



Ver, reconhecer e desconfortar: quando o audiovisual revela o que as organizações naturalizam

Patrícia Revannia Sousa dos Santos

Universidade Federal do Piauí-UFPI / patricia.sousa@ufpi.edu.br

Liliane Araújo Pinto

Universidade Federal do Piauí-UFPI

Leonardo Victor de Sá Pinheiro

Universidade Federal do Piauí-UFPI

RESUMO:

A Oficina de Microanálise: Identificação de Assédio Moral e Violência Simbólica em Organizações, realizada na UFPI em 21 de outubro de 2025, teve como propósito estimular a reflexão crítica sobre práticas de violência no trabalho. A iniciativa partiu do reconhecimento de que, embora os impactos do assédio moral sejam amplamente discutidos, ainda são limitadas as intervenções estruturadas descritas na literatura recente. Participaram discentes do curso de Design de Moda e servidores da UFPI e da UFDPAr. A metodologia combinou fundamentação teórica e microanálise de recortes audiovisuais de filmes e séries, utilizados como disparadores para debates em grupo. As equipes analisaram manifestações de violência simbólica, tipologias de assédio moral, relações de poder, impactos organizacionais e possíveis reações dos personagens. Posteriormente, aplicou-se questionário on-line para avaliar a eficácia da estratégia pedagógica. Os resultados indicaram elevado engajamento e ampliação da compreensão conceitual, com avaliação positiva da abordagem audiovisual. Conclui-se que a oficina fortaleceu a percepção crítica dos participantes e contribuiu para a promoção de ambientes de trabalho mais éticos e equitativos, oferecendo um modelo formativo passível de replicação. A pesquisa observou os princípios éticos da Psicologia, com participação voluntária e garantia de confidencialidade.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral, Violência simbólica, Saúde mental ocupacional.



1. Introdução

Procure contextualizar seu projeto ou ação extensionista. Indique o problema ou demanda da comunidade que motivou a ação, a relevância social e acadêmica da temática e a articulação com as diretrizes da Política Nacional de Extensão Universitária. Apresente brevemente o referencial teórico que sustenta a iniciativa, demonstrando integração entre extensão, ensino e pesquisa.

Em texto corrido, ou como um subtópico, apresente o objetivo geral e, se for o caso, os objetivos específicos da experiência. Deixar claro a quem se destina a ação e quais mudanças ou resultados se buscou alcançar. As organizações reproduzem, em sua rotina e estrutura, muitos dos fenômenos existentes na sociedade, entre eles, as diversas expressões da violência (Rosa; Brito, 2009). No cotidiano organizacional, é comum que trabalhadores se deparem com atitudes desrespeitosas que, muitas vezes, não são reconhecidas como abusivas ou acabam sendo naturalizadas (Oliveira et al., 2025). Nesse cenário, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) alerta que o assédio no trabalho é uma questão de saúde pública mundial. Estimativas indicam que mais de um em cada cinco trabalhadores já enfrentaram situações de violência ou assédio em seus locais de trabalho, de diferentes formas (física, psicológica ou sexual) (OIT, 2022).

A violência se manifesta quando, em uma relação de interação, um ou mais indivíduos atuam de forma direta ou indireta, de modo intenso ou sutil, provocando algum tipo de dano físico, moral, material ou simbólico a outra pessoa ou a um grupo (Michaud, 1989). Entre suas diversas formas, destaca-se a simbólica, que ocorre quando ações ou omissões, sustentadas por sistemas de significados e formas de conhecimento socialmente legitimadas, servem para degradar ou controlar modos de pensar, agir e decidir, reforçando relações de dominação e contribuindo para a manutenção da sujeição dos dominados (Bourdieu, 1989; Hashizume, 2015).

O assédio moral no trabalho costuma surgir quando há uma diferença de poder entre as pessoas, seja oficial ou implícita, e que isso acaba reforçando atitudes abusivas e relações desiguais nas organizações (Valadão Júnior; Mendonça, 2015). No contexto laboral, diz respeito às relações interpessoais estabelecidas no ambiente de trabalho. Diversas definições têm sido propostas para ressaltar esse fenômeno, e a terminologia associada também varia bastante, incluindo expressões como “harassment”, “mobbing”, “bullying”, “acoso moral” e “petty tyranny”, com nuances conceituais próprias para cada termo (Glina; Soboll; 2012).

