



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089
ISSNe 2178-9258

www.periodicos.ufc.br/contextus

Violência no trabalho no seriado *The Office* na perspectiva do epistemicídio

*Violence at work in the series *The Office* from the perspective of epistemicide*

*Violencia en el trabajo en la serie *The Office* desde la perspectiva del epistemicidio*

<https://doi.org/10.36517/contextus.2025.94611>

Fabiana Pinto de Almeida Bizarria

<https://orcid.org/0000-0001-8365-8593>

Professora na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG)
Doutora em Administração pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR)
bianapsq@hotmail.com

Leonardo Victor de Sá Pinheiro

<https://orcid.org/0000-0001-8846-9994>

Professor na Universidade Federal do Piauí (UFPI)
Doutor em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)
leonardopinheiro@hotmail.com

Flávia Lorene Sampaio Barbosa

<https://orcid.org/0000-0002-4804-9538>

Professora na Universidade Federal do Piauí (UFPI)
Doutora em Administração pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR)
flsbarbosa@ufpi.edu.br

Brunele Campos Silva

<https://orcid.org/0009-0003-9569-1050>

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG)
brunelec Campos@gmail.com

RESUMO

Contextualização: Ao analisar a violência no ambiente de trabalho e os processos de subjetivação, ressalta-se que a violência epistêmica opera como um mecanismo estrutural que deslegitima e marginaliza os saberes e perspectivas de determinados grupos, consolidando dinâmicas de exclusão e isolamento social. A partir do seriado *The Office*, identifica-se uma representação emblemática desse fenômeno por meio da desconexão entre o comportamento do personagem principal, Michael, e as percepções dos funcionários.

Objetivo: Compreender a violência no local de trabalho e os processos de subjetivação a partir da perspectiva do epistemicídio, utilizando a série *'The Office'* como referência.

Método: Realizou-se uma pesquisa qualitativa de caráter observacional, fundamentada no método de 'microanálises estruturadas'. Esse método, ancorado em eixos temáticos e subtemas, possibilitou a construção de uma rede de significados, permitindo uma análise sistemática das dinâmicas investigadas.

Resultados: Evidenciou-se a reprodução de desigualdades e injustiças no ambiente laboral, tendo os personagens demonstrado formas de resistência a essas dinâmicas ao buscar afirmar suas identidades e validar suas experiências diante da hegemonia do conhecimento dominante. Essa luta pelo reconhecimento e valorização ressalta a urgência de construir ambientes de trabalho inclusivos, que respeitem e acolham a diversidade de perspectivas, promovendo a equidade e a justiça nas relações organizacionais.

Conclusões: Os resultados ressaltam as implicações sociais e teóricas da violência epistêmica no ambiente de trabalho, destacando como ela desvaloriza conhecimentos e perpetua desigualdades. O estudo contribui para a compreensão das dinâmicas de exclusão e resistência, oferecendo uma perspectiva crítica sobre o impacto das relações de poder na subjetivação dos indivíduos. Evidencia-se também o papel das organizações na construção de práticas que valorizem a diversidade de vozes e saberes.

Palavras-chave: violência no trabalho; epistemicídio; processos de subjetivação; estudo observacional.

ABSTRACT

Contextualization: When analyzing workplace violence and subjectivation processes, epistemic violence is highlighted as a structural mechanism that delegitimizes and marginalizes the knowledge and perspectives of specific groups, consolidating dynamics of exclusion and social isolation. The series *The Office* presents an emblematic representation of this phenomenon through the disconnection between the behavior of the main character, Michael, and the perceptions of employees.

Objective: To understand workplace violence and subjectivation processes from the perspective of epistemicide, using the series *The Office* as a reference.

Method: A qualitative, observational study was conducted, grounded in the method of "structured microanalysis." This method, anchored in thematic axes and subthemes, allowed for the construction of a network of meanings, enabling a systematic analysis of the dynamics investigated.

Results: The study revealed the reproduction of inequalities and injustices in the workplace, with the characters demonstrating forms of resistance to these dynamics by seeking to assert their identities and validate their experiences against the dominance of hegemonic knowledge. This struggle for recognition and appreciation underscores the urgency of building inclusive workplaces that respect and embrace diverse perspectives, promoting equity and justice in organizational relations.

