

## *A relação entre assédio moral e esgotamento mental (Síndrome de Burnout) em educadores*

**Paula Ariane Freire**  
Doutora em Ciências Sociais  
e mestre em Direito pela  
Universidade Estadual  
Paulista Júlio de Mesquita  
Filho.

**Resumo:** Os modos de gestão pós-fordista e a flexibilização dos direitos trabalhistas engendrados pela reestruturação produtiva, trazem modificações no ambiente de trabalho, com maior controle e imposição de metas. O ambiente escolar sofreu igualmente os impactos dessa reestruturação produtiva. Há um maior controle sobre as atividades docentes, tanto em relação à forma de ministrar aula quanto aos conteúdos ensinados e às formas de avaliação, além de exaustivas jornadas de trabalho. Essas novas condições de trabalho podem propiciar a prática do assédio moral, um processo de violência psicológica contra o professor, que ameaça seus direitos humanos fundamentais, bem como sua saúde, podendo trazer, em decorrência, várias doenças psiquiátricas, dentre as quais a síndrome de *burnout*. Estima-se que 15% dos professores sofrem dessa síndrome – um transtorno relacionado ao trabalho, causado por estresse laboral crônico –, cujos sintomas são: a *baixa realização profissional*, a *exaustão emocional* e a *despersonalização*, que aparece na forma de endurecimento afetivo e falta de empatia. O presente projeto pretende investigar qual a relação entre reestruturação produtiva, assédio moral e a incidência da síndrome de *burnout* em professores e seus impactos educacionais e sociológicos.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Síndrome de *Burnout*; trabalho docente.

---

### **The relationship between bullying and mental exhaustion (Burnout Syndrome) in educators**

**Abstract:** The modes of post-Fordist management and the flexibility of labor rights engendered by the productive restructuring, bring changes in the workplace, with more control over work and imposition of goals. The school environment has also suffered the impacts of this restructuring process. There is greater control over the teaching

activities, both in relation to how to teach lessons about the taught contents and forms of assessment, as well as exhaustive working hours. These new working conditions may favor the practice of bullying, a process of psychological violence against teachers, which threatens their fundamental human rights as well as their health, which can bring, as a result, several psychiatric diseases, among which the Syndrome Burnout. It is estimated that 15% of teachers suffer from this syndrome – one work-related disorder caused by chronic job stress – whose symptoms are: low job satisfaction, emotional exhaustion and depersonalization, which appears in the form of emotional hardening and lack of empathy. This project aims to investigate the relationship between productive restructuring, bullying and the incidence of burnout syndrome in teachers and their educational and sociological impacts.

**Keywords:** Mobbing; Burnout Syndrome; teaching work.

## 1. Introdução

**M**eio ambiente pode ser definido como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.<sup>1</sup> Esse conceito pode se subdividir em quatro espécies: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho. Esse meio ambiente do trabalho é o conjunto de fatores relacionados às condições do trabalho e não apenas o lugar onde o trabalhador exerce sua profissão ou desempenha seu trabalho. Nesse conceito de ambiente de trabalho, podem estar contidos os elementos segurança e a higidez do ambiente de trabalho, elementos estes que trazem consigo fatores de ordem física, química, biológica, mecânica, ergonômica e cultural (FARIAS, 2013). Celso Fiorillo sustenta que o equilíbrio do meio ambiente de trabalho depende diretamente da variável salubridade e da ausência de agentes que submetam a risco ou lesionem a higidez física e psíquica dos trabalhadores, não dependendo da sua condição (gênero, idade etc.) ou regime jurídico em que se enquadram (celetistas, estatutários, autônomos etc.) (FIORILLO, 2005). Destarte, podemos inferir que as doenças físicas e psíquicas

---

<sup>1</sup> Conceito trazido pelo art. 3º, I da lei nº 6.938/81, Lei da Política Nacional do Meio Ambiente.

relacionadas direta ou indiretamente ao trabalho são uma consequência de um ambiente de trabalho desequilibrado ou patogênico.

Portanto, o conceito de meio ambiente não traz apenas, em seu âmago, a ideia de fauna e da flora, mas também o meio ambiente cultural e laboral, que engloba de maneira sistêmica a saúde humana, considerada um corolário do meio ambiente, bem jurídico este, que a própria Constituição erige a uma de suas vertentes.