Nesse sentido, considera-se assédio moral toda ação ou expressão que, de alguma forma, afete negativamente a dignidade, a integridade física ou mental de uma pessoa, ameace seu emprego ou prejudique o clima no trabalho (Hirigoyen, 2000). Segundo Oliveira et al. (2025), para que determinadas condutas sejam reconhecidas como assédio moral, é necessário que ocorram de forma contínua. Já Einarssen et al. (2011) ressaltam que alguns comportamentos, como a propagação de rumores que ameaçam a reputação ou carreira da vítima, podem ter efeitos graves mesmo sem se repetirem regularmente.

De acordo com Soares e Oliveira (2012), o assediador nem sempre age com a intenção de prejudicar, mas, com ou sem intenção, o assédio moral pode causar danos à saúde do



trabalhador; Além disso, os autores apontam que essas consequências incluem prejuízos à eficiência, à produtividade e à lucratividade da organização, principalmente pela perda de tempo durante os episódios de assédio. Nesse sentido, Oliveira et al. (2024) destacam que os impactos vão além do bem-estar psicológico, podendo gerar condições graves como síndrome de burnout e, em casos extremos, aumentar o risco de suicídio.

Mesmo diante dos impactos negativos do assédio moral, as intervenções descritas na literatura ainda são escassas (Eurich; Souza, 2023). Nesse contexto, o presente estudo apresenta a “Oficina de microanálise: identificação de assédio moral e violência simbólica em organizações” realizada na Universidade Federal do Piauí (UFPI), no dia 21 de outubro de 2025. A prática teve como objetivo promover uma reflexão crítica sobre práticas de assédio moral e formas de violência simbólica no ambiente de trabalho, utilizando recursos audiovisuais como disparadores de análise e debate. Tratando-se, portanto, de uma intervenção, por meio de análise fílmica e audiovisual, com fins pedagógicos na área da psicologia organizacional e do trabalho.

2. Procedimentos Metodológicos

A comunidade acadêmica da UFPI, juntamente com colaboradores de organizações públicas e privadas constituíram o público-alvo definido para a oficina. A atividade contou com a participação efetiva de discentes do Curso de Design de Moda, bem como de servidores da UFPI e da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr). Esta prática foi cadastrada como ação de extensão universitária e divulgada através de redes sociais da ministrante, da UFPI, do Curso de Bacharelado em Design de Moda e do Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP/UFPI.

Inicialmente, realizou-se a contextualização teórica sobre assédio moral e violência simbólica e seus efeitos psicossociais. Em seguida, foram exibidos recortes audiovisuais de séries e filmes previamente selecionados mediante análise qualitativa, apresentados no Quadro 1. Durante a exibição, a facilitadora realizou apontamentos e reflexões a respeito das situações apresentadas nas cenas. As narrativas, antes limitadas à escrita, hoje se espalham por filmes, documentários e reportagens, encontrando, nas organizações, um espaço para revelar sentidos variados, inclusive aqueles que costumam ficar escondidos nas versões oficiais (Phillips; Knowles, 2012; Monteiro *et al.*, 2024).

Quadro 1: Recortes selecionados para contextualização

AUDIOVISUAL	OBSERVAÇÃO
Os Incríveis (2004) Recorte 1: Sr. Gilbert reclama com Beto (protagonista) por autorizar o pagamento da apólice do seguro de um cliente alegando que assim a empresa não terá lucros. Recorte 2: Beto é chamado para uma	O Sr. Incrível, quando trabalha disfarçado numa seguradora, é tratado de forma humilhante pelo chefe (Sr. Gilbert Huph), que o desrespeita, grita e pressiona por produtividade, mesmo sabendo que prejudica os clientes. Cena bem clara de



