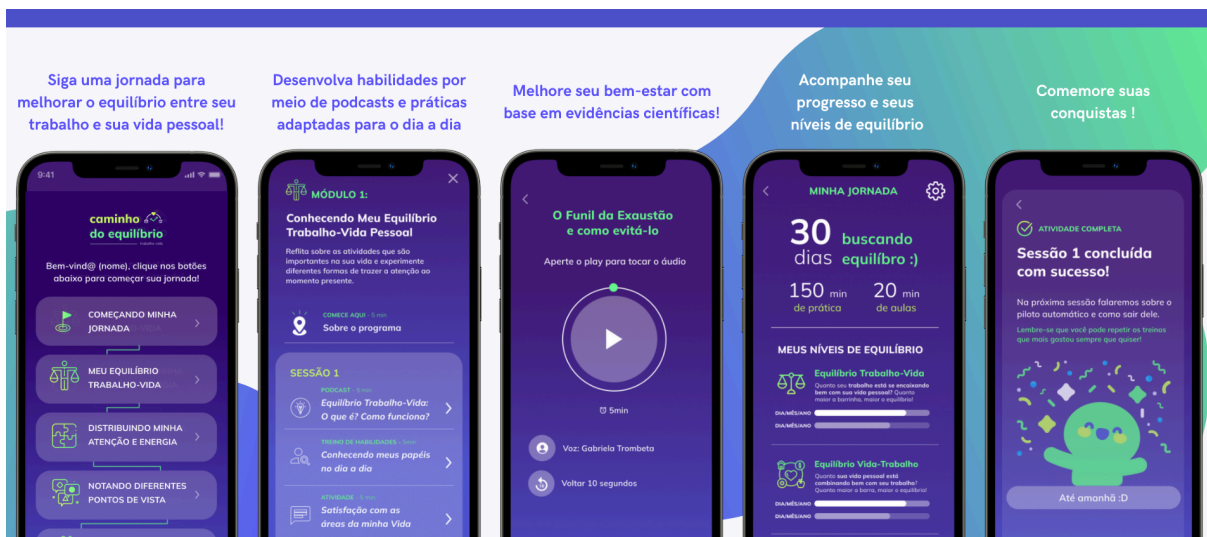


Figura 2.

Imagem de Divulgação: Telas de Exemplo do Aplicativo e Algumas de Suas Funcionalidades do Aplicativo – Jornada de Aprendizagem, Módulos, Podcasts, Atividades Opcionais, Perfil com Medidas, e Telas de Comemoração



Site de Apoio

Através do site de apoio (<https://caminhodoequilibrio.ufscar.br/> ou <https://caminhodoequilibrio.46graus.com/>, Figura 3), os participantes da pesquisa e outros interessados no programa podem acessar mais informações sobre como foi feito o desenvolvimento do aplicativo, incluindo as referências utilizadas para elaboração de sua estrutura e de cada módulo disponível. Pelo site também é possível ter acesso a abas de materiais complementares, dúvidas frequentes, contato de serviços de atendimento psicológico, e contato com a equipe de pesquisa.

Figura 3.

Tela Inicial do Site de Apoio da Pesquisa

caminho do equilíbrio
trabalho-vida

Início Sobre FAQ Ciência Aprender + Contato Ajuda Psicológica Como ajudar

Seu app de equilíbrio e bem-estar usando a ciência!

Experimente Agora !

Para experimentar, se inscreva em nossa pesquisa clicando no link abaixo

Se inscreva clicando AQUI !

A ciência a seu favor!

Aplicativo desenvolvido por pesquisadoras da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), com apoio da Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP - 2020/09362-6) e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES - 001)

Junte-se a nós a caminho do equilíbrio! :)

Por meio da combinação pequenos podcasts e treinos de habilidades, você aprenderá o que há de mais novo na ciência sobre o equilíbrio trabalho-pessoal, enquanto desenvolve habilidades para construir uma vida mais agradável e alinhada com o que é importante para você!

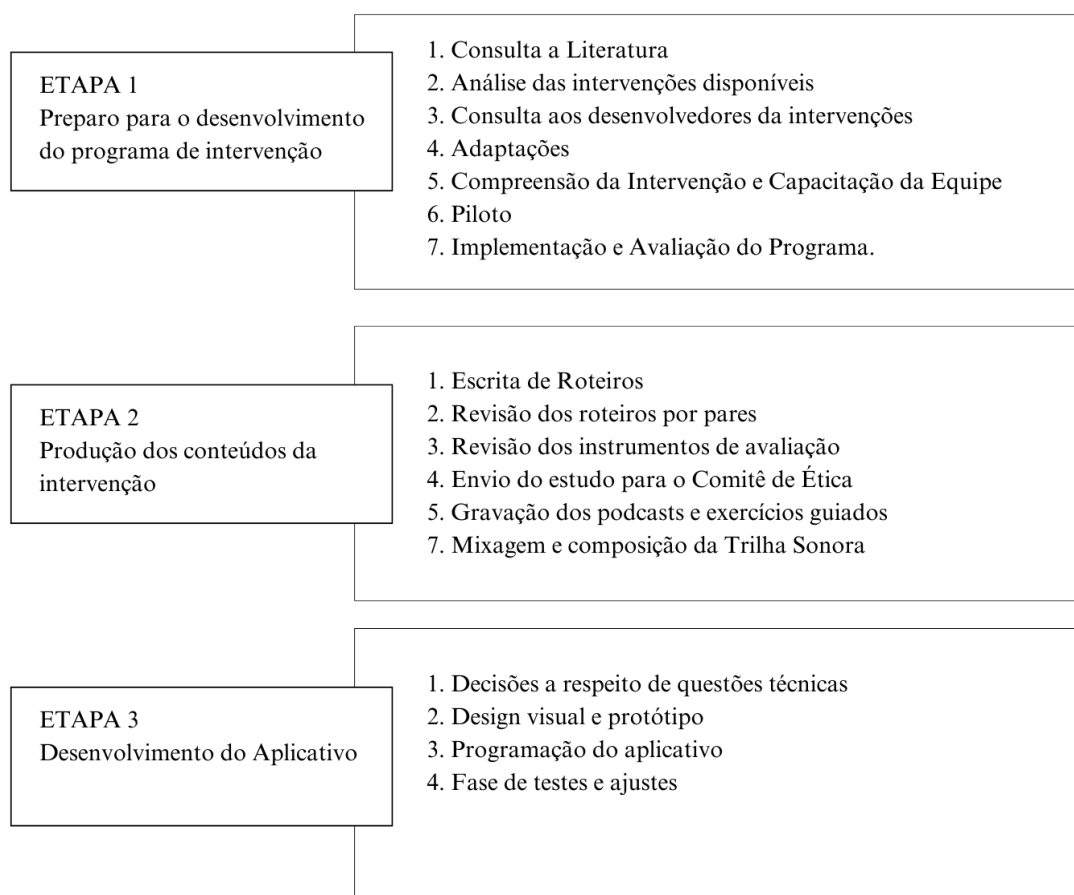
Parte 1

Processo de Desenvolvimento do Programa de Intervenção e do Aplicativo Para Administrá-lo

Para que o programa fosse estruturado da forma como foi apresentado acima, ele passou por um período de desenvolvimento, organizada em três grandes etapas (Figura 4):

Figura 4.

Etapas do Processo de Desenvolvimento do Programa de Intervenção e Aplicativo



Apesar das etapas serem apresentadas de maneira linear, elas foram realizadas de forma interativa, ou seja, algumas foram realizadas em paralelo às outras, e dependendo de seu andamento, muitas vezes foi necessário ir e voltar entre as etapas.

Etapa 1

Preparo Para o Desenvolvimento do Programa

O processo de preparação para desenvolvimento do programa de intervenção foi baseado em recomendações de Escoffery et al. (2018) para a adaptação e desenvolvimento de programas baseados em evidências, contemplando as sete fases indicadas na Etapa 1 da Figura 4.

Consulta à Literatura

A primeira fase teve como objetivo verificar as intervenções com base em evidências disponíveis. Durante esta consulta, foram identificadas as informações apresentadas na introdução da tese, a respeito: (a) da eficácia de intervenções baseadas em atenção plena para promoção do equilíbrio trabalho-vida pessoal e (b) da eficácia de intervenções via aplicativo para o bem-estar de trabalhadores.

Após a identificação de intervenções baseadas em atenção plena como as que mais haviam sido avaliadas, apresentando evidências de efeitos promissores, foram conduzidas: (a) uma revisão sistemática voltada exclusivamente para ensaios randomizados de programas de atenção plena com a avaliação de efeitos relacionadas ao equilíbrio trabalho-vida pessoal (Trombeta et al., 2024) e (b) uma consulta a outros aplicativos já existentes, que apresentassem componentes semelhantes aos programas de atenção plena, e que já foram testados em pesquisas internacionais. Tais consultas foram realizadas para que fosse possível analisar os conteúdos dos programas, suas características e desfechos, dando início à Fase 2.

Análise das Intervenções Disponíveis

Nesta segunda fase, foi realizada a análise dos componentes de diferentes programas disponíveis em outros países, bem como sua aceitabilidade e efeitos. Tal análise seguiu o modelo de mapeamento de intervenções baseadas em evidências de Walker et al. (2022),

identificando: (a) os materiais, atividades e público das intervenções disponíveis, (b) seus objetivos e conteúdos, (c) modelos teóricos e mecanismos de ação relacionados às mudanças obtidas, (d) formato de administração e (e) estratégias de implementação. Todas estas variáveis foram analisadas por meio da revisão sistemática realizada (Trombeta et al., 2024) e encontram-se brevemente descritas abaixo.

Programas existentes. Foram encontradas avaliações de efeitos sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal para seis programas de intervenção. Os seis consistem em adaptações de protocolos de programas de atenção plena tradicionais. Alguns deles mesclaram exercícios do MBSR com MBCT (Althammer et al., 2021; Michel et al., 2014). Outros usaram o MBSR combinado ou com exercícios de automonitoramento de comportamento (Kiburz et al., 2017) ou com o programa *Google Search Inside Yourself* (Mellner, 2022). Também foi encontrado um programa baseado no *Unified Mindfulness System* (Slutsky et al., 2019), um estudo que usou o *Headspace App* (Rich et al., 2021) e um estudo que adaptou atividades do *Mindful Self-Compassion Program* (MSC) (Neff & Germer, 2013).

Conteúdos. Os conteúdos dos programas oferecidos foram bem variados. O único programa no qual foram diretamente abordados conteúdos relacionados ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal foi o programa que foi avaliado tanto por Althammer et al. (2021) quanto por Michel et al. (2014). Neste programa, foram abordados conteúdos informativos sobre a segmentação do trabalho e da vida pessoal e explicações conceituais sobre habilidades de segmentação cognitiva que podem ser desenvolvidas por meio da atenção plena. Os outros programas focavam-se mais em informações, explicações conceituais, discussões e reflexões relacionadas apenas à atenção plena e em como integrar práticas específicas em tarefas cotidianas (para descrições mais detalhadas, ver Trombeta et al., 2024).

Estrutura dos programas. A maioria dos programas incluía: (a) sessões

informativas, (b) tarefas práticas individuais e (c) tarefas de casa.

Sessões Informativas. Com duração de 20 minutos a meio dia (uma única sessão, neste caso), os encontros foram realizados em grupo, de forma presencial, online, ou misturando sessões presenciais com conteúdo online gravado. Os materiais fornecidos para os participantes incluíam explicações sobre atenção plena e equilíbrio trabalho-vida pessoal, exercícios de escrita (por exemplo, diários de automonitoramento, folhas de definição de objetivos, exercícios reflexivos, etc) e gravações de áudio, vídeos e questionários interativos.

Práticas Individuais. As práticas mais comuns utilizadas nos programas foram práticas formais (ou seja, reservar intencionalmente um período de tempo para praticar, usando a gravação de um exercício guiado). Tais práticas eram variadas e incluíam exercícios de atenção plena com foco na respiração (para focar a atenção e regular emoções), desfusão cognitiva (para melhorar a capacidade de entender que pensamentos são apenas representações da realidade), escaneamento corporal e atenção plena caminhando (ambas com a finalidade de aumentar a capacidade de prestar atenção e regular emoções por meio do foco em sensações físicas). Apesar desta variedade, não foram apresentadas informações referentes ao tempo e quantidade de vezes que os participantes realmente fizeram cada tipo de exercício.

Além das práticas formais, na maior parte dos programas também foi incentivado a realização de práticas informais (realizar exercícios de atenção plena ao longo do dia, enquanto a pessoa faz outras atividades). Kiburz et al. (2017) pediram aos participantes que estabelecessem metas para o uso de comportamentos de atenção plena em sua vida diária (por exemplo, prestar atenção a informações sensoriais, caminhar em vez de correr, etc.). Slutsky et al. (2019) e Mellner et al. (2022) incentivaram que os participantes praticassem a atenção plena enquanto conversavam com outras pessoas, enquanto comiam ou ouviam música. Nicklin et al. (2022) trabalhou com exercícios breves de escrita, voltados para a reflexão

sobre os acontecimentos do cotidiano e Althammer et al. (2021) e Michel et al. (2014) incentivaram a realização de práticas de atenção plena em momentos de transição de papéis de trabalho para papéis não laborais.

Tarefas de Casa. A prática de exercícios de atenção plena “em casa” (ou em qualquer ambiente fora do contexto do programa) foi um elemento que estava presente em todos os programas. Em muitos estudos, estas práticas foram combinadas com automonitoramento de comportamentos de mindfulness (e.g., avaliações diárias de pensamentos e sentimentos, registro dos exercícios realizados, escrita sobre acontecimentos e emoções do cotidiano, etc). Para realização destas atividades, os participantes tinham acesso a gravações de áudio dos exercícios guiados, com duração variando de 3 a 40 minutos.

Dose e duração. Uma consideração fundamental para a eficácia clínica de intervenções é sua dosagem (quantidade de conteúdo) e intervalo de tempo (frequência semanal e duração das atividades do programa, por módulo e no total), uma vez que o investimento de tempo para aprender habilidades novas pode afetar sua eficácia (Yeo et al., 2024). A duração dos programas de intervenção descritos na literatura variou de duas semanas a dois meses. O tempo que os pesquisadores esperavam que os participantes praticassem (sem controle para verificar se os participantes atenderam ou não às expectativas) variou de um total de 45 minutos durante um período de três semanas (cerca de 2 minutos por dia) para um total de 706 minutos durante um período de seis semanas (cerca de 17 minutos por dia). Nos estudos em que foi monitorado o tempo dedicado às práticas pelos participantes, foi relatada uma média de cerca de 300 minutos de prática, durante um período de 6 a 8 semanas.

Efeitos. As habilidades de atenção plena dos participantes aumentaram do pré ao pós-teste em todos os estudos e esses ganhos também foram mantidos de duas semanas a seis meses após o término dos programas. Os tamanhos de efeito para medidas de resultados de

atenção plena variaram de 0,21 a 0,77, indicando efeitos de tamanho pequeno a médio. Também foram encontradas melhorias nas medidas de distanciamento psicológico do trabalho, com tamanhos de efeito variando de 0,26 a 0,56, com os maiores efeitos encontrados em Althammer et al. (2019).

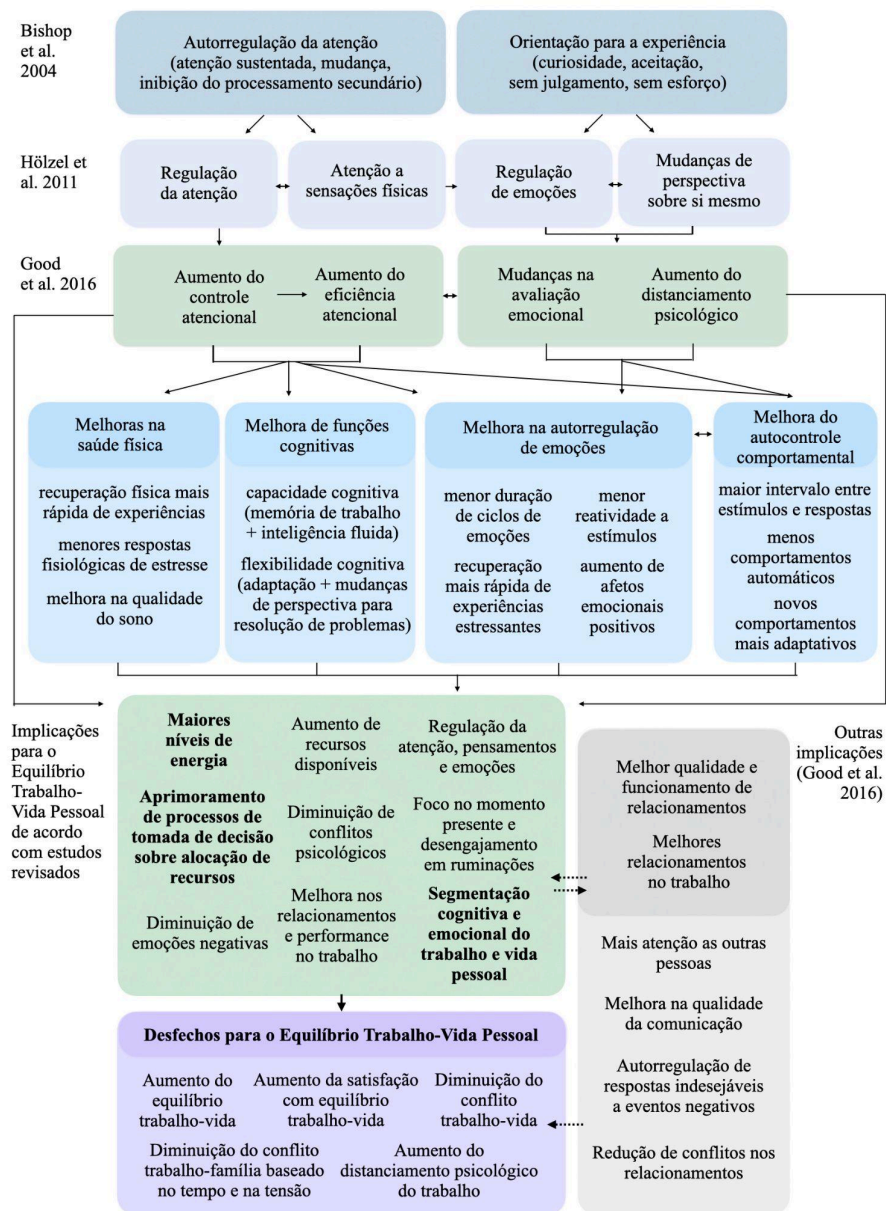
Além disso, foram encontrados resultados consistentes dos programas em relação à melhora do equilíbrio trabalho-vida pessoal ou satisfação com o equilíbrio (Althammer et al., 2021; Michel et al., 2014; Nicklin et al., 2022; Rich et al., 2019), diminuição do conflito trabalho-família ou trabalho-vida (Kiburz et al. 2017; Nicklin et al., 2022; Slutsky et al., 2021) e melhor distanciamento psicológico do trabalho (Althammer et al., 2021; Mellner et al., 2022; Michel et al., 2014). Também foram encontrados alguns resultados relacionados à diminuição do conflito baseado no tempo (*time-based work-family conflict*) e tensão (*strain-based work-family conflict*) e melhorias no controle de limites entre o trabalho e a vida pessoal (Mellner et al., 2022). Os tamanhos de efeito referentes a estes diferentes desfechos variaram de 0,22 a 0,46, também indicando tamanhos de efeito pequenos a médios. Além disso, os ganhos obtidos foram mantidos de duas semanas a seis meses após o término da intervenção. Na maioria dos estudos, foram avaliados apenas os efeitos dos programas na interferência do trabalho na vida pessoal (i.e., trabalho-vida). Os estudos nos quais foram avaliados também os efeitos sobre interferência da vida pessoal no trabalho (i.e., vida-trabalho) não foram encontrados resultados significativos (Kiburz et al. 2017; Nicklin et al., 2023; Slutsky et al., 2019).

O aplicativo *HeadSpace* (Rich et al., 2019) apresentou os maiores tamanhos de efeito para ambos os desfechos (atenção plena e satisfação com equilíbrio), associados a uma dose mínima de 100 minutos de prática ($M = 312$ minutos) durante dois meses.

Mecanismos de ação. Por meio dos resultados nos estudos analisados na revisão, foi construído um modelo lógico (Figura 5) de como o treinamento de mindfulness auxilia no equilíbrio trabalho-vida pessoal, esclarecendo os elementos importantes das intervenções e como estes podem interagir para gerar o desfecho esperado.

Figura 5.

Modelo Lógico Indicando Conexões Entre Práticas, Componentes, Mecanismos e Resultados de Mindfulness (traduzido de Trombeta et al., 2024)



De maneira resumida, acredita-se que a atenção plena melhore o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal aumentando: (a) as habilidades das pessoas de refletir e tomar decisões com relação à alocação de recursos (Kiburz et al., 2017), (b) a disponibilidade de recursos psicológicos (Mellner et al., 2022; Nicklin et al., 2022; Slutsky et al., 2021), e (c) seus níveis de energia (Althammer et al., 2021, Michel et al., 2014). Os pesquisadores atribuíram estes desfechos a mecanismos de autorregulação da atenção (Althammer et al., 2021; Kiburz et al., 2017; Mellner et al., 2022; Michel et al., 2014; Nicklin et al., 2022; Rich et al., 2021; Slutsky et al., 2021), autorregulação de emoções e comportamentos (Kiburz et al., 2017; Mellner et al., 2022; Nicklin et al., 2023; Rich et al., 2021), desfusão cognitiva (Althammer et al., 2021; Michel et al., 2014; Rich et al., 2021), melhora de comportamentos proativos, relacionamentos e desempenho cognitivo (Mellner et al., 2022; Rich et al., 2021) que estão envolvidos ou associados com as práticas de atenção plena (para mais detalhes, consultar o artigo completo da revisão em Trombeta et al., 2024)

Características da população alvo. As amostras dos programas estudados variaram em: (a) tamanho (de 54 a 246 participantes), (b) composição - funcionários em várias ocupações, considerando contextos específicos (por exemplo, funcionários de universidades, uma empresa de marketing digital) – e (c) idade (com a idade média dos participantes de cada estudo variando de 30,5 a 54,5 anos). Os participantes eram predominantemente caucasianos, do sexo feminino, com ensino superior completo, casados ou morando junto a seus parceiros(as). Nos estudos em que foram verificados envolvimento parentais, 30% a 82,5% dos participantes relataram ter filhos(as) em casa.

Taxas de retenção. As taxas de retenção variaram de 57 a 97% do pré ao pós-teste. As taxas de retenção foram maiores para os programas: (a) que exigiam maior envolvimento – seja porque eram mais longos ou porque haviam lembretes mais frequentes para os

participantes – e (b) que tinham vários formatos de tarefa de casa, como vídeos, práticas gravadas em áudio, questionários interativos e ferramentas de automonitoramento (por exemplo, diário, planilhas de metas, questionários sobre práticas, sugestões de escrita e atividades de autorreflexão). Taxas de retenção mais altas (76 a 97%) também foram associadas a: (c) intervenções baseadas em aplicativos, (d) intervenções que tiveram pelo menos uma sessão presencial, (e) programas nos quais os participantes podiam escolher quando e quais exercícios praticar. Ressalta-se, porém, que os estudos analisados foram realizados em países que permitem pagamentos e outros tipos de incentivos materiais para participação em pesquisas, de forma que estas podem diferir das taxas de retenção esperadas para países nos quais essas práticas não são permitidas.

Limitações dos estudos e lacunas na literatura. As limitações relatadas pelos autores dos estudos revisados incluíam problemas de amostragem (tamanhos de amostra pequenos, uso de amostras de conveniência, pouca heterogeneidade da amostra, etc), ausência de medições relacionadas às práticas de atenção plena e falta de informações sobre se os participantes concluíram os exercícios de lição de casa.

Em relação a sugestões para estudos futuros, destacou-se a necessidade de aprender mais sobre os efeitos da dose, frequência e tipos de prática, para determinar se é melhor oferecer programas com treinos diários ou semanais, se os treinos devem ser apenas de um tipo ou variados, e se diferentes formas de administração (por exemplo, programas presenciais versus via aplicativos) teriam efeitos diferentes. Os autores também apontaram a necessidade de pesquisas futuras sobre diferenças interpessoais, para entender possíveis relações entre os efeitos da intervenção e as características da atividade, da pessoa e do local de trabalho (Michel et al., 2014; Rich et al., 2021). Além disso, também destacaram que é importante produzir mais conhecimentos a respeito da utilidade desses programas para grupos

socialmente vulneráveis, como pais solteiros, trabalhadores em risco de esgotamento ou em empregos com alta exigência cognitiva ou emocional (Michel et al., 2014).

Consulta aos Desenvolvedores das Intervenções

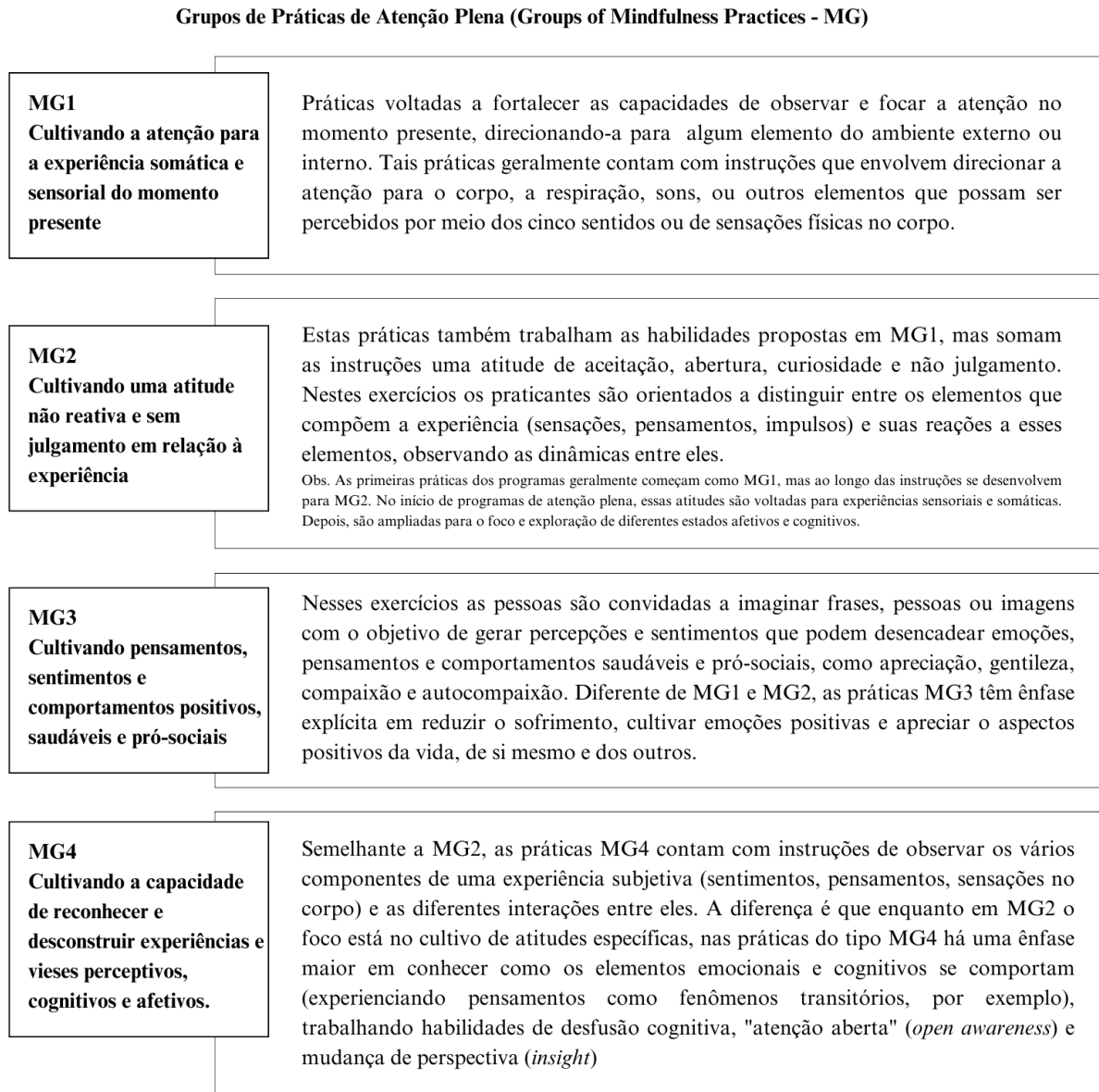
Na terceira fase do processo de preparação para o desenvolvimento do programa, foi realizada uma consulta a desenvolvedores de um dos programas encontrados durante a revisão de literatura. O estudo de Michel et al. (2014) foi o único a ser replicado (Althammer et al., 2021) e também o único em que a intervenção administrada possuía conteúdos específicos sobre a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal. Portanto, optou-se por partir dele para o desenvolvimento do programa a ser oferecido no Brasil.

Foi estabelecido contato com a Profª. Dra. Alexandra Michel (primeira autora do primeiro estudo e coautora da replicação) e ela proveu as atividades que tinham sido enviadas aos participantes de seus estudos, por e-mail. Estas atividades foram analisadas cuidadosamente, levando em consideração: (a) os conteúdos relacionados a equilíbrio trabalho-vida pessoal abordados e (b) os tipos de práticas realizadas, segundo a classificação de Levit-Binnun et al. (2021), resumida na Figura 6.

No caso da intervenção de Michel et al. (2014), verificou-se que esta contava com uma prática MG2 e uma prática do tipo MG4. A prática MG2 seria o exercício "*3-Minute Breathing Space*", no qual as pessoas são instruídas a trazer sua atenção para pensamentos, emoções e sensações físicas, observando e aceitando essas experiências como elas são; em seguida, devem focar apenas na respiração e, por último ampliam a atenção para todo o corpo. Já prática do tipo MG4 seria o exercício "*4-Minute Mindfulness of Thoughts: Passing Clouds*", na qual as pessoas são instruídas a observar seus pensamentos e sentimentos como eventos transitórios, percebendo-os surgindo e desaparecendo em seu próprio tempo, imaginando como se eles fossem nuvens passageiras no céu, indo e vindo.

Figura 6.

Classificação de Práticas de Atenção Plena (Levit-Binnun et al. 2021, tradução livre)



Além da análise da intervenção de Michel et al. (2014), também investigou-se a respeito dos conteúdos do programa *HeadSpace*, uma vez que os resultados com o maior tamanho de efeito foram encontrados para este estudo, na revisão de literatura conduzida (Trombeta et al., 2024). Como este conteúdo se encontrava disponível online, optou-se pelo

contato com ele via aplicativo, ao invés de entrar em contato com os autores do estudo que o avaliaram.

Um outro aplicativo analisado foi *Healthy Minds Program* (<https://hminnovations.org/meditation-app>), desenvolvido por pesquisadores do *Center for Healthy Minds*, da Universidade de Wisconsin-Madison. Tal aplicativo foi escolhido para análise por compartilhar dois valores que fazem parte de pesquisas de implementação: (a) transformar conhecimentos científicos em ferramentas mais acessíveis para as pessoas e (b) construir ferramentas para produzir conhecimentos de qualidade sobre outras variáveis que ainda precisam ser investigadas (para exemplos de pesquisas realizadas com este aplicativo, consulte Goldberg et al., 2022; Hirshberg et al., 2022; Jiwani et al., 2023; Pace et al., 2022).

Tais valores são colocados em prática no *Healthy Minds Program* de duas formas. Primeiro, para tornar conhecimentos com base em evidências mais acessíveis, eles são adaptados para atividades didáticas apresentadas em sequência, como parte de uma trilha de aprendizagem. Tal trilha é pensada para promover, passo a passo, e de forma cumulativa e integrativa, o treino de algumas habilidades socioemocionais, por meio de áudios. Segundo, para que seja possível produzir novos conhecimentos científicos, as pessoas são convidadas a preencher algumas medidas sobre as variáveis que estão sendo investigadas. Ao longo do tempo, a equipe de pesquisadores pode substituir os instrumentos de medida por outros para testar diferentes desfechos, ou então realizar alterações nos módulos de aprendizagem, buscando testar que conteúdos e estratégias são mais eficazes.

Em termos de tipos de práticas de atenção plena, observou-se que os dois aplicativos contém práticas de todos os tipos (MG1, MG2, MG3 e MG4). Os programas geralmente têm início com práticas do tipo MG1 e MG2, e ao longo de suas trilhas de aprendizagem vão

expandindo as atividades para práticas do tipo MG3 e MG4, por estas demandarem habilidades desenvolvidas nas práticas iniciais (MG1 e MG2).

Adaptações

Segundo Pedroso et al. (2019), quando adaptações em relação a um (ou mais) programa(s) de intervenção anterior(es) são necessárias no processo de desenvolvimento de um programa de intervenção novo, estas modificações podem ser divididas em três tipos: (a) adaptações estruturais superficiais (referentes a como o conteúdo é transmitido, englobando questões de linguagem), (b) adaptações estruturais profundas (adaptações no conteúdo do programa e seus elementos principais), e (c) adaptações no formato da intervenção. As diferenças entre o programa desenvolvido para a presente pesquisa, em relação aos programas anteriores, serão descritas usando essas três categorias de adaptações.

Adaptações na estrutura superficial. A principal alteração realizada na estrutura superficial da intervenção desenvolvida para a presente pesquisa, em comparação com programas anteriores (programas de atenção plena, em geral, e o programa específico adaptado por Michel et al., 2014) foi a substituição de vários termos que são comuns em práticas de atenção plena, para palavras mais alinhadas com os conceitos da psicologia cognitivo-comportamental. Tais substituições foram realizadas pois, ao conversar sobre exercícios de atenção plena com colegas da área de psicologia, e com base nas observações de Kelly (2022), notou-se que muitas pessoas apresentam resistência a práticas deste tipo: (a) pelo seu cunho religioso associado ao Budismo, (b) pela sua alta circulação na mídia nos últimos anos, como uma "solução" para todos os tipos de problema de saúde, (c) pela dificuldade de compreender e seguir corretamente as instruções dadas, (d) por ideias pré-concebidas a respeito do que é meditação, associando as práticas de atenção plena com outras práticas de esvaziar a mente ou entoar mantras, (e) pela associação das práticas com

um estilo de vida mais "espiritual" ou "alternativo" que não encaixa com a concepção que a pessoa tem a respeito de si mesmo(a).

Após o preparo da primeira versão do material para o programa, todos os roteiros (contendo conteúdos psicoeducativos e os treinos em si) eram revisados pela orientadora desta pesquisa e pela Dra. Thais Ramos de Carvalho, uma pós-doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia com oito anos de experiência em atendimento psicológico. Embora ambas possuíssem muita experiência em pesquisas e intervenções psicológicas, não estavam muito familiarizadas com a área de mindfulness, o que era essencial para decidir como modificar as estratégias de ensino, os conceitos e a linguagem sendo usados no programa para serem de fácil compreensão para outras pessoas.

As substituições das palavras foram feitas pensando em reduzir estes tipos de resistência por meio de modificações na linguagem do conteúdo a ser transmitido. Alguns exemplos destas alterações são (a) a substituição do termo "meditação" por "treinos de habilidades", "práticas" ou "exercícios", (b) a substituição do termo "mindfulness" por sua versão traduzida ("atenção plena") ou por variantes como "um tipo de atenção específica, no qual...", (c) a substituição de frases como "traga a consciência" por palavras como "observe", "perceba" ou "leve sua atenção", (d) a substituição da palavra "gratidão" por palavras como "apreciar" ou "notar o que é bom", e "compaixão" por palavras como "carinho" e "cuidado" (antes do termo "compaixão" ser devidamente apresentado e conceituado nos módulos finais do programa, entre outras).

Para que tais substituições pudessem ser realizadas, primeiramente os conteúdos e exercícios foram escritos consultando os protocolos originais do MBSR e MBCT, em português (Kabat-Zinn, 2017; Neff & Germer, 2019; Williams & Penman, 2011). Em seguida, foram identificadas as palavras pouco conhecidas e termos que poderiam ser considerados

abstratos, difíceis ou evocar algumas das resistências identificadas. Para verificar se tais problemas eram uma questão de tradução, verificou-se como tais palavras constavam nos protocolos originais, em inglês (Kabat-Zinn, 1990; Segal, Neff & Germer, 2018; Williams & Teasdale, 2013) e nos aplicativos *HeadSpace* e *Healthy Minds Program*. Com base nestas informações, algumas palavras eram substituídas por outras consideradas mais adequadas, de acordo com os exemplos acima.

Além de adaptações relacionadas a termos específicos, buscou-se também o uso de uma linguagem que contemplasse pessoas que se identificam com diferentes gêneros. Uma solução pensada para esta questão foi a de usar palavras neutras ou frases que acomodassem o gênero masculino e feminino (por exemplo "pode ser que você esteja se sentindo *feliz*", ou "pode ser que você seja uma *pessoa* muito compreensiva"). Em trechos em que a escrita dessa forma não soou bem nos podcasts ou nas práticas, optou-se por frases com opções de gêneros (por exemplo: agora você já está pronto ou pronta para o próximo módulo!). Também utilizou-se da estratégia de intercalar o uso de pronomes ao longo de uma mesma prática, utilizando algumas expressões seguindo o pronome masculino e outras o feminino. Estas diferentes estratégias foram utilizadas pois foi um grande desafio fazer a adaptação do programa, considerando que a maior parte do conteúdo seria transmitida de forma oral (via áudios gravados). Nas partes escritas, padronizou-se a forma como essa adaptação de linguagem seria feita, utilizando sempre palavras que fossem seguidas de duas opções de pronome (por exemplo, "determinado(a)", "trabalhador(a)", etc).

Adaptações na estrutura profunda. Com base nos resultados da revisão de literatura realizada (Trombeta et al., 2024), observou-se que as taxas de retenção eram maiores para programas mais longos e que possuíam vários tipos de tarefas de casa. Assim, optou-se por partir do conteúdo do programa de Michel et al. (2014) como referência inicial, mas ampliá-lo

muito, para além de discussões sobre conflito de papéis e "pensar no trabalho depois do trabalho". Com esta ampliação, o programa desenvolvido passou a incluir outros conteúdos relevantes para a temática do equilíbrio entre diferentes áreas da vida, como a identificação de valores pessoais, distribuição de recursos, regulação de emoções em situações difíceis e a capacidade de identificar aspectos positivos da vida. Tais conteúdos foram selecionados com base em literaturas da psicologia positiva, terapia cognitivo-comportamental e terapias comportamentais de terceira onda, priorizando habilidades consideradas essenciais para o bem-estar psicológico (Dalh e Davidson, 2020).

Para além da ampliação no conteúdo informativo do programa, em comparação com o programa de Michel et al. (2014), também optou-se por ampliar a variedade de treinos que seriam realizados pelos participantes. Enquanto na intervenção de Michel et al. eram realizados apenas dois tipos de prática (MG2 e MG4), o programa desenvolvido incluiu práticas de atenção plena de todos os tipos (MG1, MG2, MG3 e MG4) organizadas por ordem de dificuldade, seguindo a classificação de Levit-Binnun et al. (2021).

Apesar de práticas do tipo MG3 e MG4 estarem presentes nos programas de atenção plena MBSR e MBCT, estas são trabalhadas com mais cuidado e instruções mais detalhadas em um outro protocolo, chamado de Autocompaixão Baseada na Atenção Plena (*Mindful Self-Compassion Program* - MBC, Germer & Neff, 2013). Por conta disso, a adição destas práticas foi feita com base neste material.

A autocompaixão e compaixão se referem à capacidade de acolher o próprio sofrimento e o de outros com carinho e gentileza (Germer & Neff, 2013). Tais habilidades se configuram como práticas do tipo MG3 e MG4 por trabalharem com o aumento da capacidade de lidar com sentimentos negativos, reagindo com comportamentos e sentimentos que mantêm o senso de conexão com as pessoas. O treino dessas habilidades foi incorporado

no programa pois, segundo a literatura atual, elas parecem facilitar mudanças de comportamento (Schuman-Olivier et al., 2020), aumentando o envolvimento em comportamentos pró-sociais (Yang et al., 2021) e de promoção da saúde (Gedik, 2019; Horan & Taylor, 2018; Sirois et al., 2015). Além destes achados, a autocompaixão está associada ao aumento do bem-estar relacionado ao trabalho (Kotera & Van Gordon, 2021), satisfação no trabalho e em casa (Nicklin et al., 2019), e qualidade de diferentes tipos de relacionamento (Lathren et al., 2021; Lee et al., 2021).

Além dos treinos de atenção plena, a intervenção de Michel et al. (2014) contava com exercícios de automonitoramento (perguntas abertas) a respeito de desapego psicológico do trabalho. Estes exercícios foram incorporados nos módulos iniciais do programa, mas optou-se por diversificá-los, adicionando exercícios opcionais, escritos, voltados a fortalecer as habilidades que foram treinadas nas práticas. Tais exercícios envolvem atividades de planejamento de hábitos, reflexões sobre valores pessoais, pontos positivos e dificuldades, tomada de diferentes perspectivas e automonitoramento de sensações físicas, pensamentos, sentimentos e comportamentos em diferentes contextos (Dalh & Davidson, 2020).

Realizadas essas alterações, todo o conteúdo foi estruturado em módulos e sessões, com cada sessão incluindo conteúdos psicoeducativos sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal, um áudio contendo as práticas guiadas e uma atividade opcional, escrita.

Com a adição destes conteúdos e atividades, esperava-se que os participantes tivessem a oportunidade de considerar um leque de assuntos que são relevantes para seu equilíbrio trabalho-vida pessoal e bem-estar, além de terem mais possibilidades de experimentar diferentes tipos de práticas de atenção plena, aumentando as chances de se engajarem no programa e conseguirem incorporá-las em seu dia a dia.