O meio ambiente do trabalho tem sua relevância nos aspectos jurídico e sociológico, de modo que o art. 200, III da Constituição Federal expressamente lhe previu a proteção. É importante destacar que tanto o meio ambiente quanto o trabalho são espécies de direitos fundamentais, sem cuja observância a vida humana não pode existir em sua plenitude e constituem a essência do conceito de cidadania. A Constituição Federal legitima a exploração capitalista da saúde humana dos trabalhadores para o enriquecimento dos empresários, para a valorização do capital. No entanto, a própria Constituição limita essa possibilidade de exploração humana em seu art. 1º, III, erigindo a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado democrático de direito, constituindo a dignidade humana o fator limitante da exploração do capital. A dignidade humana é o principal mandamento constitucional que norteia e limita a atuação, não apenas das instituições de direito do trabalho, mas de todo e qualquer instituto jurídico do ordenamento brasileiro.

O meio ambiente de trabalho foi sensivelmente alterado pela reestruturação produtiva pós-fordista, que trouxe como consequências o enfraquecimento dos sindicatos e a flexibilização das normas trabalhistas. Essa nova gestão se traduz em uma série de exigências, como por exemplo, cobranças por resultados e maior controle do tempo, mitigação da divisão entre os períodos da jornada de trabalho e o período interjornada. Essas novas sociabilidades têm contribuído para a tessitura de um novo ambiente de trabalho mais agressivo, hostil e desumano. O fenômeno que notadamente se observa nesse novo cenário laboral se denomina assédio moral, e é caracterizado pela forma sutil de violência psicológica na gestão do trabalho, constituindo-se num fator estressor crônico, comprometendo a saúde mental do trabalhador e atentando contra sua dignidade. Nesse diapasão, podemos concluir que o fenômeno do assédio afronta os direitos humanos fundamentais do trabalhador, causando-lhe danos à saúde física, mental e social. Uma das enfermidades que comumente acomete trabalhadores em razão

da organização do trabalho é a Síndrome de Burnout,<sup>2</sup> caracterizada por uma tríade de sintomas (esgotamento emocional, insatisfação profissional e despersonalização) e que traz como consequência inúmeros problemas laborais e sociais, como absenteísmo, afastamentos do trabalho com altos custos previdenciários, prejuízos ao indivíduo em sua vida familiar, social e profissional.

Meio ambiente do trabalho pode ser entendido, segundo o conceito de Barbieri, como as diretrizes e as ações gerenciais e operacionais, como planejamento, direção, controle, alocação de recursos, dentre outras, para reduzir ou eliminar os danos ou riscos causados pelas ações humanas, ao meio ambiente (BARBIERI, 2004).

## 2. Trabalho docente e Síndrome de Burnout

A reestruturação produtiva pós-fordista tornou a situação do trabalhador mais frágil, pois ele se tornou mais descartável e essa maior oferta de mão de obra qualificada tornou-se um “convite” ao assédio moral, nas palavras de José Roberto Heloani (REIS, 2006).

O ambiente escolar sofreu igualmente os impactos da reestruturação produtiva. Há um maior controle sobre as atividades docentes, tanto em relação à forma de ministrar aula quanto aos conteúdos ensinados e às formas de avaliação. Logo, os professores têm de lidar com as pressões da sala de aula e com o rígido controle sobre seu trabalho. Somado às exaustivas jornadas de trabalho – em média 40 horas/semanais –, submetem os docentes a um grave estresse. Uma pesquisa feita entre quinhentos professores das redes públicas das capitais brasileiras, realizada pela revista Nova Escola e pelo Ibope, em 2007, revela que mais da metade desses professores sofriam de estresse. Um dos dados mais preocupantes foi que quarenta por cento dos entrevistados declarou sofrer de alguma doença crônica ou mal-estar. O absenteísmo parece ser o mais grave dos problemas. No estado de São Paulo, que conta com 250 mil professores de educação básica, são registradas trinta mil faltas por dia. O custo anual para o governo estadual é de cerca de 235 milhões de reais por ano (GUIMARÃES et al, 2008). Uma das causas desse estresse está na forma de organização do trabalho excessivamente rígida, com pouca ou nenhuma possibilidade de comunicação com a

---

<sup>2</sup> *Burnout*, do inglês, significa “queimar-se”.