Conclusions: The findings emphasize the social and theoretical implications of epistemic violence in the workplace, highlighting how it devalues knowledge and perpetuates inequalities. The study contributes to understanding the dynamics of exclusion and

Informações sobre o Artigo

Submetido em 03/12/2024

Versão final em 18/02/2025

Aceito em 19/02/2025

Publicado online em 16/04/2025

Comitê Científico Interinstitucional

Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado

Avaliado pelo sistema *double blind review*

(SEER/OJS – versão 3)



resistance, offering a critical perspective on the impact of power relations on individual subjectivation. It also highlights the role of organizations in developing practices that value diverse voices and knowledge.

Keywords: violence at work; epistemicide; processes of subjectivation; observational study.

RESUMEN

Contextualización: Al analizar la violencia en el trabajo y los procesos de subjetivación, la violencia epistémica opera como un mecanismo estructural que deslegitima y margina los conocimientos y perspectivas de determinados colectivos, consolidando dinámicas de exclusión y aislamiento social. La sitcom The Office identifica una representación emblemática de este fenómeno a través de la desconexión entre el comportamiento del personaje principal, Michael, y las percepciones de los empleados.

Objetivo: Comprender la violencia en el lugar de trabajo y los procesos de subjetivación desde la perspectiva del epistemicidio, utilizando la serie The Office como referencia.

Método: Se realizó un estudio cualitativo de carácter observacional, fundamentado en el método de "microanálisis estructurado". Este método, basado en ejes temáticos y subtemas, permitió la construcción de una red de significados, posibilitando un análisis sistemático de las dinámicas investigadas.

Resultados: Se evidenció la reproducción de desigualdades e injusticias en el entorno laboral, observándose que los personajes mostraron formas de resistencia a estas dinámicas al buscar afirmar sus identidades y validar sus experiencias frente a la hegemonía del conocimiento dominante. Esta lucha por el reconocimiento y la valoración resalta la urgencia de construir ambientes de trabajo inclusivos que respeten y acojan la diversidad de perspectivas, promoviendo la equidad y la justicia en las relaciones organizacionales.

Conclusiones: Los resultados destacan las implicaciones sociales y teóricas de la violencia epistémica en el entorno laboral, subrayando cómo esta desvaloriza los saberes y perpetúa las desigualdades. El estudio contribuye a la comprensión de las dinámicas de exclusión y resistencia, ofreciendo una perspectiva crítica sobre el impacto de las relaciones de poder en la subjetivación de los individuos. Asimismo, evidencia el papel de las organizaciones en la construcción de prácticas que valoren la diversidad de voces y saberes.

Palabras clave: violencia laboral; epistemicidio; procesos de subjetivación; estudio observacional.

Como citar este artículo:

Bizarria, F. P. A., Pinheiro, L. V. S., Barbosa, F. L. S., & Silva, B. C. (2025). Violência no trabalho no seriado The Office na perspectiva do epistemicídio. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 23, e94611. <https://doi.org/10.36517/contextus.2025.94611>

1 INTRODUÇÃO

Há variadas definições de violência no local de trabalho e diferentes perspectivas sobre o que constitui violência no local de trabalho. Pode envolver desde ameaças e abuso verbal à agressões físicas e homicídios. Algumas definições se concentram em agressões físicas, enquanto outras incluem qualquer comportamento destinado a prejudicar os trabalhadores ou sua organização (Asamani, 2016). Por outro lado, Roderick (2010) aborda a violência no local de trabalho, ressaltando seu impacto significativo não apenas nas pessoas diretamente envolvidas, mas, também, nas testemunhas e nos que lidam com as consequências. Cita que fatores associados à manifestação dessa violência são diversos, incluindo fatores sociais, culturais, individuais e do ambiente de trabalho, que, juntos, criam um cenário propício a comportamentos agressivos.

Dessa forma, diferentes organizações e instituições como a Comissão Europeia, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), fornecem definições amplas de violência no local de trabalho, abrangendo incidentes em que as pessoas são abusadas, ameaçadas ou agredidas em circunstâncias relacionadas ao trabalho (Asamani, 2016). A OIT, por exemplo, categoriza a violência no local de trabalho em interna (entre trabalhadores) e externa (entre trabalhadores e qualquer outra pessoa presente no local de trabalho), reconhecendo as formas de violência física (por exemplo, ataques, espancamentos) e psicológica (por exemplo, intimidação, assédio) (Asamani, 2016).