reunião privada com o chefe e sofre mais uma intimidação por ter orientado corretamente os seus clientes.	assédio moral organizacional (pressão desumana por metas).
O Diabo Veste Prada (2006) Recorte 1: Miranda fala para Andrea não a incomodar com perguntas, deixando de fornecer informações necessárias para realização de tarefa, e olha para ela “de cima para baixo” demonstrando superioridade e insatisfação com sua escolha de vestimenta. Recorte 2: Miranda solicita que Andrea consiga, para suas filhas, uma cópia de um livro que ainda não havia sido publicado (inédito); e que providenciasse seu almoço em apenas 15 minutos. GIF: Diante da dificuldade em realizar uma atividade, Miranda responde “Detalhes da sua incompetência não me interessam.” para Emily. Meme de internet: Enquanto chora, Emily diz “Eu amo meu trabalho.”.	Miranda Priestly humilha, ridiculariza e sobrecarrega suas assistentes (inclusive, com demandas pessoais). É um exemplo de assédio moral hierárquico.
Purl (2019) Purl, uma bola de lã rosa, começa a trabalhar em uma empresa dominada por homens. Inicialmente, sofre isolamento, invisibilidade e rejeição e para se encaixar, muda sua aparência e comportamento, apagando sua identidade.	Essa narrativa é um exemplo claro de assédio simbólico e cultural, mostrando como a organização força a homogeneização, promove exclusão e gera adoecimento psíquico.
Uma Seul Desconhecida (Episódio 1): Recorte 1: A personagem Yu Mi-rae demonstra acreditar ser sinal de sorte sofrer ferimentos (“Um acidente... Um ônibus passar de raspão.” e “Cair de certa altura seria a melhor opção.”) que possibilitem o afastamento do ambiente de trabalho. Recorte 2: Em flashback, é mostrada a história de Kim Su-yeon (chefe imediata de Yu Mi-rae) que passou a ser alvo de assédio moral no trabalho ao relatar erros nos procedimentos da empresa. Uma frase marcante sobre essa situação vivenciada é: “O bullying se tornou cada vez mais explícito	As situações de assédio moral culminaram em um grande sofrimento psicoemocional e adoecimento.



e perverso, e mais tarde ela se tornou uma pessoa invisível”. Além disso, é apresentado o fato de que Mi-rae foi vítima de situações semelhantes.	
Uma Seul Desconhecida (Episódio 2): Yu Mi-rae diz para sua irmã: “Tem uma reunião semanal, eles não me dizem que horas começa...”, “Nunca sobra lugar, mas tem cadeiras no canto...”, “Não esquece que você (falando sobre si mesma) é invisível.”	Situações de assédio moral são evidenciadas enquanto ocorre a troca de identidade entre as irmãs, em meio às dificuldades.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Após a contextualização teórica, os participantes foram divididos em equipes sendo cada grupo responsável pela análise de um recorte audiovisual previamente selecionado (Quadro 2). Ao analisar como os personagens lidam com diferentes manifestações de violência no trabalho e as barreiras que enfrentam para reagir, torna-se possível aprofundar a compreensão do tema e estimular reflexões que apoiem a criação de estratégias de prevenção e intervenção no ambiente organizacional (Bizzaria *et al.*, 2025).

Quadro 2: Recortes selecionados para análise

AUDIOVISUAL	OBSERVAÇÃO
Bob Esponja (Temporada 9; Episódio 189) - “Bob Esponja é demitido” Bob Esponja é demitido porque o Sr. Siriguejo descobre que pode economizar um valor irrisório. Na cena também mostra o desvio/acúmulo de função ao qual o personagem principal é submetido.	O Sr. Siriguejo frequentemente explora e humilha Bob Esponja e Lula Molusco. Assédio moral no setor de serviços (pressão por produtividade, desvalorização, exploração).
Click (2006) O chefe de Michael, Ammer (interpretado por David Hasselhoff) trata Stacey de maneira humilhante e desrespeitosa ao fazer comentário que a coloca numa posição de constrangimento diante dos colegas.	A cena mostra assédio moral e sexual no ambiente de trabalho: Ammer diminui, objetifica e expõe Stacey.
Ugly Betty (Temporada 1; Episódio 6) Colega de trabalho “fantasiado de Betty”.	Constrangimento com apoio da chefe.