chefia e de participação nos processos decisórios da escola. Essa forma de organização do trabalho docente tem como possíveis consequências o assédio moral e a Síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout é um transtorno relacionado ao trabalho, causado por estresse crônico, cujos sintomas são: a *baixa realização profissional*, a *exaustão emocional*, que gera uma falta de envolvimento emocional com a profissão e um desânimo ou apatia em relação ao trabalho, e, por conseguinte, o distanciamento para com os alunos, ou *despersonalização*, que aparece na forma de endurecimento afetivo e falta de empatia. Portanto, o estresse laboral parece um elemento chave para o adoecimento dos trabalhadores, tendo por causas o medo do desemprego, a deficiência dos canais de comunicação entre chefia e subordinados, a baixa ou ausente realização econômico-profissional e o assédio moral.

A literatura aponta para uma possível relação entre assédio moral e Síndrome de Burnout. Sendo esta síndrome um construto novo em saúde mental, faz-se mister desvendar se existe alguma relação de causa e efeito entre Síndrome de Burnout e assédio moral.

As novas condições de trabalho docente nos apontam algumas evidências das causas do aumento de doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout, em professores.

### 3. Saúde mental e trabalho

O trabalho requer um grande investimento afetivo, além de ter lugar de destaque na vida das pessoas, pois é fonte de subsistência e de posição social. Por isso, a falta de trabalho ou mesmo as ameaças de perda de emprego – inculpidas pela possibilidade de substituição iminente do empregado, na lógica fordista – geram sofrimento psíquico e abalam o valor subjetivo que a pessoa se atribui, provocam angústia, insegurança, desânimo e desespero. Isso pode caracterizar quadros depressivos e/ou ansiosos (MS; OPAS, 2001).

Ou seja, a reestruturação produtiva mitigou a significação do trabalho, que passou a ser fonte de ameaça, de significativo sofrimento psíquico, à integridade física e/ou mental do trabalhador. Por isso, a cultura organizacional é um elemento de fundamental importância no processo saúde-doença, pois delinea as formas de

comunicação dentro do ambiente de trabalho, decisivas para a saúde mental do trabalhador. Portanto, em ambientes onde a comunicação é precária, ou seja, sem liberdade para a expressão das insatisfações dos trabalhadores, bem como suas sugestões, há fortes tensões e, por conseguinte, muito sofrimento psíquico e transtornos mentais.

E o sofrimento e a insatisfação do trabalhador independem de um quadro nosológico, ou seja, aparecem muito antes da manifestação de um transtorno mental e respondem por grande parte do absenteísmo (MS; OPAS, 2001).

A exigência de concentração e de atenção, o controle excessivo, a despersonalização, típicos das formas de organização do trabalho fordista/taylorista e toyotista, estão diretamente relacionados à fadiga crônica e ao *burnout* – síndrome caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e autodepreciação, própria de profissões que lidam diretamente com o sofrimento humano e do profissional.

#### **4. Organização do trabalho**

Podemos notar que as teorias psicológicas clássicas negavam o caráter essencial no trabalho. Um novo paradigma do trabalho tem sido construído e seus impactos na vida social analisados, reforçando sua centralidade na ontogênese do sujeito e em sua inserção social e, desse modo, na sua interação no processo saúde-doença (CANIATO et al, 2008).

Os pioneiros estudos da psicodinâmica feitos por Dejours, na década de 80, trazem à evidência os impactos da organização do trabalho sobre o psiquismo humano. Seus precursores foram Le Guillant, Friedman e Naville, entre outros, que abriram as sendas para as primeiras investigações que relacionam trabalho e psicopatologia (CANIATO et al, 2008).

A psicodinâmica do trabalho tem sua tessitura composta por construtos da psicanálise e por conceitos ergonômicos de trabalho. Tem também por escopo um estudo sistêmico da organização do trabalho e das relações de poder conjugadas a partir dela, compondo, desse modo, a sociologia do trabalho.

Caniato, analisando a obra de Dejours, assevera que os construtos da psicodinâmica do trabalho demonstram que os conflitos organizacionais entre a gerência

do trabalho e as demandas próprias do psiquismo trazem sofrimento para o trabalhador (CANIATO et al, 2008).