Adaptação do formato. Ao invés de seguir o formato de conteúdos semanais escritos, com duração de 20 minutos usado por Michel et al. (2014), optou-se pela administração do conteúdo do programa por meio de podcasts diários de 5 a 7 minutos, buscando (a) aproximar o programa do formato das atividades dos aplicativos *HeadSpace* e *Healthy Minds Program*, e (b) distribuir melhor o tempo de dedicação dos participantes entre os dias da semana, diminuindo o custo de resposta para aumentar o engajamento. Em relação ao formato de administração das práticas, este foi mantido via áudios, por ser um formato bem consolidado na condução de programas de atenção plena.

Compreensão da Intervenção e Capacitação da Equipe

Na quinta fase de preparação do programa de intervenção, foram realizadas formações e capacitações para que fosse possível desenvolver habilidades e construir conhecimentos importantes para o desenvolvimento do programa de intervenção e do aplicativo para administrá-lo.

Para isso, a pesquisadora participou de um programa tradicional de Mindfulness para Redução do Estresse (*Eight Week Mindfulness-Based Stress Reduction Protocol - MBSR*) como também um programa de Autocompaixão Baseada em Mindfulness (*Mindful Self-Compassion Core Skills Training*, oferecido online pelos próprios criadores do protocolo).

Também realizou uma especialização em mindfulness e terapias integrativas, cursou a disciplina Seminários Avançados em Mindfulness no Programa de Pós Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) e um curso com foco em lidar com a ansiedade relacionada ao trabalho, por meio de práticas de atenção plena, ministrado por pesquisadores do *Center for Healthy Minds Innovations*, da Universidade de Wisconsin-Madison. Torna-se importante ressaltar também que a pesquisadora já realizava

regularmente práticas de atenção plena desde 2018. Tal informação é relevante pois ter extensa experiência com exercícios deste tipo antes de administrá-los é essencial para que seja possível compreendê-los e guiá-los corretamente (Segal et al., 2013).

Em relação às habilidades necessárias para o desenvolvimento do aplicativo, ela já possuía habilidades de design visual por conta de uma graduação prévia em Imagem e Som. Para complementá-las, cursou a disciplina de Design Centrado no Usuário: princípios, métodos e aplicações, no Programa de Pós-Graduação em Design da Universidade de São Paulo, conversou com programadores e outros profissionais desta área e se dedicou a aprender a mexer nos programas indicados por eles, para que fosse possível produzir as telas, fazer um mapeamento de funções e elaborar o protótipo do aplicativo.

Estudo Piloto

Para que seja possível identificar possíveis problemas, Escoffery et al. (2018) destacam a importância da realização de estudos piloto, oferecendo o programa em caráter de teste para verificar sua relevância para a população alvo, obter um retorno de pessoas que fazem parte dessa população e identificar possíveis dificuldades em sua implementação. Os Estudos 1 e 2 (apresentados na próxima sessão) foram pensados para contemplar esses objetivos.

Implementação e Avaliação da Aceitabilidade e dos Efeitos do Programa

A fase final do processo de verificação inicial da adequação de um programa novo envolve um estudo da aceitabilidade e dos efeitos do programa, com tamanho de amostra maior em comparação com o estudo piloto. Após corrigidos os problemas identificados nos Estudos 1 e 2, foi realizada a implementação do programa via aplicativo. Para avaliação de sua aceitabilidade e seus efeitos, foi realizado um ensaio controlado randomizado (Estudo 3), com a participação de 474 trabalhadores(as) brasileiros(as), divididos aleatoriamente em

grupo intervenção (uso do programa via aplicativo) e grupo de controle ativo (automonitoramento de níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal, por meio de questionários respondidos uma vez por semana).

Etapa 2

Produção dos Conteúdos da Intervenção

A produção dos materiais do programa de intervenção foi feita seguindo as etapas de: (a) escrita de roteiros, (b) revisão dos roteiros por pares, (c) revisão dos instrumentos de avaliação dos efeitos da intervenção, (d) envio do estudo para o Comitê de Ética, (e) gravação dos roteiros no formato de podcasts e áudios guiados para os componentes do programa de intervenção envolvendo treinamento de habilidades de atenção plena, (f) mixagem e composição da trilha sonora.

A etapa de escrita dos roteiros foi realizada ao longo de nove meses (Março até Dezembro de 2022) pela pesquisadora. Ao término de cada módulo, era realizado o processo de revisão por pares pela orientadora da pesquisa e pela pós-doutoranda Dra. Thais Ramos de Carvalho.

Após a finalização dos roteiros, foram revisados os instrumentos que seriam usados para avaliação dos efeitos da intervenção. Isso foi feito pois novos instrumentos surgiram na literatura e a revisão sistemática também permitiu a identificação de outros, diferentes dos previstos anteriormente. Assim, para verificar quais seriam os mais adequados, foi realizado um levantamento das características psicométricas, fatores, instruções e itens dos instrumentos novos e dos anteriores, visando compará-los.

Para definir a quantidade de itens que poderiam estar presentes nas avaliações, foi conduzida uma pesquisa voltada a verificar quantas perguntas as pessoas respondem em questionários psicológicos via celular, levantando respostas empíricas a respeito do quão

curtos os questionários via aplicativo precisam ser para evitar altas taxas de desistência entre os participantes da pesquisa a ser realizada.

Participaram desta pesquisa 150 adultos, que receberam um link para responder um questionário no celular, devendo clicar em "desistir" (botão apresentado em todas as telas) quando ficassem cansados. O questionário continha 60 perguntas, sendo 12 demográficas e 48 de instrumentos psicológicos. A maior parte (59%) das pessoas responderam todas as perguntas e 97% responderam mais de 10 ($M = 48$; $DP = 18,1$). Picos de desistência ocorreram no início, entre as perguntas 10 e 25 (18%), e ao final, entre as perguntas 50 e 60 (13%). Foi observada uma correlação significativa apenas entre o número de perguntas respondidas e identificação com seu conteúdo ($r = 0,38$, $p < 0,001$). A identificação com o conteúdo foi verificada por meio da concordância de variáveis demográficas com o assunto que as perguntas se relacionavam. No caso, as pessoas que não realizavam atividade remunerada eram as que mais desistiam de prosseguir por volta da pergunta 10 e 25, provavelmente por muitas delas se referirem a questões de equilíbrio trabalho e vida pessoal, que não faziam parte de sua vida por não estarem trabalhando naquele momento. Para mais detalhes consultar Trombeta e Barham (2021).

Finalizado o processo de revisão dos instrumentos, um projeto atualizado foi submetido para o Comitê de Ética (Anexo A). Após a aprovação, foi realizado o contato com um profissional especializado na área de som, mixagem e composição de trilhas sonoras.

Para que fosse possível reduzir os gastos da pesquisa, esta pessoa deu orientações sobre como a gravação dos áudios poderia ser realizada na casa da pesquisadora, indicando os equipamentos necessários que possuíam bom custo-benefício, ensinando-a a usar o *software* de gravação *Reaper* e dando dicas de como preparar o ambiente para obter áudios de boa qualidade.

As gravações foram realizadas seguindo essas recomendações e passando por um processo de checagem, no qual a pesquisadora realizava as gravações, fazia os cortes necessários e depois as enviava ao profissional para que ele verificasse se a qualidade do material estava em boas condições para que pudesse ser mixado.

Enquanto realizava as gravações, esta pessoa trabalhava na criação de uma trilha sonora dos áudios, para deixá-los mais dinâmicos e atrativos. Essa criação foi feita tendo como referência outros aplicativos internacionais de atenção plena e vídeos da rede *TEDEd*, conhecidos por serem interessantes e educativos. Finalizadas as gravações e a trilha, todo o conteúdo foi enviado para os serviços de mixagem, realizados com essa mesma pessoa.

Etapa 3

Desenvolvimento do Aplicativo

O aplicativo que foi utilizado para avaliação e implementação da intervenção foi desenvolvido para os sistemas operacionais *Android* e *iOS*. A fase de desenvolvimento do aplicativo foi realizada em quatro etapas: (a) decisões a respeito de questões técnicas, (b) design visual e protótipo, (c) programação do aplicativo, (d) fase de testes e ajustes.

As decisões sobre questões técnicas foram resolvidas de duas formas. Algumas delas, como questões referentes à hospedagem, registro do programa de computador e marca, contaram com o auxílio da UFSCar. Outras questões foram resolvidas entrando em contato com pessoas da área de programação e design focado no usuário.

O desenvolvimento da parte visual do aplicativo, assim como seu protótipo, foi feito pela pesquisadora utilizando o software livre *Figma*. Após o desenvolvimento do protótipo, foram realizados testes de usabilidade para verificar se as telas estavam funcionando como esperado, se as instruções e modos de uso estavam claros e quais cores eram mais aceitas. Um

exemplo de teste realizado encontra-se disponível em Trombeta (2022). Além do protótipo, também foi desenvolvido um site de apoio (disponível no endereço <https://caminhodoequilibrio.ufscar.br/> ou <https://caminhodoequilibrio.46graus.com/>) para os participantes da pesquisa, utilizando serviço de desenvolvimento *46 graus*.

A programação do aplicativo foi feita por meio da contratação de duas empresas locais, que prestaram os serviços necessários sob um contrato de confidencialidade. O alinhamento de todas as necessidades do aplicativo e seu desenvolvimento foram realizados com acompanhamento da pesquisadora, por meio da realização de reuniões semanais com os desenvolvedores. Essa parte foi bastante desafiadora pois houveram problemas com a primeira empresa contratada, que demorou o dobro do tempo previsto para realizar as entregas e violou o contrato estabelecido ao programar o aplicativo de forma estática (telas fixas que não podem ser alteradas), ao invés de dinâmica (telas e sistema editável, que permite alterações em sua estrutura e conteúdo ao longo do tempo). Por conta deste erro e de sua omissão ao longo do processo de desenvolvimento, optou-se pela contratação de uma outra empresa para que as correções fossem realizadas. Tais ocorrências geraram um atraso de seis meses, em relação à data prevista para ter o aplicativo pronto. Para que este atraso não prejudicasse o andamento da pesquisa, foi realizado o delineamento e condução do Estudo 1, como uma forma de permitir aprimoramentos no conteúdo do programa enquanto o aplicativo ainda estivesse em desenvolvimento.

Os testes e ajustes do funcionamento do aplicativo foram feitos por profissionais da segunda empresa, pelos membros da equipe de pesquisa e pelos participantes do Estudo 1, durante o período de duas semanas. Quando eram encontrados problemas no funcionamento de alguma ferramenta, estes eram reportados para sua correção.

Antes da disponibilização do aplicativo para os participantes ou pessoas externas à pesquisa, foi realizada a submissão de um formulário de registro de marca (via UFSCar), a fim de proteger o aplicativo de possíveis reproduções indevidas, para outros fins. O registro de programa de computador, necessário para proteção do código criado, ainda está em andamento pois cada alteração no aplicativo gera modificações em seu código, exigindo um novo registro. Dessa forma, para evitar gastos repetitivos no processo de registro, optou-se pela realização do registro apenas de sua versão mais atualizada.

Parte 2

Avaliação do Programa de Intervenção

O processo de avaliação do programa de intervenção foi conduzido visando contemplar os critérios fundamentais recomendados pela *American Psychological Association* e pela *Society for Prevention Research* para avaliação da eficácia de programas de promoção da saúde. Estes critérios foram organizados e integrados em uma revisão de literatura de Durgante & Dell’Aglío (2018) e encontram-se descritos na Figura 7.

Figura 7.

Crêterios Fundamentais Para Avalia o da Eficácia de Programas, Segundo Durgante & Dell’Aglío (2018)

1. As diretrizes do programa devem ser baseadas em ampla e análise da literatura empírica relevante;
2. As diretrizes do programa devem considerar opinião clínica, observa o clínica sistematizada e consenso entre os especialistas reconhecidos, representando diferentes pontos de vista na  rea;
3. As diretrizes devem especificar quais resultados a interven o visa produzir, e evidências devem ser fornecidas para cada resultado;
4.   importante considerar o método e lógica de sele o dos participantes e como a amostra representa a popula o (equivalência entre grupos) e fen menos de interesse;
5. Deve ser utilizado o método experimental (randomiza o da amostra) ou quase experimental;
6. Medidas utilizadas para avaliar os resultados devem ter validade psicométrica;
7. Os resultados devem ser melhores que: (a) não tratamento; (b) resultados de outras interven es; (c) benefícios percebidos por simplesmente estar recebendo um tratamento;
8. Uma declara o de eficácia deve ser formulada de que “o programa ou política X   eficaz para produzir resultados Y para a popula o Z”;
9. Diferenças individuais pré-teste (antes da interven o) devem ser avaliadas;
10. Para resultados a longo prazo, deve haver pelo menos um acompanhamento de seguimento.
11. Todos os resultados devem ser apresentados (positivos, não significativos ou negativos);
12. Devem ser utilizadas estatísticas que assegurem estimativas não enviesadas nos resultados;
13. Os resultados devem considerar a significância clínica (benefícios clínicos) da interven o.
14. Resultados consistentes são necessários por pelo menos dois outros estudos, de alta qualidade, que atendam a todos os critérios acima referidos;
15. O(s) componente(s) principal(is) da interven o, tempo para obter efeitos, variáveis mediadoras/ moderadoras devem ser descritos nos resultados;
16. A interven o deve ser detalhada de modo que replica es possam ser conduzidas por outros pesquisadores;
17. Deve-se valer e relatar o nível de perdas e desistências de participantes, que possam comprometer a generaliza o dos resultados para outras amostras/popula es.

Antes da condução da implementação do programa por meio do ensaio controlado randomizado (ECR), foram realizados dois estudos pilotos, um presencial (Estudo 1) e um online, via aplicativo (Estudo 2). Estes estudos serão apresentados brevemente pois já se encontram publicados ou em processo de publicação, permitindo um foco maior na apresentação do ECR (Estudo 3).

Na literatura atual, pesquisadores costumam avaliar os níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal de duas formas: (a) como uma percepção mais global e subjetiva do encaixe entre as diferentes áreas, como é o caso da escala de Satisfação com o Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal (Valcour, 2005); (b) abordando-o como um construto formado por diferentes fatores que possibilitam identificar com mais detalhes como está se dando a interação entre domínios (Rocha et al., 2022) tanto de formas negativas quanto positivas, e qual a direção dessas relações (trabalho-vida, ou vida-trabalho), como é o caso de instrumentos como a *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* (Hayman, 2005; que tem como fatores: interferências do trabalho na vida pessoal, interferências da vida pessoal no trabalho e benefícios entre as áreas). Outros instrumentos (que englobam fatores individuais e organizacionais) foram escolhidos com base em categorias e variáveis identificadas como associadas a níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal (Thilagavathy & Geetha, 2023).

No Estudo 3 (ECR), a escolha de atividades de automonitoramento para formar um grupo controle ativo se deu pois: (a) na maioria dos estudos examinados na revisão de literatura realizada (Trombeta et al., 2024) foram mencionadas atividades deste tipo durante os treinos de atenção plena, de forma que considerou-se relevante isolar os diferentes componentes que poderiam influenciar nos efeitos observados (automonitoramento em si e treinos de mindfulness associados com atividades de automonitoramento) e (b) o automonitoramento é usado em muitas intervenções psicoterapêuticas para ajudar as pessoas a

adquirirem maior consciência de seus comportamentos, visando motivá-los a melhorar seus escores fazendo mudanças benéficas para sua saúde e bem-estar (Chen et al., 2017). Apesar desse potencial, quando o automonitoramento é usado de forma isolada, costuma ter baixo impacto. Para fazer mudanças sustentáveis e significativas nas suas rotinas, as pessoas frequentemente precisam aprender estratégias adicionais, para melhorar seu engajamento e repertório (Orji et al., 2018), o que torna a condição de automonitoramento um grupo controle ativo interessante para comparações.

Todos os estudos contaram com a aplicação dos instrumentos apresentados na Tabela 3, com exceção do Questionários de Aceitabilidade (usado apenas no Estudo 1) e Questionários de Aceitabilidade e Usabilidade (usado apenas no Estudo 2). A escolha dessa quantidade máxima de itens para responder, considerando o número de itens em cada um dos instrumentos, se deu com base em um estudo anterior (Trombeta, 2022).

Tabela 3.

Instrumentos Utilizados

Instrumento (Autores)	Objetivo	Organização/Detalhes
Questionário Demográfico	Caracterização dos participantes	Questões de múltipla escolha sobre: gênero, etnia, idade, localidade (cidade e estado), estado civil, escolaridade, número de filhos, se cuida ou não de outras pessoas, quantidade de horas trabalhadas por semana, ramo de atividade, modalidade de trabalho (home office, híbrido ou presencial) e experiência prévia com intervenções na área de psicoterapia (se já fez terapia, faz, ou nunca fez).
Work-Life Balance Self-Assessment Scale - Versão brasileira (Rocha et al., 2022)	Medir níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal	Escala Likert composta por 15 itens para avaliar: (a) Interferência do Trabalho na Vida Pessoal ($\alpha = 0,93$), (b) Interferência da Vida Pessoal no Trabalho ($\alpha = 0,81$) e (c) Benefícios mútuos entre as duas esferas ($\alpha = 0,80$). Respondentes devem indicar o quanto concordam ou discordam dos itens. São exemplos de itens: “Eu adio meus planos pessoais por causa do meu trabalho”, “Minha vida pessoal me deixa sem energia para o trabalho”, “Meu humor no trabalho fica melhor por causa da minha vida pessoal”.
Satisfação com Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal (Valcour, 2007)	Medir a satisfação com níveis de equilíbrio trabalho-vida	Escala Likert composta por cinco itens ($\alpha = 0,87$). Respondentes devem indicar o quanto estão satisfeitos ou insatisfeitos com: (a) a maneira como dividem <u>seu tempo</u> entre o trabalho e sua vida pessoal ou familiar, (b) a maneira como dividem <u>sua atenção</u> entre seu trabalho e sua vida pessoal ou familiar, (c) o <u>encaixe</u> entre sua vida profissional e pessoal ou familiar, (d) <u>sua capacidade de equilibrar</u> as necessidades de seu trabalho com as necessidades de sua vida pessoal ou familiar, (e) <u>as condições</u> que têm de desempenhar bem seu trabalho e ainda ser capaz de desempenhar adequadamente as tarefas relacionadas com sua vida pessoal ou familiar.

Instrumento (Autores)	Objetivo	Organização/Detalhes
Inventário Freiburg de <i>Mindfulness</i> (FMI) – Versão Reduzida (Hirayma, 2014)	Medir níveis de atenção plena	Escala composta por 14 itens com o objetivo de avaliar a frequência com que a pessoa vivencia comportamentos relacionados à atenção plena. O instrumento é dividido em dois fatores: presença ($\alpha = 0,87$) e aceitação do momento presente ($\alpha = 0,92$). Os itens são respondidos usando uma escala Likert de frequência. Sua versão original é de Walach et al. (2006). São exemplos de itens: “Em situações difíceis, eu consigo parar um pouco e não reagir de imediato” e “Quando eu noto que estou pensando no futuro, no passado ou em coisas que me deixam disperso(a), calmamente trago a minha atenção para o que estou vivendo aqui e agora”.
<i>Work Recovery Experiences -</i> Desapego Psicológico e Atividades Relaxantes	Medir desapego psicológico e atividades relaxantes no tempo livre	Escala composta por 16 itens sobre o desapego psicológico do trabalho durante períodos fora do trabalho. Respondentes devem indicar o quanto concordam ou discordam dos itens usando uma escala Likert. A versão completa do instrumento (Sonnetag & Fritz, 2007) engloba quatro fatores, mas neste estudo foram utilizadas apenas as subescalas de atividades relaxantes ($\alpha = 0,82$) e desapego psicológico ($\alpha = 0,76$), em português (Lobo & Pinheiro, 2012).
Índice de Bem-Estar WHO-5 (de Souza & Ridalgo, 2012)	Medir níveis de bem-estar psicológico	Escala Likert composta por cinco itens para avaliação do bem-estar pessoal ($\alpha = 0,83$). Respondentes indicam a frequência com a qual têm experimentado o que está descrito em cada item, que envolvem afirmativas sobre estados subjetivos como alegria, bom humor e vitalidade.
Instrumento de Avaliação de Produtividade no Trabalho (IAPT) (Menezes e Xavier, 2018)	Medir a satisfação com produtividade no trabalho	Escala Likert para avaliar a percepção dos trabalhadores quanto a sua produtividade. Neste estudo foram usados apenas três itens do instrumento (3, 10 e 7), referentes à percepção de satisfação com sua produtividade, desempenho, e dificuldade em executar seu trabalho. Para adequar sua aplicação a essa pesquisa, o instrumento foi adaptado para se referir às duas últimas semanas de trabalho, ao invés das últimas duas horas.
Questionário de Aceitabilidade - Presencial (Anexo D)	Apontar percepções sobre o programa	Este questionário é composto por 13 itens dedicados a investigar se o material é fácil de entender e agradável para o participante. Os participantes devem indicar sua opinião em escalas Likert, perguntas abertas ou de múltipla escolha.
Questionário de Aceitabilidade e Usabilidade do Aplicativo (Anexo E)	Apontar percepções e dificuldades no uso do aplicativo	Construído com base no artigo de Ottaviani et al. (2022), o questionário é composto por 16 itens para avaliar a experiência dos participantes em relação ao uso do aplicativo. Também permite investigar se o material é fácil de entender e agradável para o participante. Para cada item, os participantes devem indicar sua opinião por meio de escalas Likert, perguntas abertas ou de perguntas com respostas de múltipla escolha.

Estudo 1

Avaliação da Aceitabilidade e dos Efeitos do Programa por meio de um Estudo Piloto na Modalidade Presencial

O primeiro estudo piloto foi conduzido com três objetivos principais: (1) realizar uma avaliação inicial da aceitabilidade do conteúdo e dos efeitos do programa, (2) consultar a população alvo da pesquisa a respeito de suas opiniões sobre a relevância do programa e (3) identificar ajustes a serem realizados, antes de proceder para a implementação da intervenção via aplicativo. Considerando o objetivo de avaliação do *conteúdo* do programa, ele foi oferecido de forma presencial, por este modelo maximizar as oportunidades de receber retorno, responder dúvidas e observar as reações das pessoas durante cada atividade.

Método

Participantes

Participaram do estudo 13 adultos, de diferentes áreas de atuação, que realizavam atividade remunerada, apresentavam níveis moderados ou altos de interferência do trabalho na vida pessoal (> 23), e estavam disponíveis para realização de seis encontros presenciais na UFSCar, às segundas-feiras, no período das 19 às 21 horas, nos meses de maio a junho de 2023. Não eram elegíveis participantes menores de 18 anos.

O recrutamento de participantes foi feito, inicialmente, por meio de cartazes (Anexo C) distribuídos em empresas, serviços públicos de saúde e universidades em São Carlos. Posteriormente, foi realizada a divulgação da pesquisa por meio de redes sociais e de divulgação científica (InfoRede UFSCar).

Materiais

Para condução dos encontros, foram utilizados (a) uma sala de aula, (b) um projetor, (c) uma caixa de som, (d) um computador com slides de apresentação, (e) os celulares dos participantes, com conexão à internet. As variáveis avaliadas (atenção plena, satisfação com o equilíbrio trabalho-vida pessoal, interferência trabalho-vida e vida-trabalho, benefícios entre as áreas, desapego psicológico do trabalho, atividades relaxantes no tempo livre, satisfação com a produtividade e bem-estar) foram medidas com os instrumentos listados na Tabela 3 (administrados digitalmente via *JotForm*) e o Questionário de Aceitabilidade (Anexo D, administrado digitalmente via *Google Forms*).

Procedimentos de Coleta de Dados e Aplicação Presencial do Programa

Os encontros foram estruturados em quatro partes: (a) acolhimento dos participantes, (15 minutos), (b) preenchimento das medidas de equilíbrio semanalmente (10 minutos, administrados via *JotForm*), (c) desenvolvimento do programa (75 minutos, envolvendo uma sessão de apresentação na primeira semana e depois um módulo do programa de intervenção por semana) e (d) feedback dos participantes e finalização do encontro (20 minutos).

O acolhimento dos participantes era realizado com a sala de aula organizada para recebê-los, contando com a apresentação do curso já disponível no projetor e uma mesa com algumas bolachas, chá, água e café disponíveis. Quando eles entravam, eram feitos cumprimentos e oferecidas as bebidas e comidas. Esta recepção tinha duração de aproximadamente 10 minutos, para esperar que todos chegassem antes de começar. Quando alguém ia atrasar mais de 10 minutos ou não podia comparecer, avisava no grupo de WhatsApp. Neste período, era perguntado aos participantes já presentes sobre como foi sua semana e sua experiência em tentar colocar os aprendizados do último encontro em prática.

A aplicação dos instrumentos (Tabela 3) era feita no início dos encontros, com exceção do encontro seis, no qual foram solicitadas ao final, para se configurarem como

pós-teste. Elas contavam com instrumentos mencionados anteriormente e, ao terminar de preenchê-las, os participantes tinham acesso instantâneo a suas pontuações para cada medida e podiam anotá-las em uma folha preparada para essa finalidade, a fim de acompanhar seus escores, ao longo do tempo.

No desenvolvimento dos encontros para trabalhar nos módulos, era administrado o conteúdo preparado para o aplicativo. Para tornar possível a aplicação presencial, em cada encontro era oferecido um módulo completo (composto por seis sessões) do programa. Cada sessão tinha conteúdos psicoeducativos (baseado no texto usado para gravar os podcasts para o aplicativo), uma prática de atenção plena (previamente gravada) e perguntas abertas para responder individualmente, por escrito, em um pequeno livro de anotações para planejar o uso das habilidades treinadas em contextos de sua vida.

Os podcasts foram transformados em mini-aulas (baseadas nos mesmos roteiros do aplicativo) com a projeção de alguns slides (não usados no aplicativo), ministradas pela pesquisadora, presencialmente. Já os treinos de atenção plena foram oferecidos em seu formato gravado (áudios), para que fosse possível: (a) manter a uniformidade das instruções e da dose administrada e (b) avaliar as reações e o entendimento dos participantes em relação aos treinos, oferecidos exatamente da forma como seriam apresentados no aplicativo.

Por fim, para a parte de feedback dos participantes e finalização do encontro, era solicitado aos participantes que preenchessem o Questionário de Aceitabilidade, via *Google Forms*. Finalizado o preenchimento, era aberta a possibilidade dos participantes compartilharem suas impressões sobre o encontro com os demais membros do grupo, perguntando sobre o que haviam achado do encontro e se haviam sentido dificuldade com alguma parte do conteúdo, ou dos treinos realizados.

Para que os participantes pudessem treinar em casa, foi criada uma *playlist* no serviço *SoundCloud*. Ao término dos encontros, a *playlist* era atualizada com as práticas que já haviam sido feitas em sala e foi disponibilizado um link de acesso.

Foi realizada uma avaliação de seguimento (*follow-up*), usando o mesmo conjunto de instrumentos, para verificar se os efeitos se mantiveram um mês depois do término do programa.

Análise de Dados

Aceitabilidade

Para avaliação da aceitabilidade do programa, foram analisadas: (a) a frequência de presença no curso, com o objetivo de realizar o cálculo das taxas de adesão e retenção, (b) as respostas às perguntas do Questionário de Aceitabilidade, buscando verificar o grau de satisfação e compreensão dos participantes com relação a diferentes aspectos do programa e (c) perguntas abertas no final deste mesmo instrumento, usando o método de análise de conteúdo de Bardin (2006) em quatro categorias que auxiliassem na tomada de decisões sobre o programa, sendo elas: (a) aspectos positivos, (b) críticas e dificuldades, (c) experiências após o término do curso e (d) sugestões.

Para o cálculo da taxa de adesão, foram contabilizadas as faltas e verificada a percentagem que estas representavam do número total de encontros, multiplicado pela quantidade de alunos.

O cálculo da taxa de retenção foi feito por meio de duas análises. Na primeira análise, foi contabilizada a quantidade de pessoas que responderam aos instrumentos de pós-teste, verificando a percentagem que estas representavam da *quantidade total de pessoas que preencheram as medidas de pré-teste*. Na segunda análise, também foi contabilizada a quantidade de pessoas que responderam aos instrumentos no momento do pós-teste, mas,

dessa vez, verificando a porcentagem que representavam da *quantidade total de inscritos*.

Para análise das perguntas de Escalas Likert do Questionário de Aceitabilidade, foram realizadas análises descritivas e de frequência no software *JASP*.

Efeitos da Intervenção

Após a checagem da normalidade das pontuações, foram verificadas mudanças nas pontuações dos instrumentos comparando os escores dos participantes no pós-teste e no pré-teste. Em seguida, comparou-se os escores do pós-teste com os escores obtidos pelos participantes um mês após o término do programa.

Em ambos os casos, foi utilizado o *Teste-t de Student* para amostras dependentes, para as variáveis paramétricas, e o *teste Z de Wilcoxon* para análises envolvendo variáveis não paramétricas. Foram consideradas mudanças estatisticamente significativas valores com uma probabilidade de erro Tipo I menor que 0,05 (Dancey & Reidy, 2019). Valores de significância entre 0,051 e 0,100 foram considerados como *tendências* de mudanças e foram examinados, uma vez que o tamanho pequeno da amostra dificultou a obtenção de resultados na direção esperada, com $p < 0,05$ (Howell, 2014). As interpretações da força do tamanho do efeito (*g* de Hedges) foram feitas com base nas diretrizes de Cohen (1988), de modo que valores entre 0,20 e 0,49 foram classificados como efeitos fracos, 0,50 a 0,79 como efeitos médios, 0,80 - 1,30 como efeitos grandes e valores acima de 1,30 como efeitos muito grandes.

Resultados

Caracterização da Amostra

Inicialmente, 23 pessoas que atendiam aos critérios de inclusão se inscreveram para participação na pesquisa. Destes, nove não confirmaram sua presença ou não compareceram aos encontros sem se justificar, e uma participou apenas do segundo encontro. Com isso, a amostra final foi composta de 13 pessoas, que participaram de pelo menos cinco encontros e

preencheram as medidas de pré e pós-teste (Tabela 4).

Tabela 4.

Caracterização da Amostra do Estudo Piloto Presencial (N = 13)

Característica	Níveis	Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Gênero ¹	Feminino	8	61,5
	Masculino	5	38,5
Idade (M = 34,5; DP = 12,3)	18 a 25 anos	4	30,8
	26 a 30 anos	2	15,4
	31 a 45 anos	4	30,8
	45 a 60 anos	3	23,0
Etnia ¹	Branca	10	76,9
	Preta	1	15,4
	Parda	2	7,7
Escolaridade ¹	Ensino Médio	6	46,2
	MBA/Especialização Completa	4	30,8
	Outra Pós-Graduação Completa	3	23,0
Horas de trabalho/semana (M = 34,3, DP = 13,5)	12 horas	2	13,1
	20 a 30 horas	3	16,4
	40 horas	6	11,5
	44 a 60 horas	2	13,1
Formato do trabalho	Presencial	7	53,8
	Home office	5	38,5
	Híbrido/Semi-presencial	1	15,4
Área de Trabalho ¹	Comércio	1	7,7
	Educação	3	23,1
	Indústria	1	7,7
	Pesquisa	1	7,7
	Prestação de Serviços	1	7,7
	Saúde	1	7,7
	Tecnologia da Informação	1	7,7
	Área Administrativa	4	30,7
Estado Civil (n =12)	Casado(a), morando junto/união estável	4	33,3%
	Namorando	5	41,7%
	Solteiro	2	16,7%
	Viúvo	1	8,3%
Cuidados com filhos ou familiares por mais de 2 horas por dia	Sim	2	15,4%
	Não	11	84,6%
Terapia (n =12)	Faz terapia	5	41,7%
	Fez terapia no passado	5	41,7%
	Nunca fez terapia	2	16,6%

Nota: Para algumas variáveis o número de respondentes é menor por conta de dados faltantes. Além disso, algumas opções de resposta foram apresentadas no questionário, mas como não houveram participantes que as utilizaram, estas não foram incluídas na tabela.

Aceitabilidade

O programa apresentou alta aceitabilidade, com 97,4% de adesão aos encontros semanais e uma taxa de retenção de participantes de 92,8%, do momento do pré-teste ao pós-teste, e de 56,2% do momento da inscrição ao pós-teste.

Quanto à satisfação com o conteúdo, a maioria dos participantes indicou que estava *satisfeito* ou *muito satisfeito* com o conteúdo de todos os módulos do programa. No Módulo 1, 46% dos participantes indicaram que estavam *muito satisfeitos* e 54% que estavam *satisfeitos* com o conteúdo. Nos Módulos 2, 4 e 5, 71% indicaram que estavam *muito satisfeitos* com o conteúdo e 29% que estavam *satisfeitos*. No Módulo 3, 60% dos participantes indicaram que estavam *muito satisfeitos* com o conteúdo, 30% que estavam *satisfeitos* e 10% responderam *neutro*. Além destas medidas, no último encontro, 100% dos participantes consideraram o conteúdo relevante para suas vidas e responderam que recomendariam o curso para outras pessoas.

Quanto às suas opiniões sobre o conteúdo do programa, como aspectos positivos, os participantes relataram gostar da identidade visual, fizeram elogios às explicações dadas (parte psicoeducativa), e as diferentes práticas de atenção plena, descritas como "super aplicáveis no dia a dia", "objetivas, simples e bastante completas". Alguns participantes destacaram também que se identificaram com as histórias e exemplos utilizados, e conseguiram fazer uma relação do conteúdo com eventos ocorridos em sua vida durante a semana anterior.

Em relação às dificuldades, alguns participantes relataram: (a) sentir muito sono durante algumas práticas, (b) se incomodarem de não conseguirem seguir as instruções por fazerem as coisas mais devagar, estarem com a "mente inquieta" ou pensando em problemas do trabalho, (c) não entenderem a diferença entre as diferentes práticas apresentadas, (d) se

sentirem mal e se cobrarem quando percebiam que não tiveram as mesmas experiências relatadas por outras pessoas. Além disso, alguns participantes também relataram que foi difícil para eles entrar em contato com eventos ou sentimentos que os incomodam, porém consideraram que fazer isso é importante.

Em relação às experiências dos participantes, destacaram-se experiências de tomada de consciência e novas percepções referentes a: (a) sensações corporais, (b) emoções, (c) novas perspectivas em relação à forma de lidar com si mesmo(a) e com as outras pessoas e (d) valorização de aspectos positivos da vida e dos relacionamentos. Apesar da maioria destas percepções terem sido acompanhadas por relatos que sugerem emoções positivas, alguns participantes relataram que foi difícil "descobrir" ou perceber algumas coisas sobre si mesmo. Também houveram relatos de experiências mistas, em que os participantes afirmaram ter sido difícil entrar em contato com suas emoções, mas reconheciam que isso era importante e a realização da prática pareceu dar mais clareza sobre a situação vivenciada.

Na avaliação de follow-up, realizada um mês após a conclusão do programa (Tabela 5), os participantes relataram experiências positivas com o conteúdo aprendido e também experiências mistas. Como experiências positivas, foram frequentes os relatos de que o curso os ajudou a perceber e regular melhor suas emoções, além de reduzir seus julgamentos negativos sobre si mesmo e as outras pessoas. Quanto às experiências mistas, elas foram julgadas dessa forma pois, apesar dos participantes ressaltarem partes positivas de suas experiências, muitas vezes as mesmas pessoas também relataram seus desafios, destacando dificuldades no equilíbrio trabalho-vida pessoal, em seus relacionamentos e também de se lembrarem de ouvirem os áudios.

Tabela 5.

Exemplos de Comentários sobre Experiências dos Participantes, um mês Depois do Curso

Experiências positivas
Este curso está sendo muito importante para mim. Estou sendo mais gentil comigo e com as pessoas ao não reagir imediatamente.
Percebi que a separação do trabalho e vida pessoal melhorou muito depois que participei do curso. Já consigo descansar sem me sentir culpada.
O curso me ajudou muito a conseguir notar os momentos em que eu estava tendo ações ansiosas e focadas no futuro ou passado, não no presente. Além disso, o autojulgamento e a autocobrança reduziram muito depois de ter participado.
Não reagindo de imediato. Fazendo reflexões sobre o ocorrido, respirando profundamente. Sendo gentil comigo mesma e se colocando em atitude empática.
Tenho sido mais acolhedor comigo mesmo e aceitado melhor as situações que não estão sob meu controle.
Geralmente eu tento identificar como me sinto e a prática que pode me ajudar. Ser compassiva tem sido muito importante. Tenho tentado manter o hábito de realizar a prática toda semana. Dentro do meu horário de trabalho (fora da hora do almoço) tiro 20 min para relaxar e parte dele é com os áudios do curso.
Quando eu vou dormir, fica mais fácil prestar atenção no corpo e respiração e afins.
Trago atenção para a minha respiração e também para a sensação dos meus pés, que foi algo que percebi que me ajudava durante o curso. Quando preciso trocar de atividade faço uma pausa e respiro.
Dificuldades
Não agir por impulso.
Ainda tenho dificuldade em separar tempo para fazer coisas da esfera pessoal, como exercício físico, estudo e desenvolvimento de projetos pessoais.
Passando por demandas muito altas, no trabalho e em casa.
Comportamentos agressivos de outras pessoas. Desânimo de outras pessoas.
Ouvir os áudios acabo esquecendo, faço mais na prática.
Acredito que, conforme o tempo foi passando, algumas habilidades eu acabei internalizando, entretanto outras eu simplesmente esqueci, e não voltei a ouvir os áudios para relembra-las.

Quanto às sugestões, destacaram-se sugestões de: (a) incluir explicações no formato de vídeo quando for passar a parte psicoeducativa para o aplicativo, (b) incluir maiores discussões sobre questões sociais (intersecções de gênero, etnia, classe, geracional, sexualidade, etc), (c) áudios com mais tempo de silêncio, para que fosse possível realizar as instruções com mais calma, (d) presença de uma ferramenta de *check-in* com cada pessoa, em que a pessoa relatasse como se sente e fossem sugeridas práticas a partir deste relato.

Efeitos

Ao comparar os escores obtidos no pré e pós testes pelos participantes, foram identificadas melhorias estatisticamente significativas ($p < 0,05$) com tamanho de efeito

médio (valores para g de Hedges entre 0,50 e 0,79) a grande (g de Hedges $> 0,80$) nas medidas de: (a) atenção plena ($p = 0,018$; $g = 0,75$), (b) satisfação com o equilíbrio trabalho-vida pessoal ($p = 0,013$; $g = 0,80$) e benefícios mútuos entre o trabalho e a vida pessoal ($p = 0,014$; $g = 0,80$), (c) atividades relaxantes ($p = 0,014$; $g = 0,89$), (d) satisfação com a produtividade no trabalho ($p = 0,021$; $g = 0,78$) e (e) bem-estar ($p = 0,009$; $g = 0,86$). Estes foram condizentes com achados da revisão de literatura feita anteriormente (Trombeta et al., 2024) e mantidos um mês após o fim do programa.

A diminuição das pontuações envolvendo dificuldades (interferência do trabalho na vida pessoal, interferência da vida pessoal no trabalho e desapego psicológico do trabalho no tempo livre) foram significativas apenas na comparação dos escores entre o pré-teste e o follow-up de um mês para outras duas variáveis: interferência do trabalho-vida pessoal ($p = 0,029$, $g = 0,72$) e desapego psicológico do trabalho ($p = 0,053$, $g = 0,62$).

Para evitar publicações duplicadas de um mesmo conteúdo, mais detalhes sobre os resultados encontrados estão disponíveis em Trombeta et al. (2025a), onde são apresentadas tabelas com a comparação das pontuações dos participantes nos instrumentos nos momentos do pré-teste, pós-teste e follow-up, assim como mais informações sobre os resultados qualitativos.

Discussão

Este estudo teve como objetivo fazer uma primeira avaliação da aceitabilidade do conteúdo e dos efeitos do Programa "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida", ministrado presencialmente para trabalhadores de diferentes áreas de atuação.

Em sua versão presencial, o programa apresentou altas taxas de compreensão e satisfação, além de taxas de retenção semelhantes às maiores taxas de adesão encontradas na

revisão de literatura sobre efeitos de programas de atenção plena sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal, realizada por Trombeta et al. (2024).

Observou-se um aumento na pontuação geral de atenção plena dos participantes do pré para o pós-teste, confirmando que o programa gerou mudanças na variável que se propunha a aumentar. Esse achado foi reforçado pelos dados qualitativos das experiências dos participantes, que contaram com relatos semelhantes aos de Neate et al. (2022) e referentes a um aumento da consciência e presença (o que inclui conseguir observar e nomear sentimentos, pensamentos e sensações físicas), maior percepção e novas perspectivas sob diferentes aspectos das suas vidas e percepções de estarem sendo menos críticos e mais gentis consigo mesmo e com outras pessoas.

Sobre as experiências negativas, alguns dos participantes afirmaram ter sido difícil entrar em contato com suas emoções, mas reconheciam que isso era importante e que, após a prática, relataram ter mais clareza sobre a situação vivenciada. Outros participantes relataram dificuldades em relação ao sono, percepções de inquietação e de sentimentos negativos.

Todas essas experiências são condizentes com resultados encontrados na maior parte dos estudos que avaliam possíveis efeitos adversos das práticas de atenção plena. Segundo Binda et al. (2023), como os programas deste tipo têm como objetivo aumentar a percepção do que está acontecendo no momento presente, este aumento de consciência pode incluir também o aumento da consciência do desconforto físico ou emocional. Dessa forma, apesar do desconforto parecer como um efeito adverso, na verdade ele faz parte do treinamento, pois em diversos momentos os participantes são propositalmente encorajados a observar sensações desagradáveis, com o objetivo de ensiná-los a lidar com o desconforto, adotando uma postura de curiosidade, não reatividade, não julgamento e aceitação. Binda et al. (2023) ressaltam também que, apesar destes elementos fazerem parte do treinamento, é importante verificar se

não houveram agravamentos dos sintomas durante o processo e sempre oferecer aos participantes meios de interromper a prática e buscar ajuda caso sintam que suas emoções estão muito intensas (o que foi feito ao longo da oferta do programa em formato presencial, é o que foi feito nos áudios de prática e no site de apoio do programa).