Para Barreto e Heloani (2015), a intolerância nas relações de trabalho relaciona-se à violência psicológica no local de trabalho, onde prevalecem atitudes como a discriminação e o assédio. Enfatizam que a reorganização do trabalho devido à globalização e às pressões competitivas leva a questões como o aumento das exigências de produtividade, jornadas de trabalho mais longas, insegurança no emprego e redução dos direitos dos trabalhadores, o que contribui para o aumento da violência e do assédio moral no trabalho.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), 1 em cada 5 trabalhadores, aproximadamente 23%, já vivenciaram violência e assédio no trabalho. Especificamente, 17,9% relataram violência psicológica, 8,5% enfrentaram violência física, e 6,3% foram vítimas de violência sexual. Mulheres, jovens trabalhadores e migrantes são os grupos mais vulneráveis ao assédio e violência. O relatório da OIT também destacou que a maioria das vítimas enfrenta múltiplos incidentes ao longo do tempo, com mais de 60% dos trabalhadores vivenciando repetidamente esses problemas (OIT, 2022). Nota-se que a violência e o assédio no trabalho não são casos isolados, mas problemas recorrentes que exigem intervenções de longo prazo.

A exemplo, Silva, Bernardo e Souza (2016) sinalizam, com suporte em entrevistas com sindicalistas, que dificuldades em estabelecer nexos causais entre adoecimento e trabalho, bem como a percepção de que o adoecimento ainda é visto, na maioria, como resultado de propensões individuais e genéticas em vez de ser reconhecido como decorrente da forma como o trabalho é organizado e vivenciado, o que, sugere desafios adicionais para compreender a violência epistêmica. O fenômeno do 'presenteísmo', no qual os trabalhadores comparecem ao trabalho mesmo estando com a saúde mental comprometida, devido a uma cultura de medo nas empresas, o que pode levar a conflitos morais e adoecimento, para os autores, representa problemática de saúde pública que precisa ser mais debatida. Ou seja, "pressões que dissolvem a sociabilidade interferindo na identidade e processos de subjetivação no trabalho" (Barreto & Heloani, p. 544).

Por certo, combater essa violência envolve engajar-se em diálogos abertos, reconhecer concepções e adotar diversas perspectivas, promovendo uma abordagem inclusiva e diversificada na produção de conhecimento (Teo & Wendt, 2020). Nesse caminho, os autores defendem o pluralismo epistêmico, que reconhece múltiplas formas válidas de conhecimento para mitigar a violência epistêmica e promover um discurso equitativo e respeitoso.

Assim, no entendimento de que há, no contexto organizacional, aspectos que podem contribuir com a expressão da violência, Baird e Calvard (2019) discutem a existência de 'vícios' epistêmicos nas organizações, situando exemplos como a malevolência, a insciência, a arrogância e a injustiça, entendendo que reconhecer esses 'vícios', podem criar um ambiente de trabalho tóxico, onde a violência física e psicológica pode ocorrer devido à má gestão do conhecimento e da ética.

Posto isso, para Baird e Calvard (2019), a violência epistêmica pode levar à supressão de vozes discordantes e à priorização do poder sobre a verdade. Envolve uma oposição intencional ao conhecimento e à verdade, podendo resultar na disseminação de desinformação. Assim, organizações que praticam a malevolência epistêmica arriscam enfrentar reações negativas do público, perda de confiança e implicações legais. A violência epistêmica nas organizações, portanto, pode corroer a confiança, promover uma cultura de manipulação e perpetuar condutas antiéticas que prejudicam tanto os indivíduos quanto a sociedade.

Considerando as diversas definições e manifestações de violência no local de trabalho, incluindo desde agressões físicas até formas de violência epistêmica e psicológica, surge a problemática da gestão inadequada dessas questões nas organizações. A falta de políticas claras e de estratégias para prevenir e lidar com a violência no ambiente de trabalho pode resultar em consequências para a saúde mental dos trabalhadores, além de favorecer um ambiente organizacional variável às "diferentes formas e manifestações de violência, o que resulta em um processo de subjetivação precarizado

tanto para trabalhadores não qualificados como para os altamente qualificados, que a cada dia disputam os empregos disponíveis” (Barreto & Heloani, 2015, p. 556).

Nesse sentido, o objetivo dessa pesquisa é compreender a violência no local de trabalho e os processos de subjetivação na perspectiva do epistemicídio. Para tanto, a série ‘*The Office*’ é definida para o estudo em função da sua popularidade e disponibilidade em plataformas de *streaming*, utilizando o humor como uma ferramenta para explorar temas sensíveis, incluindo questões de violência e conflito em situações cotidianas no trabalho. Também reúne variados comportamentos que podem ser interpretados como formas de violência no local de trabalho, desde bullying e assédio psicológico até manipulação epistêmica e outras formas mais sutis de abuso.

