

Actas do 13º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde

Organizado por Henrique Pereira, Samuel Monteiro, Graça Esgalhado, Ana Cunha, & Isabel Leal

30 de Janeiro a 1 de Fevereiro de 2020, Covilhã: Faculdade de Ciências da Saúde

## **BURNOUT EM CONTEXTO PRISIONAL – CONTRIBUTOS PARA A ELABORAÇÃO DE UM PLANO DE INTERVENÇÃO**

R. Lins<sup>1</sup>, S. Monteiro<sup>1</sup>, L. Martins<sup>1</sup>, & N. Albertoni<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Departamento de Psicologia e Educação, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade da Beira Interior, Covilhã; Portugal

O *burnout* pode ser definido como uma resposta que surge como consequência de um intenso stress relacionado ao trabalho, em que o trabalhador toma atitudes e sentimentos negativos relativamente aos colegas de trabalho e à profissão e pode mesmo chegar a um esgotamento emocional (Sota, 2018). Também é possível compreender o *burnout* como a perceção que o sujeito tem de uma discrepância entre os esforços que realiza e os esforços que alcança no seu trabalho (Schaufeli & Buunk, 1996). Maslach e Jackson (1981), por sua vez, o caracterizam como uma síndrome psicológica que surge em resposta prolongada a stressores interpessoais crónicos, existentes no contexto de trabalho. Neste sentido, o *burnout* é um dos problemas ocupacionais de carácter psicossocial mais importantes, atualmente, sendo considerado um sério processo de degradação da qualidade de vida do trabalhador, tendo em vista suas graves implicações para a saúde física e psicológica (Batista et al., 2010). Para Marôco et al. (2016), o *burnout* surge, com frequência, em profissionais que contactam diretamente com o ser humano, sendo considerado um problema de grande relevância entre a classe dos profissionais de saúde, mas atingindo, também, um contexto mais alargado de profissões de ajuda como professores, polícias e bombeiros, além de outras atividades. A realidade da Síndrome de *burnout* no contexto do *staff* prisional demonstra que estes são bastante suscetíveis a fatores de vulnerabilidade sistémica, convivendo permanentemente com uma grande fonte de tensão, devido à iminência de violência, hostilidade e até mesmo de fuga. Alguns exemplos de situações que eventualmente precisam lidar seria: utilizar arma de fogo, entrar em confrontos físicos,

presenciar o homicídio de um colega de serviço, entre outras. Além disso, estão suscetíveis a estigmas sociais negativos associados à profissão e ao impacto de seus trabalhos que pode gerar reações de natureza física, psicológica e comportamental, afetando de forma negativa sua produtividade e o seu desempenho no trabalho (Arruda, 2014). Esse grupo profissional é conhecido por estar exposto a elevados riscos psicossociais em seu contexto de trabalho e por apresentar, quando diagnosticados, níveis consideráveis de *burnout* (Costa et al., 2017). Segundo Rascle e Bruchon-Schweitzer (2003) os meios para reduzir o *burnout* e as suas consequências na saúde podem assumir três modos de intervenção – primária, secundária e terciária. A intervenção primária visa desenvolver antecipadamente competências para o reconhecimento de situações difíceis no trabalho e seu respectivo controle, antes que se instale qualquer dificuldade. Constatando-se o início de dificuldades geradas pelo *burnout*, tem-se a possibilidade da intervenção em nível secundário. Nestes casos é necessário intervir com ações que propiciem o aumento das estratégias de *coping* dos indivíduos e acompanhá-los na manutenção das mesmas. A intervenção precoce garantirá boas perspectivas de estabilização ou até mesmo a remoção de sintomas que poderiam levar a exaustão. Caso na organização o nível de problema e sua evolução já forem maiores, a intervenção terciária precisará acontecer (Brun, 2005). Portanto, diante do contexto simulado do sistema prisional, optou-se por elaborar um plano de intervenção secundária, para auxiliar indivíduos que ainda estejam no estágio inicial dos sintomas do *burnout*.

## OBJETIVO(S) E ÂMBITO

O presente estudo tem como objetivo principal desenvolver e apresentar um plano síntese de intervenção – em nível secundário – no âmbito da temática da saúde ocupacional em contexto prisional, com ênfase na variável *burnout*. Como público alvo foi escolhido o *staff* prisional que, segundo Costa et al. (2017), é percebido como sendo ainda pouco explorado na investigação publicada, mas que constitui, tendencialmente, um domínio ocupacional profissional com níveis consideráveis de incidência ou de vulnerabilidade ao *burnout*.

