

VIOLÊNCIA SIMBÓLICA NAS ORGANIZAÇÕES: PRÁTICAS NATURALIZADAS DE DOMINAÇÃO PSICOLÓGICA

Thais Soares de Oliveira Santos ¹
Denis Vogel ²

¹ SENAC São Paulo. thaisspoliveira@outlook.com

² SENAC São Paulo, psicodel@bol.com.br

Resumo: A violência simbólica, conceito central na obra de Pierre Bourdieu, refere-se a formas invisíveis e sutis de dominação que se manifestam por meio de significados, normas e expectativas culturalmente legitimadas. Nas organizações contemporâneas, essa dinâmica adquire especial relevância, pois práticas aparentemente “normais” podem produzir efeitos profundos sobre a subjetividade dos trabalhadores. Mecanismos como metas abusivas, humilhações sutis e culturas organizacionais baseadas em “brincadeiras ofensivas” operam como instrumentos de violência simbólica, contribuindo para a manutenção de relações assimétricas de poder. O objetivo deste estudo é compreender os efeitos e a dinâmica da violência simbólica nas organizações contemporâneas sobre a subjetividade dos trabalhadores, a fim de subsidiar estratégias de prevenção tornando os ambientes de trabalho mais saudáveis e éticos. No ambiente corporativo, metas extremamente elevadas ou inatingíveis são frequentemente apresentadas como estratégias de motivação e alta performance. Contudo, quando naturalizadas, tornam-se dispositivos de coerção emocional, induzem sentimentos de insuficiência, reforçam a ideia de fracasso individual e pressionam colaboradores a ultrapassar limites físicos e psicológicos. A violência simbólica se manifesta quando tais metas são interpretadas não como imposições organizacionais, mas como expectativas legítimas, internalizadas pelos próprios trabalhadores. Outro mecanismo relevante é a humilhação sutil, que aparece por meio de comentários irônicos, comparações depreciativas, tom de voz desqualificador ou feedbacks formulados de maneira vexatória. Por serem apresentados como orientações profissionais ou como parte do “estilo direto” de liderança, esses atos ganham aparência de normalidade, dificultando sua identificação como violência. Assim, a dominação se mantém porque as vítimas tendem a atribuir a si mesmas a responsabilidade pela situação, reconhecendo a lógica simbólica como legítima. Piadas sobre aparência, gênero, desempenho ou características pessoais funcionam como marcadores simbólicos que classificam, silenciam e disciplinam comportamentos. Muitas vezes, são justificadas como práticas de integração ou descontração, mas operam como mecanismos de controle, determinando quem pertence ao grupo e quem ocupa posições marginalizadas. A violência simbólica para as organizações podem ser eficazes porque atuam de maneira imperceptíveis, sustentada por estruturas culturais naturalizadas que definem o que é aceitável. Ao internalizar essas normas, os indivíduos tornam-se cúmplices involuntários da própria dominação. Essa forma de violência não depende de coerção física, mas da capacidade de moldar percepções, afetos e formas de ver o mundo. O resultado é a consolidação de um ambiente em que o sofrimento psicológico é frequentemente invisibilizado ou interpretado como fragilidade pessoal. Concluiu-se que compreender a violência simbólica nas organizações auxilia na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e éticos. Para isso, é necessário revisar práticas gerenciais, fortalecer políticas de prevenção à violência

psicológica e desenvolver uma cultura crítica capaz de identificar e questionar comportamentos naturalizados. Combater a violência simbólica exige dar visibilidade ao que está oculto, rompendo com a lógica que transforma abuso em normalidade.

Palavras-chave: Violência simbólica; Pierre Bourdieu; Dominação psicológica; Cultura organizacional; Metas abusivas; Humilhação sutil.