Para Dejours (DEJOURS et al, 1994), o sofrimento é inexorável e necessariamente relacionado com a história individual de um determinado sujeito. O referido autor conceitua o sofrimento como uma experiência subjetiva que se situa entre doença ou o distúrbio mental e a saúde mental ou bem-estar, por assim dizer, psíquico. Destarte, distingue duas espécies de sofrimento. O primeiro seria o sofrimento patológico propriamente dito. Este se constitui no entorno laboral em condições em que todas as oportunidades de adaptação ou de adequação à organização do trabalho restam por absorver o desejo do indivíduo e moldá-lo em consonância com as demandas dessa mesma organização, após esgotar todos seus recursos psíquicos e mentais, no momento em que a relação subjetiva com a organização do trabalho está coarctada. Sendo assim, apesar de todos os mecanismos defensivos, restará ainda um sofrimento para o indivíduo. A segunda espécie de sofrimento é o que se dá em condições psíquicas favoráveis, que permitem a sua transformação em criatividade, beneficiando, destarte, a instituição. Esse sofrimento criador traz ao trabalhador uma proteção ao risco de doença mental e somática. Nesse diapasão, o trabalho funcionaria como um mediador para saúde do indivíduo.

Há mecanismos de defesa individuais coletivos. O primeiro é da própria estrutura psíquica do indivíduo, independentemente da interação com outras pessoas. O segundo está condicionado a elementos externos, sendo uma condição *sine qua non* para sua existência a presença do elemento consensual. Logo, para que exista essa forma coletiva de lidar com o sofrimento é necessário que os indivíduos, cada qual experimentando seu próprio sofrimento, sejam capazes de somar esforços numa estratégia de defesa coletiva (CANIATO et al, 2008).

As estratégias coletivas de defesa modificam a percepção, ou seja, os trabalhadores transformam a percepção que têm da realidade adversa, utilizando a seu favor essa nova visão do problema, o que lhes permite assunção de uma postura amplamente diversa daquela de meras vítimas passivas. Desse modo, podem ter uma atitude pró-ativa frente ao problema, assumindo o papel de sujeitos ativos, com atitudes altamente positivas (DEJOURS et al, 1994).

O sofrimento pode ensejar outros processos cuja gênese não está na violência, mas se dá por meio de mecanismos de transformação da organização do trabalho (DEJOURS et al, 1994).

Visto isso, é inexorável o sofrimento decorrente do enfrentamento dos conflitos de trabalho, todavia é possível transformá-lo. Esse inexorável sofrimento ensejado pela organização do trabalho é que denominamos assédio moral. Sua principal característica é sua ontologia ética. E esse sofrimento ético, que enseja a violência nas relações de trabalho, segundo Cristophe Dejours, pode ser transformado (CANIATO, 2008).

Os trabalhadores, no entanto, hesitam em questionar as normas impostas pela organização do trabalho – constroem e conservam culturas e ideologias autoprotetivas no ambiente de trabalho. Estão tomados por forte receio de sofrer as tenebrosas consequências dos corolários das novas estratégias organizacionais, como o desemprego. Vivenciam o sofrimento pelo sentimento de fracasso e impotência subjetivos. E o mais insólito, nesse fato, é que a verdadeira causa do seu sofrimento, que é a sua exposição constante e intermitente às violências e injustiças do contexto social do trabalho, não fica subliminarmente implícita.

A incapacidade de elaboração de estratégias defensivas gera e/ou agrava o sofrimento individual e, em decorrência disso, há uma perversa inversão na percepção do problema: esse sofrimento não é mais reconhecido como decorrente das pressões do trabalho. O indivíduo se responsabiliza e vive a autopunição, enquanto se esgota para ser recompensado e premiado, na tentativa de compensar seu mal-estar. Dejours (DEJOURS, 2001) faz uma profícua análise da “banalização do mal” nas formas hodiernas de gestão do trabalho de viés neoliberal. O problema aventado é, portanto, a leniência e a cooperação na gênese e propagação desse “mal”. O autor usa a expressão metafórica “Trabalho sujo” para denominar o mal-estar, a violência, a injustiça, o sofrimento a que se submete o outro no cotidiano de trabalho. Para ilustrar esse quadro, temos as demissões, as imposições de metas inexecutáveis, desrespeito às leis trabalhistas e às normas de segurança do trabalho, aumento da quantidade e do tempo de trabalho, discriminações e tratamentos degradantes, obscenidades e assédio sexual contra mulheres, ameaças, assédio moral e chantagens, justificativas caluniosas para a inadaptabilidade ou para a falta de iniciativa. A pronta resposta desse modo de gestão é adjetivar com “mal” essas atitudes, que são, na verdade, instituídas, públicas, deliberadas, desveladas, exigidas, e até valorizadas (DEJOURS, 2001).