## MÉTODO

Para avaliar o *burnout* escolheu-se o *Maslach Burnout Inventory* na versão *General Survey* (MBI-GS). Costa et al. (2017) referenciam o MBI-GS como um dos instrumentos comumente utilizados em estudos no âmbito de investigação do *burnout* em contexto prisional. A versão *General Survey* do *Maslach Burnout Inventory* é composta por 16 questões de autoadministração do tipo *Likert*, com três subescalas: Exaustão, com cinco itens que exploram sentimentos de exaustão e fadiga; Cinismo, sentimentos de indiferença ou distanciamento em relação à atividade profissional, com cinco itens; Eficácia Profissional, em seis itens, que avalia opiniões de realização profissional, sentimentos de auto-eficácia e expectativas para com a eficácia profissional (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996, cit. in Tecedeiro, 2010).

Neste sentido, pretende-se aplicar junto a esse público-alvo – que poderá participar em caráter voluntário – o MBI-GS, além de um questionário sociodemográfico. O questionário sociodemográfico será composto por questões como: sexo, idade, estado civil, escolaridade, número de filhos, tempo de serviço, dentre outras informações que permitirão a recolha de dados sobre a vida pessoal e profissional do *staff* prisional. Desta forma, serão selecionados até 15 participantes. O critério de seleção terá como base os dados obtidos por eles de acordo com os índices dos instrumentos aplicados. Cada grupo será mediado por uma equipe de três psicólogos da área de saúde ocupacional e ocorrerá uma vez por semana. Através da presente proposta é esperado que os participantes possam aprender mais sobre os efeitos do *burnout*, tenham um espaço onde se sintam acolhidos, possam expressar suas dificuldades e adquiram estratégias de *coping* que os auxiliem, enquanto recursos, nas demandas emocionais e laborais que enfrentam em seu contexto de trabalho. Irão obter informações que facilitem a criação de hábitos mais saudáveis, dentro e fora do ambiente laboral e desenvolvam estratégias de trabalho em equipe que facilitem um ambiente saudável.

### *Proposta de intervenção – Estruturação, descrição e calendarização das atividades*

A intervenção proposta baseou-se numa adaptação e desenvolvimento da proposta de Nunes (2017). Em seguida, serão apresentados três quadros

síntese, o primeiro trará a estruturação das atividades, o segundo apresenta uma descrição mais detalhada das atividades que serão realizadas e o terceiro demonstra a calendarização previsional das atividades.

## Quadro 1

### *Estruturação das atividades*

Sessão	Duração	Tema	Objetivos da sessão
1º	1h30min	Apresentação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentar o programa e fornecer orientações;</li> <li>• Estabelecer a confiança e a integração do grupo.</li> </ul>
2º	1h30min	Psico-educação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentar o que é o <i>burnout</i>;</li> <li>• Entregar textos de apoio.</li> </ul>
3º	1h30min	Partilha de experiências	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refletir sobre experiências desafiadoras vividas em seu contexto de trabalho e fora dele;</li> <li>• Partilhar suas experiências com o grupo.</li> </ul>
4º	1h30min	Estratégias de hábitos saudáveis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discutir a importância da atividade física;</li> <li>• Introduzir técnica de respiração;</li> </ul>
5º	1h30min	Estratégias de enfrentamento (Foco nas emoções)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar em si e nos outros as emoções;</li> <li>• Desenvolver competências emocionais para enfrentamento de dificuldades e regular a expressão das emoções no dia-a-dia;</li> <li>• Identificar possibilidades de mudanças.</li> </ul>
6º	1h30min	Estratégias de enfrentamento (Foco em situações do trabalho)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorização de acontecimentos/ situações;</li> <li>• Aprender a posicionar-se;</li> <li>• Exercício de imaginação de novas possibilidades de bem-estar e auto monitoramento.</li> </ul>
7º	1h30min	Estratégias para desenvolver trabalho em equipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressaltar a importância de uma boa comunicação;</li> <li>• Prezar pela reciprocidade e refletir sobre os erros profissionais do trabalho em equipe;</li> </ul>
8º	1h30min	Integração e finalização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integração da aprendizagem com o ambiente laboral e reflexão sobre formas de mudança de atitudes e comportamentos no trabalho;</li> <li>• Finalizar as sessões.</li> </ul>
9º	1h30min	<i>Feedback</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Feedback</i> após 40 dias.</li> </ul>