No que diz respeito a dificuldades relacionadas a julgamentos negativos de si mesmo(a), por não vivenciar as mesmas experiências positivas relatadas por outros do grupo, considerou-se que as mesmas não estariam presentes no Estudo 2 e 3, pois na administração do programa via aplicativo as pessoas realizam as práticas individualmente.

Quanto aos efeitos do programa nas variáveis relacionadas ao equilíbrio trabalho-vida pessoal e fatores relacionados, estes foram condizentes com os encontrados na revisão de Trombeta et al. (2024), com melhorias identificadas em todas as variáveis esperadas, com tamanhos de efeito médios a grandes, e pontuações que se mantiveram um mês depois da finalização do curso. Entretanto, um ponto de atenção é que não foram encontrados efeitos significativos para a interferência trabalho-vida, interferência vida-trabalho e desapego psicológico do trabalho na comparação do pré com o pós-teste.

A ausência de efeitos para a interferência vida-trabalho era esperada em concordância com os estudos de Nicklin et al. (2022), Slutsky et al. (2021) e Kibutz et al. (2017), mas melhorias na interferência trabalho-vida e desapego psicológico eram esperadas no pós-teste.

Melhoras nessas duas variáveis foram encontradas ao comparar o pré-teste com a avaliação de follow-up, um mês após o término do programa. Por conta disso, foram levantadas três hipóteses em relação a estes efeitos tardios:

1. Os participantes poderiam estar vivenciando períodos mais intensos de pressões e demandas do trabalho no momento do pós-teste do que no momento do follow-up.

2. É possível que as pessoas precisem de um pouco mais de tempo para conseguirem implementar ajustes em suas rotinas de trabalho e vida pessoal de forma a reduzir interferências e se desligar psicologicamente do trabalho sem se sentirem inseguras. Nesse caso, é possível interpretar que os efeitos estavam acontecendo ao longo do programa, porém estes se manifestaram apenas mais tardiamente, passando pelo fenômeno de *sleeper effect*. Esse efeito descreve o aumento atrasado do efeito em andamento, como se ele estivesse adormecido e ao longo do tempo fosse despertado, passando a ter um impacto maior ao longo do tempo (Kleinnijenhuis, 2020).

3. Os efeitos foram observados tardiamente pelo efeito cumulativo das práticas de atenção plena, ou seja, conforme os participantes realizam mais práticas, os efeitos são maiores. Segundo Bowles et al. (2022), o tempo dedicado à prática de atenção plena ao longo da vida está associado aos resultados psicológicos positivos encontrados, com correlações mais fortes para as primeiras 500 horas de prática, antes de se estabilizar e atingir o *platô*. Por conta dos exercícios de atenção plena do curso terem sido realizados em aula por meio de áudios gravados, tem-se o conhecimento de que todos os participantes realizaram pelo menos 220 minutos de práticas de atenção plena diversificados. Porém, para além deste dado, não foi possível controlar com exatidão a quantidade de tempo que os participantes dedicaram às práticas fora dos encontros, o que impediu a testagem de correlações entre dose/tempo, tipos de prática e efeitos para os desfechos analisados.

Mais detalhes sobre este estudo (características de sua amostra, resultados e discussão mais aprofundados) encontram-se disponíveis em Trombeta et al. (2025a).

Alterações Realizadas Para Condução do Estudo 2

Para tomar decisões de que melhorias poderiam ser realizadas, levou-se em conta as dificuldades apresentadas pelos participantes, o cronograma e as verbas disponíveis. Somando todos estes fatores, optou-se por, inicialmente, atender apenas a sugestão relacionada ao tempo (duração das pausas) dos áudios, por ela ter potencial para prejudicar o aproveitamento do programa para pessoas que preferem realizar as atividades mais lentamente.

Para diminuir essa barreira, todos áudios de práticas de atenção plena foram reeditados, aumentando o tempo de silêncio entre as instruções. Também adicionou-se no aplicativo a opção da pessoa escolher qual duração ela prefere, optando por realizar as práticas no período de 5 à 7 minutos (áudios originais) ou entre 10 e 14 minutos (áudios reeditados, com períodos maiores de silêncio entre cada instrução dada).

Apesar do programa ter tido altas taxas de retenção, muitos participantes relataram que se esqueceram de usar os áudios em casa, o que levantou um sinal de alerta para possíveis dificuldades que as pessoas podem ter em realizar o programa via aplicativo. Essa dificuldade ressaltou a importância dos delineamentos dos Estudos 2 e 3 contarem com a implementação de estratégias que ajudem as pessoas a se lembrarem de fazer as atividades no aplicativo (como notificações diárias no aplicativo e/ou lembretes via e-mail).

Para realização do Estudo 2, o aplicativo já possuía a função de notificações diárias disponíveis. Além disso, foram realizados ajustes no roteiro do áudio da sessão introdutória, visando deixá-lo mais curto para diminuir o custo de resposta para o início do programa.

Estudo 2

Avaliação da Usabilidade, Aceitabilidade e Efeitos do Programa “Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida”, Oferecido por Aplicativo: Um Estudo Piloto

Este estudo teve como objetivos principais realizar uma avaliação parcial do Programa "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida", quando oferecido em formato de aplicativo, e avaliar a viabilidade dos procedimentos previstos para um grupo controle ativo (de automonitoramento). Para isso, foram avaliadas: (a) o cumprimento das atividades previstas para os participantes do grupo controle, bem como (b) a usabilidade do aplicativo, (c) a aceitabilidade do aplicativo e (c) os efeitos de uma baixa dose (apenas dois módulos) do programa, neste formato.

Método

Participantes

Participaram da pesquisa 15 adultos ($M = 37,5$ anos, $DP = 10,90$) de diferentes áreas de atuação (educação, administração, saúde e desenvolvimento tecnológico), que realizavam atividade remunerada ($M = 36.7$, $DP = 11.57$ horas por semana de trabalho), apresentavam níveis altos ou moderados de interferência do trabalho na vida pessoal (> 23), tinham acesso a um celular *Android* ou *iOS* com acesso a internet e disponibilidade para participar de um encontro online de apresentação da pesquisa, com duração de uma hora. O recrutamento foi feito da mesma forma que no Estudo 1.

Os participantes foram divididos entre grupo de intervenção (GI, grupo que recebeu o programa via aplicativo) e grupo controle (GC). Inicialmente a forma de distribuição foi randomizada. Porém, em um segundo momento, observou-se que muitas pessoas de GI não acessaram a intervenção e não responderam mais às tentativas de comunicação. Por conta

disso, foram adicionadas mais pessoas ao grupo GI sem o processo de randomização, para controlar o tamanho dos grupos e permitir que houvesse dados suficientes para condução da análise de dados dos dois grupos.

Materiais

Neste estudo, foram utilizados os instrumentos descritos na Tabela 3 (para avaliar medidas de atenção plena, satisfação com o equilíbrio trabalho-vida pessoal, interferência trabalho-vida e vida-trabalho e benefícios entre as áreas, desapego psicológico do trabalho, atividades relaxantes no tempo livre, satisfação com a produtividade e bem-estar), o Questionário de Aceitabilidade e Usabilidade (Anexo E), o aplicativo, e serviços do *JotForm* e *Google Meet*.

Procedimentos de Coleta de Dados e Administração do Programa via Aplicativo

Foram realizados dois encontros online de apresentação da pesquisa via *Google Meet*, um para cada grupo. Estes encontros foram realizados a fim de verificar se o apoio e as instruções para o uso do programa, quando oferecido via aplicativo, seriam suficientes, e se o apoio e as instruções para os participantes do grupo controle, também seriam suficientes, de forma que todos pudessem seguir as instruções para sua participação no estudo ou relatar dúvidas neste processo.

Os participantes designados para o grupo de intervenção recebiam acesso ao aplicativo e eram instruídos a preencher as medidas de pré-teste dentro do aplicativo. Considerando que um levantamento de informações sobre a percepção do conteúdo do programa completo foi realizado no Estudo 1, e que o foco do Estudo 2 está voltado principalmente a questões de usabilidade e aceitabilidade, os participantes foram instruídos a realizar, dentro do período de um mês, apenas as atividades dos Módulos 1 e 2 (baixa dose), preenchendo as medidas disponíveis na conclusão do Módulo 2. Ao término desse mês, eram incentivados a continuar

realizando as atividades do aplicativo em seu próprio tempo, durante o período de três meses, mas não foram coletados dados sobre seu uso dos demais módulos do programa.

Participantes designados para o grupo controle eram instruídos a preencher as medidas de pré-teste por meio de um link no *JotForm*. Em seguida, eram convidados a avaliar suas percepções de equilíbrio trabalho-vida através do preenchimento dos mesmos instrumentos aplicados no pré-teste, uma vez por semana, durante duas semanas. Ao realizarem essa tarefa, recebiam imediatamente suas pontuações e eram incentivados a compará-las ao longo do tempo, pensando em possíveis ajustes que poderiam fazer em seu dia a dia para melhorar a conciliação de papéis. Finalizadas essas duas semanas, esses participantes recebiam acesso ao aplicativo, para que pudessem realizar as atividades do grupo de intervenção, se desejassem, mas não foram coletados dados durante seu uso do aplicativo (para além do Módulo 2).

Ao final do período de três meses, os participantes desistentes foram consultados via WhatsApp para verificação de possíveis motivos que levaram à desistência.

Análise de dados

Usabilidade

A análise da usabilidade do aplicativo foi conduzida verificando as respostas do Questionário de Aceitabilidade e Usabilidade, respondido pelos participantes do GI (itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 13 e 14), verificando as porcentagens de frequência de cada resposta.

Aceitabilidade

Para avaliação da aceitabilidade do programa, foram analisadas: (a) as respostas do Questionário de Aceitabilidade e Usabilidade, respondido pelos participantes do GI (itens 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15 e 16, sobre aceitabilidade) verificando a porcentagem de frequência de cada resposta e (b) taxas de retenção e variáveis associados à desistência.

Para o cálculo das taxas retenção foi contabilizada a quantidade de pessoas que

finalizaram as medidas de pós-teste (Módulo 2) de cada grupo, verificando (a) a percentagem que estas representavam da *quantidade total de pessoas que se inscreveram para participar* e foram alocadas *em cada um dos grupos* e (b) a percentagem que estas representavam da *quantidade total de pessoas que realizaram pelo menos as medidas de pré-teste*.

Compreender os fatores que influenciam nessas taxas é essencial para otimizar a eficácia das intervenções implementadas (Atefi et al., 2024). Para verificar possíveis variáveis que possam ter influenciado nos níveis de retenção, foram realizados testes de *Qui*-quadrado (com variáveis categóricas) e testes de *t* de Student para grupos independentes (com variáveis contínuas com distribuição normal de valores), comparando características demográficas e escores nas medidas respondidas no pré-teste das pessoas que desistiram e das que continuaram a fazer as atividades.

Efeitos da Intervenção

Para análise dos efeitos do programa sobre os participantes, foram verificadas mudanças nas pontuações nos demais instrumentos usados no estudo, comparando (a) as pontuações dos participantes de cada grupo no pré-teste, (b) as medidas de pós-teste do GI (após a conclusão do Módulo 2) e do GC (considerando as medidas depois de duas semanas).

Foram considerados como dados de distribuição normal valores no teste de normalidade de Shapiro-Wilk com resultados de significância com $p > 0,05$. Como todos os dados quantitativos atingiram o critério de normalidade, foi utilizado o Teste-*t* de Student para amostras independentes. Foram consideradas mudanças estatisticamente significativas valores com uma probabilidade de erro Tipo I menor que 0,05 (Dancey & Reidy, 2019). Valores de significância entre 0,05 e 0,10 foram considerados como tendências de mudanças e interpretados como clinicamente relevantes (Howell, 2014). As interpretações da força do tamanho do efeito (*g* de Hedges) foram feitas com base em Lovakov & Agadullina (2021).

Resultados

Caracterização da Amostra

As características dos participantes de cada grupo estão disponíveis na Tabela 6. O fluxo de participação na pesquisa se deu conforme a Figura 8.

Tabela 6.

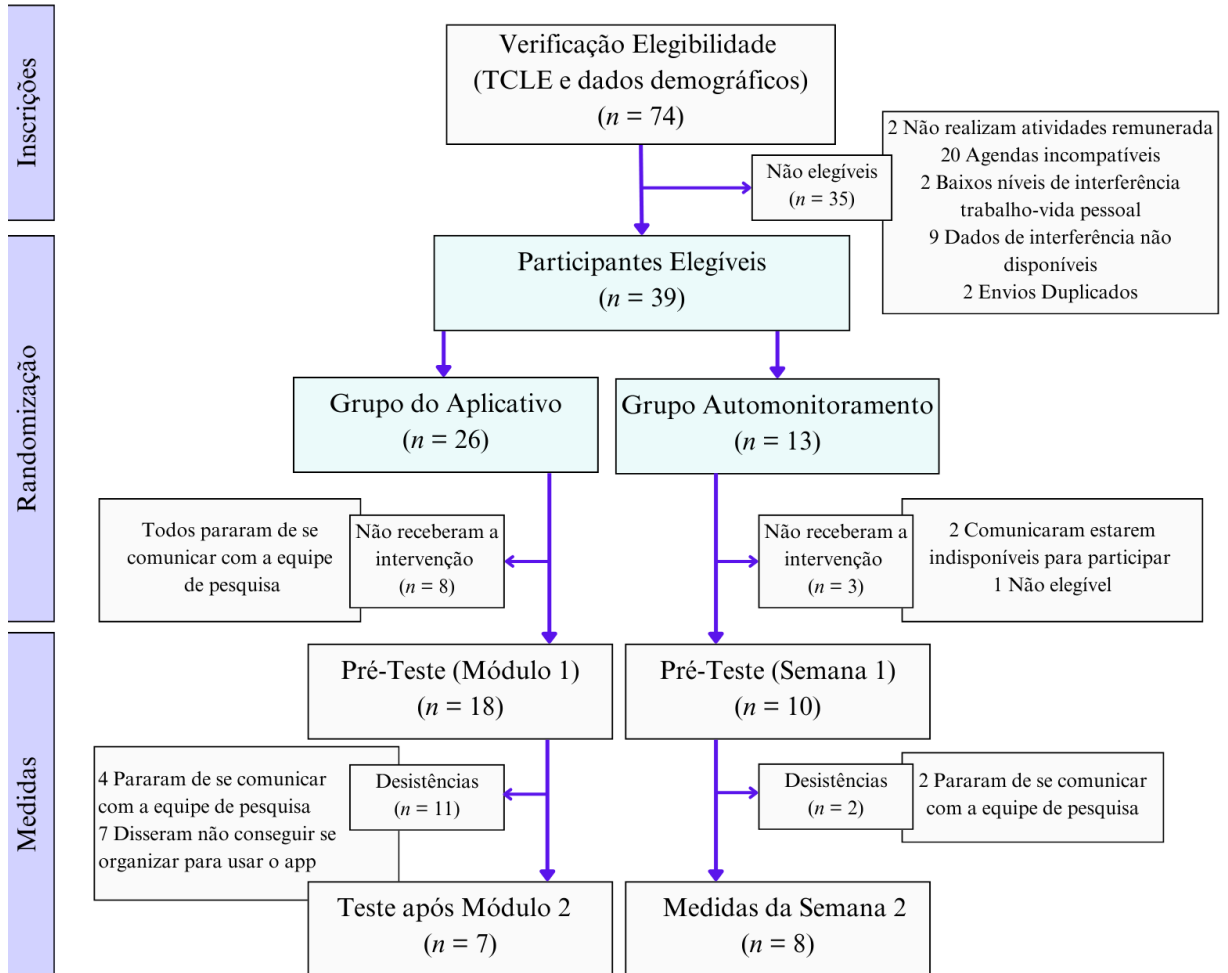
Caracterização da Amostra do Estudo Piloto, Para Avaliação do Aplicativo (N = 15)

Característica	Níveis	GC		GI	
		n	%	n	%
Gênero	Feminino	7	87,5	5	71,4
	Masculino	1	12,5	2	28,6
Etnia	Branca	7	87,5	5	71,4
	Parda	1	12,5	2	28,6
Nível de formação	Ensino médio	1	12,5	1	14,3
	Graduação	2	25,0	2	28,6
	Pós-Graduação	5	62,5	4	57,1
Formato do Trabalho	Presencial	2	25,0	2	28,6
	Home office/Híbrido	6	75,0	5	71,4
Filhos	Não	7	87,5	5	71,4
	Sim	1	12,5	2	28,6
Cuidados com outros por pelo menos 2 horas por dia	Sim	1	12,5	0	0,00
	Não	7	87,5	7	100

Nota: Outras opções de resposta foram apresentadas, mas como não houveram participantes que as utilizaram, estas não foram incluídas na tabela. GC = Grupo de Automonitoramento. GI = Grupo de Intervenção via Aplicativo.

Figura 8.

Fluxo de Participação no Estudo Piloto, Para Avaliação do Aplicativo



Usabilidade

Aproximadamente 90% dos participantes (a) julgaram o aplicativo como fácil de baixar e iniciar as atividades previstas, (b) consideraram fácil ou muito fácil de encontrar o que estavam procurando, (c) gostaram das cores e das imagens utilizadas, e (d) acharam fácil ou muito fácil de usar o aplicativo e (e) não precisaram de auxílio externo.

Em relação a dificuldades encontradas, uma participante teve dificuldade de fechar o aplicativo (pois era necessário usar o menu embutido do celular, do próprio sistema *Android*)

e outra participante relatou que teve que tocar novamente um áudio por ter encerrado o aplicativo antes da atividade constar como concluída.

Um ponto de menor consenso referente a usabilidade foi o julgamento dos participantes sobre o tamanho da letra utilizada. Enquanto 70% dos participantes consideraram a letra adequada, 30% julgaram a letra como grande ou um pouco grande.

Aceitabilidade

Todos os participantes julgaram a linguagem do aplicativo e seu conteúdo como *fácil* ou *muito fácil* de compreender e não houveram palavras ou trechos indicados como “difícil de entender ou que não soou bem”.

Sobre o tempo dedicado ao aplicativo, um terço dos participantes (33,3%) considerou a resposta aos questionários um pouco demorada, um terço a considerou adequada e um terço a considerou rápida.

Em relação aos níveis de satisfação com o aplicativo, 70% indicaram estar muito satisfeitos e 30% satisfeitos. Apesar destes resultados positivos, a taxa de retenção de GI foi baixa, variando de 26,9% do momento da inscrição ao pós-teste a 38,8% do momento do pré-teste ao pós teste.

Não foram identificadas diferenças nas variáveis demográficas entre os participantes de GI que preencheram e não preencheram as medidas de pós-teste (Módulo 2). Porém, foi verificado que no momento do pré-teste, as pessoas que concluíram as atividades tinham níveis de interferência do trabalho na vida pessoal significativamente menores do que as pessoas que não terminaram ($p = 0,032$).

Quando as pessoas que não concluíram as atividades foram procuradas, informaram como principais motivos para desistência (a) terem esquecido de usar o aplicativo e de ativar

as notificações e (b) não terem tempo ou não terem conseguido se organizar para realizar as atividades. Tais resultados foram semelhantes aos de Bear et al. (2024)

Efeitos

Não foram identificadas diferenças significativas entre os grupos em suas medidas iniciais, indicando que eles não eram significativamente diferentes em idade ($p = 0,490$), horas de trabalho por semana ($p = 0,184$) e nas pontuações gerais de todos os instrumentos no pré-teste.

Ao comparar as pontuações dos instrumentos psicométricos aplicados no pré-teste e no pós-teste (após o Módulo 2 para os participantes do GI, e após 2 semanas de preenchimento de questionários de automonitoramento para os participantes do GC) entre os grupos, verificou-se um aumento significativo da satisfação com equilíbrio, com tamanho de efeito grande ($p = 0,037$, $g = 1,130$), bem como tendências de mudança para diminuição da interferência trabalho-vida, com tamanho de efeito grande ($p = 0,055$, $g = 1,027$), aumento na percepção de benefícios entre o trabalho e a vida pessoal, com tamanho de efeito grande ($p = 0,059$, $g = 0,943$) e de envolvimento em atividades relaxantes ($p = 0,092$, $g = 0,884$) para o grupo que usou o aplicativo em comparação com o grupo controle.

Nesta comparação, não foram encontrados efeitos significativos nas medidas de atenção plena, interferência vida-trabalho, desapego psicológico do trabalho no tempo livre, produtividade e bem-estar.

Discussão

O Estudo 2 consiste em uma avaliação piloto da usabilidade, aceitabilidade e dos efeitos do programa oferecido via aplicativo, buscando prever resultados e identificar ajustes necessários antes da condução do estudo controlado randomizado (ECR - Estudo 3).

Em relação a questões de usabilidade e aceitabilidade, o aplicativo foi bem avaliado, indicando apenas a necessidade de pequenas alterações no tamanho das letras utilizadas.

Apesar das avaliações positivas, os níveis de retenção do grupo que fez o uso do aplicativo foi baixa. Segundo Linardon (2023), apesar de haverem muitas evidências da eficácia de aplicativos baseados em atenção plena, ensaios randomizados e pesquisas de implementação conduzidos recentemente tem destacado os desafios de concretizar o potencial que programas deste tipo oferecem. Tais desafios concentram-se principalmente nas altas taxas de desistência e baixos índices de engajamento com as atividades previstas. Nos resultados de sua revisão de literatura, Linardon (2023) encontrou que a taxa de participantes que nem chegaram a acessar os aplicativos previstos nos estudos variou de 0 a 55%, e em 16 ensaios controlados randomizados, o percentual de participantes que aderiram ao programa do aplicativo variou de 15 a 100%, o que demonstra uma grande variação nas taxas de retenção, adesão e engajamento de programas semelhantes ao implementado neste estudo piloto.

Considerando a diferença encontrada nos níveis de interferência do trabalho na vida pessoal das pessoas que terminaram as atividades previstas para seu grupo, e as que não terminaram, foi levantada a hipótese de que talvez o programa, quando oferecido via aplicativo, ajude pessoas que estão em determinada faixa de nível de conflito ou de interferência do trabalho na vida pessoal (moderado a alto), mas não consiga atingir pessoas que estão com níveis de interferência extremamente altos. Este resultado faz sentido, pensando que se os níveis de conflito eram altíssimos, a adição de mais uma tarefa seja provavelmente inviável.

Outra hipótese possível se refere a indicadores semelhantes aos encontrados na revisão de Winter et al. (2021). Analisando as taxas de retenção para programas de atenção plena online, as autoras indicaram que parece haver uma relação entre as taxas de retenção em

programas desse tipo e as pontuações iniciais dos participantes, sendo que aqueles que apresentam piores níveis de bem-estar nas medidas de pré-teste tendem a ser mais propensos a abandonar as atividades.

Considerando os indicativos da literatura atual (Trombeta et al., 2024; Vadvilavičius & Stelmokienė, 2020; Waddell et al., 2023), esperava-se que as pessoas que participaram do programa de intervenção obtivessem maiores níveis de atenção plena do que o grupo controle, o que não aconteceu. Entende-se que é possível que isso tenha acontecido considerando a baixa dose administrada (apenas 2 módulos do programa, sendo um módulo introdutório, sem treino de habilidades, e outro contendo 30 minutos de podcasts e 45 minutos de práticas de atenção plena), que pode não ter sido suficiente para gerar mudanças notáveis nas habilidades de atenção plena. Assim como outras habilidades mais complexas, habilidades de mindfulness são estabelecidas gradativamente, de forma cumulativa (Bowels et al., 2022).

Essa hipótese é coerente com os resultados obtidos no Estudo 1, no qual foram encontradas melhoras significativas nos níveis de atenção plena dos participantes ao comparar suas pontuações antes e após a conclusão do programa completo (depois de completar seis módulos, ao invés de apenas dois). Além disso, também foram encontradas melhorias significativas na satisfação com o equilíbrio trabalho-vida e tendências de diminuição de percepções de interferência trabalho-vida, de aumento na percepção de benefícios entre o as áreas, bem como do envolvimento em atividades relaxantes, para o grupo que usou o aplicativo em comparação com o grupo controle, o que sugere que as pontuações dos participantes encontravam-se em processo de mudança. Portanto, no Estudo 2, entende-se que benefícios maiores poderiam ter sido encontrados caso as avaliações tivessem sido feitas após os participantes concluírem um número maior dos módulos do programa.

Mais detalhes sobre este estudo encontram-se disponíveis em Trombeta et al. (2025b).

Alterações Realizadas Para Condução do Estudo 3

Em relação aos efeitos do programa, não foram feitas alterações no conteúdo do aplicativo pelo entendimento de que a ausência de alguns resultados provavelmente se deu por conta da baixa dose administrada.

Quanto à usabilidade do aplicativo, levando em conta os comentários de alguns participantes sobre o tamanho das letras, verificou-se que elas estavam oscilando de acordo com as preferências estabelecidas no sistema geral do celular (*Android* ou *iOS*), de forma que alguns participantes as viam maiores que outros. Por conta dessa oscilação, alguns textos ficaram desconfigurados (palavras divididas em duas linhas, por exemplo) e podiam ser julgados como grandes por conta disso. Para evitar que isso acontecesse novamente, solicitou-se à empresa responsável pela programação que deixasse o tamanho das letras fixas, para que estivessem sempre com um tamanho adaptado à tela e, portanto, com uma apresentação padronizada.

Em relação à aceitabilidade do programa no formato de aplicativo, considerando a baixa taxa de retenção identificada neste estudo, duas medidas foram adicionadas ao método de recrutamento do Estudo 3: (a) a ampliação do número de participantes recrutados, buscando aumentar as chances de que, ao final da pesquisa, ainda houvesse um número suficiente de participantes para realização de análises estatísticas e para testar hipóteses levantadas no presente estudo referentes ao quanto diferentes níveis de interferência impactam o uso do aplicativo, (b) a adoção de algumas estratégias de retenção que podem colaborar para os participantes permanecerem na pesquisa, para além das que já estavam contempladas anteriormente.

Essas estratégias incluíram: (a) a possibilidade do participante optar por participar de um encontro informativo online com a pesquisadora e um pequeno grupo de outros

participantes (seguindo recomendações de uma revisão (Atefie et al., 2024) indicando que a inclusão de atividades que envolvam um mínimo de contato humano - com pares, equipe de pesquisa ou outros profissionais de saúde - em intervenções auto-administradas online pode reduzir substancialmente as taxas de desistência), (b) a oferta de certificados de conclusão do programa para os participantes que terminarem todos os módulos do aplicativo em três meses e (c) o envio de e-mails semanais de “lembrete” para motivar o engajamento nas atividades do aplicativo, pelo período de um mês.

Além dessas medidas, também optou-se por regravar o áudio inicial de boas vindas, reescrevendo-o de forma a dar mais destaque a algumas dicas de como se organizar para ter mais chances de conseguir fazer as atividades.

Estudo 3

Ensaio Controlado Randomizado Para Avaliar a Aceitabilidade e Efeitos do Programa “Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida”

Este estudo teve como objetivos avaliar a aceitabilidade e os efeitos do Programa "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida" quando oferecido via aplicativo, utilizando controles experimentais mais rigorosos. Isso foi feito por meio de (a) um ensaio controlado randomizado, comparando o grupo de intervenção com um grupo controle ativo, e (b) medidas longitudinais, comparando escores dos participantes do grupo de intervenção em quatro momentos: pré-teste, ao final do Módulo 4 - quando a primeira parte do programa focada em atenção plena foi finalizada, pós-teste e follow-up.

Método

Participantes

Participaram da pesquisa 474 trabalhadores, de diferentes áreas de atuação, que cumpriram os seguintes critérios de inclusão: (a) ter idade igual ou superior a 18 anos, (b) realizar atividade remunerada, (c) ter acesso a um celular *Android* ou *iOS* com acesso a internet, (e) concordar em ser sorteado para realização de atividades de automonitoramento inicialmente e depois o uso do aplicativo ou uso imediato do aplicativo, (f) indicar disponibilidade de dedicar 5 a 10 minutos por dia para realização das atividades da pesquisa. Neste estudo, o escopo foi ampliado para participação de pessoas que possuíam diferentes níveis de interferência trabalho-vida pessoal (leves, moderados e altos), visando a identificação de variações nesta pontuação como uma variável relevante para avaliar a aceitabilidade do aplicativo.

Os participantes foram sorteados entre grupo de intervenção (GI, pessoas que receberam o programa via aplicativo) e grupo controle ativo (GC, pessoas que realizaram o automonitoramento de seus níveis de equilíbrio respondendo a questionários uma vez por semana, por quatro semanas, antes de ganharem acesso ao aplicativo). Apesar de todas as pessoas que se inscreveram terem passado pelo processo de randomização, foram consideradas como participantes apenas as que preencheram pelo menos as medidas de pré-teste.

Informações sobre as características sociodemográficas dos participantes e o fluxo de participação estão detalhados na seção de “Resultados”, uma vez que algumas informações a respeito da aceitabilidade de cada condição de intervenção (automonitoramento e uso direto do aplicativo) foram avaliadas por meio da análise dessas informações.

Materiais

As variáveis avaliadas (atenção plena, satisfação com o equilíbrio trabalho-vida pessoal, interferência trabalho-vida e vida-trabalho, benefícios entre as áreas, desapego psicológico do trabalho, atividades relaxantes no tempo livre, satisfação com a produtividade e bem-estar) foram medidas usando os instrumentos descritos na Tabela 3, o aplicativo, e serviços do *JotForm* e *Google Meet*.

Procedimentos de Coleta dos Dados e Administração do Programa via Aplicativo

A condução deste estudo foi dividida em quatro fases: (a) recrutamento, (b) autoadministração da intervenção, (c) análise de efeitos e (d) análise da aceitabilidade.

As fases de recrutamento e administração da intervenção foram conduzidas em fluxo contínuo. Ou seja, enquanto o recrutamento estava em andamento, as pessoas se inscreviam e já iniciavam a autoadministração da intervenção, com os materiais sendo liberados de forma automática pelo sistema, de acordo com o previsto no delineamento de cada grupo.

Recrutamento

O recrutamento de participantes foi feito ao longo de seis meses, por meio de cartazes e e-mails enviados para representantes de organizações (usualmente alguém do setor de gestão de pessoas) que repassava as informações via sistemas internos de comunicação em empresas, serviços públicos de saúde, conselhos profissionais, sindicatos, universidades, organizações não governamentais e instituições sociais. Também foi feita a divulgação online por meio de redes sociais, plataformas de divulgação científica, notícias em rádios e outros veículos de comunicação. Os materiais digitais utilizados para divulgação da pesquisa encontram-se disponíveis no Anexo C.

Ao entrar no link disponível nos materiais, os participantes tinham acesso ao formulário de inscrição, contendo uma versão visual do TCLE com destaque aos pontos principais (Anexo B), um link contendo o TCLE completo e perguntas de checagem para verificar se a pessoa compreendeu as condições de participação, de acordo com o grupo que fosse sorteada.

O processo de seleção e randomização dos participantes foi realizado de forma automatizada pelo serviço *JotForm*. Apesar do potencial para causar desequilíbrios no número de participantes de cada grupo, o método de randomização simples (e.g. sorteio individual de cada participante entre as condições, similar a um sorteio jogando uma moeda) foi utilizado por conta de sua viabilidade técnica (Miola et al., 2025).

Caso a pessoa indicasse respostas que atendiam aos critérios de participação, ela era direcionada a seguir com o preenchimento de seus dados demográficos. Em seguida, era informada sobre qual grupo foi sorteada e podia selecionar se desejava fazer as atividades com ou sem a realização de um encontro informativo com as pesquisadoras e um pequeno grupo de outros participantes, com duração de uma hora, em datas informadas no formulário.

Para participantes que optaram por participar de um encontro informativo online, os encontros eram realizados ao longo do período de recrutamento, com um intervalo de 15 dias entre eles, para que fosse possível acumular uma quantidade razoável de pessoas inscritas para participar dessa modalidade. Foram realizadas seis rodadas de encontros, contando com 7 a 15 participantes em cada um.

Os encontros foram todos realizados pela mesma pessoa (a pesquisadora) com auxílio da orientadora. Eles tinham seu conteúdo padronizado, estruturado em cinco partes: 1. Apresentação da pesquisadora, 2. Momento para os participantes se apresentarem (nome, local e convite para falarem sobre uma atividade que gostam de fazer e sentem que faz bem para sua vida), 3. Introdução ao conceito de equilíbrio trabalho-vida pessoal, 4. Oportunidade para compartilharem dificuldades vivenciadas com o equilíbrio, 5. Apresentação da pesquisa, 6. Divisão dos participantes em duas salas (virtuais), uma para cada condição (aplicativo ou automonitoramento), de acordo com o sorteio, para tirar dúvidas, oferecer auxílio com qualquer dificuldade e fazer o fechamento do encontro. Neste momento, a pesquisadora auxiliava um dos grupos enquanto a orientadora prestava auxílio ao outro.

Oferecimento da intervenção para o Grupo Controle e Grupo de Intervenção

Ao terminar o envio do formulário de inscrição, os participantes eram encaminhados para dar início às atividades de seu grupo e recebiam um e-mail de confirmação, lembrando-os de iniciar as atividades e preencher os instrumentos de pré-teste. Depois de uma semana, eram enviados novos lembretes, contendo as instruções para as atividades previstas e informando (novamente) os meios de contato com a equipe, no caso de dúvidas ou dificuldades.

Como instrumentos de pré-teste, foram aplicados os instrumentos descritos na Tabela 3. Para o grupo de intervenção, estes instrumentos estavam disponíveis dentro do aplicativo. Para o grupo controle, eles eram disponibilizados via a plataforma *JotForm*.

As medidas usadas para as avaliações de acompanhamento e de follow-up foram os mesmos instrumentos aplicados no pré-teste, com exceção do questionário demográfico. As medidas de acompanhamento foram aplicadas em momentos específicos, conforme descrito nas atividades previstas para cada grupo.

Atividades do Grupo de Controle Ativo (GC - Automonitoramento)

Participantes designados para o grupo controle realizavam atividades de automonitoramento, sendo convidados a avaliar suas percepções de equilíbrio trabalho-vida através do preenchimento dos mesmos instrumentos aplicados no pré-teste (com exceção do questionário demográfico), uma vez por semana, durante quatro semanas.

Essa tarefa foi realizada no *Jotform*. Ao enviar as respostas, os participantes recebiam imediatamente suas pontuações e eram incentivados a compará-las ao longo do tempo, pensando em possíveis ajustes que poderiam fazer em seu dia a dia para melhorar a conciliação de papéis.

No total, o grupo controle preencheu o conjunto de medidas quatro vezes. O pré-teste ocorreu na semana 1 (M1), e foram realizadas medidas de acompanhamento nas semanas 2, 3 e 4 (M2, M3 e M4), totalizando quatro momentos de avaliação. Finalizadas as quatro semanas de automonitoramento, os participantes recebiam acesso ao aplicativo, para que pudessem realizar as atividades do grupo de intervenção, se desejassem.

Atividades do Grupo de Intervenção - Aplicativo (GI - Aplicativo)

As pessoas designadas para o grupo de intervenção recebiam as informações para acesso ao aplicativo e eram instruídas a realizar as atividades previstas dentro do período de

três meses. Ao iniciar as atividades, preenchiam as medidas de pré-teste (M1) dentro do aplicativo e davam seguimento a realização dos módulos. No fim de cada módulo, preenchiam as medidas de acompanhamento dentro do próprio aplicativo. Para participantes que concluíram o programa todo, isso totalizava seis momentos de avaliação (M2 a M6, sendo que M6 era o pós-teste).

Um mês e meio após o término do tempo previsto para o uso do aplicativo, todos os participantes deste grupo foram convidados a preencher as medidas de follow-up.

Os participantes que concluíram as atividades no tempo previsto receberam um certificado digital de conclusão do programa, enviado por e-mail.

Análise de Dados

A análise dos dados quantitativos foi feita utilizando o software de acesso livre, *Jeffreys's Amazing Statistical Program (JASP)*, versão 19.0.

Como o programa oferecido via aplicativo é composto por dois blocos com componentes diferentes (Bloco 1 formado pelos Módulos 1, 2, 3 e 4, voltados para o desenvolvimento de habilidades de atenção plena, e Bloco 2, formado pelos Módulos 5 e 6, voltados ao desenvolvimento de habilidades de autocompaixão e comportamentos pró-sociais), as análises foram pensadas levando isso em consideração.

Para comparar os resultados dos participantes do GI e GC, as medidas coletadas no fim do primeiro bloco de atividades do aplicativo, focados em atenção plena (ao finalizar Módulo 4 - M4 para o GI) foram comparadas com a última medida realizada com os participantes do GC (obtidas na Semana 4 do automonitoramento - M4 para o GC).

Para analisar os efeitos do programa inteiro, focando apenas no GI, as medidas coletadas no fim do programa (ao finalizar o Módulo 6 - M6 para o GI) foram consideradas como pós-teste.

Aceitabilidade

A aceitabilidade da intervenção foi avaliada: (a) por meio do cálculo das taxa de retenção e (b) por testes de qui-quadrado e testes-*t* de Welch ou Z de Wilcoxon para verificar se haviam diferenças significativas (nas variáveis categóricas e contínuas, respectivamente) entre as pessoas desistentes e as pessoas que concluíram as atividades do aplicativo (GI).

O cálculo da taxa de retenção foi feito para cada grupo, com duas análises para cada. Na primeira análise, foi considerado o número de pessoas que mostraram interesse em participar da pesquisa. Assim, foi contabilizada a quantidade de pessoas que completaram as medidas para a coleta M4 de cada grupo (ao final do Módulo 4 para o GI e na Semana 4 para o GC), verificando a porcentagem que estas representavam, considerando a quantidade total de inscritos que foram randomicamente alocados em cada grupo. Na segunda análise, foi considerado o número de pessoas que efetivamente iniciaram seu envolvimento na pesquisa. Nesse caso, foi contabilizada a quantidade de pessoas que finalizaram as medidas M4, mas dessa vez, verificou-se a porcentagem que estas representavam da *quantidade total de pessoas que preencheram as medidas de pré-teste*.

Foram testadas diferenças entre as pessoas desistentes e as pessoas que concluíram as atividades do aplicativo (GI) em relação às suas características demográficas e suas pontuações no momento do pré-teste. O objetivo foi identificar se as desistências estavam relacionadas a alguma variável que pode ter dificultado o engajamento nas atividades (como níveis muito altos de interferência do trabalho na vida pessoal, por exemplo). Foram consideradas como desistentes pessoas que preencheram o pré-teste mas interromperam a realização das atividades antes da conclusão do Módulo 4. Foram consideradas como concluintes as pessoas que concluíram pelo menos o Módulo 4 do programa, realizando a medida de acompanhamento prevista no término do módulo. Inicialmente, usando testes de

qui-quadrado, foi comparado o perfil demográfico dos participantes que completaram as medidas no momento M4 com aqueles que desistiram antes desse momento. Além disso, foram usados os testes-*t* de Welch ou *U* de Mann-Whitney, para amostras independentes, de acordo com a distribuição (paramétrica ou não paramétrica, respectivamente) dos escores observados na medidas preenchidas no pré-teste, para comparar as condições dos participantes que completaram o M4 com as dos participantes que desistiram de participar do estudo.

Efeitos

A análise dos dados quantitativos relacionados aos efeitos da intervenção foi feita em quatro etapas.

Primeiramente, foi verificada a normalidade da distribuição dos dados para características demográficas envolvendo medidas contínuas (por ex., idade) e para as pontuações em todos os instrumentos aplicados no pré-teste. Foram considerados como variáveis com distribuição significativamente diferente de uma distribuição normal aquelas que obtiveram resultados no teste de normalidade de Shapiro-Wilk com significância $p < 0,05$.

Na segunda etapa, foram verificadas algumas informações que poderiam influenciar a validade das análises principais. Primeiro, foi verificado se os índices de consistência interna (alfa de Cronbach) eram adequados para cada instrumento psicométrico (Tabela 7).

Tabela 7.*Consistência Interna dos Instrumentos para a Amostra deste Estudo*

Instrumento	Cronbach's α
Work-Life Balance Self-Assessment Scale-BR	
Interferência Trabalho-Vida	0,88
Interferência Vida-Trabalho	0,84
Benefícios entre as áreas	0,73
Satisfação Equilíbrio Trabalho-Vida	0,87
Inventário Freiburg de Mindfulness	
Escore Total	0,86
Presença	0,76
Aceitação	0,78
Work Recovery Experiences	
Desapego Psicológico	0,83
Atividades Relaxantes	0,86
Produtividade - IAPT	0,77
Bem-Estar (WHO-5)	0,85

Além disso, foi analisado se o GI e GC eram equivalentes no momento do pré-teste. Para isso, foram realizadas comparações das características sociodemográficas e das pontuações de equilíbrio trabalho-vida pessoal e atenção plena do Grupo de Intervenção (GI) e do Grupo Controle (GC), no momento do pré-teste. Os resultados para as variáveis categóricas (por ex., sexo) foram comparados a partir do teste de independência de qui-quadrado. Os escores nas variáveis contínuas foram comparadas usando o teste-*t* de Welch ou *U* de Mann-Whitney para amostras independentes, de acordo com a distribuição (paramétrica ou não paramétrica, respectivamente) dos valores observados para as variáveis.

Na terceira etapa da análise de dados, o objetivo foi verificar os efeitos de cada condição, analisando diferenças entre os grupos e mudanças nas pontuações nas variáveis observadas, ao longo do tempo. Para essa comparação, os dados coletados com os participantes de cada um dos grupos foram pareados considerando o número de vezes que preencheram os instrumentos de medida, para isolar o efeito de automonitoramento. Tanto para o GI quanto para o GC, os dados de pré-teste (M1) envolviam as informações coletadas a

primeira vez que os participantes preencheram os instrumentos (na Semana 1 de automonitoramento para o GC, e a primeira medida preenchida por participantes do GI no Módulo 1, antes de receber qualquer intervenção). Depois do pré teste, foram comparadas as pontuações nas medidas psicométricas considerando o número de vezes que cada grupo respondia aos instrumentos. Assim, as medidas de M4 se referem às respostas da Semana 4 para os participantes do GC e, às respostas coletadas no término do Módulo 4, para os participantes do GI. A avaliação dos participantes do GI logo depois do Módulo 4 era de relevância teórica, por se referir ao término do conjunto de módulos que tinham como foco maior o desenvolvimento de habilidades de atenção plena.