Zootopia (2016)

Judy Hopps, ao entrar para a polícia, sofre desvalorização, exclusão e descrédito dos colegas e superiores, que a subestimam por ser uma coelha.

Situações de desqualificação sistemática remetem a assédio moral institucional e violência simbólica.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

As equipes foram orientadas a responder às questões a seguir, adaptadas do estudo de Maciel e Helal (2017) intitulado “‘Detalhes de sua incompetência não me interessam’: O assédio moral no filme O Diabo Veste Prada”:

1. Indiquem: elementos de violência simbólica, tipos de assédio moral (horizontal, vertical e misto), relações de poder, subjetivação e impactos organizacionais.
2. Quais comportamentos assimétricos (gestos abusivos de pessoas que ocupam funções superiores) mais comuns de assédio moral estão presentes na cena?
3. Na percepção do grupo, por que situações como essas acontecem nas organizações? E quais impactos podem gerar sobre os sujeitos envolvidos e sobre o ambiente de trabalho como um todo?
4. Supondo que vocês estivessem no lugar do(a) personagem que sofre os atos de assédio moral e/ou violência simbólica, vocês acreditam que permaneceriam na empresa ou optariam por sair? O que orientaria essa decisão?

Em seguida, realizou-se uma plenária de debate, com o compartilhamento das análises das equipes mediado pela facilitadora. Essa etapa possibilitou a articulação entre teoria e prática de forma eficiente e eficaz. Na sequência, a ministrante sistematizou as principais conclusões das discussões e indicou caminhos para práticas organizacionais mais éticas e inclusivas. Posteriormente, foi realizada uma pesquisa “Microanálise Audiovisual como Estratégia de Enfrentamento do Assédio Moral e da Violência Simbólica no Trabalho”, com objetivo de investigar a eficácia da microanálise audiovisual como ferramenta pedagógica e de conscientização para identificar e compreender as manifestações de assédio moral e violência simbólica em ambientes de trabalho.

Aplicou-se um formulário, através do *Google Forms*, composto por uma pergunta para identificação da categoria do participante, seis questionamentos com escalas likert de 5 pontos (variando entre “Pouco informado”/“Pouco contribuiu”/“Nada eficazes”/“Não, facilitou nada”/“Não, nada apto(a)”/“Não, ajudou nada” e “Muito informado”/“Contribuiu muito”/“Muito eficazes”/“Sim, facilitou muito”/“Sim, muito mais apto(a)”/“Sim, ajudou muito”) e uma questão aberta (“Gostaria de fazer algum comentário adicional? Se sim, qual?”). Nesta pesquisa, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) garantiu a participação voluntária, o anonimato e a possibilidade de desistência a qualquer momento.

Estavam presentes 32 participantes, dos quais 13 (aproximadamente, 41%) responderam o questionário disponibilizado. Dentre os respondentes, 9 (69,2%) se identificaram como discentes da UFPI, 2 (15,4%) como docentes da UFPI, 1 (7,7%) como colaborador(a) de organização pública (externa à UFPI) e 1 (7,7%) como colaborador(a) de organização privada. Observou-se que apenas as questões quantitativas foram respondidas. Nesse contexto, os dados coletados foram verificados, analisados e agregados através da planilha disponibilizada pelo *Google Forms*.



3. Resultados e Discussão

Os participantes conseguiram identificar situações de desvio e acúmulo de funções (comentário de participante: “Logo no início, o Bob Esponja aparece dividido em um monte de pedacinhos, o que pode fazer referência a ele ter que realizar várias funções... E depois mostra mesmo ele fazendo um monte de coisas diferentes.”) e de pressão para abrir mão da sua individualidade e liberdade de escolha (ou seja, da própria identidade) para se encaixar no ambiente de trabalho (comentário de participante: “De certa forma, ela teve que entrar nesse ambiente, se adequar ao que eles estavam fazendo e tudo mais.”). Ocorreu também o compartilhamento de uma experiência pessoal de ter sido vítima de constrangimento por causa do seu estilo pessoal (sem a existência de um código de vestimenta), segue trecho do relato: “E aí, o diretor administrativo, ele olhou pra mim e falou: ‘Nossa, essa galera que faz jornalismo (errou o curso), essa galera que faz jornalismo anda sempre assim tão...’, então ele não completou.”.