## Quadro 2

*Descrição sintética das atividades por sessão*

Sessão	Descrição das atividades
1º	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentação pessoal e acadêmica dos profissionais de saúde que conduzirão as sessões.</li> <li>• Apresentar o objetivo dos encontros periódicos, a necessidade de relacionamento e integração entre os funcionários, tempo previsto em cada sessão e número delas, dia e horário para os encontros, estabelecendo um contato positivo com o grupo. Solicitar a concordância de todos e reforçar a participação dos mesmos.</li> <li>• Fornecer o crachá e a caneta e pedir a todos que escrevam seu nome, independente de cada um se conhecer ou não. Aos pares eles deverão se agrupar. Um elemento falará ao outro seu nome, idade, tempo de experiência profissional, estado civil e ocupação em tempos livres. Haverá a troca dos elementos, de entrevistador para entrevistado, alternando-se a cada 05 minutos.</li> <li>• Cada elemento irá apresentar o seu entrevistado, o seu par. Assim já iniciará uma participação e integração de todos e uma exposição gradual, já que os indivíduos se comunicam em pares primeiro, para posteriormente haver uma troca grupal. O conhecimento de algumas particularidades irá propiciar uma certa abertura para o relacionamento interpessoal.</li> <li>• Estabelecer com o grupo a necessidade de regras para o bom desempenho das tarefas e o aproveitamento do trabalho. Formar pactos a partir de sugestões do grupo. Discriminá-los dando importância a: assiduidade, pontualidade, compromisso, confidencialidade, escuta, respeito à opinião de todos ou outros que possam surgir. Na medida que forem dizendo, ir escrevendo com marcadores num quadro, os itens importantes e estabelecidos por eles. Será apresentado ao grupo, finalmente, a síntese das regras estabelecidas.</li> <li>• Encerrar perguntando a cada um qual a expectativa que têm para esses encontros. Entender as expectativas e esclarecer dúvidas.</li> </ul>
2º	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentação do tema <i>burnout</i>, usando slides para contextualizar e acrescentar informações: mostrar a relevância do tema no mundo ocupacional; facilitar a compreensão do problema sob o ponto de vista do funcionário e da organização; reconhecer os sintomas físicos, psicológicos e comportamentais para a compreensão do <i>burnout</i>; identificar os fatores de riscos que o <i>staff</i> prisional é acometido.</li> <li>• Pedir que cada um fale sobre o que aprendeu na sessão e se foi interessante e pertinente o tema apresentado.</li> <li>• Entregar textos de apoio a cada um deles, pedindo que leiam em casa para a próxima sessão. Destacar os pontos importantes no texto apresentado.</li> <li>• Identificar e valorizar o que compreenderam a partir do que foi exposto.</li> </ul>
3º	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Envolvê-los num momento de reflexão que permita o reconhecimento individual de experiências desafiadoras no contexto de trabalho e relatá-las numa folha de papel que ficará em poder dos mesmos. Permitir que reconheçam suas dificuldades diante dessas situações e as expresse em papel.</li> <li>• Após essa atividade, compartilhar com suas experiências a partir de seus relatos. Os profissionais de saúde deverão, juntamente com todos, promover uma escuta atenta e acolhedora das palavras de todos, a partir da empatia e da aceitação das dificuldades de todos, sem julgamento algum. Além do reconhecimento da experiência, essa atividade facilitará a comunicação da equipe, na medida que, possivelmente, serão identificados sentimentos e dificuldades comuns entre eles. O profissional responsável fará considerações importantes, identificando problemas comuns, proporcionando a integração dos elementos do grupo.</li> </ul>