Ao estudar como os personagens da série lidam com situações de violência no trabalho (ou falham em lidar com elas), ampliam-se compreensões sobre o fenômeno favoráveis à reflexão sobre estratégias de prevenção e intervenção por parte das organizações. Nesse caminho, percorre-se pela discussão sobre o modelo hegemônico eurocêntrico e a dependência intelectual, seguindo para a definição de um projeto decolonial na perspectiva de compreensão sobre epistemicídio, e, ainda, definição sobre violência epistêmica no trabalho, para abordar a relação dessa violência com os processos de subjetivação, resistência e identidade laboral, considerando contribuições no âmbito da psicologia e das organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O modelo hegemônico eurocêntrico, originado no Norte Global, se expande para o Sul Global, estabelecendo uma dependência acadêmica e intelectual (Cañas & Gallego, 2016; Dussel, 2016). Esse fenômeno, discutido por pensadores como Edgard Lander e Aníbal Quijano (Beigel, 2016), se manifesta na colonialidade do ser e na dependência ontológica, perpetuando padrões coloniais de poder e justificando-se pela retórica da modernidade (Alatas, 2003). Consequentemente, discute-se como repercussões da centralidade desse modo, a violência epistemológica, ou ‘epistemicídio’, que nega e exclui, portanto, destrói saberes e culturas locais, impondo conhecimento hegemônico que reforça a exclusão social (Santos, 2016).

Assim, Teo e Wendt (2020) situam que a violência epistêmica se expressa quando um grupo ou indivíduo impõe seu conhecimento como indiscutível, desconsiderando e deslegitimando outras formas válidas de conhecimento, ou seja, a imposição de um ponto de vista singular, restringindo a pluralidade do conhecimento. Essa forma de violência perpetua desequilíbrios de poder ao silenciar vozes marginalizadas e desacreditar seu conhecimento, reforçando ideologias opressivas.

Na mesma linha, Schultz (2020) problematiza a violência epistêmica quanto às implicações do fazer acadêmico-científico sugerindo a perpetuação de estereótipos, preconceitos e desigualdades, além da marginalização e exclusão de comunidades na produção e aplicação do conhecimento psicológico, resultando em danos psicológicos, sociais e emocionais adicionais. Nesse horizonte, no contexto de trabalho, Bunch (2015) cita que a discriminação epistêmica situa um processo violento criando um ambiente hostil para grupos marginalizados, desencadeando estresse, ansiedade e sentimentos de isolamento.

Nesse íterim, Kwok (2020), incorporando as ideias de Miranda Fricker, examina as implicações morais dessa violência no trabalho e propõe a revisão das estruturas hierárquicas. O autor investiga injustiças epistêmicas no local de trabalho, compreendendo as injustiças de testemunho e hermenêuticas que prejudicam a credibilidade e a interpretação das informações pelos trabalhadores, ao passo que a hierarquia tradicional, nessa leitura, reforça as desigualdades nos direitos de escuta e suscita danos morais aos trabalhadores.

Kwok (2020), ainda, critica o ‘igualitarismo epistêmico’, ao entender que a atribuição desigual de credibilidade perpetua práticas injustas, especialmente em ambientes hierárquicos, entendendo que certas práticas de gestão em locais de trabalho hierárquicos reforçam essas injustiças, criando um ciclo vicioso de tratamento injusto. Por certo, avançar nesse debate sugere análises sobre a referência hierárquica a que Kwok (2020) cita, problematizando os processos psicossociais da identidade laboral, considerando a violência epistêmica.

Antes, reflete-se sobre as contribuições de Fontes (2022), que, apoiando-se em Michel Misse e Gabriel de Santis Feltran, ao associar violência, trabalho e periferia, discute sobre a processualidade da construção de identidade dos trabalhadores de periferia, na relação dos conflitos morais ante disputas prático-simbólica entre diferentes regimes normativos em torno do que é moralmente ‘certo’ nas periferias urbanas do Brasil.