Considerando estudos atuais que indicam que o erro Tipo I e o poder da estatística F não são alterados pela violação da normalidade quando o critério de esfericidade é atendido (Blanca et al., 2023a), foram realizadas ANOVAs de medidas repetidas tanto para medidas paramétricas quanto para não paramétricas que atendiam a esse critério. No caso de medidas não paramétricas que violavam a esfericidade necessária, foram conduzidos os testes não paramétricos de Friedman.

Em situações em que o critério de normalidade foi atendido mas o teste de esfericidade de Mauchly indicou que a suposição de esfericidade foi violada, foram realizadas correções usando os métodos estatísticos de Greenhouse-Geisser para valores de ϵ inferiores a 0,60, e Huynh-Feldt para valores de ϵ iguais ou superiores a 0,60, segundo as recomendações de Blanca et al. (2023b).

Foram consideradas mudanças estatisticamente significativas valores com uma probabilidade de erro Tipo I (alfa) menor que 0,05 (Dancey & Reidy, 2019). Levando em conta que as análises foram realizadas com foco na interação entre grupo e tempo, as interpretações da força do tamanho do efeito foram feitas com base no eta-quadrado parcial

(η^2), de modo que valores menores que 0,01 foram considerados muito pequenos, de 0,01 a 0,05 foram considerados como pequenos, 0,06 a 0,13 como médios e igual ou acima de 0,14 como grandes (López-Martín & Ardura-Martínez, 2023). Para análises não paramétricas, o tamanho de efeito foi calculado com base no W de Kendall. Valores menores que 0,1 foram considerados muito pequenos, de 0,1 a 0,29 foram considerados como pequenos, 0,30 a 0,49 como médios e igual ou acima de 0,50 como grandes (López-Martín & Ardura-Martínez, 2023).

Quando foram observados resultados significativos, as diferenças entre cada par de resultados foram analisadas por meio de testes *post-hoc*. Esses testes foram realizados com correções de Bonferroni-Holm para reduzir a chance de erros do Tipo I (Lee & Lee, 2018). Em casos nos quais a diferença foi significativa, as interpretações da força do tamanho do efeito (d de Cohen) foram apresentadas com base nas diretrizes de Cohen (1988), de modo que valores entre 0,20 e 0,49 foram classificados como efeitos pequenos, 0,50 a 0,79 como efeitos médios e valores acima de 0,80 como efeitos grandes.

No caso de variáveis não paramétricas, foram conduzidos testes *post hoc* de Conover. Em casos de diferenças significativas, as interpretações da força do tamanho do efeito foram interpretadas com base na correlação de *ranking biserial*, seguindo os mesmos valores de referência do W de Kendall (López-Martín & Ardura-Martínez, 2023).

Os resultados dessas análises foram reportados em tabelas e por meio de gráficos descritivos, incluindo valores de médias e desvio padrão das pontuações para cada aplicação dos instrumentos. Para variáveis não paramétricas, os gráficos foram realizados com a correção da normalidade da amostra por meio de uma ferramenta automatizada do JASP.

O objetivo da quarta e última etapa da análise de dados foi verificar os efeitos do aplicativo entre os participantes GI, considerando o programa em sua versão completa (com

seis módulos e uma medida follow-up um mês e meio depois da conclusão das atividades). Essa etapa da análise foi conduzida seguindo a mesma metodologia da etapa anterior, porém com comparações entre sujeitos e considerando quatro diferentes momentos de relevância teórica (pré teste, fim do Módulo 4, fim do Módulo 6 e follow-up), considerando como pós-teste as medidas coletadas após a conclusão do Módulo 6 do programa.

Resultados

Os resultados desta pesquisa foram organizados em três seções: caracterização dos participantes, aceitabilidade e efeitos da intervenção.

Caracterização da Amostra

O fluxo de participação na pesquisa se deu conforme a Figura 9. As características sociodemográficas dos participantes de cada grupo no momento do pré-teste estão disponíveis na Tabela 8. As características sociodemográficas da amostra final, após a exclusão de desistentes, estão disponíveis na Tabela 9.

No momento do pré-teste, não foram identificadas diferenças significativas entre os grupos em relação a suas características demográficas, com exceção da variável idade, para qual GI apresentou uma média um pouco mais baixa (Tabela 8).

Quando os grupos foram comparados considerando apenas a amostra final da pesquisa, não foram encontradas diferenças significativas em nenhuma das características demográficas e nas variáveis relacionadas ao equilíbrio trabalho-vida pessoal e atenção plena (Tabela 9), possibilitando afirmar a similaridade entre os grupos.

Figura 9.

Fluxo de Participação na pesquisa

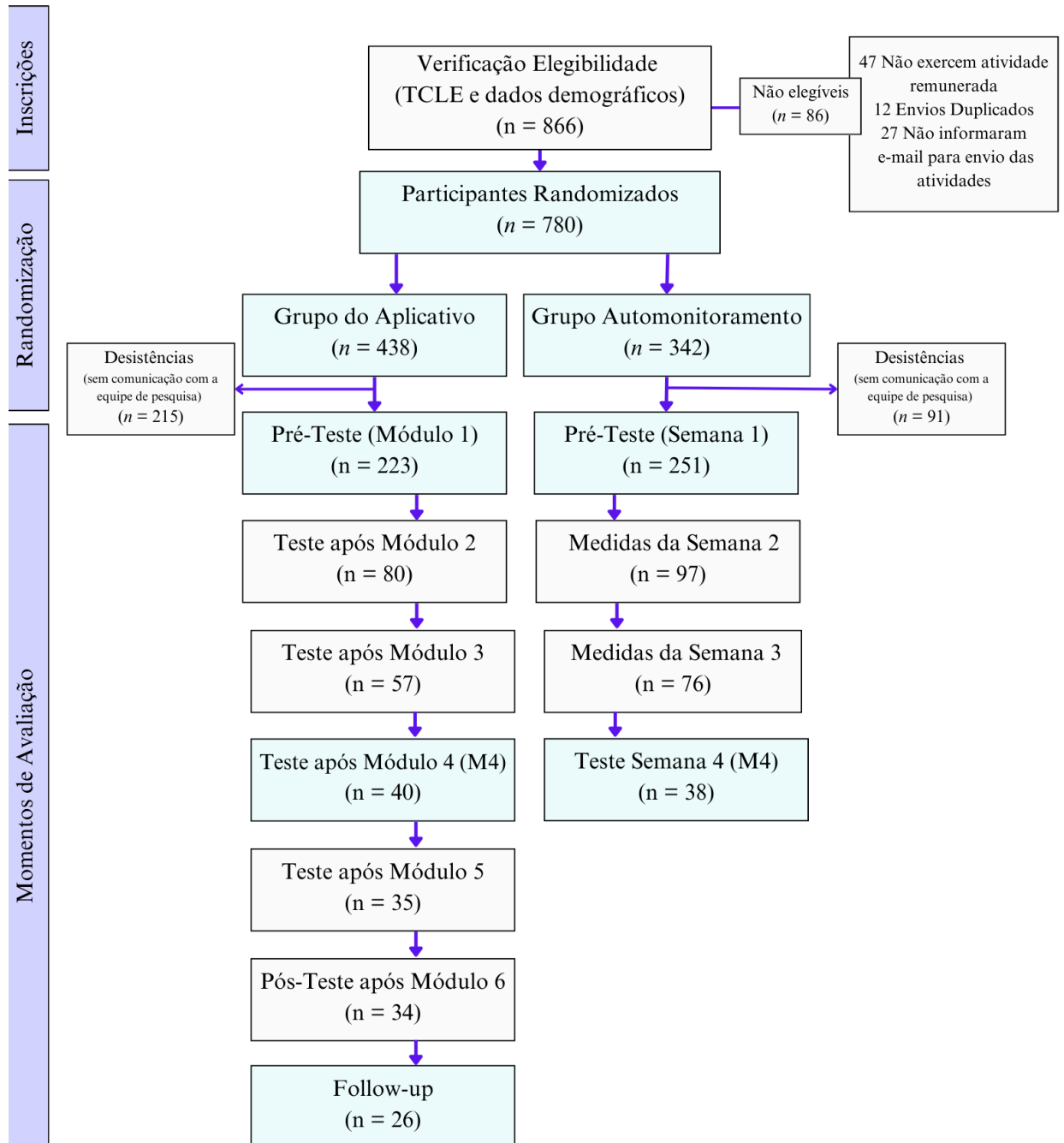


Tabela 8.*Perfil dos Participantes que Completaram o Pré-teste, Comparando o GI e o GC*

Característica	Grupo de Intervenção (n = 223) n (%)	Grupo Controle (n = 251) n (%)	X ²	p	V
Sexo					
Feminino	169 (75,8)	171 (68,1)	3,414	0,065	0,085
Masculino	54 (24,2)	80 (31,9)			
Cor da Pele					
Branca	165 (74,0)	175 (69,7)	1,129	0,770	0,049
Parda	43 (19,3)	55 (21,9)			
Preta	11 (4,9)	15 (6,0)			
Amarela	4 (1,8)	6 (2,4)			
Estado Civil					
Casado(a)/União Estável	126 (56,7)	147 (58,5)	0,906	0,924	0,044
Namorando	25 (11,3)	23 (9,2)			
Solteiro(a)	64 (28,8)	71 (28,3)			
Separado(a) ou Divorciado(a)	6 (2,7)	8 (3,2)			
Viúvo(a)	1 (0,4)	2 (0,8)			
Maior nível de Escolaridade					
Pós-Graduação	143 (64,1)	167 (66,5)	1,667	0,644	0,059
Graduação	60 (26,9)	65 (25,9)			
Ensino Médio	19 (8,5)	16 (6,4)			
Outro	1 (0,4)	3 (1,2)			
Formato do Trabalho					
Presencial	135 (60,5)	165 (65,7)	1,568	0,456	0,058
À distância/Home Office	23 (10,3)	20 (8,0)			
Híbrido	65 (29,1)	66 (26,4)			
Moradia					
Sozinho(a)	34 (16,0)	42 (16,7)	0,040	0,841	0,009
Com outras pessoas	178 (84,0)	209 (83,3)			
Cuidados com outros por pelo menos 2 horas por dia					
Sim	121 (54,3)	145 (57,8)	0,590	0,442	0,035
Não	102 (45,7)	106 (42,2)			
Terapia					
Faz terapia	79 (38,3)	76 (30,3)	4,672	0,097	0,101
Fez terapia no passado	78 (38,9)	119 (47,4)			
Nunca fez terapia	49 (23,8)	56 (22,3)			
	M (DP; Mediana)	M (DP; Mediana)	t ou U	p	Teste
Idade (em anos)	36,9 (10,4; 36,0)	39,2 (10,6; 39,0)	24548,0	0,021	U
Horas de trabalho/Semana	34,1 (14,4; 40,0)	34,4 (14,7; 40,0)	27212,9	0,585	U

Nota: Outras opções de resposta apresentadas no questionário, mas como apresentavam números insuficientes para a análise foram omitidas do banco de dados. Nem todas as variáveis possuem o mesmo número de respondentes, por conta de dados omissos. Para algumas variáveis, em função do arredondamento dos valores, a somatória das porcentagens se aproxima de 100, mas não soma exatamente esse valor. **Legenda:** X² = qui-quadrado, V = V de Cramer, U = estatística do teste de Mann-Whitney

Tabela 9.*Perfil dos Participantes Concluintes (até M4), Comparando GI e GC*

Característica	Grupo de Intervenção (n = 40) n (%)	Grupo Controle (n = 38) n (%)	X²	p	V
Sexo					
Feminino	34 (85,0)	27 (71,1)	2,224	0,136	0,169
Masculino	6 (15,0)	11 (28,9)			
Cor da Pele					
Branca	30 (75,0)	29 (76,3)	2,044	0,563	0,162
Parda	6 (15,0)	7 (18,4)			
Preta	2 (5,0)	0 (0,0)			
Amarela	2 (5,0)	2 (5,3)			
Estado Civil					
Casado(a)/União Estável	22 (56,4)	22 (57,9)	1,142	0,767	0,122
Namorando	5 (12,8)	4 (10,5)			
Solteiro(a)	11 (28,2)	12 (31,6)			
Separado(a) ou Divorciado(a)	1 (0,4)	2 (0,8)			
Maior nível de Escolaridade					
Ensino Médio	3 (7,5)	0 (0,0)	4,133	0,247	0,230
Graduação	10 (25,0)	12 (31,6)			
Pós-Graduação	26 (65,0)	26 (68,4)			
Outro	1 (2,5)	0 (0,0)			
Formato do Trabalho					
Presencial	24 (60,0)	22 (57,9)	0,174	0,917	0,047
À distância/Home Office	5 (12,5)	6 (15,8)			
Híbrido	11 (27,5)	10 (26,3)			
Moradia					
Sozinho(a)	5 (13,5)	7 (18,4)	0,336	0,562	0,067
Com outras pessoas	32 (86,5)	31 (81,6)			
Cuidados com outros por pelo menos 2 horas por dia					
Sim	24 (60,0)	24 (63,2)	0,082	0,774	0,032
Não	16 (40,0)	14 (36,7)			
Terapia					
Faz terapia	18 (48,6)	13 (34,2)	1,656	0,473	0,149
Fez terapia no passado	12 (32,4)	15 (39,5)			
Nunca fez terapia	7 (18,9)	10 (26,3)			
	M (DP; Mediana)	M (DP; Mediana)	t ou U	p	Teste
Idade (em anos)	38,3 (8,9; 38,5)	36,2 (10,6; 34,5)	0,973	0,334	t
Horas de trabalho/Semana	32,0 (15,0; 40,0)	33,1 (12,0; 40,0)	739,5	0,831	U
Equilíbrio Trabalho-Vida					
Interferência Trabalho-Vida	29,9 (6,1; 28,5)	32,9 (8,3; 35,0)	1,820	0,073	t
Interferência Vida-Trabalho	11,4 (5,1; 11,0)	12,3 (4,7; 12,0)	0,869	0,388	t
Benefícios entre áreas	16,9 (3,3; 16,0)	15,6 (5,3; 15,0)	1,366	0,177	t
Satisfação com Equilíbrio	13,8 (3,3; 15,0)	12,3 (5,1; 12,0)	992,0	0,125	t
Mindfulness (Total)					
Presença	30,9 (7,9; 30,0)	30,8 (7,5; 29,5)	0,063	0,959	t
Aceitação	13,9 (3,3; 14,0)	13,5 (3,8; 12,5)	0,552	0,583	U
	16,9 (5,0; 16,5)	17,8 (4,2; 17,5)	0,803	0,424	t

Nota: Outras opções de resposta foram apresentadas no questionário, mas como apresentavam números insuficientes para a análise, foram omitidas do banco de dados. **Legenda:** X² = qui-quadrado, V = V de Cramer, t = t de Welch; U = Mann-Whitney

Aceitabilidade

Conforme as informações apresentadas na Figura 9, verificou-se que: (a) no período entre o momento da randomização até a quarta aplicação dos instrumentos (M4), as taxas de retenção foram 9,13% para GI e 11,11% para GC, e (b) para quem completou o pré-teste, no intervalo entre o pré-teste e as respostas na avaliação M4, as taxas de retenção foram 17,93% para GI e 15,13% para GC.

Em relação às taxas de retenção para realização de todas as atividades do aplicativo (até o final do Módulo 6, para o GI), as medidas de retenção foram de 7,76% do momento da randomização até a conclusão das atividades, e de 15,24% do momento do pré-teste até a conclusão de todas as atividades.

Examinando as características da amostra total (Tabela 8), verificou-se predominância de participação de mulheres, pessoas brancas, pessoas com parceiros românticos, pessoas com graduação ou pós-graduação completa, pessoas que trabalhavam presencialmente e pessoas morando com outras pessoas.

Ao comparar os participantes que concluíram todas as atividades do aplicativo (G1) com aqueles que desistiram em algum momento (Tabela 10), não houve diferenças em suas características sociodemográficas, porém, no início da pesquisa (no pré-teste), os concluintes, que responderam à avaliação M4, possuíam maiores escores tanto para percepções de benefícios entre trabalho e a vida pessoal ($M = 16,9$, $DP = 3,3$) em comparação com os desistentes ($M = 15,3$, $DP = 3,9$), $p = 0,011$, como também de satisfação com o equilíbrio trabalho-vida pessoal ($M = 13,8$, $DP = 3,3$) em relação aos desistentes ($M = 12,2$; $DP = 3,8$), $p = 0,01$. Também observou-se que participantes de GI que concluíram as atividades do aplicativo trabalhavam majoritariamente nas áreas educação (40,0%), administração (22,5%), prestação de serviços (20%), saúde (12,5%) e pesquisa (5%).

Tabela 10.*Perfil dos Participantes Concluintes (até M4) e Desistentes do GI, no Momento do Pré-teste*

Característica	Concluintes GI (n = 40)	Desistentes GI (n = 183)	X²	p	V
Sexo	n (%)	n (%)			
Feminino	34 (85,0)	135 (73,8)	2,256	0,133	0,101
Masculino	6 (15,0)	48 (26,2)			
Cor da Pele					
Branca	30 (75,0)	135 (73,8)			
Parda	6 (15,0)	37 (20,2)	3,264	0,353	0,121
Preta	2 (5,0)	9 (4,9)			
Amarela	2 (5,0)	2 (1,1)			
Estado Civil					
Casado(a)/União Estável	22 (56,4)	104 (56,8)			
Namorando	5 (12,8)	20 (11,0)			
Solteiro(a)	11 (28,2)	54 (29,5)	0,326	0,988	0,038
Separado(a) ou Divorciado(a)	1 (0,4)	5 (2,7)			
Maior nível de Escolaridade					
Pós-Graduação	26 (65,0)	117 (63,9)			
Graduação	10 (25,0)	50 (27,3)	4,706	0,195	0,145
Ensino Médio	3 (7,5)	16 (8,7)			
Outro	1 (2,5)	0 (0,0)			
Formato do Trabalho					
Presencial	24 (60,0)	111 (60,6)	0,274	0,872	0,035
À distância/Home Office	5 (12,5)	18 (9,8)			
Híbrido	11 (27,5)	54 (29,5)			
Moradia					
Sozinho(a)	5 (13,5)	29 (16,6)	0,212	0,645	0,032
Com outras pessoas	32 (86,5)	146 (83,4)			
Cuidados com outros por pelo menos 2 horas por dia					
Sim	24 (60,0)	97 (53,0)	0,647	0,421	0,054
Não	16 (40,0)	86 (47,0)			
Terapia					
Faz terapia	18 (48,6)	61 (36,1)	2,048	0,359	0,100
Fez terapia no passado	12 (32,4)	66 (39,1)			
Nunca fez terapia	7 (19,9)	42 (24,8)			
	M (± DP; Mediana)	M (± DP; Mediana)	t ou U	p	Teste
Idade (em anos)	38,3 (8,9; 38,5)	36,9 (10,7; 36,0)	3207,0	0,221	U
Horas de trabalho/Semana	32,0 (15,0; 40,0)	34,5 (14,2; 40,0)	3998,5	0,339	U
Equilíbrio Trabalho-Vida					U
Interferência Trabalho-Vida	29,9 (6,1; 28,5)	31,3 (7,8; 31,0)	4325,5	0,072	U
Interferência Vida-Trabalho	11,4 (5,1; 11,0)	12,5 (5,2; 12,0)	4090,0	0,244	U
Benefícios entre áreas	16,9 (3,3; 16,0)	15,3 (3,9; 15,0)	2721,5	0,011	U
Satisfação com Equilíbrio	13,8 (3,3; 15,0)	12,2 (3,8; 12,0)	2705,5	0,010	U
Mindfulness (Total)	30,9 (7,9; 30,0)	30,2 (7,7; 29,0)	3415,5	0,509	U
Presença	13,9 (3,3; 14,0)	13,5 (3,7; 13,0)	3248,0	0,264	U
Aceitação	16,9 (5,0; 16,5)	16,8 (4,7; 16,0)	3582,0	0,834	U

Nota: Outras opções de resposta foram apresentadas no questionário, mas como apresentavam números insuficientes para a análise, foram omitidas do banco de dados.

Legenda: X² = qui-quadrado, V = V de Cramer, U = estatística do teste de Mann-Whitney.

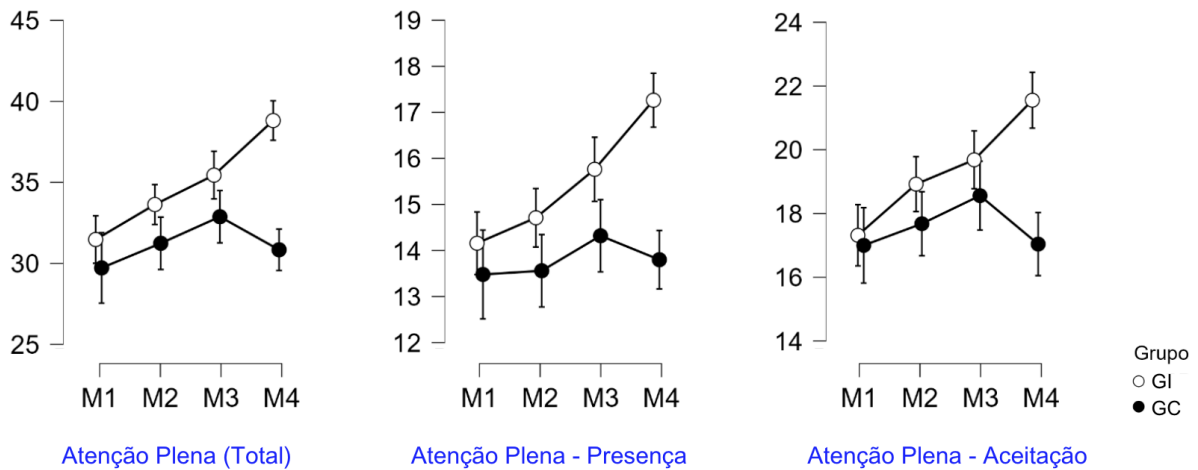
Efeitos

Atenção Plena

As comparações das medidas relacionadas à atenção plena pessoal dos participantes do GI e do GC, ao longo do tempo, estão apresentadas na Figura 10 e Tabela 11.

Figura 10.

Pontuações dos Instrumentos e Fatores de Atenção Plena, Comparando GI e GC ao Longo do Tempo (do Pré-teste, M1, à Avaliação M4)



Nota: M1 a M4 são avaliações realizadas ao final dos módulos 1 a 4 do programa, para o Grupo de Intervenção (GI) e ao final de cada semana, para o Grupo Controle (GC).

Tabela 11.

Variáveis Relacionadas à Atenção Plena: ANOVAs Testando a Interação Entre Grupo (GI e GC) e Tempo (M1 e M4) e Testes Post-Hoc

Variável (Intervalo de pontuação possível)	ANOVA			Teste <i>Post-Hoc</i>						
	<i>gl</i>	<i>F</i>	ηp^2	Tempo	GI (APP) <i>n</i> = 40		GC (AUTO) <i>n</i> = 38		<i>p</i>	<i>d</i>
					<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
FMI	1, 1	31,699	0,294 ²					< 0,001	
Atenção Plena (14-56)				Pré (M1)	30,9	7,9	30,8	7,5	1,000	0,014
				M4	38,7	7,9	30,4	7,7	< 0,001	1,068 ²
Presença (6-24)	1, 1	27,076	0,263 ²					< 0,001	
				Pré (M1)	13,9	3,3	13,5	3,8	1,000	0,127
				M4	17,2	3,4	13,6	3,8	< 0,001	1,027 ²

Variável (Intervalo de pontuação possível)	ANOVA			Teste <i>Post-Hoc</i>						
	<i>gl</i>	<i>F</i>	ηp^2	Tempo	GI (APP) <i>n</i> = 40		GC (AUTO) <i>n</i> = 38		<i>p</i>	<i>d</i>
					<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Aceitação (9-32)	1, 1	31,381	0,292 ²					< 0,001	
				Pré (M1)	17,0	5,0	17,7	4,1	0,853	0,177
				M4	21,5	5,0	16,7	4,7	< 0,001	0,980 ²

Notas: FMI = Inventário Freiburg de *Mindfulness*; M4 = medida final para esta análise. Para GI, M4 ocorre ao final do primeiro bloco do programa (Módulos 1 a 4), voltado ao treino de habilidades de atenção plena que envolvem a autorregulação da atenção voltada aos sentidos, pensamentos e sentimentos. Para GC, M4 consiste na quarta e última medida de automonitoramento realizada semanalmente. ¹ = tamanho de efeito médio; ² = tamanho de efeito grande.

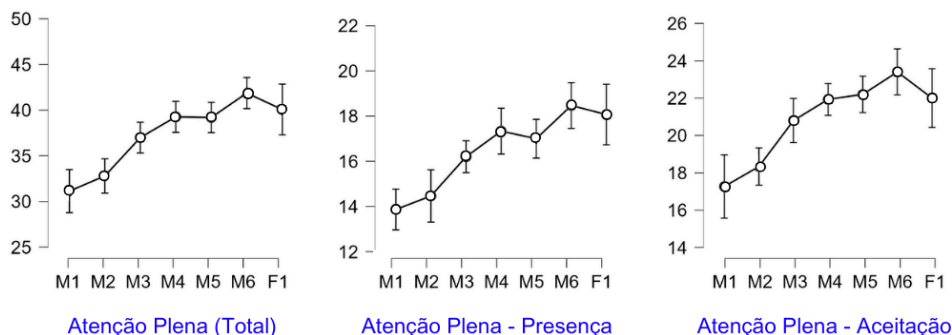
A análise dos dados apresentados na Figura 10 e Tabela 11 indica que foram observadas mudanças estatisticamente significativas, com tamanho de efeito grande: (a) na pontuação total de atenção plena ($p < 0,001$, $\eta p^2 = 0,294$), (b) no fator presença ($p < 0,001$, $\eta p^2 = 0,263$) e (c) no fator aceitação ($p < 0,001$, $\eta p^2 = 0,292$). Considerando os resultados nos testes *Post-Hoc*, no momento da quarta avaliação (M4) houve um aumento significativo na pontuação do instrumento de atenção plena entre as pessoas que fizeram uso do aplicativo em comparação com aquelas que realizaram atividades de automonitoramento.

Em relação às trajetórias observadas na Figura 10, verifica-se que as pontuações de atenção plena dos participantes do GI aumentam de forma gradativa e cumulativa, enquanto que as medidas de GC também aumentam, porém de forma mais discreta e passam por uma redução no momento da avaliação final (M4).

As comparações das medidas de atenção para GI, ao longo do tempo, estão disponíveis na Figura 11 e Tabela 12, considerando os participantes que concluíram todos os módulos e a avaliação de follow-up um mês e meio após o término das atividades do aplicativo.

Figura 11.

Pontuações de Fatores de Atenção Plena de participantes de GI ao Longo do Tempo



Notas: M1 a M6 são avaliações realizadas ao final de cada um dos seis módulos do programa. F1 é uma avaliação de follow-up.

Tabela 12.

Variáveis Relacionadas à Atenção Plena: Significância das Diferenças nas Pontuações ao Longo do Tempo, no GI (N = 26)

Variável (Intervalo de pontuação possível)	ANOVA				Tempo	M	DP	Teste Post-Hoc	p	d
	ϵ	gf	F	η^2						
FMI										
Atenção Plena (14-56)	HF 14, 2.702	20,126	0,590 ²						< 0,001	
					Pré (M1)	31,1	6,7			
					M4	39,3	8,7	Pré - M4	< 0,001	1,131 ²
					Pós (M6)	41,9	7,6	Pré - Pós (M6)	< 0,001	1,493 ²
					Follow-up	40,0	5,5	Pré - Follow-up	< 0,001	1,242 ²
								Pós - Follow-up	0,314	0,250
Presença (6-24)	HF 14, 2.772	16,451	0,540 ²						< 0,001	
					Pré (M1)	13,9	2,7			
					M4	17,3	3,5	Pré - M4	< 0,001	1,200 ²
					Pós (M6)	18,5	2,6	Pré - Pós (M6)	< 0,001	1,592 ²
					Follow-up	18,0	2,6	Pré - Follow-up	< 0,001	1,453 ²
								Pós - Follow-up	0,870	0,138
Aceitação (9-32)	HF 14, 2.550	16,134	0,535 ²						< 0,001	
					Pré (M1)	17,3	4,3			
					M4	21,9	5,6	Pré - M4	0,002	0,971 ²
					Pós (M6)	23,4	5,5	Pré - Pós (M6)	< 0,001	1,276 ²
					Follow-up	22,0	3,5	Pré - Follow-up	0,003	0,985 ²
								Pós - Follow-up	0,234	0,291

Notas: FMI = Inventário Freiburg de *Mindfulness*; *: HF = Huynh-Feldt; M4 = medidas realizadas ao final do primeiro bloco do programa (Módulo 4), voltado ao treino de habilidades de atenção plena que envolvem a autorregulação da atenção voltada aos sentidos, pensamentos e sentimentos. M6 = medidas de pós-teste para essa análise, realizadas ao final do segundo bloco do programa (Módulo 6) voltado ao treino de habilidades de compaixão e autocompaixão. ¹ = tamanho de efeito médio; ² = tamanho de efeito grande.

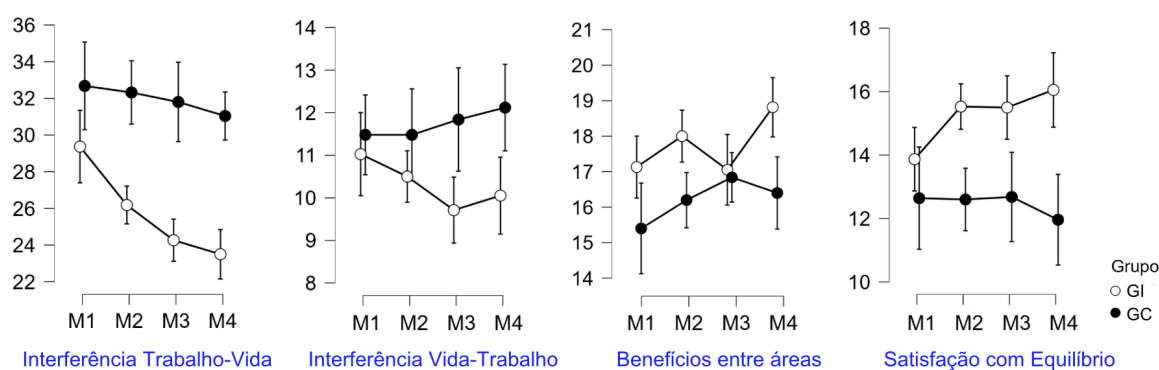
De acordo com as análises focadas, agora, somente no GI, apresentadas na Figura 11 e Tabela 12, verificou-se que foram observadas mudanças estatisticamente significativas, com tamanho de efeito grande: (a) na pontuação total de atenção plena ($p < 0,001$, $\eta p^2 = 0,590$), (b) no fator presença ($p < 0,001$, $\eta p^2 = 0,540$) e (c) no fator aceitação ($p < 0,001$, $\eta p^2 = 0,535$). Para todas essas medidas, aumentos significativos foram observados na conclusão do Módulo 4, na conclusão do Módulo 6 e na comparação do pré-teste com as medidas de seguimento (follow-up). Os efeitos observados na conclusão do Módulo 6 foram mantidos um mês e meio após o término das atividades.

Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal

As comparações das medidas relacionadas ao equilíbrio trabalho-vida pessoal de GI e GC ao longo do tempo estão disponíveis na Figura 12 e Tabela 13.

Figura 12.

Pontuações dos Instrumentos e Fatores de Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal, Comparando GI e GC ao Longo do Tempo (do Pré-teste à Avaliação M4)



Nota: M1 a M4 são avaliações realizadas ao final dos módulos 1 a 4 do programa, para o Grupo de Intervenção (GI) e ao final de cada semana, para o Grupo Controle (GC).

Tabela 13.

Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal: ANOVAs Testando a Interação Entre Grupo (GI e GC) e Tempo (M1 e M4) e Testes Post-Hoc

Variável (Intervalo de pontuação possível)	ANOVA			Teste <i>Post-Hoc</i>				<i>p</i>	<i>d</i>	
	<i>gl</i>	<i>F</i>	ηp^2	Tempo	GI (APP) <i>n</i> = 40		GC (AUTO) <i>n</i> = 38			
					<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>			<i>DP</i>
Satisfação com Equilíbrio (5-25)	1, 1	4,265	0,053					0,042	
				Pré (M1)	13,8	3,3	12,3	5,1	0,241	0,378
				M4	15,8	4,0	11,9	3,5	< 0,001	0,942 ²
WLBS-BR										
Interferência Trabalho-Vida (7-49)	1, 1	5,047	0,062 ¹					0,028	
				Pré (M1)	29,3	6,8	32,9	8,3	0,112	0,470
				M4	23,8	7,7	31,2	8,1	< 0,001	0,952 ²
Interferência Vida-Trabalho (4-28)	1, 1	3,790	0,048					0,055	
Benefícios entre áreas (4-28)	1, 1	1,156	0,015					0,286	

Notas: *WLBS-BR* = Work/Life Balance Self-Assessment Scale (Versão Brasileira); M4 = medida de pós teste para esta análise. Para GI, M4 ocorre ao final do primeiro bloco do programa voltado ao treino de habilidades de atenção plena que envolvem a autorregulação da atenção voltada aos sentidos, pensamentos e sentimentos. Para GC, M4 consiste na quarta e última medida de automonitoramento realizada semanalmente.

¹ = tamanho de efeito médio; ² = tamanho de efeito grande.

Considerando a análise dos dados apresentada na Figura 12 e Tabela 13, é possível notar que houve melhorias no equilíbrio trabalho-vida pessoal das pessoas que fizeram uso do aplicativo em comparação com aquelas que realizaram atividades de automonitoramento, ao longo do tempo. Foram observadas mudanças estatisticamente significativas, (a) na satisfação com equilíbrio ($p = 0,042$, $\eta p^2 = 0,053$) com tamanho de efeito pequeno e (b) nos níveis de interferência trabalho-vida pessoal ($p = 0,028$, $\eta p^2 = 0,062$) com tamanho de efeito médio. Olhando para a comparação *post-hoc* dos escores em cada um dos grupos na avaliação M4, especificamente, o tamanho de efeito encontrado foi grande para ambas as variáveis.

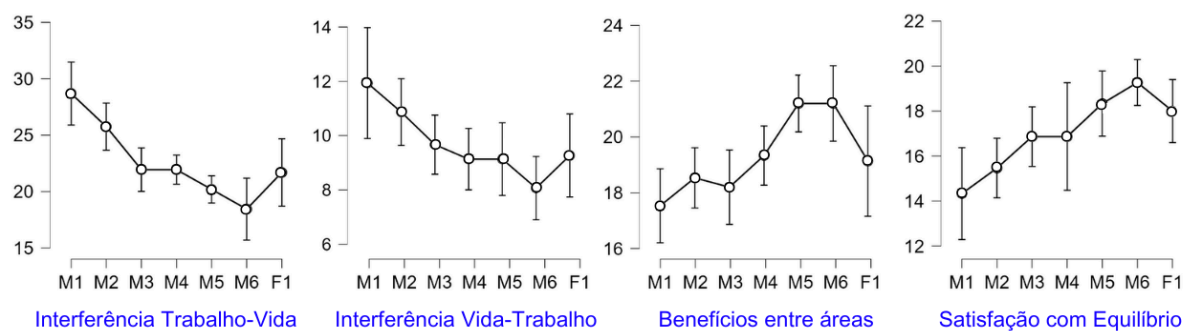
Não foram observadas diferenças significativas entre os grupos: (a) na interferência vida pessoal-trabalho, e (b) nos benefícios entre as áreas.

Em relação às trajetórias observadas na Figura 12, verifica-se que a interferência trabalho-vida diminuiu e o benefício entre as áreas aumentou para os dois grupos, mas para os participantes do GC essas melhoras foram bem mais discretas do que para os participantes do GI. Já para as outras variáveis, verifica-se que o GI apresentou uma redução da interferência vida-trabalho e aumento da satisfação com equilíbrio, enquanto que o GC apresentou um aumento da interferência e uma diminuição da satisfação em relação ao pré-teste.

Focando nos efeitos do aplicativo, as comparações das medidas de equilíbrio trabalho-vida pessoal para o GI são apresentadas na Figura 13 e Tabela 14, considerando a conclusão de todos os módulos e medidas de follow-up um mês e meio após o término das atividades do aplicativo (F1).

Figura 13.

Pontuações dos Instrumentos e Fatores de Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal de Participantes de GI, ao Longo do Tempo



Notas: M1 a M6 são avaliações realizadas ao final de cada um dos seis módulos do programa. F1 é uma avaliação de follow-up.

Tabela 14.

Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal: Significância das Diferenças nas Pontuações ao Longo do Tempo, para o GI (N = 26)

Variável (Intervalo de pontuação possível)	ANOVA				Tempo	M	DP	Teste Post-Hoc	p	d
	ϵ	gf	F	ηp^2						
Satisfação Equilíbrio (5-25)	HF	14, 2.212	6,151	0,305 ²				0,004	
					Pré (M1)	14,3	15,0			
					M4	16,9	17,0	Pré – M4	0,441	0,619 ¹
					M6	19,3	20,0	Pré – Pós (M6)	0,003	1,205 ²
					Follow-up	18,0	19,0	Pré – Follow-up	0,069	0,896 ²
							Pós – Follow-up	0,441	0,309	
WLBS-BR Interferência Trabalho-Vida (7-49)	GG	14, 1.764	13,976	0,500 ²				< 0,001	
					Pré (M1)	29,2	6,5			
					M4	22,3	7,3	Pré – M4	0,004	0,962 ²
					Pós (M6)	19,7	6,5	Pré – Pós (M6)	0,002	1,336 ²
					Follow-up	21,3	8,0	Pré – Follow-up	0,010	1,112 ²
							Pós – Follow-up	0,290	0,244	
Benefícios entre áreas (4-28)	HF	14, 3.000	4,902	0,259 ²				0,005	
					Pré (M1)	17,5	3,0			
					M4	19,3	4,0	Pré – M4	0,115	0,461
					Pós (M6)	21,2	4,6	Pré – Pós (M6)	0,010	0,938 ²
					Follow-up	19,1	3,8	Pré – Follow-up	0,277	0,409
							Pós – Follow-up	0,212	0,529 ¹	

Notas: WLBS-BR = Work/Life Balance Self-Assessment Scale (Versão Brasileira); *: GF = Greenhouse-Geisser; HF = Huynh-Feldt; M4 = medidas realizadas ao final do primeiro bloco do programa (Módulo 4), voltado ao treino de habilidades de atenção plena que envolvem a autorregulação da atenção voltada aos sentidos, pensamentos e sentimentos. M6 = medidas de pós teste para essa análise, realizadas ao final do segundo bloco do programa (Módulo 6) voltado ao treino de habilidades de compaixão e autocompaixão. ² = tamanho de efeito grande. ¹ = tamanho de efeito médio; ² = tamanho de efeito grande.

Variável (Intervalo de pontuação possível)	Teste de Friedman		Tempo	M	Mdn	DP	Teste Post-Hoc	p	r _b	
	χ^2_F	W								
WLBS-BR Interferência Vida-Trabalho (4-28)	8,614	0,191					0,035		
				Pré (M1)	11,9	13,0	4,7			
				M4	9,1	9,0	3,9	Pré – M4	0,252	0,758 ²
				Pós (M6)	8,1	8,0	3,5	Pré – Pós (M6)	0,024	0,758 ²
				Follow-up	9,3	9,0	4,3	Pré – Follow-up	0,931	0,487 ¹
							Pós – Follow-up	1,000	0,495 ¹	

Notas: WLBS-BR = Work/Life Balance Self-Assessment Scale (Versão Brasileira); M4 = medidas realizadas ao final do primeiro bloco do programa (Módulo 4), voltado ao treino de habilidades de atenção plena que envolvem a autorregulação da atenção voltada aos sentidos, pensamentos e sentimentos. M6 = medidas de pós teste para essa análise, realizadas ao final do segundo bloco do programa (Módulo 6) voltado ao treino de de habilidades de compaixão e autocompaixão.

¹ = tamanho de efeito médio; ² = tamanho de efeito grande.

De acordo com as análises de GI apresentadas na Figura 13 e Tabela 14, verificou-se que foram observadas mudanças estatisticamente significativas, com tamanhos de efeito variando de pequeno a grande: (a) na satisfação com o equilíbrio ($p = 0,004$, $\eta p^2 = 0,305$), (b) na interferência trabalho-vida pessoal ($p < 0,001$, $\eta p^2 = 0,500$), (c) na interferência vida-trabalho ($p = 0,035$, $W = 0,191$), e (d) no benefícios entre as áreas ($p = 0,005$, $\eta p^2 = 0,259$). Os testes Post Hoc indicaram melhorias significativas nestas variáveis na comparação do pré-teste com o pós-teste (Módulo 6), com exceção dos efeitos na interferência no trabalho na vida pessoal, que foram significativos já no término do Módulo 4.

Olhando para os tamanhos de efeito na comparação das pontuações do pré ao pós-teste (d de cohen) foram encontrados efeitos de tamanho grande para todas as variáveis. Já na comparação do pré-teste ao pós-teste, foram encontrados efeitos de tamanho grande para satisfação com equilíbrio e interferência do trabalho-vida pessoal e efeitos médios para interferência vida-trabalho e pequeno para benefícios entre as áreas.