## Quadro 2 (cont.)

Sessão	Descrição das atividades
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Em seguida, iniciar uma reflexão se as experiências no contexto ocupacional estariam interferindo fora do seu ambiente de trabalho, e assim estabelecendo dificuldades no relacionamento desses indivíduos para além do ambiente laboral, em suas famílias e em outros ambientes que participem. O objetivo será entender como os problemas ocupacionais estão interferindo em suas vidas fora da organização. Essas reflexões novamente serão anotadas, e depois também compartilhadas com os colegas de profissão. A atividade proposta, por sua expressão tenderá a aliviar e compreender os sintomas mais emergentes e o aumento do vínculo da equipe, pela identificação dos mesmos. O profissional responsável identificará os problemas comuns, proporcionando a integração dos mesmos, a elaboração de sentimentos coletivos e proporá uma reflexão em casa com a família, sobre tudo que foi ponderado em suas próprias análises.</li> </ul>
4º	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciar a sessão perguntando os participantes se eles realizam alguma atividade física e questionar quais os benefícios eles acreditam que a atividade física acarreta. Após isso, discutir os benefícios do exercício físico na vida do indivíduo, tais como: diminuição da ansiedade, do stress e da depressão; melhora do humor e da autoestima; ajuda na prevenção e no controle de doenças cardiovasculares, dentre outros.</li> <li>Conversar com os participantes sobre atividades de lazer que eles realizam quando não estão no horário de trabalho, para verificar possíveis válvulas de escape do stress. Propor atividades alternativas que podem contribuir para saúde mental e psicológica dos participantes, que são tão importantes quanto a saúde física, por exemplo, ler livros, e encontrar com os amigos.</li> <li>Explicar as vantagens de uma respiração eficaz e treinar a técnica de respiração <i>SamaVritti</i> com os participantes. Essa técnica que ajuda a amenizar o stress e ansiedade deve ser realizada do seguinte modo: o participante inicia inspirando 4 vezes e expirando 4 vezes, tudo pelo nariz. A medida que se ajustar ao processo, deve inspirar 8 vezes e expirar mais 8 vezes. Este exercício permite aos participantes terem consciência da sua própria respiração, a forma como podem controlá-la e os benefícios que sentem com esse controle.</li> </ul>
5º	<ul style="list-style-type: none"> <li>Essa sessão terá como objetivo fazê-los compreender como reagem a emoções no seu dia-a-dia e ensinar a regular a expressão das emoções no dia-a-dia, pelo controle emocional.</li> <li>Inicialmente será pedido que imaginem uma situação negativa vivida fora do ambiente de trabalho e tentem pensar nela e um ângulo positivo. Em seguida, deverão partilhar em voz alta a experiência.</li> <li>Depois irão relembrar acontecimentos ou situações positivas que aconteceram em família durante a semana anterior. Ouvir de cada um o seu relato.</li> <li>Concluir, portanto, que os níveis de stress podem estar relacionados com as atitudes e emoções pessoais, pedir que identifiquem uma atitude ou comportamento que será passível de modificação após esta sessão.</li> </ul>
6º	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciar explorando os sentimentos relacionados ao trabalho, solicitando que todos escrevam dois problemas que enfrentaram no trabalho. Em seguida, ponderar de que forma a resolução dessa mesma situação poderia ter sido enfrentada de maneira diferente.</li> <li>A segunda será desenvolvida para ajudar os participantes a compreenderem que aceitar ou recusar solicitações profissionais ou pessoais, é uma opção, a partir disso eles aprenderão competências assertivas, que os ajudarão a controlar os níveis de stress e desenvolverão competências emocionais, para aprender a dizer “não” e a pedir “tempo”. Pedir a cada um dos participantes que relatem uma situação da sua vida profissional onde gostariam de dizer “Não” e uma situação onde gostariam de “Pedir mais tempo”. Depois identificar no contexto ocupacional uma situação de bem-estar e como fizeram para consegui-la.</li> </ul>