Durante a discussão do recorte de O Diabo Veste Prada, destacou-se a atribuição de tarefas impossíveis de serem realizadas, ordens sem a devida orientação (“E ela não quer nem dizer qual é o tipo de saia, sendo que ela quer uma saia que esteja à altura do que ela imagina.”) e solicitação de tarefas de cunho pessoal à funcionária da empresa. Além disso, foi destacado que a personagem Miranda também precisou também adotar uma postura mais rígida para ser respeitada enquanto profissional do ramo da moda e uma participante comentou que parecia um exemplo do pensamento “o sonho do oprimido é ser o opressor”. Foi pontuado pela mediadora que tratava-se de um trecho da frase “Quando a educação não é libertadora, o sonho do oprimido é ser o opressor.” do educador e filósofo brasileiro Paulo Freire e que aquele era um momento de construção de uma educação que questiona essas lógicas e busca outras formas de exercer poder e liderança, sem repetir violências naturalizadas.

Foi comentado que não aderir a opiniões e/ou hábitos informais de um determinado grupo dentro da organização implica riscos concretos de exclusão e silenciamento: “Se você entra nesse ambiente e você não se adequa, se você não segue as mesmas opiniões que as outras pessoas, você vai ser jogado de escanteio, você vai sempre sofrer a opressão dos outros colegas...”. A menção à “ser jogado de escanteio” e “sofrer a opressão dos outros” sugere um ambiente hostil, um lugar em que a não conformidade é punida de forma recorrente, característico de assédio ou violência simbólica.

Também foi colocada em discussão a questão do não recebimento do devido treinamento e assistência institucional para realizar o trabalho: “É muito ruim no ambiente de trabalho você ser jogado e ser surpreendido com tudo que tem que fazer.”. Essa descrição de “ser jogado e ser surpreendido” em um ambiente de trabalho sugere a falta de suporte, a sobrecarga ou a exposição a situações para as quais o indivíduo não está preparado, o que pode ser uma tática de assédio moral ou negligência gerencial.

O grupo responsável pela análise do recorte de Zootopia observou a materialização da dominação de um grupo sobre o outro (ausência de suporte institucional e um ambiente físico



planejado apenas para um grupo específico): “O não suporte, em questão prática mesmo do ambiente de trabalho, porque a gente vê que todas as pessoas se sentem confortáveis, entre aspas, nas cadeiras e na hora de sentar ela sentar tem que se abaixar, então o ambiente todo é muito planejado para os outros”. Além disso, os integrantes destacaram a diferença entre as reações dos personagens Policial Benjamin Garramansa e Chefe Bogo diante do desconforto relatado por Judy, pois, o primeiro reconheceu o erro e o segundo deslegitimou.

Na pesquisa aplicada, os participantes afirmaram se considerar pouco ou medianamente informados sobre os conceitos de assédio moral e violência simbólica antes da oficina (53,9%). Os resultados indicam que a oficina contribuiu substancialmente para ampliar seu conhecimento (84,6%), reforçando a necessidade de intervenções educativas sobre o tema. Nesse contexto, os recursos audiovisuais utilizados na oficina foram avaliados como muito eficazes para a compreensão dos conteúdos abordados (84,6%), validando a escolha metodológica de análise fílmica e audiovisual.

A dinâmica de microanálise em grupos foi percebida como um fator facilitador para a identificação e discussão dos conceitos (76,9%), evidenciando o valor da interação e da construção coletiva do conhecimento. Os participantes relataram sentir-se mais aptos a identificar situações de assédio moral e violência simbólica no trabalho após a oficina, o que indica um impacto direto na capacidade de percepção e reconhecimento dessas práticas. Nesse sentido, a maioria dos participantes (76,9%) acredita que a atividade os ajudou muito a refletir sobre possíveis alternativas de enfrentamento ou prevenção dessas situações, sugerindo que a intervenção não apenas conscientizou, mas também estimulou a proatividade.