Os efeitos observados na conclusão do Módulo 6 foram mantidos após um mês e meio do término das atividades. Ao comparar o pré-teste com seguimento, foram observadas diferenças significativas apenas para interferência trabalho-vida pessoal.

Outras Variáveis Relevantes

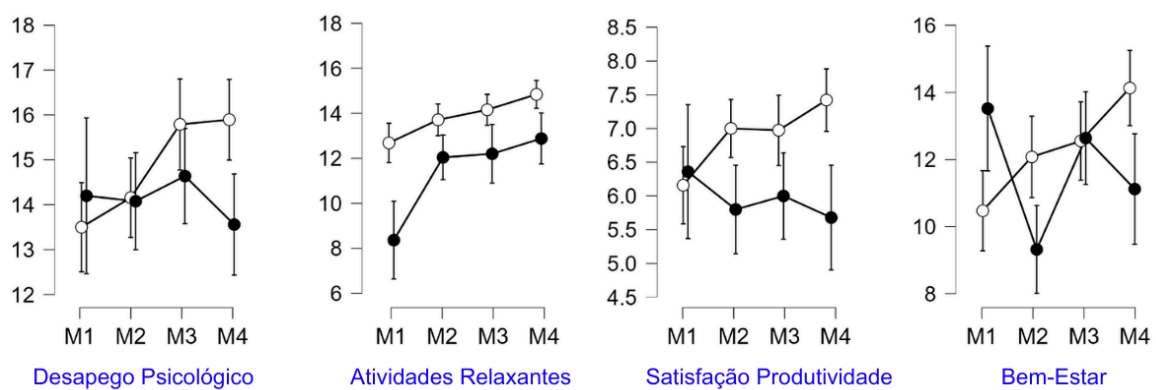
Com base na análise dos dados apresentada na Figura 14 e Tabela 15, é possível notar que houve melhorias significativas em outras variáveis relevantes para pessoas que fizeram uso do aplicativo em comparação com aquelas que realizaram atividades de automonitoramento, ao longo do tempo. Foram observados aumentos estatisticamente significativos, com tamanhos de efeito de pequeno a grande: (a) nos níveis de desapego psicológico do trabalho no tempo livre ($p = 0,041$, $W = 0,054$), (b) nas atividades relaxantes no tempo livre ($p < 0,001$, $W = 0,365$), (c) nos níveis de satisfação com produtividade ($p =$

0,006, $\eta p^2 = 0,094$) e (d) nos níveis de bem-estar ($p < 0,001$, $\eta p^2 = 0,222$).

Em relação às trajetórias observadas na Figura 14, verifica-se que enquanto o GI apresentou uma trajetória mais linear e acumulativa de melhoras, GC apresentou mais oscilações, apresentando desfechos piores do que o pré-teste para a maioria das variáveis. A única exceção a essas observações aconteceu para as atividades relaxantes no tempo livre, para a qual os dois grupos apresentaram melhoras do momento do pré ao pós-teste.

Figura 14.

Pontuações dos Instrumentos e Fatores de Desapego Psicológico, Atividades Relaxantes, Produtividade e Bem-Estar, Comparando GI e GC ao Longo do Tempo



Nota: M1 a M4 são avaliações realizadas ao final dos módulos 1 a 4 do programa, para o Grupo de Intervenção (GI) e ao final de cada semana, para o Grupo Controle (GC).

Tabela 15.

Desapego Psicológico, Atividades Relaxantes, Produtividade e Bem-Estar: Testes de Friedman/ANOVA e Testes Post-Hoc, Comparando o Grupo de Intervenção e o Grupo Controle

Variável (Intervalo de pontuação possível)	Teste de Friedman		Teste Post-Hoc						p	r _b	
	X ² _F	W	Tempo	GI (APP) n = 40			GC (AUTO) n = 38				
				M	Mdn	DP	M	Mdn			DP
WRE											
Desapego Psicológico (5-25)	4,188	0,054						0,041		
			Pré (M1)	13,2	12,5	5,1	13,8	13,0	4,4	0,609	0,068
			M4	15,6	16,0	4,1	13,3	12,0	4,7	0,014	0,323 ¹
Atividades Relaxantes (4-20)	32,395	0,365 ¹						< 0,001		
			Pré (M1)	12,5	14,0	3,5	8,3	8,0	4,1	< 0,001	0,566 ²
			M4	14,7	15,0	2,2	12,4	12,5	3,8	0,003	0,382 ¹

Notas: WRE = Work Recovery Experiences Scale; M4 = medida de pós teste para esta análise. Para GI, M4 ocorre ao final do primeiro bloco do programa voltado ao treino de habilidades de atenção plena que envolvem a autorregulação da atenção voltada aos sentidos, pensamentos e sentimentos. Para GC, M4 consiste na quarta e última medida de automonitoramento realizada semanalmente. ¹ = tamanho de efeito moderado; ² = tamanho de efeito grande.

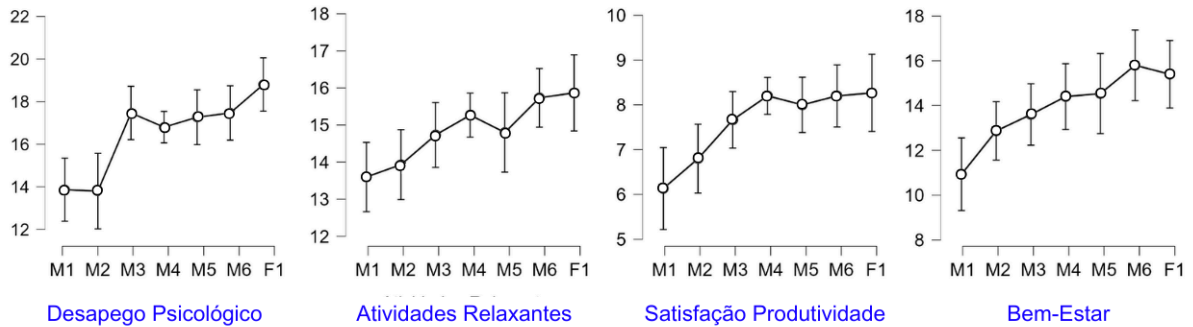
Variável (Intervalo de pontuação possível)	ANOVA			Tempo	GI (APP) n = 40		GC (AUTO) n = 38		p	d
	gl	F	ηp ²		M	DP	M	DP		
IAPT										
Satisfação Produtividade (0-12)	1, 1	7,926	0,094 ¹					0,006	
				Pré (M1)	6,0	2,1	6,0	3,6	0,972	0,009
				M4	7,3	2,1	5,3	2,3	0,002	0,724 ¹
WHO-5										
Bem-Estar (0-25)	1, 1	21,684	0,222 ²					< 0,001	
				Pré (M1)	10,2	4,4	13,0	4,7	0,032	0,608 ¹
				M4	13,8	4,6	10,7	4,8	0,019	0,687 ¹

Notas: IAPT = Inventário de Avaliação de Produtividade no Trabalho; WHO-5 = Índice de Bem-Estar WHO-5; GF = Greenhouse-Geisser; HF = Huynh-Feld; M4 = medida de pós teste para esta análise. Para GI, M4 ocorre ao final do primeiro bloco do programa voltado ao treino de habilidades de atenção plena que envolvem a autorregulação da atenção voltada aos sentidos, pensamentos e sentimentos. Para GC, M4 consiste na quarta e última medida de automonitoramento realizada semanalmente. ¹ = tamanho de efeito moderado; ² = tamanho de efeito grande.

As comparações das medidas de desapego psicológico, atividades relaxantes, produtividade e bem-estar focadas apenas no GI estão disponíveis na Figura 15 e na Tabela 16, considerando a conclusão de todos os módulos e medidas de seguimento um mês e meio após o término das atividades do aplicativo.

Figura 15.

Pontuações dos Instrumentos e Fatores de Desapego Psicológico, Atividades Relaxantes, Produtividade e Bem-Estar de participantes de GI ao Longo do Tempo



Notas: M1 a M6 são avaliações realizadas ao final de cada um dos seis módulos do programa. F1 é uma avaliação de follow-up.

Tabela 16.

Desapego Psicológico, Atividades Relaxantes, Produtividade e Bem-Estar: Significância das Diferenças nas Pontuações ao Longo do Tempo, para o GI (N= 26)

Medida (Intervalo de pontuação possível)	ANOVA				Tempo	M	DP	Teste <i>Post-Hoc</i>	p	d
	ϵ	gf	F	ηp^2						
WRE Desapego Psicológico (5-25)	HF	14,2084	14,213	0,504 ²					< 0,001	
					Pré (M1)	13,8	5,1			
					M4	16,8	3,3	Pré – M4	0,014	0,752 ¹
					Pós (M6)	17,5	3,4	Pré – Pós (M6)	0,014	0,923 ²
					Follow-up	18,8	3,5	Pré – Follow-up	0,001	1,265 ²
							Pós - Follow-up	0,105	0,342	
Atividades Relaxantes (4-20)	–	14,3000	8,043	0,365 ²					0,001	
					Pré (M1)	13,6	2,0			
					M4	15,3	1,8	Pré – M4	0,016	0,707 ¹
					M6	15,7	2,2	Pré – Pós (M6)	0,003	0,905 ²
					Follow-up	15,9	3,2	Pré – Follow-up	0,016	0,962 ²
							M6 - Follow-up	0,869	0,057	
Satisfação Produtividade IAPT (0-12)	HF	14,2454	8,834	0,387 ²					< 0,001	
					Pré (M1)	6,1	2,2			
					M4	8,2	1,7	Pré – M4	0,003	1,124 ²
					M6	8,2	1,8	Pré – Pós (M6)	0,027	1,124 ²
					Follow-up	8,3	1,5	Pré – Follow-up	0,025	1,160 ²
							M6 - Follow-up	1,000	0,036	

Medida (Intervalo de pontuação possível)	ANOVA				Tempo	M	DP	Teste <i>Post-Hoc</i>	p	d
	ϵ	gf	F	ηp^2						
Bem-Estar WHO-5 (0-25)	–	14,3000	9,700	0,409 ²					< 0,001	
					Pré (M1)	10,9	4,1			
					M4	14,4	3,8	Pré – M4	0,006	0,881 ²
					M6	15,8	4,2	Pré – Pós (M6)	0,008	1,237 ²
					Follow-up	15,4	3,5	Pré – Follow-up	0,006	1,135 ²
								M6 - Follow-up	0,647	0,102

Notas: WRE = Work Recovery Experiences Scale; IAPT = Inventário de Avaliação de Produtividade no Trabalho; WHO-5 = Índice de Bem-Estar WHO-5; GF = Greenhouse-Geisser; HF = Huynh-Feldt; M4 = medidas realizadas ao final do primeiro bloco do programa (Módulo 4), voltado ao treino de habilidades de atenção plena que envolvem a autorregulação da atenção voltada aos sentidos, pensamentos e sentimentos. M6 = medidas de pós teste para essa análise, realizadas ao final do segundo bloco do programa (Módulo 6) voltado ao treino de habilidades de compaixão e autocompaixão.

¹ = tamanho de efeito médio; ² = tamanho de efeito grande.

De acordo com as análises de GI apresentadas na Figura 15 e Tabela 16, verificou-se que foram observadas diferenças estatisticamente significativas, com tamanho de efeito grande: (a) nos níveis de desapego psicológico do trabalho no tempo livre ($p < 0,001$, $\eta p^2 = 0,504$), (b) nas atividades relaxantes no tempo livre ($p = 0,001$, $\eta p^2 = 0,365$), (c) nos níveis de satisfação com produtividade ($p < 0,001$, $\eta p^2 = 0,387$) e (d) nos níveis de bem-estar ($p < 0,001$, $\eta p^2 = 0,409$).

Para todas essas medidas, aumentos significativos em comparação com o pré-teste foram observados na conclusão do Módulo 4, na conclusão do Módulo 6 e na comparação do com a avaliação de seguimento. Os efeitos observados na conclusão do Módulo 6 foram mantidos um mês e meio após o término das atividades.

Discussão

Este estudo teve como objetivos avaliar a aceitabilidade e os efeitos do programa "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida", quando oferecido via aplicativo. Foram avaliados os efeitos do programa em níveis de atenção plena, equilíbrio trabalho-vida pessoal e outras variáveis relevantes para o equilíbrio (desapego psicológico, atividades relaxantes, satisfação com a produtividade e bem-estar). Isso foi feito por meio da realização: (a) de um ensaio

controlado randomizado comparando o Grupo de Intervenção, GI (grupo que recebeu acesso direto ao aplicativo, por meio do qual realizaram treinos de atenção plena) e o Grupo Controle, GC (grupo que recebeu atividades de automonitoramento), e (b) medidas longitudinais, comparando escores dos participantes de GI em quatro momentos (pré-teste, ao final do Módulo 4 - quando a primeira parte do programa focada em atenção plena foi finalizada, pós-teste e follow-up).

Aceitabilidade

A amostra do estudo foi composta por participantes com características semelhantes às dos participantes dos dois estudos anteriores (predominantemente mulheres, pessoas brancas, pessoas com parceiros românticos, pessoas com graduação ou pós-graduação completas), porém, contou com uma maior quantidade de participantes que possuem demandas de cuidado com outras pessoas por mais de duas horas por dia (60% da amostra do GI), o que sugere que a aplicação do programa via aplicativo parece ser uma opção viável para pessoas que podem não ter tempo e energia para deslocar-se presencialmente e realizar atividades com maior duração. Como indicado por Mudiyanselage et al. (2024) ter o aplicativo no celular e poder usá-lo de acordo com sua programação pessoal, humor e preferências de horário parecem ser motivadores para o uso de aplicativos deste tipo. Apesar desse indicativo de interesse e aceitabilidade por pessoas com maiores demandas relacionadas ao trabalho e a vida pessoal (que concluíram o programa), ao considerar a taxa de retenção observou-se que ambos os grupos avaliados apresentaram baixas taxas de retenção (menores de 20%).

De acordo com Jiwani et al. (2023), no contexto da saúde mental, apesar do uso de tecnologias digitais ter o potencial de diminuir diversas barreiras (tais como o custo financeiro e de tempo, estigma, etc) de cuidados de saúde mental, tem-se verificado com frequência a ocorrência de baixíssimas taxas de retenção para aplicativos e intervenções online

(Macrynika et al., 2024), com o usuário médio fazendo o uso de aplicativos de atenção plena por aproximadamente quatro dias e participando de menos de quatro sessões de atividades (Jiwani et al., 2023). Dessa forma, são necessários estudos para compreender melhor como superar essas barreiras e promover uma melhor utilização de ferramentas digitais baseadas em evidências (Jiwani et al., 2023). Um potencial caminho para investigação destas questões é testar a implementação destas ferramentas em contextos organizacionais, por abrangerem motivações profissionais, utilitárias e sociais que podem auxiliar no aumento da adesão a este tipo de intervenção (Kowalski et al., 2024).

Outro ponto relevante de aceitabilidade foi que, no pré-teste, em comparação com os participantes desistentes, as pessoas do GI que concluíram as atividades no aplicativo relataram percepções de maiores benefícios entre trabalho e a vida pessoal e maior satisfação com o equilíbrio entre essas áreas de suas vidas. Esse achado é condizente com Kim et al. (2021) que afirmam que a percepção de influências positivas do trabalho na vida pessoal e da vida pessoal no trabalho (i.e. benefícios ou enriquecimento trabalho-vida e vida-trabalho) tem potencial para criar um ciclo virtuoso. Ou seja, quando uma pessoa avalia que existe uma combinação positiva entre seus envolvimento no trabalho e na vida pessoal, o bem-estar do indivíduo tende a ser maior, e isso contribui para mais interações positivas entre as áreas, em momentos subsequentes.

Apesar de não terem sido encontradas diferenças nos níveis de interferência trabalho-vida pessoal entre concluintes e desistentes, como no Estudo 2, é possível que as percepções iniciais de equilíbrio trabalho-vida pessoal afetem a disponibilidade das pessoas para se engajarem nas atividades previstas, não só quando considerando suas percepções de interferência, mas também pensando em outros fatores relacionados ao equilíbrio (como percepções dos benefícios entre as áreas e a percepção geral de satisfação com equilíbrio).

Essa hipótese está alinhada com Winter et al. (2024), que verificaram que participantes que apresentaram piores níveis de bem-estar nas medidas iniciais foram mais propensos a abandonar as atividades de programas de intervenção online.

Efeitos

Atenção Plena

Observou-se um aumento significativo em todos os fatores de atenção plena entre as pessoas que realizaram as atividades do aplicativo, confirmando que o programa gerou mudanças nas habilidades que se propunha a aumentar. Esse aumento, com tamanho de efeito grande, foi observado tanto ao comparar as medidas finais de atenção plena dos participantes do GI com os do GC, quanto ao comparar as medidas de atenção plena dos participantes do GI, ao longo do tempo. No caso dos participantes do GI, considerando a diferença estatisticamente significativa entre os escores no pré-teste e na avaliação de follow-up, é possível afirmar que estes efeitos foram mantidos um mês após o término das atividades.

Os efeitos encontrados foram condizentes com Macrynika et al. (2024), que realizaram uma revisão de literatura para avaliar o impacto dos aplicativos baseados em mindfulness. Os autores indicaram que, quando foram encontrados efeitos significativos em processos relacionados à atenção plena, estes efeitos tendem a ser de tamanho médio a grande e os ganhos se mantiveram de dois a seis meses depois do término da intervenção.

Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal

Em concordância com os resultados encontrados por Trombeta et al. (2024), com base em uma revisão sistemática sobre os efeitos de treinos de mindfulness sobre percepções de equilíbrio trabalho-vida pessoal, no presente estudo foram observadas melhorias significativas na percepção de interferência do trabalho com a vida pessoal e na satisfação com o equilíbrio

trabalho-vida pessoal, tanto ao comparar as pontuações finais dos participantes do GI com os do GC, quanto ao comparar as pontuações dos participantes do GI, ao longo do tempo. Enquanto nos estudos analisados na revisão de Trombeta et al. (2024) os efeitos foram pequenos, no presente estudo foram observados efeitos grandes para essas duas variáveis, sugerindo que é possível que algumas características da intervenção (como os podcasts sobre temas relacionados ao equilíbrio trabalho-vida pessoal e atividades complementares para auxiliar na consolidação das habilidades treinadas) tenham aumentado seu impacto. Vale apontar que a quantidade de tempo de treinamento de mindfulness (“dose”) parece não ter sido um fator relevante para o aumento do impacto do programa, já que os pesquisadores que avaliaram os efeitos de outros programas de mindfulness, e que também avaliaram essas duas variáveis, ofereceram oportunidades de treino que variaram de 45 a 750 minutos.

Efeitos do aplicativo sobre percepções de interferência entre as áreas da vida, porém na direção oposta (isto é, uma redução na percepção de problemas de interferência da vida pessoal no contexto do trabalho), não eram esperados, por serem muito incomuns na literatura. Estes efeitos não foram encontrados comparando GI e GC, mas foi encontrada uma redução deste tipo de interferência, com tamanho de efeito grande, quando comparando as pontuações de interferência vida-trabalho dos participantes do GI, ao longo do tempo. A trajetória desta pontuação para o GI foi linear, diminuindo um pouco após a conclusão de cada módulo. Neste sentido, entende-se que é possível que: (a) seja necessário uma dose maior de treinos de atenção plena para que o efeito seja identificável, considerando que o efeito apareceu depois de completar seis módulos, mas não depois de completar quatro módulos, ou (b) que outros componentes da intervenção (por exemplo, a descrição de situações envolvendo interferência vida-trabalho nos podcasts) tenham contribuído para a redução na

percepção de interferência vida-trabalho, em comparação com outros programas que foram avaliados e descritos na literatura científica.

Em relação à percepção de benefícios entre o trabalho e a vida pessoal, as pontuações dessa variável foram as que mais oscilaram, sendo identificadas melhorias significativas, com tamanho de efeito grande, apenas quando comparando medidas de pré-teste e pós-teste (após o Módulo 6) para os participantes do GI. Segundo Kim et al., (2021), considerando as evidências encontradas em estudos anteriores, percepções de enriquecimento trabalho-família são relativamente estáveis durante períodos curtos (seis meses a um ano), mas quando passam por alterações, estas mudanças geralmente são acompanhadas por variações nos níveis de bem-estar psicológico das pessoas. Assim, além de preparar programas focados no bem-estar das pessoas que podem ajudá-las a aumentar sua capacidade de lidar com dificuldades, e portanto reduzir suas percepções de interferência entre o trabalho e a vida pessoal, também é pertinente ajudar pessoas a prestar atenção em benefícios de combinar envolvimento no trabalho e em atividades significativas, na sua vida pessoal.

Outro ponto relevante é que, apesar das diferenças não serem estatisticamente significativas, comparando os participantes do GI com os do GC, observou-se que a trajetória das pontuações entre os participantes do GC também indicou melhoras na percepção de benefícios entre as áreas, de forma que a diferença entre os grupos não passou a ser significativa. O aumento na percepção de benefícios entre os membros do GC pode refletir o potencial de automonitoramento para aumentar a autoconsciência das pessoas sobre seus sentimentos e comportamentos, envolvendo-as em processos reflexivos e processos de tomada de decisão mais informados (Orji et al., 2018). Ser estimulado a lembrar dos benefícios de ter envolvimento em atividades remuneradas, bem como em atividades

significativas na vida pessoal, pode refletir em melhores escolhas que favoreçam influências positivas do trabalho na vida pessoal e vice-versa.

Outras Variáveis Relevantes

Em relação a outras variáveis relevantes para o entendimento dos efeitos do programa, diferente do Estudo 1, foram encontradas melhorias significativas no desapego psicológico do trabalho no tempo livre. Essas melhorias tiveram tamanho de efeito (d de Cohen) médio, ao comparar as pontuações finais dos participantes do GI com GC, e de tamanho grande, ao comparar os escores do participantes do GI, ao longo do tempo. Para o GI, os escores nas medidas de acompanhamento indicam que estes efeitos foram mantidos um mês após o término das atividades no aplicativo. Outro ponto interessante desse achado foi que para os participantes do GI, suas pontuações acompanharam a mesma trajetória das pontuações de atenção plena, o que é condizente com resultados da meta-análise de Karabinski et al. (2021).

O achado de melhorias nessa variável são importantes, pois o desapego psicológico do trabalho no tempo livre foi identificado como o principal indicador de recuperação de fatores estressantes do trabalho (Agolli & Holtz, 2023; Sonnentag et al., 2022; Sonnentag & Fritz, 2015), com meta-análises indicando que trabalhadores que conseguem “se desligar” melhor das preocupações relacionadas ao trabalho apresentam melhor saúde mental, melhor saúde física, bem como menos fadiga, exaustão e afeto negativo (Reis et al., 2024).

De forma semelhante ao que foi observado no Estudo 1, foram encontradas melhorias significativas tanto nas atividades relaxantes, quanto na satisfação com a produtividade e bem-estar, sugerindo um efeito de transbordamento positivo, pois tanto as atividades relaxantes quanto a satisfação com a produtividade melhoraram com o tempo, ao invés de concorrerem entre si (como geralmente acontece em momentos de conflito entre as áreas). Resultados semelhantes foram encontrados em um estudo de Matthias et al. (2024), no qual

aumentos nos níveis de atenção plena predisseram aumentos nos níveis de satisfação com a produtividade, saúde mental e bem-estar dos participantes.

Limitações

Apesar dos esforços para recrutamento de uma amostra maior, e do tamanho amostral satisfazer os critérios para as análises estatísticas realizadas, a amostra final foi pequena.

Como as taxas de desistência foram muito grandes, o banco de dados contou com uma quantidade de dados omissos tão grande que não foi possível usar metodologias de imputação de dados, que poderiam contribuir para a análise de outros dados relevantes (Cro et al., 2020; Graham, 2009; Lee & Hubber Jr., 2021; Twisk et al., 2020). Neste sentido, sugere-se que em futuros estudos, pesquisadores: (a) busquem estratégias que podem ajudar na retenção de participantes, para verificar se os efeitos encontrados são replicáveis quando avaliados com uma parte maior das pessoas que compuseram a amostra inicial, (b) explorem possibilidades de análises de dados envolvendo métodos de imputação de omissos para até 10% da amostra, considerando os participantes que completam uma parte significativa mas não todo o programa de intervenção e (c) realizem outros tipos de análises de importância teórica que seriam possíveis com uma amostra maior, tais como testes de moderação e mediação entre as variáveis estudadas.

Também é relevante indicar que todos os instrumentos utilizados neste estudo são medidas de autorrelato. Instrumentos desse tipo são comumente usados na área da psicologia para medir as percepções das pessoas sobre seus comportamentos e pensamentos. Atualmente, eles têm sido valorizados por seus níveis de confiabilidade (demonstrando maior consistência interna e estabilidade temporal em comparação com as medidas implícitas, por exemplo), validade preditiva e flexibilidade metodológica (Corneille & Gawronski, 2024).

Apesar destes potenciais, entende-se que o uso de instrumentos de autorrelato pode ser

considerado como uma limitação, por conta de vieses relacionados à deseabilidade social. Nesta pesquisa, buscou-se isolar este efeito pela aplicação dos mesmos instrumentos, pela mesma quantidade de vezes, tanto com os participantes do GI, quanto com os participantes do GC. Porém, em pesquisas futuras, investigadores poderiam avaliar a possibilidade de conduzir a avaliação dos efeitos do programa utilizando-se de outros tipos de medidas, como medidas de desempenho (no âmbito no trabalho, isso poderia ser feito por meio de indicadores de produtividade, dias de folga devido à doença, ou rotatividade, por exemplo) e avaliações com a participação de terceiros, tais como como medidas de heterorrelato (que podem auxiliar na compreensão de mudanças percebidas pelos outros).

Para além disso, este estudo contou apenas com o uso de medidas quantitativas. Em investigações futuras, o uso de métodos mistos (definidos como a combinação de abordagens qualitativas e quantitativas na concepção, coleta, análise e divulgação científica) poderia ser benéfico para permitir o rigor científico desejado a nível de análises estatísticas, mas também possibilitar a captação de experiências mais subjetivas e ilustrativas sobre como as pessoas vivenciaram, em seu dia a dia, as mudanças relacionadas à sua participação no programa.

Considerações Finais

Concluindo, ressalta-se que, com exceção de percepções de benefícios entre o trabalho e outras áreas da vida, todos os efeitos que eram significativos para o GI, em função de mudanças nos seus escores entre o pré e o pós-teste, continuaram sendo significativos ao comparar seus escores no pré-teste e na avaliação de follow-up. Portanto, é possível sugerir que o aplicativo foi eficaz em promover a aprendizagem de estratégias novas de regulação de pensamentos e emoções, ampliando o repertório dos participantes em relação a como podem manejar envolvimento para maximizar seu bem-estar e equilíbrio trabalho-vida pessoal, no dia a dia.

Discussão Geral

Este trabalho teve como objetivo desenvolver e avaliar a aceitabilidade, a usabilidade e os efeitos de um programa de habilidades cognitivas e emocionais para a promoção do equilíbrio trabalho-vida pessoal, oferecido via aplicativo. O desenvolvimento do programa foi realizado após estudar evidências científicas sobre os efeitos de outros programas, realizar leituras e treinamentos para conhecer as práticas usadas, entender os objetivos dessas práticas a fim de selecionar as mais pertinentes para o programa “Caminho do Equilíbrio Trabalho Vida” e aprender a conduzir práticas na área de atenção plena.

A avaliação do programa elaborado foi feita por meio da condução de três estudos inter-relacionados. No Estudo 1, foi realizada uma primeira avaliação do *conteúdo* do programa, para auxiliar no processo de refinamento do programa. No Estudo 2, foi realizada uma avaliação piloto da *administração do programa via aplicativo*, para examinar informações sobre os efeitos, aceitabilidade e usabilidade do programa quando oferecido via aplicativo, e identificar problemas em questões técnicas e de retenção de participantes. Por fim, o Estudo 3 foi realizado para avaliar a aceitabilidade e os efeitos do programa quando oferecido via aplicativo, por meio da condução de um ensaio controlado randomizado, comparando o grupo de intervenção com um grupo controle ativo, e por meio de resultados longitudinais, comparando escores dos participantes do grupo de intervenção em quatro momentos (pré-teste, ao final do Módulo 4 - quando a primeira parte do programa focada em atenção plena foi finalizada, pós-teste e follow-up).

Apesar dos estudos contarem com seus objetivos e resultados próprios, quando colocados lado a lado eles permitem a produção de outros conhecimentos relevantes para a literatura. Por conta disso, as diferentes características e desfechos de cada um foram organizadas na Tabela 17.

Tabela 17.

Síntese das Principais Características dos Estudos Apresentados na Tese

Características	Estudo 1 (Avaliação de conteúdo, Presencial)	Estudo 2 (Avaliação de Piloto Online/Aplicativo)	Estudo 3 (ECR Online, GI X GC)	Observações
Amostra	13 adultos Idade: $M = 34,5$, $DP = 12,3$ Hrs trabalho/semana: $M = 34,30$, $DP = 13,56$ 15% dedicavam mais de 2 horas por dia ao cuidado de outras pessoas Disponibilidade de 2 horas por semana	15 adultos Idade: $M = 37,5$, $DP = 10,90$ Hrs trabalho/semana: $M = 36,73$, $DP = 11,57$ 12,5% dedicavam mais de 2 horas por dia ao cuidado de outras pessoas Disponibilidade de 5-10min/dia	78 adultos Idade: $M = 38,8$, $DP = 8,9$ Hrs trabalho/semana: $M = 32,0$, $DP = 15,0$ 60% dedicavam mais de 2 horas por dia ao cuidado de outras pessoas Disponibilidade de 5-10min/dia	Similaridades entre as 3 amostras: trabalhadores de diversas áreas de atuação. Amostras caracterizadas predominantemente por mulheres e pessoas brancas, com graduação completa e parceiros românticos.
Aceitabilidade	Retenção: 92,8% (pré à M6) Altos níveis de compreensão e satisfação	Retenção de GI (pré à M2): 38,8% Altos níveis de compreensão e satisfação	Retenção de GI: 17,9% (pré à M4) ou 15,2 (pré à M6)	Diferenças de retenção entre presencial e online/aplicativo.
Elementos específicos	Participação presencial em um encontro grupal de 2h por semana. Feedback após o término de cada módulo. Conteúdo dos podcasts administrados no formato de mini-aulas pela pesquisadora. Horário fixo com intervalo e chás e bolachas no local.	Participação vinculada à participação em pelo menos um encontro grupal, online, síncrono e obrigatório, com duração de 1 h, em horário pré-determinado. Intervenção administrada via aplicativo para o GI e preenchimento de instrumentos via Jotform para o GC.	Participação online, sem horários pré-determinados. Opção de participação em um encontro inicial grupal, online e síncrono. Certificado de conclusão do programa para participantes que terminaram as atividades em 3 meses. Intervenção via aplicativo para o GI e preenchimento de instrumentos via Jotform para o GC.	Diferenças em requisitos de participação e formas de administrar a intervenção. Estudo 3 deu mais flexibilidade e contou com condições semelhantes ao previsto para o uso do aplicativo, fora do contexto de pesquisa.
Doses (Treinos atenção plena)	220 min (M1 a M6), ao longo de 6 semanas	45 min (M1 a M2) ao longo de 1 mês	150 min (M1 a M4) ou 220min (M1 A M6) ao longo de 3 meses	Dose e intervalo parecem afetar desfechos encontrados.
Efeitos	GI: melhorias pré (M1) x pós-teste (M6) (a) Atenção Plena (b) Satisfação com o equilíbrio (c) Benefícios entre áreas (d) Atividades relaxantes (e) Satisfação com a produtividade (f) Bem-Estar Achados tardios (pré x follow-up, GI): (a) Interferência trabalho-vida pessoal (b) Desapego psicológico do trabalho Sem resultados significativos para interferência vida-trabalho	Melhorias pré (M1) x M2 (GI > GC): (a) Satisfação com o equilíbrio (b) Benefícios entre áreas (c) Atividades relaxantes Sem resultados significativos para atenção plena, interferência trabalho-vida e vida-trabalho, desapego psicológico, produtividade e bem-estar Sem avaliação de seguimento	Melhorias pré (M1) x M4 (GI > GC): (a) Atenção Plena (b) Satisfação com o equilíbrio (d) Interferência trabalho-vida pessoal (e) Desapego psicológico do trabalho (f) Atividades relaxantes (g) Satisfação com a produtividade (h) Bem-Estar GI: melhorias pré (M1) x pós (M6) Todas as anteriores, além de diferenças na: (i) Interferência vida-trabalho (j) Benefícios entre as áreas	Dose maior que 45 min de participação gerou desfechos mais significativos para: atenção plena, interferência trabalho-vida pessoal, desapego psicológico, satisfação com produtividade e bem-estar Satisfação, benefícios e atividades relaxantes foram variáveis com mais oscilações nos escores Interferência vida-trabalho foi mais resistente a mudanças
	Resultados mantidos após 1 mês		Resultados mantidos após 1 mês e meio	

Características das Amostras

Foram identificadas muitas semelhanças entre as amostras dos três estudos. Todas elas foram compostas por trabalhadores de diferentes áreas de atuação, com uma média de idade próxima (variando entre 34 a 38 anos), bem como uma média de carga horária de trabalho similar (variando entre 32 a 36 horas de trabalho por semana). Além disso, todas as amostras foram caracterizadas predominantemente por mulheres e pessoas brancas, com graduação completa e parceiros românticos.

Em relação à composição das amostras, a maior parte dos participantes estava em um relacionamento com um parceiro romântico. Quando a pessoa já tem um relacionamento estabelecido, isso pode estimular uma maior preocupação com o equilíbrio trabalho-vida, uma vez que dificuldades na conciliação das tarefas podem levar a prejuízos nos níveis de satisfação com os relacionamentos (Kislev, 2022).

Em relação à participação de mulheres e homens, segundo Upchurch e Johnson (2019), embora tanto mulheres quanto homens relatem usar programas de atenção plena para a redução do estresse e o aumento do bem-estar, os homens costumam considerar este tipo de intervenção menos útil que as mulheres, sendo necessários mais estudos para uma melhor compreensão dos fatores que justificam estas diferenças.

Em relação às outras características dos participantes, Jiwani et al. (2023) examinaram se a oferta de um aplicativo de meditação gratuito poderia reduzir as disparidades no acesso e utilização de práticas de atenção plena nos Estados Unidos. Neste estudo, os pesquisadores encontraram que (a) ter escolaridade universitária está associada a maior probabilidade de acesso e uso de aplicativos deste tipo, além da obtenção de resultados com tamanho de efeito maiores, e (b) certos grupos, como mulheres e pessoas brancas, são mais propensas a realizar o uso do material do que homens e pessoas de outras etnias minorizadas.

Enquanto, por um lado, estes resultados podem ser interpretados como um nicho específico de pessoas que se interessam por este tipo de intervenção, por outro, entende-se que são um grande sinal de alerta para possíveis barreiras (para além do custo financeiro) que podem dificultar o acesso a este tipo de programa (Ramos et al., 2021). Alguns dos fatores que influenciam o uso de aplicativos psicoeducativos podem incluir questões tais como gênero, planos de dados de internet com limites mais baixos ou que dificultam obter uma conexão estável, conteúdos desalinhados com a cultura de determinados grupos (Bear et al., 2024), níveis mais elevados de consciência geral sobre a saúde e maior procura de intervenções de saúde mental por parte de pessoas com maiores níveis de escolaridade (Jiwani et al., 2023).

Meta-análises recentes (Sun et al., 2021) indicam que programas baseados em atenção plena têm grande potencial de beneficiar grupos minorizados, ajudando-os a cultivar habilidades de autoconhecimento, regulação emocional e compaixão que podem ajudar no gerenciamento de estressores ambientais, sociais e étnico-raciais. Dessa forma, embora programas deste tipo possam ser uma ferramenta eficaz para reduzir o sofrimento psicológico, diversas evidências atuais sugerem que eles têm sido menos utilizados por estes grupos.

Neste sentido, torna-se necessário questionar se o desenvolvimento de intervenções digitais têm o potencial de aumentar, ao invés de diminuir (conforme esperado), as desigualdades no acesso a programas de saúde baseados em evidências, e o que pode ser feito para que isso seja evitado (Jiwani et al., 2023).

Abordar desigualdades na saúde é um desafio fundamental para o campo da saúde mental, especialmente quando se tenta garantir que as intervenções e serviços sejam acessíveis e atrativos para todas as populações (Bear et al., 2024). Para gerar avanços nesta área, é importante que sejam realizados estudos que priorizem a inclusão de grupos

minorizados em testes de eficácia e aceitabilidade de intervenções digitais no Brasil. De acordo com Bear et al. (2024), isso pode ser feito planejando intencionalmente (a) esforços de recrutamento destinados a alcançar essas comunidades (houve um esforço dessa natureza no Estudo 3, por meio do envio de convites de participação para organizações não governamentais, instituições e grupos de estudo ligados a diversas vulnerabilidades sociais, porém estes não foram suficientes para aumentar a diversidade da amostra, sugerindo que outras estratégias são necessárias), (b) ações dedicadas a construir confiança, conexões e credibilidade entre a equipe de pesquisa e estes grupos, (c) a condução de pesquisas de ação-participativa, que envolvam as comunidades-alvo no processo de criação, implementação e avaliação destas tecnologias.

Aceitabilidade

Segundo Durgante e Dell'Aglio (2018), é importante fazer avaliações de aceitabilidade para identificar se há a necessidade de determinado tipo de serviço e o quanto é provável que ele seja utilizado. O grau de necessidade pode ser avaliado não só com base em demandas indicadas na literatura, mas principalmente pelo quanto a intervenção foi procurada e utilizada por parte do público-alvo.

Em todos os estudos, houve bastante procura pela intervenção. Apesar disso, o quanto o programa realmente foi utilizado pelas pessoas variou bastante. Enquanto a administração presencial do programa, no Estudo 1, contou com uma alta taxa de adesão e retenção, isso não aconteceu na administração via aplicativo, nos Estudos 2 e 3, que contaram com altos índices de desistência.

No início desta pesquisa, imaginava-se que a oferta de um aplicativo gratuito poderia ser uma opção viável para incentivar e expandir o acesso a um programa de equilíbrio trabalho-vida pessoal (por diminuir barreiras relacionadas ao custo financeiro, horários fixos e

problemas de deslocamento para participar de encontros presenciais), porém, na prática, observou-se que estabelecer e manter o comprometimento e o engajamento dos usuários neste tipo de intervenção parece ser um desafio compartilhado por muitos pesquisadores, uma vez que a maioria dos participantes que se envolvem nestas iniciativas não o fazem na frequência recomendada ou não concluem as atividades previstas (Mudiyanselage et al., 2024).

Segundo Bear et al. (2024), a literatura atual conta principalmente com estudos de eficácia ao invés de estudos de implementação em cenários do “mundo real”, o que pode superestimar a “tendência natural” dos usuários de adotar aplicativos de celular como uma estratégia de cuidado para sua saúde mental e bem-estar. De forma semelhante, Goldberg et al. (2024) afirmam que, apesar de programas baseados em atenção plena oferecidos via aplicativo surgirem como um meio promissor para a disseminação de estratégias baseadas em evidências para apoiar a saúde mental, seu uso naturalista (em condições comuns, sem incentivos financeiros) mostra um rápido desligamento das pessoas do uso destas ferramentas.

Como estes desafios foram identificados já no Estudo 2, no Estudo 3 foram realizadas tentativas de aumentar o engajamento dos participantes sem alterar tanto as condições de implementação (como o aumento do número de lembretes por e-mail e a possibilidade da pessoa optar por participar de um encontro online síncrono, aumentando os elementos humanos da intervenção). Essas alterações foram feitas com base em Atefi et al. (2024), porém, não foram suficientes para aumentar significativamente as taxas de retenção. Dessa forma, são necessários mais esforços para descobrir como superar essas barreiras e promover uma melhor utilização de ferramentas digitais (Jiwani et al., 2023). A condução de estudos para examinar a influência de características sociodemográficas, por meio de testes de mediação e moderação (Webb et al., 2024), pode auxiliar na compreensão dos motivos pelos

quais algumas pessoas respondem melhor a determinados elementos ou mecanismos de intervenção.

Por fim, é importante levar em conta que pesquisas sobre o potencial do uso de tecnologias digitais para a promoção da saúde são recentes e ainda há muito o que se aprender para implementá-las da melhor forma possível (Goldberg & Davidson, 2023). Ainda existem muitas perguntas importantes a serem exploradas em estudos nacionais e internacionais, como por exemplo: Como e para quem uma determinada intervenção funciona? Quais intervenções podem ser mais efetivamente entregues em momentos específicos? Como podemos incorporar recursos específicos do contexto e dos usuários na entrega das intervenções? O que é possível medir passiva e ativamente por meio de *smartphones* e *smartwatches*, que podem auxiliar a entregar a intervenção em momentos mais proveitosos para as pessoas? (Goldberg & Davidson, 2023).

Efeitos

A maior parte dos resultados encontrados confirmaram os desfechos previstos e foram coerentes com os achados encontrados em uma revisão de literatura sobre os efeitos de outros programas de mindfulness sobre percepções de equilíbrio trabalho-vida (Trombeta et al., 2024). Assim, foram observados efeitos benéficos do programa “Caminho do Equilíbrio” nos níveis de atenção plena, equilíbrio trabalho-vida pessoal, desapego psicológico, atividades relaxantes, satisfação com produtividade e bem-estar.

Atenção Plena

Foram identificados ganhos nas medidas de atenção plena nos Estudos 1 e 3, com aumentos significativos para os grupos que realizaram a intervenção via aplicativo, confirmando que o programa gerou mudanças nas habilidades que se propunha a aumentar.

Apenas no Estudo 2 essa mudança não foi encontrada, provavelmente por conta da baixa dose administrada (só os Módulos 1 e 2, totalizando 45 minutos de práticas no período de um mês).