## Quadro 2 (cont.)

Sessão	Descrição das atividades
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalmente, o profissional de saúde irá sintetizar as respostas, buscando situações semelhantes ou características comuns vividas pelo grupo, reforçando o direito de cada um definir seus próprios limites, ter direito a pedir um tempo para pensar mais ou reconsiderar uma decisão já tomada, dentro dos limites possíveis. Compreender que têm capacidade de escolha e estratégias podem ser desenvolvidas com perspectivas de autoeficácia e maior bem-estar.</li> </ul>
7º	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentar ao grupo os vários estilos de comunicação – agressivo, passivo, assertivo e manipulador.</li> <li>• Falar sobre o humor e como pode afetar o relacionamento das pessoas.</li> <li>• Desenvolver habilidades e estratégias para lidar com pessoas de temperamento mais difíceis e conseguir ter menos problemas com esses.</li> <li>• Trazer a reflexão sobre possíveis dificuldades de comunicação entre eles e erros cometidos junto à equipe. Solicitar que registem no papel duas situações conflitantes.</li> <li>• Serão apresentados os relatos em voz alta e com a ajuda do mediador tentarão identificar a falha na comunicação antecipadora dos problemas.</li> <li>• Reconhecer as próprias limitações, para que isso represente um passo para novas elaborações.</li> <li>• Ressaltar a importância de se conseguir uma comunicação com mais clareza e de refletir com a equipe sobre as tomadas de decisão, com o objetivo de desenvolver estratégias para conseguir a confiança no trabalho em equipe, através de relações de reciprocidade entre todos.</li> <li>• Promover crenças mais positivas e realistas com relação ao trabalho, gerando maior autoeficácia.</li> <li>• Estabelecer o compromisso de alteração de uma atitude ou comportamento que decorreu da aprendizagem da sessão e relatar como isso será possível.</li> </ul>
8º	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refletir sobre competências pessoais e relacionais aprimoradas durante esse tempo.</li> <li>• Refletir sobre o programa de intervenção e de que forma ele pode contribuir para uma melhora no bem-estar profissional.</li> <li>• Pedir para cada membro apresentar algum comportamento pessoal e relacional que acreditam terem conseguido alterar a partir desse trabalho realizado em conjunto. Descreve-los e apresentá-los em voz alta, para ressaltar a mudança alcançada.</li> <li>• Relacionar outros comportamentos que poderão ser reavaliados a partir desses e que poderão ser alterados ao longo do próximo mês, tanto no trabalho como na vida pessoal.</li> <li>• Refletir sobre a necessidade de se manter a integração dos membros como rede de apoio ao trabalho e às dificuldades que podem sempre aparecer.</li> <li>• Pedir um feedback anônimo e por escrito de cada um sobre o trabalho de intervenção a que se submeteram.</li> <li>• Os participantes serão informados sobre a próxima avaliação a ser realizada em quarenta dias.</li> <li>• Essa sessão será marcada previamente, com o objetivo de avaliar o impacto e as mudanças produzidas a partir das intervenções realizadas, após um breve período de tempo.</li> <li>• Os participantes serão convidados a relatarem, um a um, os sentimentos e os comportamentos foram alterados, tanto na vida pessoal como no trabalho. Os mediadores irão ouvindo e escrevendo numa folha de papel os relatos descritos.</li> <li>• Os mediadores farão observações pertinentes, a partir do que foi dito e irão valorizar cada pequena conquista alcançada.</li> <li>• Serão afixadas palavras sintetizadoras dos resultados atingidos no quadro da sala.</li> <li>• Será informado aos participantes que uma posterior avaliação será feita.</li> </ul>

## Quadro 3

*Calendarização das atividades*

Semana	Atividades
Semana 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovação da direção do local;</li> <li>• Obtenção de um ambiente propício para a realização das atividades.</li> </ul>
Semana 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primeiro contato com o grupo de <i>staff</i>. Breve explicação do programa, seu caráter voluntário e benefícios.</li> </ul>
Semana 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase diagnóstica (na ocasião serão aplicados o MBI-GS e o questionário sociodemográfico);</li> <li>• Apreciação do material de seleção por parte da equipe de intervenção;</li> <li>• Divisão dos participantes em até três grupos.</li> </ul>
Semana 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização de oito sessões de intervenção.</li> </ul>
40 dias após a oitava sessão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sessão de <i>feedback</i>.</li> </ul>

*Potenciais limitações*

Como possíveis limitações do programa têm-se a possibilidade de não adesão dos selecionados ou falta de estímulo da diretoria para a participação, dificuldade de abertura com os pares nas sessões de grupo e a falta de compreensão da pausa no trabalho como algo benéfico a longo prazo. Além disso, supõe-se que a fase diagnóstica pode ter limitações no tocante ao uso de apenas dois recursos para a seleção dos participantes. Outra possível limitação recorre de a intervenção focar no sujeito e ter poucos aspetos referentes ao diagnóstico e intervenção no ambiente de trabalho, podendo, em uma fase de adaptação do projeto à realidade, constituir uma das principais limitações a atender e, eventualmente, a ter que futuramente suprir através de abordagens de avaliação e de intervenção, necessariamente, multinível.