Os benefícios da realização da oficina são diversos e abrangem a contribuição para uma base conceitual sólida sobre assédio moral e violência simbólica no trabalho, a ampliação da percepção crítica diante de situações de abuso e desigualdade, e a potencial mitigação dos efeitos negativos dessa prática. Dessa forma, a iniciativa contribui para fomentar uma cultura de trabalho mais humana e equitativa.

4. Considerações finais

Evidenciou-se que a “Oficina de microanálise: identificação de assédio moral e violência simbólica em organizações” contribui significativamente para o debate profissional na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho ao propor uma abordagem inovadora e prática para a educação e prevenção de fenômenos complexos como o assédio moral e a violência simbólica. Ao utilizar recursos audiovisuais e a microanálise, a intervenção oferece um modelo replicável que transcende as discussões teóricas, permitindo que profissionais e estudantes desenvolvam uma percepção mais aguçada e ferramentas concretas para intervir em situações de abuso.

A articulação entre teoria e prática, mediada pela análise de casos ficcionais, enriquece a formação e a atuação profissional dos indivíduos, capacitando-o a identificar as nuances dessas violências e a propor soluções mais eficazes e humanizadas. Além disso, a pesquisa



subsequente sobre a eficácia da microanálise audiovisual adiciona um componente empírico valioso, fomentando a discussão sobre metodologias de intervenção e seus impactos reais. Esse incentivo à promoção de um ambiente de trabalho digno, respeitoso e livre de violências está fundamentado na preconização do respeito à dignidade e aos direitos humanos e na promoção da saúde mental ocupacional.

Uma das limitações da prática é que trata-se de uma experiência realizada em um contexto específico, com número reduzido de participantes e adesão parcial ao questionário avaliativo, o que restringiu análises mais aprofundadas sobre os seus efeitos. O formulário aplicado também captou, em grande medida, percepções gerais, sem aprofundar as experiências subjetivas mobilizadas ao longo da atividade. Considerando que o assédio moral e a violência simbólica atravessam histórias pessoais, afetos e memórias sensíveis, é possível que parte do impacto da oficina não tenha sido plenamente expressa por meio de escalas fechadas. Soma-se a isso o fato de a intervenção ter ocorrido em um único encontro, sem o acompanhamento dos desdobramentos mais duradouros na forma como os participantes passaram a interpretar ou enfrentar situações de violência no trabalho.

Esses limites não desqualificam a proposta, mas indicam caminhos para seu aprimoramento. Estudos futuros podem incorporar o acompanhamento dos participantes ao longo do tempo, buscando compreender se a ampliação da consciência crítica se mantém e se ocorre a conversão em práticas concretas de enfrentamento, posicionamento ou transformação das relações organizacionais. Há também espaço para o aprofundamento de abordagens qualitativas, como entrevistas ou rodas de conversa posteriores, que permitam aos participantes elaborar, com mais tempo, os incômodos, reconhecimentos e deslocamentos provocados pela oficina. Outro desdobramento relevante é a aplicação da metodologia em contextos distintos (diferentes organizações, áreas profissionais e níveis hierárquicos), de modo a testar seus pontos fortes, limites e as adaptações necessárias a cada realidade.

As universidades, além de espaços de formação técnica e produção de conhecimento, são organizações atravessadas por relações de poder, hierarquias e práticas que podem reproduzir violências naturalizadas. Quando a oficina provoca o reconhecimento dessas dinâmicas no interior da própria instituição, questiona a ideia de neutralidade e convoca a comunidade acadêmica a refletir sobre as suas responsabilidades na construção de um ambiente de trabalho, formação e socialização profissional mais ético e saudável. Permanecem as seguintes perguntas: o que muda quando a violência deixa de ser percebida apenas na ficção e passa a ser reconhecida no cotidiano da própria instituição universitária? E, ainda, como a universidade lida quando processos formativos tornam visíveis práticas historicamente tratadas como “normais”, “parte do trabalho” ou “jeito de gerir”? A experiência da oficina sugere que identificar o assédio moral e a violência simbólica não constitui o ponto de chegada, mas o início de um processo incômodo, que questiona discursos institucionais, arranjos de poder e responsabilidades coletivas.