Segundo Riordan et al. (2024), esclarecer como a operacionalização de diferentes dosagens de práticas de atenção plena, oferecidas via aplicativo, se relacionam com os resultados é importante. Algumas dos motivos para estudar a dose oferecida ou recebida incluem para: (a) permitir uma melhor interpretação de achados de diferentes estudos, (b) projetar futuros ECRs que envolvam manipulações de dosagem, a fim de obter evidências sobre essa questão, e (c) aumentar os efeitos de aplicativos deste tipo já existentes, buscando fortalecer o potencial para funcionarem como ferramentas de auxílio no sistema de saúde pública.

Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal

Foram encontrados resultados promissores em todos os estudos, mas houveram diferenças nos desfechos que foram significativos, dependendo das características de cada estudo.

Mudanças significativas na satisfação com equilíbrio foram encontradas em todos os estudos (incluindo o Estudo 2, no qual apenas dois módulos do programa foram administrados) sugerindo que esta talvez seja uma percepção que melhora mais rapidamente, com menores doses de treino. Estes ganhos são semelhantes aos resultados encontrados por Michel et al. (2014), Althammer et al. (2021) e Rich et al. (2021). Por essa medida se referir a uma percepção mais geral e subjetiva do encaixe entre as diferentes áreas (Allen & French, 2023), acredita-se que seria interessante realizar estudos para mapear o quanto a satisfação com o equilíbrio consiste em uma medida relativamente estável ao longo do tempo, ou mais sensível a oscilações ligadas a acontecimentos do dia a dia. Isso pode ser feito por meio de estudos como Kim et al. (2021), que mapearam a estabilidade do enriquecimento

trabalho-família longitudinalmente, ou por meio de estudos observacionais utilizando a metodologia de *experience sampling* (Butler et al., 2013).

Reduções nas percepções de interferência do trabalho-vida pessoal foram encontradas nos Estudo 1 e 3. Apesar de haver diferenças nos instrumentos sendo utilizados para medição desta variável por diferentes pesquisadores, esse construto foi o que esteve mais presente na literatura desta área (Trombeta et al., 2024). Uma redução significativa de conflitos ou de interferência trabalho-vida pessoal foi encontrada em Kiburz et al. (2017), Michel et al. (2014), Slutsky et al. (2019), Althammer et al. (2021) e Nicklin et al. (2022). Estes resultados são muito relevantes, considerando que estudos longitudinais (envolvendo períodos de observação variando entre 5 meses e 3 anos) sugerem que 75–80% da variação observada nos níveis de conflito entre trabalho e família é estável (Smith et al., 2022). Não foi possível acompanhar os participantes da presente pesquisa a longo prazo, mas os resultados encontrados apontam que o programa parece ser efetivo a ponto de gerar uma redução significativa de uma dificuldade que não costuma apresentar mudanças “espontâneas” (sem intervenção).

Além dessa questão, na comparação entre os resultados de cada estudo, foram encontradas variações nos momentos em que as diferenças que estavam se somando, módulo após módulo, chegaram a ser significativas (no pós teste, no Estudo 3, mas apenas no follow-up do Estudo 1). Portanto, o intervalo de tempo no qual a intervenção é administrada pode afetar os desfechos encontrados, uma vez que no Estudo 1, a intervenção foi finalizada no período de 6 semanas, mas desfechos significativos foram encontrados apenas no follow-up, 12 semanas depois do pré-teste, o que coincide com o intervalo de tempo disponível para as pessoas completarem as atividades do aplicativo (3 meses). Neste sentido, mais estudos são necessários para investigar a hipótese de que as pessoas precisam de um

período de tempo (mais de 6 semanas) para conseguirem implementar ajustes em suas rotinas, de forma a reduzir interferências e se desligar psicologicamente do trabalho de forma segura e satisfatória.

Esta questão pode ser investigada utilizando-se de conhecimentos da ciência da aprendizagem, verificando se paradigmas de “prática distribuída” (ou seja, práticas com duração mais curta, mas com repetições frequentes, ocorrendo várias vezes por semana ou todo dia) levam a uma aprendizagem e retenção maiores do que práticas mais concentradas mas mais espaçadas (a mesma quantidade de tempo, mas gasto em atividades realizadas somente uma vez por semana, por exemplo) (Riordan et al., 2024). Até o momento, estudos recentes têm indicado que a dose dos treinos parece não gerar variações em seus desfechos quando a quantidade total de minutos por dia é mantida constante (Riordan et al., 2024). Porém, ainda não está claro o efeito da frequência de prática, considerando intervalos maiores de tempo entre treinos, como semanas ou meses.

Quanto à percepção de interferência vida-trabalho, nos Estudos 1 e 2, não foram encontradas reduções significativas no pós-teste, de forma semelhante aos resultados encontrados nos estudos de Nicklin et al. (2022), Slutsky et al. (2021) e Kibutz et al. (2017). No entanto, foi encontrada uma diminuição significativa nessa medida no follow-up do Estudo 1 e no pós-teste do Estudo 3, comparando as pessoas do GI no pré-teste e após a conclusão do Módulo 6, o que levantou novas hipóteses (descritas no Estudo 3).

Nas medidas de percepções de benefícios entre as áreas, os resultados oscilaram entre os estudos. Foram identificados aumentos significativos nos Estudos 1 e 2, e nas comparações entre sujeitos de GI do Estudo 3, após o Módulo 6, mas não na comparação entre GI e GC após o Módulo 4. Essa oscilação é um ponto interessante, pois como essa variável também parece ser relativamente estável quando as pessoas não passam por um programa de

intervenção (Kim et al., 2021), isso levanta algumas hipóteses: (a) talvez uma pequena dose de treinos de atenção plena (45 minutos) seja suficiente para gerar mudanças importantes nessa variável, (b) é possível que estes efeitos sejam encontrados apenas quando o programa é comparado com um grupo controle que não recebe nenhum tipo de intervenção, mas não quando é comparado com um grupo de comparação que participa de uma intervenção com componentes “ativos”, com potencial para gerar mudanças, como no caso do grupo que realizou atividades de automonitoramento. Encontrar resultados significativos para benefícios é importante, porque a percepção que existem resultados positivos de ter envolvimento tanto no trabalho quanto na vida pessoal pode validar o esforço de lidar com as dificuldades que existem para conciliar envolvimento de natureza distinta.

Apesar da variável *benefícios entre as áreas* se aproximar dos constructos de *work-life enrichment*, *work-life facilitation* e transbordamento positivo (*positive spillover*), por se referir ao quanto as experiências vividas no trabalho têm efeitos positivos para a vida pessoal e vice-versa, não foram encontrados na literatura outros programas de intervenção semelhantes que contaram com alguma dessas medidas, o que impossibilitou a comparação dos desfechos encontrados nesta tese com resultados reportados por outros pesquisadores. Segundo Schüttengruber et al. (2023), são mais comuns estudos que se concentrem em medidas relacionadas à interferência e conflitos ao invés de medidas de benefícios e processos de facilitação. Neste sentido, sugere-se que, em pesquisas futuras, estas sejam contempladas, pois diversas evidências indicam que os níveis de bem-estar e saúde das pessoas não são afetados apenas pelas dificuldades de integração que existem entre as áreas, mas também pelas interações positivas entre elas (Kim et al., 2021).

Outros Desfechos

Foram encontradas melhorias em todas as outras medidas usadas para compreender os efeitos do programa, entretanto, nem todas elas foram consistentes entre os estudos.

O aumento do distanciamento psicológico do trabalho no tempo livre foi encontrado nos Estudos 1 e 3, em consonância com os resultados dos estudos de Michel et al. (2014), Althammer et al. (2021) e Rich et al. (2021). Houve variações nos momentos em que as diferenças significativas foram encontradas (no pós teste no Estudo 3, mas apenas no follow-up do Estudo 1), de forma semelhante ao comportamento da variável de interferência trabalho-vida pessoal, o que sugere que essa mudança também leva mais de seis semanas para emergir. Além destas semelhanças, no Estudo 3 verificou-se que os níveis de desapego psicológico seguiram uma trajetória muito parecida com os níveis de atenção plena dos participantes (Figura 10 e Figura 14). Juntas, essas observações contribuem para sugerir que a atenção plena pode funcionar como uma habilidade que auxilia no gerenciamento de limites cognitivo-emocionais entre as áreas (Michel et al., 2014), uma vez que, quando os níveis de atenção plena aumentam, a capacidade da pessoa de "se desligar" intencionalmente do trabalho (i.e. desapego psicológico) também parece aumentar, e a interferência trabalho-vida pessoal parece diminuir, com o tempo. Segundo Mellner et al. (2022), a identificação de estratégias para aumentar a habilidade de se desapegar do trabalho psicologicamente no tempo livre é um desfecho muito importante, pois ele é fator crucial para a recuperação do trabalho. A capacidade de "desligar" processos de ativação fisiológica e reduzir os efeitos de sobrecargas negativas de um dia de trabalho, que já ocupa a maior parte do dia, podem se espalhar para os dias seguintes, possibilitando experiências de recuperação e descanso de melhor qualidade (Sonnentag, 2018; Sonnentag et al., 2010).

Diferente do desapego psicológico, que demorou mais tempo para aparecer de maneira significativa, o aumento de atividades relaxantes foi encontrado em todos os estudos, mesmo o que envolveu uma baixa dose de treinos de atenção plena. Isso sugere que essa variável pode ser mais sensível a mudanças rápidas, ou que os podcasts psicoeducativos podem ter tido um impacto maior sobre ela do que sobre as outras variáveis. Isso é importante pois a realização de atividades relaxantes no tempo livre parece aumentar a experiência de afetos positivos e reduzir oscilações no senso de “bom humor” (Chen et al., 2020), reduzir a exaustão emocional e o afeto negativo, aumentar a satisfação com a vida e melhorar a satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Althammer et al., 2024).

Para além de intervenções se mostrarem eficazes do ponto de vista de saúde física e mental, elas também precisam se mostrar viáveis no sentido de gerar desfechos econômicos favoráveis para serviços públicos e para iniciativas no setor privado. Neste sentido, outro importante desfecho presente nos Estudos 1 e 3 foi o aumento significativo da satisfação com a produtividade, condizente com achados de Rich et al. (2021), Michaelsen et al. (2023) e Stuart-Edwards et al. (2023). Esse é um indicador relevante no contexto atual, por ser muito comum que ações de bem-estar realizadas em organizações atuais (como fornecimento de comida ou vale-alimentação, a opção de levar *pets*, espaços para tirar sonecas, etc.) estejam focadas em maximizar a satisfação e “felicidade” dos funcionários em prol de aumentar a produtividade no trabalho (Gazi et al., 2024), já que há uma forte relação entre satisfação dos funcionários, desempenho, motivação e produtividade (Alanizan, 2023; Gazi et al., 2024).

Outro ponto relevante presente nos Estudos 1 e 3 foi que, em ambos, houve tanto o aumento da satisfação com a produtividade quanto o aumento de atividades relaxantes. Estes ganhos podem sinalizar um efeito de transbordamento positivo, pois as duas variáveis melhoraram com o tempo, ao invés de concorrerem entre si, como geralmente acontece em

momentos de conflito entre as áreas (por exemplo, em períodos com demandas para maior produtividade, é comum que as pessoas abram mão de atividades relaxantes). Estes achados são condizentes com Cassar et al. (2022), que realizaram intervenções baseadas em atenção plena com estudantes universitários e encontraram que, além de seus desempenhos acadêmicos melhorarem, os estudantes passaram a se engajar mais em comportamentos voltados a melhorar suas experiências de descanso, tais como ir para a cama mais cedo e realizar mais atividades relaxantes (Cassar et al., 2022).

Considerando, agora, os efeitos do programa sobre percepções de bem-estar, melhorias significativas foram encontradas nos Estudos 1 e 3. Estes resultados estão alinhados com os resultados reportados em meta-análises dos efeitos de programas baseados na atenção plena. Segundo o que foi observado em outros estudos (Gàl et al., 2021; Goldberg et al., 2022; Michaelsen et al., 2023; Stuart-Edwards et al., 2023), intervenções deste tipo geram melhoras significativas no bem-estar de populações clínicas e não clínicas, com tamanhos de efeito variando entre pequeno a médio. De acordo com Ruggeri et al. (2020), indicadores de bem-estar costumam ser uma das medidas mais críticas para a criação de políticas públicas. No contexto desta pesquisa, ela também é muito relevante por ser a única medida que se refere à percepção das pessoas a respeito de *como têm se sentido* em relação a aspectos físicos e emocionais no seu dia a dia.

Park et al. (2023) estudaram as diferentes conceitualizações de bem-estar, e concluíram que este pode ser entendido como um constructo multidimensional que abrange o quão “positivo” um indivíduo se sente a maior parte do tempo e sobre sua vida como um todo, o que inclui tanto características de suas experiências (qualidade emocional de experiências momentâneas e cotidianas) quanto características reflexivas (julgamentos sobre satisfação com a vida, senso de significado e capacidade de perseguir objetivos que podem incluir ou se

estender para além da pessoa em si). Dessa forma, melhorias nesta variável sugerem efeitos benéficos do programa para muitos aspectos apontados como relevantes para a promoção da saúde e para a criação de políticas públicas voltadas a este fim.

Mecanismos de Ação

Ao olhar para os mecanismos de ação da intervenção, é necessário considerar principalmente dois componentes: (a) a presença de podcasts voltados à psicoeducação sobre processos relacionados ao equilíbrio trabalho-vida pessoal e autorregulação emocional, (b) práticas de atenção plena de diferentes tipos. Seria possível considerar também as atividades de perguntas abertas, porém, como estas eram opcionais, não necessariamente foram realizadas pelos participantes e portanto, não foram incluídas nas reflexões apresentadas nessa sessão.

Começando pelos podcasts, eles consistiam em um componente de psicoeducação do programa. Em geral, a psicoeducação envolve a comunicação estruturada de informações sobre dificuldades relacionadas à saúde mental e como estas podem ser melhoradas, com foco específico em assuntos relacionados aos desfechos que o programa visa melhorar (Mhango et al., 2023). Intervenções que combinam a psicoeducação com componentes de “tratamento ativo” (e.g. treinamento de habilidades; exercícios de reflexão e escrita, etc), são mais eficazes para a promoção da saúde mental, em comparação com intervenções que contam apenas com a psicoeducação via estratégias reflexivas (Yeo et al., 2024). Quando a psicoeducação está presente, ela costuma estar associado a desfechos de aumento da consciência sobre as próprias dificuldades, identificação de estratégias de autogestão, contato com formas de buscar apoio, aumento de intenções e atitudes de mudanças para melhorar a saúde ou a qualidade de vida, como também a redução de medo da estigmatização (Mhango et al., 2023; Yeo et al., 2024).

Em relação a práticas de atenção plena, três dos mecanismos identificados na revisão da literatura (Trombeta et al., 2024) e descritos na Figura 5 foram investigados com maior rigor em estudos recentes, sendo eles processos: (a) cognitivos, (b) de autorregulação de emoções e comportamentos e (c) de descanso.

Em uma meta-análise de 111 ECRs de programas baseados em atenção plena e compaixão, Zainal e Newman (2025) encontraram que estes geraram desfechos significativos e benéficos para a cognição global e para seis subdomínios de funções executivas (atenção executiva, precisão de inibição de respostas incorretas, precisão de memória de trabalho, precisão no processo alternar entre diferentes modos de pensar de acordo com o contexto, precisão no processo de inibir respostas reativas e precisão e variação intraindividual de atenção sustentada, e funcionamento cognitivo subjetivo (que contribua para o raciocínio, tomada de decisões e solução de problemas). De acordo com as autoras, essas melhorias parecem ser alguns dos motivos pelos quais estes programas contribuem para melhorias na regulação do humor, entre outros efeitos.

Além disso, Zainal e Newman (2025) também sugerem as melhoras no funcionamento cognitivo subjetivo como um dos mecanismos que contribuem para a ampliação da flexibilidade cognitiva e melhores habilidades de tomada de perspectiva, as quais são importantes para gerenciar os limites entre o trabalho e a vida pessoal (Althammer et al., 2024), para um funcionamento interpessoal saudável (Hudson et al., 2024) e para processos de autorregulação e resiliência (Nakhostin-Khayyat et al., 2024). Para além destes benefícios, pessoas que possuem maiores níveis de conflitos são mais propensas a sofrer reduções na sua performance cognitiva em diversas áreas (Al-Adawi et al., 2022), de forma que seria possível investigar se programas deste tipo poderiam funcionar como um fator protetivo ou de recuperação em relação a estes prejuízos.

Segundo uma revisão de meta-análises de Cásedas et al. (2020), programas de atenção plena não necessariamente aumentam a quantidade de recursos cognitivos, mas permitem seu uso mais eficiente, minimizando a interferência cognitivo-afetiva durante o desempenho de tarefas e deixando estes processos menos vulneráveis a estes tipos de interferência. Esta proposta está alinhada com estudos que encontraram impactos das práticas em mecanismos de autorregulação (Chen et al., 2022; Remskar et al., 2024, Schuman-Olivier et al., 2020).

De acordo com resultados de Muharrani et al. (2024), a regulação emocional intermedia a relação entre atenção plena e equilíbrio trabalho-vida pessoal. Nesse sentido, pessoas que possuem maiores habilidades de atenção plena são mais capazes de direcionar sua atenção de forma consciente e intencional, expressando e gerenciando suas emoções de acordo com as necessidades da situação e função atual, e buscando manejar o processo de direcionamento de sua atenção para que diferentes situações e funções não interfiram umas nas outras (Muharrani et al., 2024). Além dessas características, também há consenso na literatura a respeito de como as práticas de atenção plena diminuem o afeto negativo e aumentam o afeto positivo (Haudry et al., 2024; Webb et al., 2025), o que parece promover processos de transbordamento positivo com o aumento de atitudes voltadas à própria saúde e intenções de mantê-las (Remskar et al., 2024).

A autorregulação costuma ser descrita como a capacidade da pessoa direcionar sua atenção, pensamentos e comportamento, de acordo com seus objetivos. No entanto, a autorregulação não é uma habilidade única, mas sim um conjunto de processos interconectados que precisam ser usados de forma integrada (Mrazek et al., 2021). No contexto do equilíbrio trabalho-vida pessoal, Czyżkowska (2023) propõe que uma autorregulação eficaz depende das capacidades de (1) monitorar e perceber estímulos internos e externos (percebendo pensamentos, sentimentos e sensações no corpo, assim como

situações em que aparecem), (2) analisar a situação com base no conhecimento que a pessoa tem de si mesma e de suas interações com o ambiente onde está, (3) gerir habilmente suas emoções e seu comportamento de forma a evitar sobrecarga e exaustão excessiva, buscando mudanças no seu comportamento antes de atingir o ponto no qual as reservas e recursos estão esgotados e a pessoa é tomada com maior facilidade por afetos negativos (que podem envolver explosões descontroladas de raiva, falta de energia ou maior dificuldade em interromper uma atividade para se envolver em outras). Neste sentido, Imran et al. (2025) afirmaram que no contexto da conciliação de demandas, habilidades reduzidas de autorregulação dos trabalhadores podem levar a exaustão, enquanto que uma capacidade maior de se autorregular está associada ao senso de autoeficácia e a desfechos mais positivos em diferentes áreas da vida.

Processos de autorregulação também estão relacionados ao quanto a pessoa é capaz de ter períodos de recuperação e descanso de qualidade. A recuperação é importante pois é um dos principais elos entre a resposta de um indivíduo a experiências estressantes de trabalho, e sua saúde mental de médio e longo prazo (Cao et al., 2022). O ponto principal da recuperação é que os sistemas psicofisiológicos que são ativados durante o trabalho devem retornar e se estabilizar em um nível de base, ou seja, o nível comum da pessoa quando ela não está em situações estressantes ou sob nenhuma demanda específica (Geurts & Sonnentag, 2006).

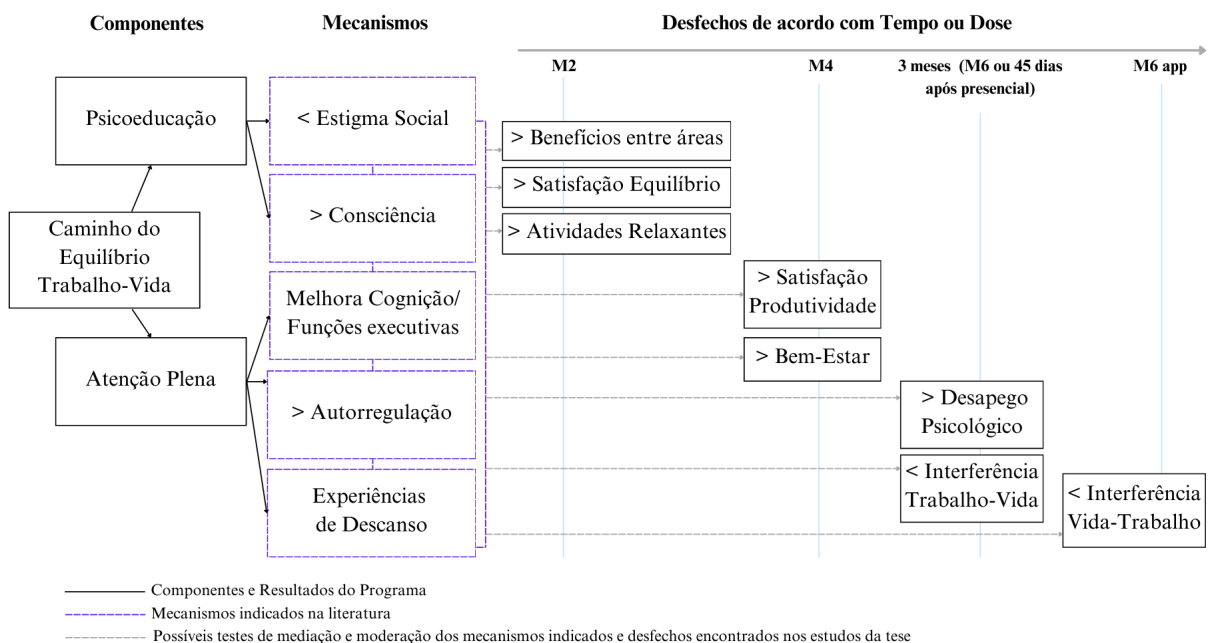
Vivenciar experiências de recuperação, entretanto, costuma ser um desafio em um mundo hiperconectado, no qual tempo livre não é garantia de que a pessoa realmente vá conseguir relaxar e se recuperar das experiências estressantes vivenciadas em determinado período. Por conta disso, este parece ser o terceiro mecanismo pelo qual a atenção plena promove um aumento do bem-estar e do equilíbrio trabalho-vida pessoal. Atenção plena está associada a descansos de maior qualidade, atenuação da fadiga e cansaço mental (Cao et al.,

2022) e desapego psicológico (Reis et al., 2024), que podem ser experimentados como uma diminuição de pensamentos negativos repetitivos, melhora na regulação da atenção, nas habilidades de distanciamento psicológico ou de desfusão entre pensamentos e reações emocionais (Macrynika et al., 2024). Nesse sentido, as práticas de atenção plena parecem servir como uma estratégia de segmentação cognitivo-emocional que promove a recuperação (Michel et al., 2014) e reduz as chances que altas demandas provoquem um aumento excessivo de afetos negativos que podem impactar no bem-estar (Reis et al., 2024).

Buscando integrar os resultados encontrados nos estudos desta tese e os mecanismos propostos em revisões, meta-análises e estudos empíricos, foi elaborado um modelo (Figura 16), considerando todas as variáveis destacadas nesta seção. Espera-se que tal modelo possa guiar futuros estudos voltados a processos de mediação e moderação de mecanismos envolvidos em programas de atenção plena que impactam variáveis relacionadas ao equilíbrio trabalho-vida pessoal.

Figura 16.

Modelo Indicando Conexões Entre Componentes do Programa, Mecanismos Propostos na Literatura e Resultados dos Estudos Desta Tese



Apesar dos resultados benéficos identificados para o programa "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal", ainda são necessárias algumas condições para que o aplicativo possa ser amplamente oferecido, de forma contínua, para a população em geral, por meio das lojas *Google Play* e *Apple Store*. Essas condições envolvem desafios relacionados a (a) recursos para manutenção da tecnologia fora do contexto de pesquisa (como custos anuais de atualização e manutenção) e (b) a realização de alterações nas funcionalidades e fluxo de informações do aplicativo, buscando aumentar as taxas de retenção de usuários (que também envolve custos para a modificação do aplicativo). Pretende-se que soluções sustentáveis para estes desafios sejam investigadas durante o pós-doutorado da pesquisadora, o qual contará com o uso do aplicativo para realização de mais pesquisas sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal no Brasil, com o apoio da FAPESP.

Também são necessários estudos voltados à testar a aplicação do programa de forma presencial com amostras maiores, para verificar se os resultados encontrados no Estudo 1 são replicados. Atualmente, os conteúdos do programa se encontram organizados em um material didático escrito no formato digital e impresso, contendo as descrições dos conteúdos dos podcasts e de cada treino de habilidades. Entretanto, acredita-se que seria importante trabalhar no desenvolvimento de capacitações para que outros profissionais pudessem realizar a aplicação do programa. Estas capacitações são relevantes para aumentar as chances de que os facilitadores tenham atitudes de didática, ensino e acolhimento alinhadas com as habilidades trabalhadas no programa, buscando um melhor controle da uniformidade da aplicação e potencialização dos resultados esperados.

Para além da intervenção avaliada neste estudo, outros tipos de intervenções para o equilíbrio trabalho-vida pessoal têm sido investigadas e avaliadas no exterior, como (a) a implementação de políticas organizacionais voltadas ao equilíbrio trabalho-vida pessoal

(Casper et al., 2024), (b) treinos de manejo de limites entre o trabalho e a vida pessoal (Reinke & Ohly, 2024) e (c) um “kit de ferramentas de auto-regulação”, que consiste em um programa que trabalha com gerenciamento de limites entre as áreas, atividades reflexivas sobre preferências de segmentação, práticas de atenção plena, de autorregulação e atividades positivas para promover melhor recuperação (Althammer et al., 2024).

Ressalta-se também a relevância de se investigar os efeitos da combinação de intervenções focadas no indivíduo com outros tipos de medidas organizacionais e governamentais (como horários de trabalho flexíveis, maior envolvimento dos trabalhadores em decisões organizacionais e modificações no ambiente físico e na carga de trabalho), importantes para o bem-estar de trabalhadores e organizações a longo prazo (Aust et al., 2024). Tais investigações são importantes pois, diante da tendência de responsabilização dos indivíduos por escolhas que afetam sua capacidade de equilibrar o trabalho com outros envolvimento na sua vida pessoal (mesmo quando os efeitos destas escolhas são diferentes para pessoas de diferentes grupos e condições sociais) é comum que as instituições (incluindo gestores, colegas de trabalho e membros de sua família) foquem apenas no indivíduo, “deixando” o ambiente social e de trabalho permanecer inalterado. Neste sentido, é essencial que intervenções focadas no indivíduo sejam vistas como relevantes não apenas para instrumentalizar as pessoas a tomarem decisões mais conscientes perante as circunstâncias que enfrentam em suas vidas, mas também como um primeiro passo para tornar visível a importância de promover mudanças em diferentes fatores que influenciam o equilíbrio trabalho-vida pessoal, considerando uma visão compartilhada de responsabilidades entre indivíduos, organizações e estruturas sociais (Woerkom, 2021).

Levando em conta essas possibilidades, recomenda-se que em pesquisas futuras, investigadores avaliem nacionalmente os efeitos de outras intervenções possíveis para

promoção do equilíbrio trabalho-vida pessoal. Isso é importante para (a) possibilitar a ampliação de opções (ou recursos) disponíveis às pessoas para melhorar o ajuste entre suas preferências individuais, suas condições de vida, suas condições de trabalho, e as chances de obterem desfechos positivos com base no uso das opções de sua preferência (Althammer et al., 2024), (b) aumentar as chances de se obter melhor engajamento e efeitos benéficos para populações que talvez não se adaptam ou não se beneficiam tanto de programas de atenção plena ou de programas oferecidos via aplicativos, (c) para que, em futuros estudos, possam realizadas comparações entre a aceitabilidade e os efeitos de diferentes intervenções para este fim, em diferentes doses, componentes e modalidades, ampliando substancialmente conhecimentos sobre práticas baseadas em evidência no contexto brasileiro.

Considerações Finais

Conciliar as demandas do trabalho e da vida pessoal é um processo complexo, dinâmico e contínuo. Em um mundo cada vez mais conectado, com barreiras cada vez menos nítidas e altas cobranças de produtividade, a qualidade do ajuste logístico entre os diferentes tipos de envolvimento e o alinhamento dos envolvimento com os valores de cada pessoa podem determinar suas percepções de bem-estar e qualidade de vida, com impactos nos relacionamentos, condições socioeconômicas e principalmente na saúde física e mental da população adulta.

Encontrar formas de conciliar o trabalho e a vida pessoal de maneira satisfatória é uma responsabilidade compartilhada pelo Estado, por empresas públicas e privadas, e pelo próprio indivíduo (sob forte influência de práticas culturais vigentes, bem como de suas condições socioeconômicas e dos efeitos da interseccionalidade, envolvendo a co-ocorrência de diferentes condições sociais desfavoráveis). Entretanto, no cenário brasileiro, a maior parte da

população dificilmente tem acesso a recursos que possam auxiliar efetivamente no processo de conciliar diferentes demandas, continuamente, de maneira benéfica às tantas áreas e relacionamentos que fazem parte de suas vidas.

Por esse motivo, elaborar ou adaptar intervenções de acesso livre, voltadas a promover o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, é fundamental para aumentar o acesso a recursos eficazes por parte de trabalhadores(as) brasileiros(as). Considerando que situações de sobrecarga e vulnerabilidade são vivenciadas por grande parte das pessoas que trabalham, também é essencial que as intervenções ofertadas tenham sido avaliadas e possuam evidências científicas apoiando seus benefícios.

Essa tese teve como objetivo auxiliar nessa tarefa, por meio do desenvolvimento e avaliação da aceitabilidade, da usabilidade e dos efeitos de um programa voltado a aumentar o repertório de habilidades cognitivas e emocionais de adultos que realizam atividades remuneradas. O programa avaliado - intitulado "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal" - é um programa de intervenção baseado em evidências desenvolvido no Brasil. Voltado especificamente à promoção do equilíbrio trabalho-vida pessoal, ele é composto por uma jornada de aprendizagem que engloba componentes de (a) automonitoramento, (b) psicoeducação sobre temas relacionados ao conflito e conciliação de demandas do trabalho e da vida pessoal, (c) práticas de habilidades de atenção plena, autocompaixão e comportamentos pró-sociais e (d) atividades escritas para estimular a análise de questões de relevância pessoal para o equilíbrio trabalho-vida e elaboração de planos para melhorar o ajuste entre diferentes áreas da vida. O programa pode ser oferecido no formato presencial e via aplicativo.

Nesta pesquisa, foram acumuladas evidências positivas e significativas do programa para redução dos níveis de interferência do trabalho na vida pessoal, aumento da percepção de

benefícios entre as áreas e da satisfação com equilíbrio trabalho-vida pessoal. Além disso, também foram observados aumentos na atenção plena e satisfação com a produtividade, bem como do aumento de atividades relaxantes e desapego psicológico no tempo livre. Esses resultados foram obtidos para os dois formatos, porém, mais esforços foram dedicados à avaliação da administração do programa via aplicativo, a qual contou com estudos com amostras maiores e controles experimentais mais rigorosos.

A intensificação de esforços para o desenvolvimento e avaliação de um programa via aplicativo se deu alinhada ao propósito de expandir o acesso a ferramentas para promoção da saúde por meio do uso de novas tecnologias. Essa característica foi uma das principais inovações desta pesquisa, e ao mesmo tempo, uma de suas principais limitações. A oferta de um aplicativo voltado à aquisição de habilidades que podem auxiliar no aumento do equilíbrio foi pioneira no país. Por um lado, essa iniciativa foi muito bem recebida pelas pessoas, com bastante procura pela intervenção. Porém, por outro, a oferta dessa ferramenta não chegou a uma população tão ampla e heterogênea quanto esperado, e o quanto o aplicativo realmente foi utilizado variou bastante entre as pessoas. Os resultados obtidos ajudaram na identificação de algumas barreiras para o uso deste tipo de ferramenta no país, mas ainda são necessários mais estudos para compreender melhor como superar os desafios identificados e avaliar a possibilidade de escalonamento do programa via aplicativo, visando que futuramente possa ser implementado de maneira nacional e gratuita.

Por meio da descrição do processo de desenvolvimento e avaliação do programa, espera-se que essa tese enriqueça a literatura com exemplos de como desenvolver, avaliar e implementar intervenções baseadas em evidência, explorando o uso de tecnologias digitais, no contexto brasileiro. Além disso, ela também apresenta-se como a primeira no país a trabalhar com medidas de equilíbrio trabalho-vida pessoal que contemplam diferentes

constructos (interferências e benefícios, em diferentes direções) e modelos teóricos (divisão em fatores e percepções gerais de satisfação). Isto é importante para explorar as diferentes dimensões relacionadas à percepção de equilíbrio e conflito no contexto nacional e para incentivar que, em estudos futuros, sejam exploradas variáveis que mediam ou moderam desfechos em cada um destes componentes.

Como o Programa "Caminho do Equilíbrio Trabalho-Vida" se mostrou eficaz tanto para promover o equilíbrio trabalho-vida pessoal, quanto para prover outros desfechos associados à promoção de saúde e produtividade, sugere-se que intervenções como esta podem se configurar como uma ferramenta útil para apoiar pessoas que trabalham no desafio de estabelecer e manter bons níveis de bem-estar e equilíbrio trabalho vida pessoal. Considerando que este tema é de interesse mundial, e com base nos resultados favoráveis encontrados nas diferentes avaliações realizadas, é possível sugerir que o programa possa ser tido como uma opção de intervenção a ser adaptada e implementada para uso em outros países, valorizando a pesquisa nacional, a partir da internacionalização de intervenções brasileiras.

Considerando os resultados observados por meio da avaliação do programa, recomendações também podem ser feitas (a) para que gestores de organizações e pessoas desenvolvendo políticas públicas considerem a incorporação de práticas relacionadas à atenção plena e psicoeducação sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal em ações relacionadas ao desenvolvimento profissional, somadas a outras iniciativas relevantes para promoção de saúde e bem-estar, e (b) para que mais pesquisas de implementação de programas baseados em evidência para promoção do equilíbrio, em escala nacional, sejam realizadas, buscando fortalecer a qualidade das evidências disponíveis e ampliar as possibilidades de intervenção em uma área que tem profundos impactos psicológicos, econômicos e sociais.

Referências

- Agolli, A., & Holtz, B. C. (2023). Facilitating detachment from work: A systematic review, evidence-based recommendations, and guide for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 28*(3), 129–159. <https://doi.org/10.1037/ocp0000353>
- Al-Adawi, S., Alameddine, M., Al-Saadoon, M., Al Balushi, A. A., Chan, M. F., Bou-Karroum, K., Al-Kindy, H., & Al-Harthi, S. M. (2022). The magnitude and effect of work-life imbalance on cognition and affective range among the non-western population: A study from Muscat. *PloS one, 17*(2), e0263608. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263608>
- Alanizan, S. (2023). How does employee satisfaction and motivation affect productivity? *International Journal of Business and Management, 18*(2), 55. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p55>
- Allen, T.D., French, K.A., Braun, M.T., & Fletcher, K. (2019). The passage of time in work-family research: Toward a more dynamic perspective. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 245–257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.013>
- Allen, T. D., & French, K. A. (2023). Work-family research: A review and next steps. *Personnel Psychology, 76*(2), 437–471. <https://doi.org/10.1111/peps.12573>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology, 70*(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Alqahtani, F., Al Khalifah, G., Oyebode, O., & Orji, R. (2019). Apps for mental health: An evaluation of behavior change strategies and recommendations for future development. *Frontiers in Artificial Intelligence, 2*, 30. <https://doi.org/10.3389/frai.2019.00030>
- Althammer, S. E., Reis, D., Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work–life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 94*(2), 282–308. <https://doi.org/10.1111/joop.12346>

- Althammer, S.E., Wöhrmann, A.M. & Michel, A. (2024) How Positive Activities Shape Emotional Exhaustion and Work-Life Balance: Effects of an Intervention via Positive Emotions and Boundary Management Strategies. *Occupational Health Science*, 8, 43–70. <https://doi.org/10.1007/s41542-023-00163-x>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Atefi, G. L., Koh, W. Q., Kohl, G., Seydavi, M., Swift, J. K., Akbari, M., & de Vugt, M. E. (2024). Adherence to online interventions for family caregivers of people with dementia: A meta-analysis and systematic review. *The American Journal of Geriatric Psychiatry: Official Journal of the American Association for Geriatric Psychiatry*, 32(10), 1271–1291. <https://doi.org/10.1016/j.jagp.2024.04.008>
- Aust, B., Leduc, C., Cresswell-Smith, J., O'Brien, C., Rugulies, R., Leduc, M., Dhalaigh, D. N., Dushaj, A., Fanaj, N., Guinart, D., Maxwell, M., Reich, H., Ross, V., Sadath, A., Schnitzspahn, K., Tóth, M. D., van Audenhove, C., van Weeghel, J., Wahlbeck, K., Arensman, E., MENTUPP consortium members (2024). The effects of different types of organisational workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in healthcare workers: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 97(5), 485–522. <https://doi.org/10.1007/s00420-024-02065-z>
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 108–126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000146>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901–911. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.901>

- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, stress, and coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bauer, M. S., Damschroder, L., Hagedorn, H., Smith, J., & Kilbourne, A. M. (2015). An introduction to implementation science for the non-specialist. *BMC Psychology*, 3(1), 32. <https://doi.org/10.1186/s40359-015-0089-9>
- Bear, H.A., Ayala, L.N., Ramos, G., Manchanda, T., Fernandes, B., Chabursky, S., Walper, S., Watkins, E., Fazel, M. (2024). The Acceptability, Engagement, and Feasibility of Mental Health Apps for Marginalized and Underserved Young People: Systematic Review and Qualitative Study. *Journal of Medical Internet Research*, 26, e48964, <https://doi.org/10.2196/48964>
- Binda, D. D., Greco, C. M., & Morone, N. E. (2022). What Are Adverse Events in Mindfulness Meditation?. *Global advances in health and medicine*, 11, 2164957X221096640. <https://doi.org/10.1177/2164957X221096640>
- Biddle, B. J. (1979). *Role Theory: Expectations, Identities, and Behaviors*. New York: Academic Press.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., . . . Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Blanca, M. J., Arnau, J., García-Castro, F. J., Alarcón, R. & Bono, R. (2023a). Non-normal Data in Repeated Measures ANOVA: Impact on Type I Error and Power. *Psicothema*, 35(1), 21-29. <https://doi.org/10.7334/psicothema2022.292>
- Blanca, M. J., Arnau, J., García-Castro, F. J., Alarcón, R., & Bono, R. (2023b). Repeated measures ANOVA and adjusted *F*-tests when sphericity is violated: which procedure is best? *Front. Psychol.* 14, 1192453. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1192453>
- Bodendieck, E., Jung, F. U., Conrad, I., Riedel-Heller, S. G., & Hussenoeder, F. S. (2022). The work-life balance of general practitioners as a predictor of burnout and motivation

- to stay in the profession. *BMC Primary Care*, 23(1), 218. <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01831-7>
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 175–183. <https://doi.org/10.2307/35237>
- Borowiec, A. A., & Drygas, W. (2022). Work-life balance and mental and physical health among Warsaw specialists, managers and entrepreneurs. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010492>
- Bowles, N. I., Davies, J. N., & Van Dam, N. T. (2022). Dose-response relationship of reported lifetime meditation practice with mental health and wellbeing: A cross-sectional study. *Mindfulness*, 13(10), 2529–2546. <https://doi.org/10.1007/s12671-022-01977-6>
- 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>
- Buffardi, L.C., Smith, J.S., O'Brien, A.S. and Erdwins, C.J. (1999), The impact of dependent-care responsibility and gender on work attitudes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (4), 356-367.
- Butler, A., Song, Z., & Ilies, R. (2013). Experience sampling methods for work-family research: A review and research agenda. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 133–149). Psychology Press.
- Cao, S.; Geok, S.K.; Roslan, S.; Qian, S.; Sun, H.; Lam, S.K.; Liu, J. (2022) Mindfulness-Based Interventions for the Recovery of Mental Fatigue: A Systematic Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 7825. <https://doi.org/10.3390/ijerph19137825>
- Cásedas, L., Pirruccio, V., Vadillo, M. A., & Lupiáñez, J. (2020). Does mindfulness meditation training enhance executive control? A systematic review and meta-analysis

- of randomized controlled trials in adults. *Mindfulness*, 11(2), 411-424. <https://doi.org/10.1007/s12671-019-01279-4>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *The Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Cassar, L.; Fischer, M. & Valero, V. (2022). Keep Calm and Carry On: The Short- vs. Long-Run Effects of Mindfulness Meditation on (Academic) Performance. IZA Institute of Labor Economics. Discussion Paper Series. <https://docs.iza.org/dp15723.pdf>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Chan, X. W., & Tay, S. (2021). Extending work-life balance initiatives. In Handbook on Management and Employment Practices (pp. 1–16). Springer International Publishing.
- Chandler, K. D. (2021). Work-family conflict is a public health concern. *Public Health in Practice*, 2(100158), 100158. <https://doi.org/10.1016/j.puhip.2021.100158>
- Chen, J. A., Fearey, E., & Smith, R. E. (2017). “That which is measured improves”: An integrative review of the role of self-monitoring in symptom self-management and behavior change. *Journal of Behavior Therapy and Mental Health*, 1(4), 19–38. <https://doi.org/10.14302/issn.2474-9273.jbtm-16-1180>
- Chen, S. T., Hyun, J., Graefe, A. R., Mowen, A. J., Almeida, D. M., & Sliwinski, M. J. (2020). The Influence of Leisure Engagement on Daily Emotional Well-Being. *Leisure Sciences*, 44(7), 995–1012. <https://doi.org/10.1080/01490400.2020.1757537>
- Chen, L., Li, X. & Xing, L. (2022) From mindfulness to work engagement: The mediating roles of work meaningfulness, emotion regulation, and job competence. *Front. Psychol.* 13:997638. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997638>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.