No âmbito dessa discussão, sinaliza-se ‘o trabalhador’ que, ante as dinâmicas de interação entre ‘mundos’ distintos: o ‘mundo do crime’ e os ‘trabalhadores’ nas periferias urbanas, avança em experiências hierárquicas no contexto das organizações. Os processos de subjetivação face à identidade laboral, podem, portanto, reunir trajetórias que desafiam a compressão das violências epistêmicas nas organizações, face aos conflitos morais situados às dinâmicas sociais, culturais e políticas que falam de aspectos ideológicos. Para Barreto e Heloani (2015, p. 550) “quando a intolerância se torna imperativo categórico, a violência toma o lugar da linguagem, desembocando em humilhações, discriminações, desqualificações, indiferença e negação do outro enquanto SER de direitos”.

Os trabalhadores, o trabalho e os processos de organizar, portanto, falam sobre os processos psicossociais, entendendo, como ressalta Spink (1996), que as organizações não são apenas entidades físicas, mas, também, produtos de discursos e interações sociais em que ações diárias, os discursos e a retórica nas organizações situam a realidade concreta da organização, incluindo entendimentos sobre as contradições e conflitos da vida cotidiana.

Nesse sentido, reconhecer os processos de subjetivação face à identidade laboral no contexto de dinâmicas de poder em análise sobre o fenômeno da violência epistêmica, portanto, converge com a leitura de uma “psicologia do trabalho enquanto ação processual a partir da psicologia social do fenômeno organizativo [...] como base para um diálogo que apoia a agência do outro na alteração de práticas e formas de agir” (Spink, 1996, p. 189). Portanto, a produção subjetiva corresponde a uma explicação das experiências vividas, entrelaçada com as condições objetivas da causalidade da vida, reconhecendo a inevitável distorção que as interpretações subjetivas podem trazer aos eventos vividos (Furtado, 2011).

Nesse caminho, “o conceito de sentido subjetivo fundamenta uma concepção histórico-social da subjetividade”. Portanto, subjetivação é um processo complexo que envolve a produção de sentidos, afetos e modos de ser, situando-se na interface entre o social e o individual, “[...] espaços sociais [que] geram formas de subjetivação que se concretizam nas diferentes atividades compartilhadas pelos sujeitos e que passam a ser, com sentidos subjetivos distintos, parte da subjetividade individual de quem compartilha esses espaços” (Gonzalez Rey, 2005, p. 24-25).

Assim, no campo da saúde, existe uma interface entre a saúde mental e a violência, que abrange desde a compreensão do bem-estar biopsicossocial até as práticas de intervenção e prevenção. A violência, nesse panorama, se configura como um fenômeno que gera adoecimento psíquico e essa inter-relação, que conforme Lira e colaboradores (2024), deve ser entendida considerando os determinantes sociais, históricos e culturais, uma vez que esses fatores possibilitam compreender o adoecimento psíquico advindo de violências por meio da relação corpo-social, associado ao contexto que o indivíduo está inserido.

Por certo, a violência se insere nesses determinantes sócio-históricos, atravessados pelas desigualdades que permeiam a formação social brasileira, sustentada por dinâmicas de poder, estruturas de exploração e diversas formas de opressão. Além disso, as desigualdades intensificam por meio de marcadores de classe, raça e gênero, refletindo as disparidades no acesso à saúde, recursos, oportunidades e direitos (Lira et al 2024).

No contexto laboral isso não é diferente, as diversas formas de violências, enfatizando a ‘violência epistêmica’, está posta e vivenciada pelos trabalhadores na sutileza. E Lima e Sousa (2021) apontam que o ambiente de trabalho é um lugar com simbolismos e subjetividades marcadas pela disputa de poder, pela dominação e resistência. Ainda nesse caminho, Camargo, Almeida e Goulart (2018) corroboram que as relações de trabalho marcadas por situações de violência e hostilidade, comprometem a experiência do indivíduo no trabalho e geram repercussões no campo subjetivo e da saúde, deixando-os vulneráveis, mais suscetíveis ao sofrimento psíquico.

Portando, as implicações das formas de violências no contexto laboral, afetam a saúde mental dos trabalhadores de forma significativa, principalmente, por ser uma violência velada e o processo de desgaste psíquico acontece, por vezes de forma gradual, expondo o indivíduo a tristeza, ansiedade, depressão e melancolia. Além de comprometer os aspectos psicossociais dos trabalhadores, a personalidade, identidade e autoestima, repercutindo em suas relações familiares, sociais e profissionais (Granja, Lopes & Ramos, 2024).