## 5. Síndrome de Burnout e trabalho

O vocábulo *burnout* é uma composição de *burn*, que significa queima, e *out*, exterior, sugerindo assim que a pessoa com esse tipo de estresse consome-se física e emocionalmente. Significa, então, queimar-se pelo trabalho, ou seja, refere-se aos processos de esgotamento psicológico vivenciados em relação ao trabalho (SANTINI, 2004).

A Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional (CID-10: Z73.0), pode ser definida como uma das consequências mais marcantes do estresse profissional, e se caracteriza por exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade com relação a quase tudo e todos. É, portanto, uma forma de sofrimento psíquico relacionada ao trabalho e enseja as mesmas alterações fisiopatológicas do estresse (VIEIRA et al, 2006). Sendo uma reação à tensão emocional crônica gerada pelo contato direto, excessivo e estressante com o trabalho, a síndrome leva o indivíduo a perder o interesse, de modo que qualquer esforço pessoal pareça inútil.

Essa síndrome – segundo alguns autores – se refere a um tipo de estresse ocupacional e institucional com predileção para profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, principalmente quando esta atividade é considerada de ajuda (médicos, enfermeiros, professores). Entendemos, no entanto, que a Síndrome de Burnout não está visceralmente ligada a determinadas profissões que têm por sua natureza constitutiva o cuidado com outras pessoas, que seus sintomas não são desencadeados pela natureza e pelo contato próximo com os seus usuários. O *burnout* é determinado pelo modo de gestão do trabalho, caracterizado por pouca ou nenhuma autonomia, sobrecarga de tarefas e insegurança em relação a estas, falta, instabilidade no emprego, sentimento de desmoralização no ambiente de trabalho, sentimento de injustiça, um controle quantitativo e qualitativo do trabalho, a falta de suporte da chefia e dos colegas, somados à predisposição intrínseca do indivíduo (VIEIRA et al, 2006). Podemos, então, entender a síndrome como sendo um corolário de uma forma de organização do trabalho.

A Síndrome de Burnout, portanto, é um construto recente em saúde mental. Não se trata ainda de uma síndrome clínica, e sim de um diagnóstico de situação laboral, como é classificada pela CID-10. O fator determinante parece ser a incapacidade de o

trabalhador atingir um ideal, ou seja, de atingir as metas estipuladas pela organização do trabalho (VIEIRA et al, 2006).

## 6. Conclusões

Concluimos que o assédio moral pode ser entendido com um dos efeitos da reestruturação produtiva, pois os modos de gestão da produção – baseados no fordismo/taylorismo e no toyotismo – exigem uma pressão e um controle muito maiores sobre o trabalhador. Muitas vezes, a própria gestão do trabalho está insculpida em formas agressivas de cobranças pela produtividade, constituindo, per si, uma forma de assédio moral coletivo. Essas formas de gestão também se dão nas escolas, de modo que o assédio moral se torna cada vez mais frequente, afetando a saúde dos professores e conseqüentemente a qualidade do ensino. Sendo uma das formas mais perversas de violência, o assédio moral desencadeia sérias conseqüências para o docente e para a sociedade. Em razão do adoecimento, a vítima poderá arcar com altos custos médicos devido às suas incapacitações e dificuldades de se readaptar ao trabalho, trazendo-lhe uma diminuição de renda, além de prejuízos sociais, como divórcio, por exemplo. Para o governo, os custos com benefícios previdenciários também são consideráveis, pois, poderá haver também gastos com auxílio-doença, aposentadorias prematuras, hospitalizações e tratamentos médicos. Há também a perda de recursos humanos e de potencial produtivo. Para as escolas, os prejuízos se dão, por exemplo, pelas ausências dos docentes que se afastaram por doença (absenteísmo) e suas conseqüentes substituições, o que pode acarretar prejuízos para o processo de construção do conhecimento. O assédio moral é, portanto, um atentado aos direitos humanos fundamentais de qualquer trabalhador, pois abala fortemente sua saúde e sua dignidade, ensejando transtornos que comprometem gravemente sua qualidade de vida e sua produtividade.