Nesse contexto, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) utilizado na pesquisa para investigar a eficácia da microanálise audiovisual como ferramenta pedagógica e de conscientização para identificar e compreender as manifestações de assédio moral e violência simbólica em ambientes de trabalho, garantindo a participação voluntária, o



anonimato e a possibilidade de desistência a qualquer momento, demonstra o compromisso com a autonomia e a proteção dos participantes. A abordagem foi realizada com o devido cuidado para minimizar desconfortos emocionais, e a restrição de acesso às informações coletadas assegura a confidencialidade.

Assim, entende-se que a relevância da proposta extrapola o espaço universitário, ainda que nele encontre um terreno privilegiado. A oficina pode ser aplicada em organizações públicas, privadas e do terceiro setor, especialmente em ações de capacitação e prevenção. O uso do audiovisual atua como um disparador potente, permitindo que os participantes se reconheçam e reflitam a partir de situações aparentemente distantes, mas profundamente familiares. Ao provocar esse deslocamento, a oficina contribui para a construção de ambientes de trabalho mais atentos às relações humanas, à saúde mental e às formas sutis de violência que atravessam o cotidiano organizacional.

Referências

BIZARRIA, F. P. de A.; PINHEIRO, L. V. de S.; BARBOSA, F. L. S.; SILVA, B. C. Violência no trabalho no seriado *The Office* na perspectiva do epistemicídio. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 23, p. e94611, 2025.

BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

EINARSEN, S. *et al.* The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. *et al.* (Eds.). *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice*. London: CRC Press, 2011. p. 3-39.

EURICH, J. C.; SOUZA, S. R. de. Intervenções Antiassédio Moral na América Latina: uma Revisão Sistemática da Literatura. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 23, n. 1, 2023. DOI: <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23620>

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 269–283, 2012.

HASHIZUME, C. M. Violência Simbólica No Trabalho: Considerações Exploratórias Sobre A Nova Ontologia Do Trabalhador Na Pós-Modernidade. **Ambivalências**, São Cristóvão-SE, v. 2, n. 4, p. 137–150, 2015. DOI: 10.21665/2318-3888.v2n4p137-150. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/Ambivalencias/article/view/3601>. Acesso em: 16 out. 2025.

HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2000.

MACIEL, H. W. P.; HELAL, D. H. “Detalhes de sua incompetência não me interessam”: o assédio moral no Filme *O Diabo Veste Prada*. **REAd**, v. 23, n. spe, p. 412–427, 2017.



MONTEIRO, A. K. S.; MESQUITA, R. F. de; BARROSO, E. dos S. S.; LIMA JÚNIOR, J. de O. Reflexões sobre escravidão contemporânea e o 'verdadeiro custo' do fast fashion. **O Social em Questão**, v. 3, n. 60, 3 set. 2024.

MICHAUD, Y. *A violência*. São Paulo: Brasiliense, 1989.

OLIVEIRA, A. K. F. de *et al.* Assédio Moral no Trabalho e Saúde Mental: Perspectivas Jurídicas e Impactos Profissionais. **IOSR journal of humanities and social science**, v. 29, n. 9, p. 42–46, 2024.

OLIVEIRA, E. de M. *et al.* Assédio moral no trabalho: identificação, prevenção e combate. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v. 18, n. 1, p. e14975, 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Experiências de violência e assédio no trabalho: uma primeira pesquisa global. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em: 15 out. 2025.

PHILLIPS, M.; KNOWLES, D. Performance and Performativity: Undoing Fictions of Women Business Owners. **Gender, Work and Organization**, v. 19, n. 4, p. 416-437, 2012.

ROSA, A. R.; BRITO, M. J. de. Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 51, p. 629–646, 2009.

SOARES, A; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 195–202, 2012.

VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 19–39, jan./mar. 2015.