- Comitê Gestor da Internet no Brasil (2022). Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nos domicílios brasileiros: TIC Domicílios 2022. https://cetic.br/media/analises/tic_domicilios_2022_coletiva_imprensa.pdf
- Corneille, O., & Gawronski, B. (2024). Self-reports are better measurement instruments than implicit measures. *Nature Reviews Psychology*, 3(12), 835–846. <https://doi.org/10.1038/s44159-024-00376-z>
- Cro, S., Morris, T. P., Kenward, M. G., & Carpenter, J. R. (2020). Sensitivity analysis for clinical trials with missing continuous outcome data using controlled multiple imputation: A practical guide. *Statistics in Medicine*, 39(21), 2815–2842. <https://doi.org/10.1002/sim.8569>
- Czyżkowska, A. (2018). The role of self-regulation in work–life balance. *Studia Psychologica: Theoria Et Praxis*, 18(2). <https://doi.org/10.21697/sp.2018.18.2.02>
- Dahl, C. J., D., C., & Davidson, R. J. (2020). The plasticity of well-being: A training-based framework for the cultivation of human flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(51), 32197–32206. <https://doi.org/10.1073/pnas.2014859117>
- Dancey, C.P., & Reidy, J. (2019). Estatística sem Matemática para Psicologia. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Desrochers, S. & Morgan, C. (2021). Boundary Theory and Work-Family Border Theory Research: A Focus on Boundary Enactment. *Work and Family Encyclopedia*. <https://wfrn.org/wp-content/uploads/2021/04/Boundary-Theory-and-Work-Family-Border-Theory-Research-Stephan-Cooper.pdf>
- Durgante, H., & Dell’Aglío, D. D. (2018). Critérios metodológicos para a avaliação de programas de intervenção em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 17(1). <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2017.1701.15.13986>

- Escoffery, C., Lebow-Skelley, E., Haardoerfer, R., Boing, E., Udelson, H., Wood, R. ..., Mullen, P. D. (2018). A systematic review of adaptations of evidence-based public health interventions globally. *Implementation Science*, 13(125), 1-21. <https://doi.org/10.1186/s13012-018-0815-9>
- Fan, J., Li, W., Lin, M., Li, X. & Deng, X/. (2023) Effects of mindfulness and fatigue on emotional processing: an event-related potentials study. *Front. Behav. Neurosci.* 17:1175067. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2023.1175067>
- Fan, Y., Potočnik, K., & Chaudhry, S. (2021). A process-oriented, multilevel, multidimensional conceptual framework of work–life balance support: A multidisciplinary systematic literature review and future research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 23(4), 486–515. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12254>
- French, K. A., & Johnson, R. C. (2016). A retrospective timeline of the evolution of work–family research. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The Oxford handbook of work and family* (Vol. 1, pp. 9–22). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.2>
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In Quick, J.C. and Tetrick, L.E. (Eds), *Handbook of Occupational and Health Psychology*, American Psychological Association, Washington, DC, pp. 143-162.
- Gál, É., Ștefan, S., & Cristea, I. A. (2021). The efficacy of mindfulness meditation apps in enhancing users' well-being and mental health related outcomes: a meta-analysis of randomized controlled trials. *Journal of Affective Disorders*, 279, 131–142. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.09.134>
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & Senathirajah, A. R. B. S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation Technology Market and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>

- Gedik, Z. (2019) Self-compassion and health-promoting lifestyle behaviors in college students. *Psychology, Health & Medicine*, 24(1), 108-11. <https://doi.org/10.1080/13548506.2018.1503692>
- George, J.M., & Jones, G.R. (2000). The role of time in theory and theory building. *Journal of Management*, 26(4), 657–684. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00051-9](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00051-9)
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 482–492. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1053>
- Glomb, T.M., Duffy, M.K., Bono, J.E. and Yang, T. (2011), Mindfulness at Work. Em Joshi, A., Liao, H. and Martocchio, J.J. (Ed.) *Research in Personnel and Human Resources Management*,. 30, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 115-157. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)
- Goldberg, S. B., Bolt, D. M., Dahl, C. J., Davidson, R. J., & Hirshberg, M. J. (2024). Does it matter how meditation feels? An experience sampling study. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 92(8), 531–541. <https://doi.org/10.1037/ccp0000857>
- Goldberg, S. B., & Davidson, R. J. (2024). Contemplative science comes of age: Looking backward and forward 20 years after Baer (2003). *Clinical Psychology: Science and Practice*, 31(1), 39–41. <https://doi.org/10.1037/cps0000186>
- Goldberg, S. B., Imhoff-Smith, T., Bolt, D. M., Wilson-Mendenhall, C. D., Dahl, C. J., Davidson, R. J., & Rosenkranz, M. A. (2020). Testing the efficacy of a multicomponent, self-guided, smartphone-based meditation app: Three-armed randomized controlled trial. *JMIR Mental Health*, 7(11), e23825. <https://doi.org/10.2196/23825>
- Goldberg, S. B., Riordan, K. M., Sun, S., & Davidson, R. J. (2022). The Empirical Status of Mindfulness-Based Interventions: A Systematic Review of 44 Meta-Analyses of Randomized Controlled Trials. *Perspectives on psychological science : a journal of the Association for Psychological Science*, 17(1), 108–130. <https://doi.org/10.1177/1745691620968771>

- Graham, J. W. (2009). Missing data analysis: Making it work in the real world. *Annual Review of Psychology*, 60, 549–576. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085530>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.
- Griep, R. H., Silva-Costa, A., Chor, D., Cardoso, L. de O., Toivanen, S., Fonseca, M. de J. M. da, & Rotenberg, L. (2022). Gender, work-family conflict, and weight gain: four-year follow-up of the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). *Cadernos de Saude Publica*, 38(4), EN066321. <https://doi.org/10.1590/0102-311XEN066321>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hammer, L. B., Demsky, C. A., Kossek, E. E., & Bray, J. W. (2015). *Work–Family Intervention Research*. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), 502, Oxford University Press.
- Haudry, S., Turpin, A. L., Landeau, B., Mézenge, F., Delarue, M., Hébert, O., Marchant, N. L., Klimecki, O., Collette, F., Gonneaud, J., de La Sayette, V., Vivien, D., Lutz, A.,

- Chételat, G., & MEDIT-AGEING Research Group (2024). Decoding meditation mechanisms underlying brain preservation and psycho-affective health in older expert meditators and older meditation-naive participants. *Scientific reports*, 14(1), 29521. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-79687-3>
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and commitment therapy: An experiential approach to behavior change*. Guilford Press.
- Hirayma, M. S. (2014). Freiburg Mindfulness Inventory: adaptação cultural e validação para a língua portuguesa no Brasil. 2014. 173 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Enfermagem, Campinas, SP. Disponível em: <https://doi.org/10.47749/T/UNICAMP.2014.936261>
- Hirshberg, M. J., Frye, C., Dahl, C. J., Riordan, K. M., Vack, N. J., Sachs, J., Goldman, R., Davidson, R. J., & Goldberg, S. B. (2022). A randomized controlled trial of a smartphone-based well-being training in public school system employees during the COVID-19 pandemic. *Journal of Educational Psychology*, 114(8), 1895–1911. <https://doi.org/10.1037/edu0000739>
- Hobfoll, S. E (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *Am. Psychol.* 44(3):513–24
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Rev. Gen. Psychol.* 6(4), 307–24
- Horan, K. A., & Taylor, M. B. (2018). Mindfulness and self-compassion as tools in health behavior change: An evaluation of a workplace intervention pilot study. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 8, 8–16. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2018.02.003>
- Houfort, N., Lefrançois, M., Bernstein, S., Messing, K., Gravel, A.-R., & Blanchette-Luong, V. (2019). Bridging between academia and the workplace: Lessons learned about translational research on work-family balance. *Community, Work & Family*, 22(4), 465–477. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1629877>
- Howell, D. C. (2014). Power. *Wiley StatsRef: Statistics Reference Online*. <https://doi.org/10.1002/9781118445112.stat06345>

- Hudson, C. C., Bowers, E. M., Björgvinsson, T., & Beard, C. (2024). Perspective taking as a transdiagnostic risk factor for interpersonal dysfunction. *Journal of Psychiatric Research*, 175, 68–74. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2024.05.007>
- Imran, M.K., Sarwar, A., Fatima, T. and Shabeer, S. (2025), "Am I depleting from work or life? A nexus among work–life balance, self-efficacy, emotional exhaustion and performance", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2024-0253>
- International Organization for Standardization (iSO). (1998). iSO 9241–11 ergonomic requirements for office work with visual display terminals (vDTs) – Part 11: Guidance on Usability.
- Jiwani, Z., Tatar, R., Dahl, C., Wilson-Mendenhall, C. D., Hirshberg, M. J., Davidson, R. J., & Goldberg, S. B. (2023). Examining equity in access and utilization of a freely available meditation app. *Npj Mental Health Research*, 2. doi:10.1038/s44184-023-00025-y
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. Delacorte.
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full Catastrophe Living (Revised Edition): Using the Wisdom of your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. New York: Bantam Books.
- Karabinski, T., Haun, V. C., Nübold, A., Wendsche, J., & Wegge, J. (2021). Interventions for improving psychological detachment from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 224–242. <https://doi.org/10.1037/ocp0000280>
- Kaunhoven, R.J., Dorjee, D. (2021) Mindfulness Versus Cognitive Reappraisal: the Impact of Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) on the Early and Late Brain Potential Markers of Emotion Regulation. *Mindfulness* 12, 2266–2280 <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01692-8>
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221–237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>

- Kelly, B.D. (2022). Mindful, mindless, or misunderstood? A critical perspective of the mindfulness concept. *Irish Journal of Psychological Medicine*, 40(3), 491-493. <https://doi.org/10.1017/ipm.2022.31>
- Kiburz, K. M., Allen, T. D., & French, K. A. (2017). Work-family conflict and mindfulness: Investigating the effectiveness of a brief training intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 1016–1037. <https://doi.org/10.1002/job.2181>
- Kim, S. Y., Shigemoto, Y., Neduvelil, A., & Grzywacz, J. G. (2021). Longitudinal Stability of Work-Family Enrichment and its Association with Well-Being and Personality Traits. *The Counseling psychologist*, 49(6), 907–939. <https://doi.org/10.1177/00110000211015909>
- Kislev, E. (2023). Relationship-Status and Work-Life Balance Satisfaction: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses. *Applied Research Quality Life* 18, 1115–1142. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10137-w>
- Kleinnijenhuis, J. (2020). Sleeper Effect. *The International Encyclopedia of Media Psychology*, 1–7. <https://doi.org/10.1002/9781119011071.iemp0147>
- Kotera, Y., & Van Gordon, W. (2021). Effects of self-compassion training on work-related well-being: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 630798. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.63079>
- Lathren, C. R., Rao, S. S., Park, J., & Bluth, K. (2021). Self-compassion and current close interpersonal relationships: A scoping literature review. *Mindfulness*, 12(5), 1078–1093. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01566-5>
- Lecomte T, Potvin S, Corbière M, Guay S, Samson C, Cloutier B, et al. Mobile Apps for Mental Health Issues: Meta-Review of Meta-Analyses. *JMIR MHealth UHealth*. 2020; 8(5):e17458. <https://doi.org/10.2196/17458>
- Lee, E.E., Govind, T., Ramsey, M., Wu, C., Daly, R., Liu, J., Paulus, M. P., Thomas, M. L. Jeste, D. V. (2021). Compassion toward others and self-compassion predict mental and physical well-being: A 5-year longitudinal study of 1090 community-dwelling adults

- across the lifespan. *Translational Psychiatry*, *11*, 397. <https://doi.org/10.1038/s41398-021-01491-8>
- Lee, J. H., & Huber, J. C., Jr (2021). Evaluation of Multiple Imputation with Large Proportions of Missing Data: How Much Is Too Much?. *Iranian journal of public health*, *50*(7), 1372–1380. <https://doi.org/10.18502/ijph.v50i7.6626>
- Lee, S., & Lee, D. K. (2018). What is the proper way to apply the multiple comparison test?. *Korean journal of anesthesiology*, *71*(5), 353–360. <https://doi.org/10.4097/kja.d.18.00242>
- Levit-Binnun, N., Arbel, K., & Dorjee, D. (2021). The Mindfulness Map: A practical classification framework of mindfulness practices, associated intentions, and experiential understandings. *Frontiers in Psychology*, *12*, 727857. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727857>
- Leyland, A., Rowse, G., & Emerson, L.-M. (2019). Experimental effects of mindfulness inductions on self-regulation: Systematic review and meta-analysis. *Emotion*, *19*(1), 108–122. <https://doi.org/10.1037/emo0000425>
- Linardon, J. (2023). Rates of attrition and engagement in randomized controlled trials of mindfulness apps: Systematic review and meta-analysis. *Behaviour Research and Therapy*, *170*(104421), <https://doi.org/10.1016/j.brat.2023.104421>
- Linardon, J., Cuijpers, P., Carlbring, P., Messer, M., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2019). The efficacy of app-supported smartphone interventions for mental health problems: a meta-analysis of randomized controlled trials. *World Psychiatry: Official Journal of the World Psychiatric Association*, *18*(3), 325–336. <https://doi.org/10.1002/wps.20673>
- Linehan, M. M. (1993). *Cognitive-behavioral treatment of borderline personality disorder*. Guilford Press.
- Lobo, F., & Pinheiro, M. (2012). Recovery experiences questionnaire. Adaptação para a população portuguesa [Adaptation for the portuguese population]. *Atas do Congresso Internacional de Psicologia do Trabalho e das Organizações*, 361–370. <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/17034/1/artigo2.pdf>

- López-Martín, E., & Ardura-Martínez, D. (2023) The effect size in scientific publication. *Educación XXI*, 26(1), 9-17. <https://doi.org/10.5944/educxx1.36276>
- Ludwig, V. U., Brown, K. W., & Brewer, J. A. (2020). Self-Regulation without force: Can awareness leverage reward to drive behavior change? *Perspectives on Psychological Science: a Journal of the Association for Psychological Science*, 15(6), 1382–1399. <https://doi.org/10.1177/1745691620931460>
- Macrynika, N., Mir, Z., Gopal, T., Rodriguez, E., Li, S., Cox, M., Yeh, G., & Torous, J. (2024). The impact of mindfulness apps on psychological processes of change: a systematic review. *Npj mental health research*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.1038/s44184-023-00048-5>
- Mao, L., Li, P., Wu, Y., Luo, L., & Hu, M. (2023). The effectiveness of mindfulness-based interventions for ruminative thinking: A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *Journal of Affective Disorders*, 321, 83–95. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.10.022>
- Matthias, C., Bu, C., Cohen, M., Jones, M. V., & Hearn, J. H. (2024). The role of mindfulness in stress, productivity and wellbeing of foundation year doctors: a mixed-methods feasibility study of the mindful resilience and effectiveness training programme. *BMC medical education*, 24(1), 834. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05810-7>
- Mellner, C., Osika, W. and Niemi, M. (2022). Mindfulness practice improves managers' job demands-resources, psychological detachment, work-nonwork boundary control, and work-life balance – a randomized controlled trial. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(4), 493-514. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2021-0146>
- Menezes, F. S., & Xavier, A. A. de P. (2018). Desenvolvimento, validação e confiabilidade de um instrumento rápido para a avaliação da produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho (IAPT). *Revista Brasileira De Gestão De Negócios*, 20(2), 232–247. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i2.3764>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In *Handbook of work and organizational psychology*, Vol. 2 (2nd ed., pp. 5–33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.

- Mhango, W., Crowter, L., Michelson, D., & Gaysina, D. (2023). Psychoeducation as an active ingredient for interventions for perinatal depression and anxiety in youth: a mixed-method systematic literature review and lived experience synthesis. *BJ Psych Open*, *10*(1), e10. <https://doi.org/10.1192/bjo.2023.614>
- Michaelsen, M. M., Graser, J., Onescheit, M., Tuma, M. P., Werdecker, L., Pieper, D., & Esch, T. (2023). Mindfulness-Based and Mindfulness-Informed Interventions at the Workplace: A Systematic Review and Meta-Regression Analysis of RCTs. *Mindfulness*, 1–34. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12671-023-02130-7>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *87*, 733–754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Miola, A. C., Espósito, A. C. C., & Miot, H. A. (2025). Techniques for randomization and allocation for clinical trials. *Jornal Vascular Brasileiro*, *23*, e20240046. <https://doi.org/10.1590/1677-5449.202400462>
- Montes-Maroto, G., Rodríguez-Muñoz, A., Antino, M., & Gil, F. (2018). Mindfulness beyond the individual: Spillover and crossover effects in working couples. *Mindfulness*, *9*(4), 1258–1267. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0868-x>
- Mrazek, A. J., Mrazek, M. D., Maul, A., Mrazek, K. L., & Schooler, J. W. (2021). Taking charge: Characterizing the rapid development of self-regulation through intensive training. *Journal of health psychology*, *26*(12), 2304–2319. <https://doi.org/10.1177/1359105320909856>
- Mudiyanselage, C. A. K. R. A., Ewens, B., Smyth, A., Dickson, J., & Ang, S. G. M. (2024). Enablers and barriers of online mindfulness-based interventions for informal carers: A

mixed-methods systematic review. *Mindfulness*, 15(6), 1257–1274.
<https://doi.org/10.1007/s12671-024-02365-y>

Muharrani, T. ., Lubis, R. ., & Hardjo, S. . (2024). The relationship between mindfulness and work-life balance: The mediation role of emotional regulation. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 21(1), 77–90. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v21i1.382>

Munson, S. A., Friedman, E. C., Osterhage, K., Allred, R., Pullmann, M. D., Areán, P. A., Lyon, A. R., & UW ALACRITY Center Researchers. (2022). Usability issues in evidence-based psychosocial interventions and implementation strategies: Cross-project analysis. *Journal of Medical Internet Research*, 24(6), e37585. <https://doi.org/10.2196/37585>

Nakhostin-Khayyat, M., Borjali, M., Zeinali, M., Fardi, D., & Montazeri, A. (2024). The relationship between self-regulation, cognitive flexibility, and resilience among students: a structural equation modeling. *BMC psychology*, 12(1), 337. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01843-1>

Neate, S. L., Reece, J.C., Hassed, C., Chambers, R., Connaughton, S. & Nag, N. (2022) A qualitative analysis of free text comments of participants from a massive open online mindfulness course. *Frontiers in Public Health*. 10, 947898. <https://doi.org/10.947898.10.3389/fpubh.2022.947898>

Neff, K. D., & Germer, C. K. (2013). A pilot study and randomized controlled trial of the mindful self-compassion program. *Journal of Clinical Psychology*, 69(1), 28–44. <https://doi.org/10.1002/jclp.21923>

Ni, D., Liu, C., Zheng, X. (2021). The effects of employee mindfulness on spouse family satisfaction and work engagement. *Acta Psychologica Sinica*, 53(2), 199-214. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2021.00199>

Nicklin, J. M., Seguin, K., & Flaherty, S. (2019). Positive work-life outcomes: Exploring self-compassion and balance. *European Journal of Applied Positive Psychology*, 3(6), 1–13. <https://www.nationalwellbeingsservice.org/volumes/volume-3-2019/volume-3-article-6>

- Nicklin, J. M., Shockley, K. M., & Dodd, H. (2022). Self-compassion: Implications for work-family conflict and balance. *Journal of Vocational Behavior*, *138*(103785), 103785. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103785>
- Nixon, P., Ebert, D. D., Boß, L., Angerer, P., Dragano, N., & Lehr, D. (2022). The efficacy of a web-based stress management intervention for employees experiencing adverse working conditions and occupational self-efficacy as a mediator: Randomized controlled trial. *Journal of Medical Internet Research*, *24*(10), e40488. <https://doi.org/10.2196/40488>
- Orji, R., Lomotey, R., Oyibo, K., Orji, F., Blustein, J., & Shahid, S. (2018). Tracking feels oppressive and 'punishy': Exploring the costs and benefits of self-monitoring for health and wellness. *Digital health*, *4*, 2055207618797554. <https://doi.org/10.1177/2055207618797554>
- Ottaviani, A. C., Monteiro, D. Q., Oliveira, D., Gratão, A. C. M., Jacinto, A. F., Campos, C. R. F., Barham, E. J., de Souza Orlandi, F., da Cruz, K. C. T., Corrêa, L., Zazzetta, M. S., & Pavarini, S. C. I. (2022). Usability and acceptability of internet-based interventions for family carers of people living with dementia: A systematic review. *Aging & Mental Health*, *26*(10), 1922–1932. <https://doi.org/10.1080/13607863.2021.1975095>
- Pace, T. W. W., Zeiders, K. H., Cook, S. H., Sarsar, E. D., Hoyt, L. T., Mirin, N. L., Wood, E. P., Tatar, R., & Davidson, R. J. (2022). Feasibility, acceptability, and preliminary efficacy of an app-based meditation intervention to decrease firefighter psychological distress and burnout: A one-group pilot study. *JMIR Formative Research*, *6*(6), e34951. <https://doi.org/10.2196/34951>
- Park, C. L., Kubzansky, L. D., Chafouleas, S. M., Davidson, R. J., Keltner, D., Parsafar, P., Conwell, Y., Martin, M. Y., Hanmer, J., & Wang, K. H. (2022). Emotional Well-Being: What It Is and Why It Matters. *Affective science*, *4*(1), 10–20. <https://doi.org/10.1007/s42761-022-00163-0>

- Pedroso, R. T., Juhásová, M. B., Hamann, E. M. (2019). Evidence-based science in public policies for reinventing alcohol and drugs prevention. *Interface - Comunicação, Saúde e Educação*, 23. e170566. <https://doi.org/10.1590/Interface.170566>
- Querstret, D., Morison, L., Dickinson, S., Cropley, M., & John, M. (2020). Mindfulness-based stress reduction and mindfulness-based cognitive therapy for psychological health and well-being in nonclinical samples: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Stress Management*, 27(4), 394–411. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000165>
- Ramos, G., Ponting, C., Labao, J. P. & Sobowale, K. (2021) Considerations of diversity, equity, and inclusion in mental health apps: A scoping review of evaluation frameworks. *Behaviour Research and Therapy*, 147, 103990. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2021.103990>
- Reinke, K., & Ohly, S. (2024). Examining the training design and training transfer of a boundary management training: A randomized controlled intervention study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(3), 864–888. <https://doi.org/10.1111/joop.12497>
- Remskar, M., Western, M. J., & Ainsworth, B. (2024). Mindfulness improves psychological health and supports health behaviour cognitions: Evidence from a pragmatic RCT of a digital mindfulness-based intervention. *British Journal of Health Psychology*, 29(4), 1031–1048. <https://doi.org/10.1111/bjhp.12745>
- Reis, D., Hart, A., Krautter, K., Prestele, E., Lehr, D., & Friese, M. (2024). Mindfulness and cognitive-behavioral strategies for psychological detachment: Comparing effectiveness and mechanisms of change. *Journal of occupational health psychology*, 29(4), 258–279. <https://doi.org/10.1037/ocp0000381>
- Rich, R.M., Ogden, J. and Morison, L. (2021). A randomized controlled trial of an app-delivered mindfulness program among university employees: effects on stress and work-related outcomes. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(2), 201-216. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2020-0046>

- Riordan, K. M., Simonsson, O., Frye, C., Vack, N. J., Sachs, J., Fitch, D., Goldman, R. I., Chiang, E. S., Dahl, C. J., Davidson, R. J., & Goldberg, S. B. (2024). How often should I meditate? A randomized trial examining the role of meditation frequency when total amount of meditation is held constant. *Journal of Counseling Psychology*, *71*(2), 104–114. <https://doi.org/10.1037/cou0000725>
- Rocha, F., Barham, E. J., & de Santis, L. (2022). Work-Life Balance Self-Assessment Scale: Adaptação Brasileira e Evidências de Validade. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *22*(3), 2119–2127. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.22950>
- Roczniowska, M., Rogala, A., Marszałek, M., Hasson, H., Bakker, A. B., & von Thiele Schwarz, U. (2023). Job crafting interventions: what works, for whom, why, and in which contexts? Research protocol for a systematic review with coincidence analysis. *Systematic Reviews*, *12*(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s13643-023-02170-z>
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., Huppert, F. (2020) Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health Qual Life Outcomes* *18*, 192. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Sauer, S., Ziegler, M., Danay, E., Ives, J., & Kohls, N. (2013). Specific objectivity of mindfulness—A Rasch analysis of the Freiburg Mindfulness Inventory. *Mindfulness*, *4*(1), 45–54. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0145-y>
- Scheutzow, J., Attoe, C., & Harwood, J. (2022). Acceptability of web-based mental health interventions in the workplace: Systematic review. *JMIR Mental Health*, *9*(5), e34655. <https://doi.org/10.2196/34655>
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, K. G., Lobos, G., Lapo, M., & Hueche, C. (2020). Testing the spillover-crossover model between work-life balance and satisfaction in different domains of life in dual-earner households. *Applied Research in Quality of Life*, *16*(4), 1475–1501. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09828-z>
- Schuman-Olivier, Z., Trombka, M., Lovas, D. A., Brewer, J. A., Vago, D. R., Gawande, R., Dunne, J. P., Lazar, S. W., Loucks, E. B., & Fulwiler, C. (2020). Mindfulness and behavior change. *Harvard Review of Psychiatry*, *28*(6), 371–394. <https://doi.org/10.1097/HRP.0000000000000277>

- Schüttengruber, V., Krings, F., Freund, A.M. (2023). Positive and Negative Spillover Effects: Managing Multiple Goals in Middle Adulthood. In: Spini, D., Widmer, E. (eds) *Withstanding Vulnerability throughout Adult Life*. Palgrave Macmillan, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-4567-0_3
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2013). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Sekhon, M., Cartwright, M., & Francis, J. J. (2017). Acceptability of healthcare interventions: An overview of reviews and development of a theoretical framework. *BMC Health Services Research*, *17*(1), 88. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2031-8>
- Shams, K., & Kadow, A. (2019). The relationship between subjective well-being and work–life balance among labourers in Pakistan. *Journal of Family and Economic Issues*, *40*(4), 681–690. <https://doi.org/10.1007/s10834-019-09631-5>
- Sharma, V. K., & Suresh, B. (2021). A study on work–life balance and marital satisfaction of faculty members. In R. J. Kannan, S. Geetha, S. Sashikumar, & C. Diver (Eds.), *International Virtual Conference on Industry 4.0.: Lecture Notes in Electrical Engineering*, 355 (pp. 463–473). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-16-1244-2_39
- Sirois, F. M., Kitner, R., & Hirsch, J. K. (2015). Self-compassion, affect, and health-promoting behaviors. *Health Psychology: Official Journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, *34*(6), 661–669. <https://doi.org/10.1037/hea0000158>
- Smith, C. E., Wayne, J. H., Matthews, R. A., Lance, C. E., Griggs, T. L., & Pattie, M. W. (2022). Stability and change in levels of work–family conflict: A multi-study, longitudinal investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *95*(1), 1–35. <https://doi.org/10.1111/joop.12372>
- Slutsky, J., Chin, B., Raye, J., & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness training improves employee well-being: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, *24*(1), 139–149. <https://doi.org/10.1037/ocp0000132>

- Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 33–60. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>
- de Souza, C. M., & Hidalgo, M. P. (2012). World Health Organization 5-item well-being index: validation of the Brazilian Portuguese version. *European archives of psychiatry and clinical neuroscience*, 262(3), 239–244. <https://doi.org/10.1007/s00406-011-0255-x>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor- detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sonnentag, S., Unger, D., & Rothe, E. (2016). *Recovery and the work–family interface* (T. D. Allen & L. T. Eby, Eds.; Vol. 502). Oxford University Press.
- Sprung, J. M., & Rogers, A. (2021). Work-life balance as a predictor of college student anxiety and depression. *Journal of American College Health*, 69(7), 775–782. <https://doi.org/10.1080/07448481.2019.1706540>
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Stuart-Edwards, A., MacDonald, A., & Ansari, M. A. (2023). Twenty years of research on mindfulness at work: A structured literature review. *Journal of Business Research*, 169, Article 114285. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114285>
- Sun, S., Goldberg, S. B., Loucks, E. B., & Brewer, J. A. (2022). Mindfulness-based interventions among people of color: A systematic review and meta-analysis.

Psychotherapy research: Journal of the Society for Psychotherapy Research, 32(3), 277–290. <https://doi.org/10.1080/10503307.2021.1937369>

ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67, 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>

Thilagavathy, & Geetha. (2023). Work-life balance: a systematic review. *Vilakshan*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0186>

Trombeta, G. T. (2022). O impacto do design em questionários via celular: relações entre modos de luz, quantidade de perguntas e tempo de resposta. *InfoDesign - Revista Brasileira de Design da Informação*, 19(2). <https://doi.org/10.51358/id.v19i2.99>

Trombeta, G. & Barham, E. J. (2021). O que afeta o número de respostas e perguntas que as pessoas respondem em questionários psicológicos usando o celular? - Trabalho apresentado na 51ª Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia, online, no período de 26 a 29 de outubro de 2021. Resumo disponível em: http://www.sbponline.org.br/arquivos/RESUMOS_PUBLICADOS_51%C2%AA_RA_SBP_2021.pdf . Apresentação disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=k38_C9oQEuk&t=5s

Trombeta, G. & Barham, E. J. (2025a). Avaliação Inicial de um Programa para Promover o Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal [Manuscrito submetido para publicação]. Departamento de Psicologia, Universidade Federal de São Carlos.

Trombeta, G. & Barham, E. J. (2025b, no prelo). Promovendo o Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal: uma Avaliação Inicial dos Efeitos de um Programa via Aplicativo. In: 31ª Jornadas de Jovens Pesquisadores da Associação de Universidades do Grupo Montevideu (AUGM), Universidad de la República de Uruguay.

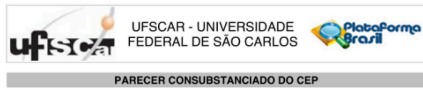
Trombeta, G., Barham, E. J. & Bertho, M. A. C. (2024). Understanding How Mindfulness-Based Interventions Promote Work-Life Balance: A Systematic Review of Randomized Controlled Trials. *Trends in Psychology* <https://doi.org/10.1007/s43076-024-00380-5>

- Twisk, J. W., Rijnhart, J. J., Hoekstra, T., Schuster, N. A., Ter Wee, M. M., & Heymans, M. W. (2020). Intention-to-treat analysis when only a baseline value is available. *Contemporary Clinical Trials Communications*, 20, 100684. <https://doi.org/10.1016/j.conctc.2020.100684>
- Upchurch, D. M., & Johnson, P. J. (2019). Gender Differences in Prevalence, Patterns, Purposes, and Perceived Benefits of Meditation Practices in the United States. *Journal of Women's Health (2002)*, 28(2), 135–142. <https://doi.org/10.1089/jwh.2018.7178>
- Vadvilavičius, T., & Stelmokienė, A. (2020). Evidence-based practices that deal with work-family conflict and enrichment: Systematic literature review. *Verslas: Teorija Ir Praktika*, 21(2), 820–826. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12252>
- Valcour M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *The Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Waddell, A., Kunstler, B., Lennox, A., Pattuwage, L., Grundy, E. A. C., Tsering, D., Olivier, P., & Bragge, P. (2023). How effective are interventions in optimizing workplace mental health and well-being? A scoping review of reviews and evidence map. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(4), 235–248. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4087>
- Walker, T.J., Foster, M., Szeszulski, J. *et al.* (2022). Evidence-Based Intervention (EBI) Mapping: a systematic approach to understanding the components and logic of EBIs. *BMC Public Health*, 22, 1300 . <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13692-x>
- Webb, C. A., Hirshberg, M. J., Davidson, R. J., & Goldberg, S. B. (2022). Personalized Prediction of Response to Smartphone-Delivered Meditation Training: Randomized Controlled Trial. *Journal of medical Internet research*, 24(11), e41566. <https://doi.org/10.2196/41566>
- Williams, M., & Penman, D. (2011). *Mindfulness: An eight week plan for finding peace in a frantic world*. New York: Rodale Books.

- Winter, F., Steffan, A., Warth, M., Ditzen, B., & Aguilar-Raab, C. (2021). Mindfulness-based couple interventions: A systematic literature review. *Family Process, 60*(3), 694–711. <https://doi.org/10.1111/famp.12683>
- Woerkom, M. (2021). Building Positive Organizations: A Typology of Positive Psychology Interventions. *Frontiers in Psychology, 12*, 769782. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.769782>
- Yang, X., & Jo, W. (2022). Roles of work-life balance and trait mindfulness between recovery experiences and employee subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 52*, 459–468. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.08.005>
- Yeo, G., Reich, S. M., Liaw, N. A., & Chia, E. Y. M. (2024). The Effect of Digital Mental Health Literacy Interventions on Mental Health: Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Medical Internet Research, 26*, e51268. <https://doi.org/10.2196/51268>
- Yoon, S. I., Lee, S. I., Suh, H. W., Chung, S. Y., & Kim, J. W. (2022). Effects Of Mobile Mindfulness Training on Mental Health of Employees: A Consort-Compliant Pilot Randomized Controlled Trial. *Medicine, 101*(35), e30260. <https://doi.org/10.1097/md.00000000000030260>
- Zainal, N. H., & Newman, M. G. (2024). Mindfulness Enhances Cognitive Functioning: A Meta-Analysis Of 111 Randomized Controlled Trials. *Health psychology review, 18*(2), 369–395. <https://doi.org/10.1080/17437199.2023.2248222>
- Zerubavel, Eviatar. 1993. *The Fine Line: Making Distinctions in Everyday Life*. New York: Free Press.
- Zerubavel, Eviatar. 1996. “Lumping and Splitting: Notes on Social Classification.” *Sociological Forum* 11(3): 421-433.

Anexos

Anexo A - Aprovação do Comitê de Ética



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Caminho do Equilíbrio: Testando um aplicativo para o equilíbrio entre as demandas do trabalho e da vida pessoal

Pesquisador: GABRIELA TROMBETA SANTOS

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 62528622.7.0000.5504

Instituição Proponente: Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Patrocinador Principal: FUNDACAO DE AMPARO A PESQUISA DO ESTADO DE SAO PAULO

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.658.684

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e Avaliação dos Riscos e Benefícios foram extraídas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_1934977.pdf, de 19/08/1922) e/ou do Projeto Detalhado ("Brochura_Pesquisa.pdf", de 19/08/2022):

Muitos trabalhadores apresentam dificuldades em conciliar suas demandas de trabalho e vida pessoal, especialmente as demandas da vida familiar. Apesar de tais dificuldades estarem associadas a prejuízos na saúde física e mental do indivíduo, são poucos os estudos experimentais avaliando a eficácia de programas de intervenção para o aumento do equilíbrio trabalho-vida pessoal, o que dificulta a implementação de intervenções baseadas em evidências por parte de profissionais da saúde, empresas e políticas públicas. Este projeto tem como objetivo avaliar a usabilidade, a aceitabilidade e os efeitos de um programa de intervenção para o aumento do equilíbrio trabalho-vida. O programa a ser avaliado consiste em uma intervenção baseada em mindfulness, auto administrada através de um aplicativo para celular, por meio de módulos que integram (a) podcasts com conteúdos psicoeducativos, (b) práticas de mindfulness e (c) atividades para estimular reflexões sobre como melhorar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. A avaliação do programa será feita através de três estudos. O Estudo 1 tem como objetivo avaliar a usabilidade e a aceitabilidade do programa autoadministrado via aplicativo, com uma amostra de

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANABARA CEP: 13.565-905
UF: SP Município: SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-9685 E-mail: cephumanos@ufscar.br

Página 01 de 07



Continuação do Parecer: 5.658.684

vinte pessoas. O Estudo 2 trata-se da avaliação da eficácia do programa por meio de um ensaio-clínico randomizado, com uma amostra de 830 pessoas. O Estudo 3 será conduzido com vinte pessoas e terá como objetivo avaliar a implementação do programa de forma presencial, a fim de iniciar estudos de comparação dos efeitos presenciais da intervenção com os resultados obtidos na versão administrada via aplicativo. Os participantes dos três estudos serão adultos com mais de 18 anos, que exerçam algum tipo de atividade remunerada e apresentem baixos níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal. Serão realizadas medidas de pré-teste antes do programa começar, medidas de acompanhamento semanais e medidas de follow-up 1 mês e 3 meses após seu término. Análises estatísticas serão utilizadas para analisar os efeitos da intervenção sobre as variáveis: equilíbrio trabalho-vida, satisfação com equilíbrio trabalho-vida, mindfulness, bem-estar, produtividade, desapego psicológico e atividades de relaxamento durante o tempo livre. Análises qualitativas e quantitativas (descritivas e inferenciais) serão utilizadas para avaliar o processo de intervenção, considerando seus efeitos, a usabilidade e aceitação social da estratégia de implementação.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

O Estudo 1 tem como objetivo fazer um primeiro teste do programa, com uma amostra pequena, para levantar possíveis ajustes a serem feitos antes da implementação da intervenção com uma amostra maior, no Estudo 2. Para identificar partes do aplicativo ou dos programas que poderiam ser aprimoradas, este estudo tem como objetivos específicos: (a) avaliar qualitativa e quantitativamente a usabilidade do programa (i.e. o quanto um sistema ou serviço pode ser usado por uma população específica para atingir os objetivos desejados com eficácia, eficiência e satisfação dentro de determinado contexto ISO 9241-11, 2016), (b) avaliar sua aceitabilidade (i.e. o quanto as pessoas consideram uma intervenção apropriada para suas vidas, Sekhon et al., 2022) via medidas diretas (i.e. opiniões sobre a intervenção, satisfação, preferências, barreiras e facilitadores para seu uso, Munson et al., 2022) e indiretas (i.e. taxas de adesão, engajamento e conclusão, Munson et al., 2022). O Estudo 2 tem como objetivo avaliar se o programa é eficaz para o aumento do equilíbrio trabalho-vida e mudanças em outras variáveis relacionadas a este construto (satisfação com equilíbrio trabalho-vida, mindfulness, bem-estar, produtividade, desapego psicológico e atividades de relaxamento durante o tempo livre). Para que isso seja possível, o estudo tem como objetivo específico a realização de um ensaio clínico randomizado, voltado a avaliar os efeitos do programa sob as variáveis mencionadas. O Estudo 3 visa verificar se a implementação do programa é mais eficaz quando autoadministrada via aplicativo ou

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANABARA CEP: 13.565-905
UF: SP Município: SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-9685 E-mail: cephumanos@ufscar.br

Página 02 de 07



Continuação do Parecer: 5.658.684

presencialmente, com auxílio de um psicólogo. Sendo assim, este estudo tem como objetivo específico avaliar os efeitos da implementação presencial do programa, permitindo comparar seus resultados com os dos estudos anteriores.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

A participação nos estudos desta pesquisa não oferece nenhum risco imediato aos participantes, porém, considera-se a possibilidade de um risco subjetivo, pois a interação com os conteúdos do aplicativo e as interações com os pesquisadores e outros participantes podem fazer com que os participantes reflitam sobre questões referentes ao seu trabalho e sua vida pessoal. O conteúdo do programa de intervenção e os procedimentos dos três estudos foram pensado cuidadosamente para gerar reflexões positivas, que levem a sentimentos agradáveis e construtivos. Porém, é possível que para algumas pessoas elas evocuem lembranças ou pensamentos que remetam à algum desconforto ou sentimento desagradável, ou levem à um leve cansaço. Para garantir a segurança dos participantes diante dessas possibilidades, serão fornecidos contatos de auxílio e apoio psicológico disponíveis 24 horas ou sob agendamento. Também será fornecido o contato da pesquisadora responsável e a possibilidade do participante optar por parar o procedimento e/ou suspendê-lo a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. Os participantes serão notificados sobre estas questões antes da intervenção, e também terão acesso a elas dentro do aplicativo (Estudo 1 e 2) ou via impressa (Estudo 3). Além destas medidas, o aplicativo contará com página de perguntas e respostas (i.e. FAQ) contendo as dúvidas mais comuns sobre programas de mindfulness (exemplo disponível em <https://pauusemindfulness.com/FAQ.html>). Para garantir a segurança dos participantes em relação ao sigilo, armazenamento e uso de seus dados exclusivamente para a pesquisa, (1) o tratamento de dados pessoais será realizado de acordo com as bases legais previstas nas hipóteses dos Art. 7º e 11º da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei Federal 13.709/2018), e (2) os sistemas utilizados para o aplicativo serão elaborados segundo as premissas, políticas e especificações técnicas regulamentadas pela área de Tecnologia da Informação e Comunicação do Governo Federal (Brasil, 2018).