No caso em estudo, a Síndrome de Burnout está intimamente ligada a formas autoritárias e rígidas de gestão escolar que não garantem o suporte mínimo necessário para que docentes possam trabalhar em condições minimamente dignas, garantindo-lhes sua saúde e seu bem-estar. Logo, são necessárias políticas públicas de gestão escolar participativa para que o professor atue como sujeito do processo educativo, e não como mera ferramenta. Assim, o trabalho docente poderá ser gratificante e efetivo, cumprindo

suas funções sociais: ensino-aprendizagem (para os alunos) e satisfação profissional (para os professores).

### Referências bibliográficas

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.

BARBIERI, José Carlos. *Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos*. São Paulo: Saraiva, 2004.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ, 2003.

\_\_\_\_\_. *O que é assédio moral?* Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>, 2004>. Acesso em: mai. 2007.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

CAMPOS, Rose. Assédio moral e constante. *Psique: Ciência e Vida*, São Paulo, ano I, n. 4, p. 40-47, 2006.

CARLOTTO, Mary Sandra. A Síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, v. 7, n. 1, jan.-jun. 2002.

CLOT, Yves. *Le travail sans l'homme: pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris: La Découverte, 1998.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2003.

COSTA, Márcia da Silva. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 20, n. 59, p. 111-170, out. 2005.

DEJOURS, Christophe. *Banalização da injustiça social*. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

FONTE, Cesaltino Manuel Silveira da. *Adaptação e validação para português do questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)*. Dissertação (Mestrado em Economia da Saúde), Universidade de Coimbra, 2011.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. 5. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1993.

\_\_\_\_\_. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1987.

FREIRE, Paula Ariane. O assédio moral e a saúde mental do trabalhador. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, v. 6, n. 2, p. 367-380, jul.-out. 2008.

\_\_\_\_\_. Assédio moral, reestruturação produtiva e Síndrome de Burnout em docentes. *Revista de Psicologia da Universidade do Porto*, jan. 2010. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0509.pdf>>.

GIDDENS, Anthony. *Para além da esquerda e da direita*. São Paulo: Unesp, 1996.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, Artur; RODRIGUES, Brígida. Remédios para o professor e a educação. *Nova Escola*, n. 211, abr. 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

KAPLAN, Harold I.; SADOCK, Benjamin J.; GREBB, Jack A. *Compêndio de Psiquiatria: ciências do comportamento e psiquiatria*. 7. ed. Porto Alegre: Artmed, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2003.

LUNA, Manuel. *Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: GPS-Madrid, 2003.

MASLACH, Cristina. Burned-out. *Human Behavior*, v. 5, n. 9, p. 16-22, set. 1976.

\_\_\_\_\_; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, v. 52, p. 397-422, 2001.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (orgs.). *Saúde mental & trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 130-142. Disponível em: <[http://dmtemdebate.com.br/userfiles/file/artigos/MERLOPsicodinamica\\_do\\_trabalho.pdf](http://dmtemdebate.com.br/userfiles/file/artigos/MERLOPsicodinamica_do_trabalho.pdf)>.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL E ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 28, n. 51, p. 322-323, jul.-dez. 2003.

NUNES FILHO, Eustáquio Portella; BUENO, João Romildo; NARDI, Antônio Egídio. *Psiquiatria e saúde mental*. São Paulo: Atheneu, 2000.

POSSAS, Cristina. *Saúde e trabalho: a crise da Previdência Social*. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1989.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. CID-10: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. 10ª revisão. 9. ed., v. 1. São Paulo: Edusp, 2003.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. n. 4. Ginebra, 2004.

PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho do século XX*. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

REIS, Adriana. Entrevista com José Roberto Heloani: assédio moral – a violência invisível. *Psicologia Brasil*, ano 4, n. 33, p. 7-11, ago. 2006.

ROUQUAYROL, Maria Zélia. *Epidemiologia & saúde*. 4. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

SANTINI, Joarez. Síndrome do Esgotamento Profissional: revisão bibliográfica. *Movimento*, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 183-209, jan.-abr. 2004.

SCHMIDT, Marta Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 27, n. 47, p. 177-226, jan.-jul. 2002.

VIEIRA, Isabela; RAMOS, Andreia; MARTINS, Dulceia; BUCASIO, Érika; BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria; FIGUEIRA, Ivan; JARDIM, Sílvia. Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. *Revista de Psiquiatria Clínica do Rio Grande do Sul*, v. 28, n. 3, p. 352-356, set.-dez. 2006.