3 METODOLOGIA

Há um crescente número de pesquisas qualitativas que utilizam gravações audiovisuais como recurso analítico para explorar e explicar atividades diárias, organizações sociais e práticas, enfatizando a análise da vida cotidiana, enfatizando a importância de transcrever, observar e conceituar o conteúdo do vídeo para obter percepções significativas para fins de pesquisa (Heath, Hindmarsh & Luff, 2010).

Assim, na compreensão da violência no local de trabalho e os processos de subjetivação na perspectiva do epistemicídio, utilizou-se o seriado ‘*The Office*’ como estudo observacional, que foi produzido durante os anos 2000 e 2010, período caracterizado por um aumento significativo na popularidade das comédias de situação, especialmente nos Estados Unidos. Foi uma era marcada pelo crescimento da cultura do escritório corporativo, explorando humor baseado em relações interpessoais, hierarquias de trabalho e cultura empresarial.

Para dar sequência à análise, a pesquisa se inspira no projeto Tela Crítica apresentada por Alves (2010, p.71), que compreende que “o tratamento objetivo da análise crítica articula *insights* teórico-analíticos com cenas significativas do filme”, e, nesse caminho, recomenda “utilizar imagens significativas de cenas e personagens típicos. É importante expor detalhes do filme que deem uma contribuição à análise crítica geral”.

Assim, por meio da leitura de Flick (2004) e Vanoye e Goliot-Lété (2002) quanto à abordagem das “microanálises estruturadas”, evidenciou-se 3 (três) eixos temáticos, identificados nas temporadas 1, 2 e 5, alinhados aos objetivos desse artigo a fim de permitir uma análise crítica detalhada e sistemática. Dito isso, quando o sujeito-receptor compreende esses eixos temáticos e problematizações significativas evidenciadas nos episódios escolhidos, o filme se torna um espaço de

reflexão. Assim, a experiência crítica, ainda, pode ser entendimento no horizonte do processo de subjetivação dos pesquisadores, o que permite à metodologia também mobilizar uma experiência subjetiva e formativa (Alves, 2010).

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente, apresenta-se os personagens e descrição de seus papéis (Tabela 1) capturadas nas imagens-interações da revisão contínua das cenas, o que permitiu registro das percepções das interpretações baseadas na realidade apresentada na série.

Tabela 1

Personagens e suas características na série *The Office*

Personagens	Descrição
Michael Scott (Steve Carell)	Michael Scott é o gerente regional da filial da Dunder Mifflin em Scranton. Ele é conhecido por sua falta de sensibilidade e comportamento inadequado, sempre buscando ser amado e aceito pelos funcionários.
Dwight Schrute (Rainn Wilson)	Dwight Schrute é o assistente do gerente regional e um vendedor dedicado. Excêntrico e competitivo, ele é obcecado por segurança e hierarquia. Além do trabalho, Dwight é proprietário de uma fazenda de beterrabas e um hotel rústico.
Jim Halpert (John Krasinski)	Jim Halpert é um vendedor carismático e espirituoso, conhecido por suas brincadeiras com Dwight. Ele demonstra desinteresse pelo trabalho na Dunder Mifflin, mas desenvolve um relacionamento romântico com Pam Beesly ao longo da série.