Benefícios:

Considerando as evidências sobre os benefícios de programas baseados em mindfulness, participar da pesquisa pode contribuir para o aumento do equilíbrio trabalho-vida pessoal. Como estes construtos estão relacionados a outros desfechos, é possível que os participantes também experienciem melhoras em seu bem-estar, em sua satisfação com a vida e também na qualidade

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANABARA CEP: 13.565-905
UF: SP Município: SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-9685 E-mail: cephumanos@ufscar.br

Página 03 de 07



Continuação do Parecer: 5.658.684

de seu trabalho e seus relacionamentos. Ao acompanharem seus níveis de bem-estar e equilíbrio através das medidas de autorrelato, os participantes também poderão identificar com mais facilidade quando poderiam se beneficiar de alguns ajustes em sua rotina e talvez buscar por ajuda psicológica, possuindo fácil acesso a estes serviços pelo aplicativo (Estudo 1 e 2) e ou por informações impressas (Estudo 3) em termos de contribuições para a comunidade em geral, a participação na pesquisa contribuirá para que o programa possa ser futuramente implementado de maneira nacional e gratuita, caso seus resultados sejam benéficos e significativos. Para além dos benefícios individuais e comunitários, esta pesquisa pode trazer contribuições significativas para a literatura acadêmica sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal e bem-estar de trabalhadores brasileiros, contribuindo para obtenção de dados que poderão auxiliar profissionais que atuam nessa área realizando atendimentos clínicos, desenvolvendo pesquisas-intervenções e/ou programas organizacionais.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Vide campo "Condições ou Pendências e Lista de Inadequações"

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Vide campo "Condições ou Pendências e Lista de Inadequações"

Recomendações:

Vide campo "Condições ou Pendências e Lista de Inadequações"

Condições ou Pendências e Lista de Inadequações:

No que se refere à apreciação ética do projeto, à luz da Resolução 510/2016 (quanto ao processo e registro de assentimento e consentimento apresentados nos documentos "PB_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_1934977.pdf", de 19/08/2022; "Brochura_Pesquisa.pdf", de 19/08/2022; "TCLE1.pdf", "TCLE2" e "TCLE3", de 19/08/2022; "Roteiro_SemiEstruturado_de_Grupos_Focais.pdf", de 19/08/2022; "Fluxo_do_aplicativo.pdf", de 19/08/2022; "Descricao_intervencao.pdf", de 19/08/2022 e "Revisao_WLB.pdf", de 19/08/2022, este colegiado não encontrou pendências a respeito do protocolo de pesquisa apresentado e, portanto, considera -o apto para aprovação. A apreciação ética do projeto considerou os itens abaixo elencados para a emissão deste parecer:

- O processo de comunicação do consentimento e do assentimento está em formato adequado;
- Há a descrição do momento, condição e local do processo de consentimento;
- O momento, condição e local do processo de consentimento estão adequados;

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
Bairro: JARDIM GUANABARA CEP: 13.565-905
UF: SP Município: SAO CARLOS
Telefone: (16)3351-9685 E-mail: cephumanos@ufscar.br

Página 04 de 07

- Consta o roteiro do processo de consentimento, descrevendo as informações sobre a pesquisa a serem transmitidas de forma acessível e transparente ao convidado a participar de uma pesquisa;
- É garantida ao participante a privacidade;
- É garantida ao participante a confidencialidade das informações pessoais;
- É garantido ao participante decidir se sua identidade será divulgada e quais são, dentre as informações que forneceu, as que podem ser tratadas de forma pública;
- É garantido ao participante ser indenizado pelo dano decorrente da pesquisa nos termos da lei;
- É garantido ao participante o ressarcimento das despesas diretamente decorrentes de sua participação na pesquisa;
- Apresenta informação sobre a forma de acompanhamento;
- Apresenta informação sobre assistência;
- Apresenta informação sobre os potenciais benefícios da pesquisa;
- Apresenta garantia aos participantes do acesso aos resultados da pesquisa;
- Apresenta explicitação da garantia ao participante de ressarcimento e a descrição das formas de cobertura das despesas realizadas pelo participante decorrentes da pesquisa;
- Apresenta informação do endereço, e-mail e contato telefônico dos responsáveis pela pesquisa;
- Apresenta breve explicação sobre o que é o CEP, bem como endereço, e-mail e contato telefônico do CEP local e, quando for o caso, da Conep;
- Apresenta garantia de acesso ao registro do consentimento sempre que solicitado;
- O convite individual esclarece ao candidato a participante de pesquisa que antes de responder às perguntas o pesquisador disponibilizará em ambiente não presencial ou virtual, o Registro de consentimento e assentimento para a sua anuência;
- A pesquisadora apresenta a importância do participante de pesquisa guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico;
- Apresenta a garantia ao participante quanto ao direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal;
- Apresenta o direito do participante de não responder a pergunta; - Apresenta a garantia de se retirar da pesquisa a qualquer momento;
- Apresenta obrigatoriamente, link para endereço eletrônico ou texto com as devidas instruções de envio, que informem ser possível, a qualquer momento e sem nenhum prejuízo, a retirada do consentimento de utilização dos dados do participante da pesquisa;
- Apresenta a garantia quanto ao direito de acesso ao teor do conteúdo do instrumento (tópicos que serão abordados) antes de responder às perguntas, para uma tomada de decisão informada;

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
 Bairro: JARDIM GUANABARA
 UF: SP Município: SAO CARLOS CEP: 13.565-905
 Telefone: (16)3351-9685 E-mail: cephumanos@ufscar.br

- Por ser pesquisa realizada em ambiente virtual, explicita possíveis riscos e garante que não ficarão disponíveis informações "em nuvem", sendo salvos em HD da pesquisadora e mantidos em sigilo por cinco anos.

Embasamento(s):
 RESOLUÇÃO Nº 510, DE 07 DE ABRIL DE 2016, disponível em:
<http://www.propq.ufscar.br/etica/Reso510.pdf>

ORIENTAÇÕES PARA PROCEDIMENTOS EM PESQUISAS COM QUALQUER ETAPA EM AMBIENTE VIRTUAL, disponível em:
<http://www.propq.ufscar.br/etica/cep/ORIENTAESPARAPROCEDIMENTOSEMPESQUISASCOMQUALQUERETAPAEAMBIENTEVIRTUAL.pdf>

Considerações Finais a critério do CEP:
 No que se refere à apreciação ética do projeto, à luz das Resoluções 510/2016 e 466/2012, este colegiado não encontrou pendências a respeito do protocolo de pesquisa apresentado e, portanto, considera-o apto para aprovação. O CEP – UFSCar recomenda aos(as) pesquisadores(as) comunicar toda e qualquer alteração do projeto e do termo de consentimento via emenda na Plataforma Brasil, informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa (via documental encaminhada em papel), apresentar na forma de notificação relatórios parciais do andamento do mesmo a cada 06 (seis) meses e ao término da pesquisa encaminhar a este Comitê um sumário dos resultados do projeto (relatório final).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1934977.pdf	19/08/2022 17:54:32		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE3.pdf	19/08/2022 17:54:04	GABRIELA TROMBETA SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de	TCLE1.pdf	19/08/2022 17:52:32	GABRIELA TROMBETA SANTOS	Aceito

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
 Bairro: JARDIM GUANABARA
 UF: SP Município: SAO CARLOS CEP: 13.565-905
 Telefone: (16)3351-9685 E-mail: cephumanos@ufscar.br

Ausência	TCLE1.pdf	19/08/2022 17:52:32	GABRIELA TROMBETA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Brochura_Pesquisa.pdf	19/08/2022 17:46:06	GABRIELA TROMBETA SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE2.pdf	19/08/2022 17:45:00	GABRIELA TROMBETA SANTOS	Aceito
Outros	Revisao_WLB.pdf	19/08/2022 17:40:03	GABRIELA TROMBETA	Aceito
Outros	Roteiro_SemiEstruturado_de_Grupos_Foais.pdf	19/08/2022 17:39:41	GABRIELA TROMBETA	Aceito
Outros	Fluxo_do_aplicativo.pdf	19/08/2022 17:36:55	GABRIELA TROMBETA	Aceito
Outros	Descricao_intervencao.pdf	19/08/2022 17:36:15	GABRIELA TROMBETA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	19/08/2022 17:28:09	GABRIELA TROMBETA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO CARLOS, 22 de Setembro de 2022

Assinado por:
Adriana Sanches Garcia de Araújo
 (Coordenadora(a))

Endereço: WASHINGTON LUIZ KM 235
 Bairro: JARDIM GUANABARA
 UF: SP Município: SAO CARLOS CEP: 13.565-905
 Telefone: (16)3351-9685 E-mail: cephumanos@ufscar.br

Anexo B - Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLEs) TCLE do Estudo 1



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (Resolução 510/2016 do CNS)



Título do Projeto: A Caminho do Equilíbrio: Testando um aplicativo para o equilíbrio entre as demandas do trabalho e da vida pessoal (Estudo 3 - Efeitos do Programa Presencial)

Pesquisador(a) responsável: Gabriela Trombeta Santos, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos; celular: (19)992135900. E-mail: gtsantos@estudante.ufscar.br

Obrigada por seu interesse no nosso estudo! Somos pesquisadoras do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos e estamos interessadas em promover o bem-estar de trabalhadores brasileiros. Para isso, estamos testando os efeitos que um programa de intervenção pode ter em seu trabalho e sua vida pessoal.

Consultando estudos de diversas partes do mundo, desenvolvemos um programa chamado "Caminho do Equilíbrio". Já testamos os efeitos desse programa via aplicativo e agora, gostaríamos de te convidar para a testar quais os benefícios do programa quando ele é realizado de maneira presencial. A ideia é que através deste estudo seja possível identificarmos qual o melhor formato para oferecermos este programa a população, de maneira pública e gratuita.

Caso você deseje participar dessa pesquisa, você será convidado a participar de seis encontros presenciais no Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São Carlos. Estes encontros acontecerão uma vez por semana, em um horário a ser combinado de acordo com sua disponibilidade. Caso haja mudanças nas medidas de isolamento vigentes, devido a pandemia COVID-19 ou outras questões sanitárias, é possível que os encontros sejam realizados de forma online, síncrona, via google meet. Mas fique tranquilo, se isso acontecer você será comunicado e poderá desistir de participar a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Nos dois casos, o conteúdo do encontro será o mesmo. O primeiro encontro terá duração de 30 minutos e nele você poderá conhecer os pesquisadores e outros participantes, tirar suas dúvidas sobre a pesquisa e ter acesso a agenda dos próximos encontros. Neste encontro, você também será convidado a preencher um questionário de múltipla escolha que inclui questões demográficas e perguntas sobre como está seu bem-estar hoje, como está o equilíbrio entre as demandas do seu trabalho e sua vida pessoal, o quão satisfeito você está com esse equilíbrio, quais as atividades que você faz para relaxar, e o quanto você consegue trazer sua atenção para o momento presente e se desligar do trabalho quando seu horário de trabalho termina. Ao final do encontro, você também receberá um caderno com atividades opcionais para te auxiliar a exercitar as habilidades que serão aprendidas durante o programa.

Os demais encontros terão a duração aproximada de 2 horas, e têm como objetivo treinar diferentes habilidades que podem ajudar no equilíbrio entre as demandas de seu trabalho e vida pessoal. Em cada encontro você aprenderá conteúdos relacionados a um módulo do programa, totalizando 5 módulos. Nestes encontros, te apresentaremos assuntos relacionados a pensamentos, sentimentos e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Também faremos treinos de habilidades que podem te ajudar a lidar melhor com as dificuldades do dia a dia e te convidaremos a realizar as atividades opcionais presentes em seu caderno, tirando as dúvidas que surgirem. Antes de terminar cada encontro, te pediremos para preencher o mesmo questionário que você preencheu no primeiro encontro, para que seja possível acompanharmos os efeitos do programa em sua vida. Feito isso, você será convidado a treinar em casa as novas habilidades que aprendeu. Para te auxiliar nestes treinos, te daremos dicas de como praticar em casa e um link com áudios que podem te ajudar.

Ao final dos seis encontros, te convidaremos a responder os mesmos questionários 1 mês, 3 meses, 6 meses e 1 ano após você terminar os módulos, para que seja possível acompanhar os efeitos do programa a longo prazo. Esse preenchimento poderá ser realizado presencialmente ou de forma online, via google forms, de acordo com sua preferência. Para garantir sua segurança, todas as suas informações serão armazenadas de forma anônima e utilizadas apenas para fins científicos.

VERSÃO01_TCLE_08/2022

1/2

O processo de anonimização será realizado transformando seu nome em números aleatórios, para garantir sua confidencialidade.

A realização do programa "Caminho do Equilíbrio" pode aumentar seu equilíbrio trabalho-vida pessoal, sua satisfação com a vida e gerar melhoras na qualidade de seu trabalho e seus relacionamentos. Além destes benefícios pessoais, você também estará contribuindo para que o programa possa ser futuramente ofertado para trabalhadores brasileiros, de maneira gratuita e sem fins lucrativos, em seu melhor formato (via aplicativo ou presencial). Se desejar, você poderá ter acesso aos resultados do estudo pelo seu email, quando a pesquisa estiver finalizada. Você também poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável a qualquer momento para verificar sobre o estado da pesquisa.

A realização das atividades do programa não implicam nenhuma situação de risco imediato a sua saúde ou integridade, entretanto, é possível que alguns conteúdos e perguntas te façam refletir sobre aspectos da sua vida e isso possa remeter à algum desconforto, evocar sentimentos, lembranças ou levar à um leve cansaço após os encontros. Diante destas situações, você poderá optar por não participar dos encontros, não fazer as atividades quando não desejar, retirar seu consentimento e desistir de participar a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. Para garantir sua segurança, também forneceremos a você contatos de apoio psicológico disponíveis 24 horas ou sob agendamento. Além disso, você também poderá solicitar auxílio e tirar dúvidas, durante ou após sua participação na pesquisa, entrando em contato a pesquisadora principal por e-mail (gtsantos@estudante.ufscar.br) ou Whatsapp (19 992135900).

Sua participação é voluntária e não haverá compensação em dinheiro pela participação. Entretanto, como os encontros são presenciais, é possível que você tenha custos de deslocamento e alimentação para conseguir frequentá-los. Sendo assim, reembolsaremos estes seus gastos se você nos trouxer as notas fiscais contendo a data e horário em que os pagamentos foram efetuados.

Para sua segurança, recomendamos que guarde sua via deste termo, caso deseje consultá-lo posteriormente. Caso isso não seja possível ou você perca este documento você poderá solicitá-lo novamente com a pesquisadora responsável sempre que julgar necessário.

Ao assinar os campo abaixo você afirma que leu e está de acordo com este termo, concordando que entendeu e está de acordo com os objetivos, riscos e benefícios da sua participação nesta pesquisa. **Você também concorda que o foi informado que este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar, que é um órgão que protege o bem-estar dos participantes de pesquisas avaliando e acompanhando os aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos para garantir a dignidade, os direitos, a segurança e o bem-estar dos participantes de pesquisas. Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da UFSCar que está vinculado à Pró-Reitoria de Pesquisa da universidade, localizado no prédio da reitoria (área sul do campus São Carlos). Endereço: Rodovia Washington Luís km 235 - CEP: 13.565-905 - São Carlos-SP. Telefone: (16) 3351-9685. E-mail: cephumanos@ufscar.br. Horário de atendimento: das 08:30 às 11:30.**

O CEP está vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde (CNS), e o seu funcionamento e atuação são regidos pelas normativas do CNS/Conep. A CONEP tem a função de implementar as normas e diretrizes regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, aprovadas pelo CNS, também atuando conjuntamente com uma rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) organizados nas instituições onde as pesquisas se realizam. Endereço: SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D - Edifício PO 700, 3º andar - Asa Norte - CEP: 70719-040 - Brasília-DF. Telefone: (61) 3315-5877 E-mail: conep@saude.gov.br.

Nome do Participante

Assinatura do Participante

VERSÃO01_TCLE_08/2022

2/2



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (Resolução 510/2016 do CNS)



Título do Projeto: Caminho do Equilíbrio: Testando um aplicativo para o equilíbrio entre as demandas do trabalho e da vida pessoal (Estudo 1 - Avaliação de aceitabilidade e usabilidade)

Pesquisador(a) responsável: Gabriela Trombeta Santos, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos; celular: (19)992135900. E-mail: gtsantos@estudante.ufscar.br

Obrigada por seu interesse no nosso estudo! Somos pesquisadoras do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos e estamos interessadas em promover o bem-estar de trabalhadores brasileiros. Para isso, estamos testando a usabilidade e aceitabilidade de um aplicativo de celular voltado ao trabalho e à vida pessoal dos indivíduos.

Consultando estudos de diversas partes do mundo, desenvolvemos o aplicativo "Caminho do Equilíbrio". Porém, antes de oferecermos este programa para a população, precisamos verificar sua usabilidade e aceitabilidade. Esses fatores servem para avaliarmos se o aplicativo está funcionando da maneira esperada, se estamos obtendo um bom engajamento e se suas atividades estão sendo relevantes para a vida das pessoas

Caso deseje participar dessa pesquisa, você deverá preencher um formulário (indicando seu nome, idade, contato, disponibilidade de horários e se exerce ou não atividade remunerada) e um questionário de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Dependendo das respostas, você será selecionado para participar ou será informado sobre o porquê de não ter sido selecionado.

Se for selecionado, você receberá atividades referentes a um dos dois programas presentes no aplicativo e será convidado a participar de seis encontros online, síncronos, com a equipe de pesquisa, em dias e horários estabelecidos de acordo com sua disponibilidade. O primeiro encontro terá duração de duas horas e nele você conhecerá as pesquisadoras, os outros participantes do seu grupo, poderá tirar dúvidas sobre a pesquisa e poderá compartilhar suas experiências em relação ao trabalho e à vida pessoal, lembrando que os encontros serão gravados mediante o consentimento de todos. Além disso, você será instruído a baixar o aplicativo em seu celular, realizar o cadastro e responder a um teste que inclui questões demográficas, perguntas sobre seu bem-estar hoje, equilíbrio entre as demandas do seu trabalho e sua vida pessoal, o quão satisfeito você está com esse equilíbrio, as atividades que faz para relaxar, o quanto você consegue trazer sua atenção para o momento presente e se desligar do trabalho quando seu horário de trabalho termina. Esse teste tem duração de 5 minutos, as perguntas são múltipla escolha e serão respondidas dentro do próprio aplicativo. Durante este processo, te pediremos para relatar possíveis dúvidas ou problemas que surgiram no decorrer destas atividades. No intervalo de 10 dias entre os encontros você será instruído e convidado a realizar as tarefas diretamente no aplicativo. Os encontros seguintes terão uma estrutura semelhante ao primeiro encontro, onde perguntaremos sobre suas experiências com o aplicativo e suas opiniões sobre o conteúdo visto, buscando ouvir suas experiências. Ao final de cada encontro, a gravação será baixada em um HD com senha e excluída do armazenamento do *google*, para garantir a segurança dos participantes. As gravações poderão ser acessadas exclusivamente pela equipe de pesquisa e utilizadas apenas para fins de análise de dados.

Caso receba as atividades do Programa 1, você deverá preencher o mesmo teste anterior 1 vez por semana, durante 5 semanas. Através deles o aplicativo te dará um feedback sobre como estão seus níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal, atenção ao momento presente, produtividade e bem-estar. Além disso, você poderá monitorar seu bem-estar diário pelo aplicativo. Ao completar 5 semanas de uso, poderá também acessar o módulo 1 e experimentar o Programa 2.

Caso receba as atividades do Programa 2, você será convidado a trilhar uma jornada de atividades para melhorar seu equilíbrio. Essa jornada é composta de 30 sessões, divididas em 5 módulos dentro do aplicativo. Cada sessão tem a duração estimada de 15 a 17 minutos e é composta por (a) um podcast com conteúdos sobre equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, (b) um áudio treinando habilidades que podem te ajudar lidar melhor com as dificuldades do dia a dia, (c) uma atividade opcional para praticar as habilidades que aprendeu. O podcast e o áudio envolvem que você preste atenção no que está sendo dito e reflita sobre seus assuntos e instruções. As atividades opcionais consistem em perguntas abertas e tarefas

VERSÃO01_TCLE_08/2022

1/2

interativas.. Ao final de cada módulo, você será convidado a preencher o teste inicial e poderá acompanhar seus níveis de equilíbrio trabalho-vida, atenção ao momento presente, produtividade e bem-estar.

Além destas informações, coletaremos outros dados importantes para avaliação do uso do aplicativo. Esses dados incluem: (a) número de módulos, sessões, atividades e testes que você fez, (b) número de vezes que você realizou cada atividade, (c) tempo que você usou o aplicativo. Fora isso, nenhum outro dado estará vinculado às suas respostas. Para garantir sua segurança, todos os dados serão armazenados de forma anônima e confidencial, e utilizados apenas para fins científicos. O processo de anonimização será realizado transformando seu nome e seu e-mail em números aleatórios. Ao término da coleta de dados, seus dados serão apagados dos servidores online e baixados em um dispositivo eletrônico sob os cuidados da pesquisadora responsável.

Sua participação nesta pesquisa pode aumentar seu equilíbrio trabalho-vida pessoal, sua satisfação com a vida e gerar melhorias na qualidade de seu trabalho e seus relacionamentos. Além destes benefícios pessoais, você também contribuirá para que o aplicativo seja aprimorado da melhor forma possível em relação ao funcionamento e resultados, para ser futuramente ofertado aos trabalhadores brasileiros, de maneira gratuita e sem fins lucrativos. Se desejar, você poderá ter acesso aos resultados do estudo pelo seu e-mail, quando a pesquisa estiver finalizada. Além disso, também poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável a qualquer momento para verificar sobre o estado da pesquisa.

Sua participação nesta pesquisa não implica qualquer situação de risco imediato a sua saúde ou integridade, entretanto, é possível que alguns conteúdos e perguntas te façam refletir sobre aspectos da sua vida e isso possa remeter a algum desconforto, evocar sentimentos, lembranças ou levar a um leve cansaço após os procedimentos. Diante destas situações, você poderá optar por não responder as perguntas e atividades quando não desejar, retirar seu consentimento e desistir de participar a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. Para garantir sua segurança o aplicativo também conta com uma sessão de dúvidas e pedido de ajuda, que você poderá usar para entrar em contato com a equipe de pesquisa e ter acesso a contatos de apoio psicológico disponíveis 24 horas ou sob agendamento. Caso não queira entrar em contato por meio do aplicativo, você poderá solicitar auxílio e tirar dúvidas, durante ou após sua participação na pesquisa, entrando em contato a pesquisadora principal por e-mail (gtsantos@estudante.ufscar.br) ou Whatsapp (19 992135900).

Sua participação é voluntária e não haverá compensação em dinheiro. Como a pesquisa será realizada online e não haverá necessidade de deslocamento e custos de alimentação, não estão previstos gastos decorrentes de sua participação, mas, caso eventualmente aconteça, você será ressarcido mediante comprovação dos gastos.

Para sua segurança, recomendamos que salve uma versão deste arquivo em seu dispositivo, caso deseje consultá-lo posteriormente. Caso isso não seja possível no momento ou o documento se perca em seus arquivos, você poderá solicitá-lo novamente entrando em contato com a pesquisadora responsável sempre que julgar necessário.

Ao assinalar o campo "Li o Termo de Consentimento e Concordo em participar" você afirma que leu e está de acordo com este termo, concordando que entendeu e está de acordo com os objetivos, riscos e benefícios da sua participação nesta pesquisa. **Você também concorda que o foi informado que este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar, que é um órgão que protege o bem-estar dos participantes de pesquisas avaliando e acompanhando os aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos para garantir a dignidade, os direitos, a segurança e o bem-estar dos participantes de pesquisas. Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da UFSCar que está vinculado à Pró-Reitoria de Pesquisa da universidade, localizado no prédio da reitoria (área sul do campus São Carlos).**

Endereço: Rodovia Washington Luís km 235 - CEP: 13.565-905 - São Carlos-SP. Telefone: (16) 3351-9685. E-mail: cephumanos@ufscar.br. Horário de atendimento: das 08:30 às 11:30.

O CEP está vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde (CNS), e o seu funcionamento e atuação são regidos pelas normativas do CNS/Conep. A CONEP tem a função de implementar as normas e diretrizes regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, aprovadas pelo CNS, também atuando conjuntamente com uma rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) organizados nas instituições onde as pesquisas se realizam. Endereço: SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D - Edifício PO 700, 3º andar - Asa Norte - CEP: 70719-040 - Brasília-DF. Telefone: (61) 3315-5877 E-mail: conep@saude.gov.br.

VERSÃO01_TCLE_08/2022

2/2

TCLE do Estudo 3



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (Resolução 510/2016 do CNS)



Título do Projeto: Caminho do Equilíbrio: Testando um aplicativo para o equilíbrio entre as demandas do trabalho e da vida pessoal (Estudo 2 - Ensaio Clínico Randomizado)

Pesquisador(a) responsável: Gabriela Trombeta Santos, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos; celular: (19)992135900. E-mail: gtsantos@estudante.ufscar.br

Obrigada por seu interesse no nosso estudo! Somos pesquisadoras do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos e estamos interessadas em promover o bem-estar de trabalhadores brasileiros. Para isso, estamos testando os efeitos que um aplicativo de celular pode ter em seu trabalho e sua vida pessoal.

Consultando estudos de diversas partes do mundo, desenvolvemos um aplicativo chamado "Caminho do Equilíbrio". Construímos dentro deste aplicativo dois programas que podem melhorar seu bem-estar. Porém, para sabermos qual tem mais benefícios, precisamos testar os efeitos de cada um, para compararmos seus resultados e no futuro oferecermos apenas o melhor de todos.

Caso deseje participar dessa pesquisa, você terá acesso ao aplicativo sem nenhum custo e poderá usá-lo conforme desejar, no momento e local de sua preferência. Sua participação começará por meio da realização de um cadastro dentro do aplicativo (indicando seu nome, e-mail, senha, idade, estado onde mora e se trabalha atualmente). Dependendo das respostas, você será selecionado para participar, ou informado sobre porque não foi selecionado.

Se você for selecionado, poderá prosseguir com o uso do aplicativo. Nesta etapa, sua participação envolverá o preenchimento de um teste. Esse teste inclui questões demográficas e perguntas sobre como está seu bem-estar hoje, como está o equilíbrio entre as demandas do seu trabalho e sua vida pessoal e o quão satisfeito você está com esse equilíbrio. O teste também inclui perguntas sobre as atividades que faz para relaxar, e o quanto você consegue trazer sua atenção para o momento presente e se desligar do trabalho quando seu horário de trabalho termina. Esse teste tem duração de 5 minutos, as perguntas são múltipla escolha e serão respondidas dentro do próprio aplicativo. Ao final das perguntas, você poderá ver sua pontuação e acompanhar seus níveis de bem-estar e equilíbrio ao longo do tempo. Terminados os testes, o aplicativo irá sortear um dos programas para você, de forma aleatória e automatizada. Depois que terminar esse programa, você terá acesso ao outro. Assim, você poderá testar os dois e ver qual deles funcionou mais para você.

Caso você receba o Programa 1, sua participação na pesquisa envolverá preencher um teste 1 vez por semana, durante 5 semanas. Este teste será igual ao que você fez antes. Através deles o aplicativo te dará um feedback sobre como estão seus níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal, atenção ao momento presente, produtividade e bem-estar. Usando esses dados, você poderá identificar o que gostaria de melhorar e, se desejar, poderá fazer ajustes na forma como está lidando com algumas áreas da sua vida para melhorar seu equilíbrio.

Caso receba o Programa 2, você será convidado a trilhar uma jornada de atividades para melhorar seu equilíbrio. Essa jornada é composta de 30 sessões, divididas em 5 módulos. Cada sessão tem a duração estimada de 15 a 17 minutos e é composta por (a) um podcast com conteúdos sobre equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, pensamentos e sentimentos, (b) um áudio treinando habilidades que podem te ajudar lidar melhor com as dificuldades do dia a dia, (c) uma atividade opcional para você colocar em prática as habilidades que treinou. O podcast e o áudio envolvem que você preste atenção no que está sendo dito e reflita sobre seus assuntos e instruções. As atividades opcionais consistem em perguntas abertas e tarefas interativas. O ideal é que faça uma sessão por dia, mas, como sabemos que o dia a dia pode ser corrido, você terá 3 meses para fazer as sessões. Ao final de cada módulo, você será convidado a preencher o teste inicial e poderá acompanhar seus níveis de equilíbrio trabalho-vida, atenção ao momento presente, produtividade e bem-estar. Também te convidaremos a responder esses mesmos questionários 1 mês, 3 meses, 6 meses e 1 ano após você terminar os módulos, para que seja possível acompanhar os efeitos do programa a longo prazo.

VERSÃO01_TCLE_08/2022

Além destas informações, coletaremos outros dados importantes para avaliação do uso do aplicativo. Esses dados incluem: (a) número de módulos, sessões, atividades e testes que você fez, (b) número de vezes que você realizou cada atividade, (c) tempo que você usou o aplicativo. Fora isso, nenhum outro dado estará vinculado as suas respostas. Para garantir sua segurança, todos os dados serão armazenados de forma anônima e confidencial, e utilizados apenas para fins científicos. O processo de anonimização será realizado transformando seu nome e seu e-mail em números aleatórios. Ao término da coleta de dados, seus dados serão apagados dos servidores online e baixados em um dispositivo eletrônico sob os cuidados da pesquisadora responsável.

Sua participação nessa pesquisa pode aumentar seu equilíbrio trabalho-vida pessoal, sua satisfação com a vida e gerar melhoras na qualidade de seu trabalho e seus relacionamentos. Além destes benefícios pessoais, você também contribuirá para que o aplicativo possa ser futuramente ofertado para trabalhadores brasileiros, de maneira gratuita e sem fins lucrativos, caso seus resultados sejam benéficos. Se desejar, você poderá ter acesso aos resultados do estudo pelo seu e-mail, quando a pesquisa estiver finalizada. Além disso, também poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável a qualquer momento para verificar sobre o estado da pesquisa.

O uso do aplicativo não implica nenhuma situação de risco imediato a sua saúde ou integridade, entretanto, é possível que alguns conteúdos e perguntas te façam refletir sobre aspectos da sua vida e isso possa remeter à algum desconforto, evocar sentimentos, lembranças ou levar à um leve cansaço após os procedimentos. Diante destas situações, você poderá optar por não responder as perguntas e atividades quando não desejar, retirar seu consentimento e desistir de participar a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. Para garantir sua segurança o aplicativo também conta com uma sessão de dúvidas e pedido de ajuda, que você poderá usar para entrar em contato com a equipe de pesquisa e ter acesso a contatos de apoio psicológico disponíveis 24 horas ou sob agendamento. Caso não queira entrar em contato por meio do aplicativo, você poderá solicitar auxílio e tirar dúvidas, durante ou após sua participação na pesquisa, entrando em contato a pesquisadora principal por e-mail (gtsantos@estudante.ufscar.br) ou Whatsapp (19 992135900).

Sua participação é voluntária e não haverá compensação em dinheiro pela participação. Como a pesquisa será realizada online e não haverá necessidade de deslocamento e custos de alimentação, não estão previstos gastos decorrentes de sua participação na pesquisa, mas, caso eventualmente aconteça, você será ressarcido mediante comprovação dos gastos.

Para sua segurança, recomendamos que salve uma versão desse arquivo em seu dispositivo, caso deseje consultá-lo posteriormente. Caso isso não seja possível no momento ou o documento se perca em seus arquivos, você poderá solicitá-lo novamente entrando em contato com a pesquisadora responsável sempre que julgar necessário.

Ao assinalar o campo "Li o Termo de Consentimento e Concordo em participar" você afirma que leu e está de acordo com este termo, concordando que entendeu e está de acordo com os objetivos, riscos e benefícios da sua participação nesta pesquisa. **Você também concorda que o foi informado que este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar, que é um órgão que protege o bem-estar dos participantes de pesquisas avaliando e acompanhando os aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos para garantir a dignidade, os direitos, a segurança e o bem-estar dos participantes de pesquisas. Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da UFSCar que está vinculado à Pró-Reitoria de Pesquisa da universidade, localizado no prédio da reitoria (área sul do campus São Carlos). Endereço: Rodovia Washington Luís km 235 - CEP: 13.565-905 - São Carlos-SP. Telefone: (16) 3351-9685. E-mail: cephumanos@ufscar.br. Horário de atendimento: das 08:30 às 11:30.**

O CEP está vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde (CNS), e o seu funcionamento e atuação são regidos pelas normativas do CNS/Conep. A CONEP tem a função de implementar as normas e diretrizes regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, aprovadas pelo CNS, também atuando conjuntamente com uma rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) organizados nas instituições onde as pesquisas se realizam. Endereço: SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D - Edifício PO 700, 3º andar - Asa Norte - CEP: 70719-040 - Brasília-DF. Telefone: (61) 3315-5877 E-mail: conep@saude.gov.br.

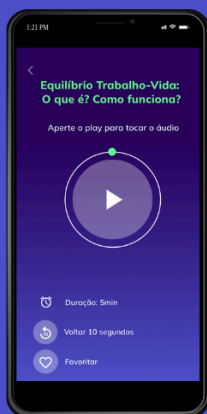
VERSÃO01_TCLE_08/2022

Como vai funcionar?



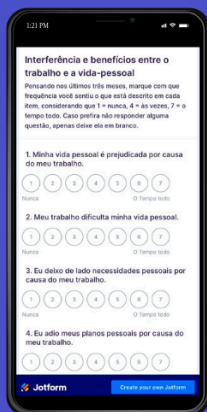
Temos dois formatos do programa para melhorar o equilíbrio entre seu trabalho e vida-pessoal: o uso direto do aplicativo "Caminho do Equilíbrio", e o uso do aplicativo após um período de auto-observação.

Os dois formatos foram desenvolvidos e testados por pesquisadoras da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar).



Caso você seja sorteado(a) para o uso direto do aplicativo, poderá baixá-lo e ter acesso a áudios e atividades práticas para melhorar seu bem-estar e equilíbrio trabalho-vida pessoal.

Você terá 3 meses de acesso e caso termine as atividades neste tempo, receberá um certificado de conclusão.



Caso seja sorteado(a) para usar o aplicativo após um período de auto-observação, você será convidado(a) a responder algumas perguntas 1x por semana, três vezes.

Essas atividades são importantes pois podem te ajudar a pensar sobre seu equilíbrio e sobre ajustes que talvez queira fazer no seu dia a dia.

Após 30 dias, você receberá acesso ao app por 3 meses e ao terminar as atividades receberá um certificado de conclusão.

Anexo C - Materiais Utilizados para os Recrutamentos

Piloto Presencial

CURSO PRESENCIAL

**caminho
do equilíbrio**

Bem-estar e Equilíbrio
Trabalho-Vida Pessoal

**Você sabia que é possível
melhorar o equilíbrio
entre seu trabalho e sua
vida pessoal treinando
algumas habilidades?**

Por meio de mini-aulas, áudios e perguntas reflexivas,
o curso poderá te ajudar a:

- Trazer atenção ao momento presente e identificar áreas da vida e valores importantes para você.
 - Distribuir melhor sua atenção e energia.
- Ver uma situação de diferentes perspectivas.
- Notar o que é bom em si mesmo e nos outros.
- Lidar com situações e sensações difíceis.

Neste curso você poderá aprender como desenvolver e aprimorar essas habilidades, por meio de *estratégias que foram testadas em diversos estudos científicos* ao redor do mundo!

INFORMAÇÕES IMPORTANTES:

Aulas PRESENCIAIS, Gratuitas
15 de Maio a 19 de Junho
6 Segundas-Feiras, das 19 às 21hrs
Local: UFSCar (sala a definir)

Inscrições via QR Code ou link ao lado
Email para dúvidas: app.caminhodoequilibrio@gmail.com

VAGAS LIMITADAS!



bit.ly/equilibrio_ufscar

Como será a 1ª turma Presencial do curso, queremos ouvir sua opinião!
Por isso, o curso também faz parte de uma pesquisa aprovada pelo Comitê de Ética da UFSCar (CAAE: 62528622.7.0000.5504)

APOIO:



Administração Via Aplicativo

CONVITE - PESQUISA

Universidade Federal de São Carlos

Sabia que é possível
melhorar o equilíbrio
entre seu trabalho e
sua vida pessoal
aprimorando algumas
habilidades?

Inscrições:

www.bit.ly/app-ufscar

Participação voluntária, sem custo.



APOIO:



Pesquisa Aprovada no Comitê de Ética da UFSCar (CAAE: 62528622.7.0000.5504)

Email para Dúvidas: caminhodoequilibrio.ufscar@gmail.com



Chamadas Realizadas em Diferentes Meios de Comunicação

UFSCar Universidade Federal de São Carlos

A UFSCar | Gestão | Processos Seletivos | Acesso à Informação | Contatos

Encontre | Busca: C

Estudante | Docente/Técnico-Administrativo | Pesquisador | Visitante | For

Página Inicial > Notícia

<https://www.ufscar.br/noticia?codigo=15598>

Notícia

Denise Britto - Publicado em 02-08-2023 11:30

Estudo investiga como melhorar equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

Como é possível melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal treinando algumas habilidades? Uma equipe de pesquisadoras da Psicologia da UFSCar tem desenvolvido, ao longo dos últimos anos, programas que podem ajudar nesse tema. Para isso, estão convidando pessoas com mais de 18 anos e que realizem uma atividade remunerada para participar de uma pesquisa.



Pesquisa convida voluntários para participação online (Imagem: Divulgação)

"Não se nasce sabendo como conciliar as demandas do trabalho e da vida pessoal - esta é uma habilidade adquirida que pode ser aperfeiçoada gradativamente, reduzindo o estresse psicológico e fazendo a manutenção do

bem-estar. Embora seja comum que os trabalhadores brasileiros enfrentem essas dificuldades, há

UFSCar Universidade Federal de São Carlos

A UFSCar | Gestão | Processos Seletivos | Acesso à Informação | Contatos

Encontre | Busca: C

Estudante | Docente/Técnico-Administrativo | Pesquisador | Visitante | F

Página Inicial > Notícia

Notícia

Gisele Bicaletto - Publicado em 02-05-2023 13:00

Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é tema de curso gratuito

Estão abertas as inscrições no curso "Equilíbrio Trabalho-Vida pessoal", ofertado pela UFSCar. A atividade é gratuita e integra uma pesquisa de doutorado, realizada no Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPs) da UFSCar, por Gabriela Trombeta Santos, sob orientação de Elizabeth Joan Barham, docente do Departamento de Psicologia. O curso será em formato presencial, durante seis segundas-feiras, entre os meses de maio de junho, no Campus São Carlos da Universidade, sempre das 19 às 21 horas. O início está previsto para o dia 15 de maio.



Inscrições são online e curso começa no dia 15 de maio (Imagem: Divulgação)

Gabriela Trombeta

Data: 29/05/2024

O conteúdo desta mensagem é de responsabilidade do emissor e/ou signatário da mesma.

Favor não fazer reply desse e-mail

e-mail nº: 163/2024

[Convite] Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal



CONVITE - PESQUISA
Universidade Federal de São Carlos

Sabia que é possível
melhorar o equilíbrio
entre seu trabalho e
sua vida pessoal
aprimorando algumas
habilidades?

Inscrições:
www.bit.ly/app-ufscar
Participação voluntária, sem custo.

APÓIO: UFSCAR, FAPESP, CAPES

Pesquisa Aprovada no Comitê de Ética da UFSCar (CAAE: 62528622.7.0000.5504)

Email para Dúvidas: caminhodequilibrio.ufscar@gmail.com

Pesquisadoras da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) desenvolveram um aplicativo para ajudar as pessoas a melhorar o equilíbrio entre seu trabalho e sua vida pessoal.

No app, você pode acompanhar como estão seus níveis de equilíbrio trabalho-vida pessoal e aprimorar habilidades socioemocionais que podem te ajudar a melhorar seu bem-estar e distribuir melhor seu tempo, atenção e energia.

O aplicativo faz parte de um estudo de doutorado. Se inscrevendo para participar do estudo, você receberá acesso ao aplicativo. A participação é gratuita e totalmente online.

Podem participar pessoas com mais de 18 anos, que realizam alguma atividade remunerada e utilizam celulares Android ou iOS.

>>> Link para inscrição disponível no site <https://caminhodequilibrio.ufscar.br/>

Caso tenha alguma dúvida, entre em contato pelo email caminhodequilibrio.ufscar@gmail.com



Agora 17:00h - Fim de Tarde A seguir 19:00h - Voz do Brasil Unesp FM ao vivo

UnespFM unespfm

unesp fm 105.7 - BAURÍ - SP

HOME A RÁDIO PROGRAMAS NOTÍCIAS ÚLTIMAS POSTAGENS CONTATO

Programas » Espaço Universidades

Pesquisadores da UFSCar criam aplicativo para melhorar relação trabalho e vida pessoal

publicado em 05/07/2024

0:00 / 4:28

Os detalhes da reportagem da Rádio UFSCar.

Programas Relacionados

- Espaço Universidades



Agência14News

16 h · 🌐

#Psicologia

Sabia que é possível melhorar o equilíbrio entre seu trabalho e sua vida pessoal? Uma equipe de pesquisadoras da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) tem desenvolvido um aplicativo para ajudar as pessoas com este desafio. O aplicativo já foi testado em estudos anteriores e se encontra em sua fase final de testes.



14NEWS.COM.BR

UFSCar desenvolve aplicativo para melhorar o equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal - Agência 14News

Anexo D - Questionário de Aceitabilidade: Aplicação Presencial

- **Perguntas aplicada apenas no primeiro encontro:**

1) Em relação ao tempo que você leva para responder os questionários no curso, para você eles são:

1 2 3 4 5
muito rápido muito demorado

2) Você conseguiu preencher todos os questionários? () Sim () Não. Se não, detalhe o problema _____

- **Perguntas aplicadas nos encontros 2 a 6 (Módulo 1 ao 5)**

3) Quão fácil ou difícil foi compreender a linguagem utilizada no curso, em geral?

1 2 3 4 5
fácil difícil

4) Houve alguma palavra ou trecho que você achou difícil de entender ou que não soou bem para você?

() Sim () Não. Se sim, detalhe o problema _____

5) O quanto você ficou satisfeito com o conteúdo desse módulo?

1 2 3 4 5
pouco muito

6) O quanto você achou o conteúdo abordado relevante para sua vida?

1 2 3 4 5
pouco muito

Os treinos de habilidade que eu mais gostei essa semana foram...

(Selecione quantas opções desejar, Opções = nome dos áudios apresentados durante a aula)

7) Quantas práticas você realizou em casa, nesta última semana ? 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou mais (especificar quantas, aproximadamente)

8) O que eu achei desse módulo... (Elogios, críticas e sugestões são bem-vindos! Você também pode aproveitar esse espaço para nos contar como se sentiu ao fazer as atividades e se está notando mudanças no seu dia a dia)

- **Perguntas aplicadas apenas no último encontro 6**

9) Pensando no curso como um todo, você sente que conseguiu aplicar as informações do