*Avaliação do programa – Resultados e impacto(s)*

Após a etapa de implementação da intervenção se faz necessária uma prospetiva da avaliação da eficácia da mesma. Para obter essa reposta temos como proposta uma avaliação contínua entre os membros da equipe após cada sessão. Nesta oportunidade será avaliado o êxito das atividades

realizadas na perspectiva dos moderadores e pensadas sugestões de melhorias. Ao fim do projeto sugere-se que os dados de cada sessão sejam analisados de forma integrada para que se obtenha uma visão ampla do programa realizado nessa primeira perspectiva. No que tange aos participantes, será pedido que na oitava sessão escrevam brevemente e de forma anônima, o que perceberam e sentiram, trazendo um pouco de sua experiência vivida e de suas aprendizagens. Um dos responsáveis da equipe recolherá essas informações. Além disso, pretende-se realizar uma sessão de *feedback* após 40 dias onde serão percebidos os pontos de sucesso e de insucesso da implementação do programa. Através desta avaliação se pretende perceber aspetos que precisem ser alterados no programa e os que devam permanecer. Também se verificará se a intervenção utilizada gerou modificações diante dos índices diagnósticos iniciais. Dessa forma, através de uma avaliação contínua, futuros estudos e adaptações da proposta de intervenção poderão ocorrer de forma mais embasada. Em relação ao impacto da intervenção realizada, é possível projetar melhorias em caráter multinível, tendo como ponto de partida elementos positivos que possam ser percebidos na própria instituição de trabalho. Dessa forma, esperam-se benefícios na relação entre os colegas, de modo que tenham entre si maiores atitudes de apoio e cooperação e que a relação com o trabalho tenha uma melhora através das estratégias de *coping* aprendidas. No âmbito individual são esperados avanços na saúde física e mental dos participantes, para que estes consigam lidar melhor com suas emoções e que possam aderir às sugestões que foram dadas para comportamentos e estilos de vivência ocupacional, extra-ocupacional e suas dinâmicas de interação promotores da saúde.

## REFERÊNCIAS

- Arruda, P. F. M. (2014). *Stresse, burnout e estratégias de coping nos guardas prisionais da Região Autónoma dos Açores* (Doctoral dissertation, Universidade do Açores). Retrieved from: <https://repositorio.uac.pt/handle/10400.3/3143>
- Batista, J. B. V., Carlotto, M. S., Coutinho, A. S., & Augusto, L. G. D. S. (2010). Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais

- em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 13, 502-512. doi: 10.1590/S1415-790X2010000300013
- Brun, J. (Coord.) (2005). *Solving the problem – Preventing stress in the workplace*. Québec: Chair in Occupational Health and Safety Management – Université Laval.
- Costa, V., Monteiro, S., Esgalhado, G., & Pereira, H. (2017). Investigação psicológica em contexto prisional português: Uma revisão sistemática da literatura e desafios futuros para a investigação. *Psicologia*, 31(1), 49-58. doi: 10.17575/rpsicol.v31i1.1238
- Gonçalves, S. P. (2014). *Psicossociologia do trabalho e das organizações: Princípios e práticas*. Lisboa: Pactor.
- Maroco, J., Marôco, A. L., Leite, E., Bastos, C., Vazão, M. J., & Campos, J. A. D. B. (2016). Burnout em profissionais da saúde portugueses: Uma análise a nível nacional. *Acta Médica Portuguesa*, 29, 24-30.
- Nunes, A. P. L. (2017). *Programa de intervenção para prevenção do Burnout em unidades de cuidados intensivos: Um dever ético* (Doctoral dissertation, Universidade Católica Portuguesa). Retrieved from: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/24180>
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. (1996). Professional Burnout. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 311-346). Chuchester, England: John Wiley & Sons.
- Rasle, N., & Bruchon-Schweitzer (2003). Burnout e saúde dos trabalhadores: Determinantes e intervenções. In A. Akremi, S. Guerrero, & J. Neveu (Eds.), *Comportamento organizacional* (Vol. 2, pp. 345-371). Lisboa: Instituto Piaget Edições.
- Sota, K. R. E. (2018). *Síndrome de Burnout en el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Josefa Carrillo y Albornoz, del distrito de Lurigancho* (Master's thesis, Universidad Nacional de Educacion). Retrieved from: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1759>
- Tecedeiro, M. (2010). Estudo exploratório sobre burnout numa amostra portuguesa: O narcisismo como variável preditora da síndrome de burnout. *Análise Psicológica*, XXVIII(2), 311-320.