Pam Beesly (Jenna Fischer)	Pam Beesly é a recepcionista da filial de Scranton, conhecida por sua gentileza e atenção. Ela começa a série noiva de Roy, mas eventualmente se casa com Jim Halpert. Pam busca realizar seus sonhos e crescer profissionalmente ao longo da série.
Ryan Howard (B.J. Novak)	Ryan Howard começa como estagiário temporário, mas eventualmente se torna um executivo ambicioso. Sua carreira é marcada por altos e baixos, incluindo uma demissão por fraude e subsequente recontração em uma posição inferior.
Angela Martin (Angela Kinsey)	Angela Martin é a chefe referenciada como severa e rigorosa do departamento de contabilidade, conhecida por sua natureza crítica e devoção religiosa. Ela mantém um relacionamento secreto com Dwight e, mais tarde, com o senador Robert Lipton.
Kevin Malone (Brian Baumgartner)	Kevin Malone é um contador simpático, mas desajeitado e considerado de raciocínio 'lento'. Conhecido por suas gafes, ele é amado por seus colegas devido à sua 'boa natureza'.
Oscar Martinez (Oscar Nunez)	Oscar Martinez é um contador inteligente que se define como gay. Com uma atitude sarcástica e superior, é uma pessoa respeitada e importante no escritório.
Stanley Hudson (Leslie David Baker)	Stanley Hudson é um vendedor veterano, conhecido por seu cinismo e apatia em relação ao trabalho. Ele frequentemente mostra desinteresse pelas atividades do escritório.
Phyllis Vance (Phyllis Smith)	Phyllis Vance é uma vendedora gentil e amigável, subestimada por seus colegas. Ela tem uma amizade duradoura com Stanley e é casada com Bob Vance, do Vance Refrigeration
Creed Bratton (Creed Bratton)	Creed Bratton é chefe do departamento de controle de qualidade, com um passado misterioso e comportamento estranho, que fazem dele uma figura enigmática e hilária.
Meredith Palmer (Kate Flannery)	Meredith Palmer trabalha no departamento de suprimentos e é conhecida por seu comportamento inapropriado e problemas com álcool, frequentemente envolvida em situações embaraçosas
Kelly Kapoor (Mindy Kaling)	Kelly Kapoor é a representante de atendimento ao cliente, demonstra interesse por cultura pop e muito comunicativa. Ela tem um relacionamento difícil com Ryan, marcado por brigas constantes.
Toby Flenderson (Paul Lieberstein)	Toby Flenderson é o representante de recursos humanos, frequentemente alvo do desprezo de Michael Scott. Tranquilo e reservado, Toby muitas vezes se sente desvalorizado no escritório.
Andy Bernard (Ed Helms)	Andy Bernard é um vendedor transferido da filial de Stamford, conhecido por sua insegurança e necessidade de validação. Ele eventualmente se torna o gerente da filial de Scranton, embora sua liderança seja questionada.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que, por meio das 'microanálises estruturadas' de cenas e sequências individuais das temporadas escolhidas (Tabela 2), a trama da série evidencia experiências de silenciamento e desvalorização de conhecimentos, quando, por exemplo, Toby Flenderson, representante da área de Recursos Humanos, é frequentemente silenciado e desvalorizado por Michael Scott. Michael constantemente ignora ou ridiculariza as tentativas de Toby de implementar políticas de recursos humanos que protejam e beneficiem os funcionários (Toby is in HR, which technically means he works for corporate, so he's really not a part of our family. Also, he's divorced, so he's really not a part of his family. - Michael Scott.)

Situações de Invalidação de Experiências e Identidades, quando Oscar Martinez, um dos contadores, frequentemente tem suas experiências e identidade invalidadas ou mal interpretadas por Michael. (Oscar is the gay accountant. I would never use this word, but I have no problem with the word... He would. - Michael Scott); ou, ainda, Estereótipos e Generalizações, referenciados na maneira como Michael se refere a Kelly Kapoor, com base em estereótipos e generalizações sobre sua etnia (Kelly is our Indian employee who works in customer service. She's been with us for a few years now. And she's... exotic. - Michael Scott), ou quando Pam Beesly, a recepcionista, muitas vezes tem suas opiniões e contribuições desconsideradas ou subestimadas pelos colegas masculinos. Michael frequentemente

delega tarefas a Pam sem reconhecer seu potencial ou considerar suas aspirações profissionais (Pam, just cover for me. Don't tell anyone where I am. Just say I'm out sick or on vacation or something - Michael Scott).

Tabela 2

Síntese

Trechos dos Episódios	Observações
Dia da Diversidade (Temporada 1; Episódio 2)	
Treinamento de diversidade: Mr. Brown: At Diversity Tomorrow, we believe it's very easy to be a hero. All you need are honesty, empathy, respect, and open-mindedness. Michael Scott: Uh, excuse me. I'm sorry, but that's not all it takes to be a hero.	Observa-se que Mr. Brown apresenta discurso idealista e simplista sobre o que é necessário para ser um herói no contexto da diversidade. Ele reduz a complexidade das relações sociais e históricas de opressão a qualidades individuais, desconsiderando as dinâmicas de poder que situam essas relações. Michael Scott, ao questionar essa visão, embora não apresente uma crítica estruturada, aponta para a insuficiência dessa abordagem.
Cartões de Índices Raciais: Michael Scott: Okay, on the flip side of this card, I'm gonna write a race of people. I want you to treat other people like the race that is on their forehead. Treat them like that race, no matter what. Michael Scott: (fazendo sotaque indiano) Kelly, how are you? Thank you, come again! Kelly Kapoor: (esbofeteia Michael) That is not right!	Observa-se que Michael Scott propõe uma atividade que reforça estereótipos raciais e essencializa identidades. Ao fazer uma imitação estereotipada de um sotaque indiano, ele perpetua a violência epistêmica ao reduzir a identidade indiana a uma caricatura. A reação de Kelly Kapoor é uma forma de resistência, rejeitando essa representação e afirmando sua própria subjetividade contra a violência simbólica imposta por Michael.
Conversa entre Jim e Pam: Jim Halpert: So, as it turns out, I may not have won at all. In fact, I may have lost more money than I made. And you know what? It's OK. I'm going to call customer service, and they will make everything better.	Estes trechos reforçam a análise da violência epistêmica, onde Michael perpetua estereótipos raciais e minimiza a complexidade das identidades culturais. A reação de Kelly é uma reafirmação de sua subjetividade e uma rejeição ativa da violência simbólica. Observa-se que Jim expressa uma crença na resolução fácil de problemas através de um serviço de atendimento ao cliente, o que pode ser visto como uma metáfora para a crença na eficácia de abordagens superficiais para questões complexas de diversidade e inclusão. Esse trecho sugere uma falta de compreensão dos problemas e uma confiança excessiva em soluções simplificadas.
Michael conduz a sessão de diversidade Mr. Brown: This is an environment of welcoming, and you should just get the hell out of here. Michael Scott: (rindo) OK, let's go! Come on!	Têm-se que a contradição nas falas de Mr. Brown reflete a superficialidade das abordagens institucionais de diversidade. Enquanto ele verbaliza uma mensagem de acolhimento, sua atitude e a de Michael revelam a falta de comprometimento com a inclusão e o respeito.
Michael fazendo piadas raciais: Michael Scott: (imitando um estereótipo indiano) Kelly, how are you? Thank you, come again! Kelly Kapoor: (esbofeteia Michael) That is not right!	
Resolução de Conflitos (Temporada 2; Episódio 21)	
Dwight descobre reclamações de Jim: Dwight Schrute: (lendo a reclamação) Jim Halpert said that you should eat a frog. If you don't, he'll remove all your teeth. Jim Halpert: (rindo) You know, it's just office pranks. Nothing serious.	Observa-se que Jim Halpert minimiza suas ações como 'brincadeiras de escritório', desconsiderando as repercussões psicológicas que essas brincadeiras podem ter sobre Dwight. A reação de Dwight, ao registrar uma reclamação formal, indica um esforço para resistir a essas microagressões e afirmar sua própria subjetividade. A risada de Jim reflete falta de empatia e perpetuação de uma cultura de trabalho onde tais ações são normalizadas.
Michael tentando resolver a disputa entre Angela e Oscar sobre o pôster: Angela Martin: I find the poster offensive. Michael Scott: (tentando mediar) Oscar, why don't you take it down until Angela leaves, and then you can put it back up? Oscar Martinez: That's not a solution. That's just avoiding the issue.	Observava-se que a resposta de Michael Scott tenta mediar o conflito sem abordar questões subjacentes, revelando, mais uma vez, abordagem superficial para resolver conflitos. Oscar, ao contestar a proposta de Michael, enfatiza a necessidade de diálogo e de solução que vá além de simplesmente evitar o problema. Angela, ao expressar seu desconforto, está afirmando sua subjetividade e buscando uma mudança no ambiente de trabalho que respeite seus limites e valores.
Michael revela as reclamações para todos os funcionários: Michael Scott: I'm going to resolve all of your conflicts. (lendo uma reclamação). Angela says that Kevin smells like mung beans. Kevin Malone: What the hell is mung beans?	Tem-se que Michael Scott tenta resolver os conflitos revelando as reclamações de maneira pública, o que pode agravar as tensões ao invés de resolvê-las. A reação de Kevin Malone revela uma incompreensão e surpresa, o que pode indicar uma falta de comunicação empática entre os funcionários. A exposição pública das reclamações por Michael pode ser vista como uma forma de violência simbólica, desvalorizando os sentimentos e preocupações individuais dos funcionários.
Michael tenta resolver a última reclamação entre Dwight e Jim: Michael Scott: Dwight, Jim, I think we need to work on your communication. Dwight, you can't just file complaints against Jim. Dwight Schrute: But he's always pranking me! Michael Scott: Jim, you need to respect Dwight's space.	A abordagem de Michael tenta balancear as preocupações de Dwight e Jim, mas novamente recorre a uma solução superficial que não aborda as dinâmicas de poder subjacentes. Dwight está claramente tentando estabelecer limites e pedir respeito, enquanto Jim, com suas 'brincadeiras', desrespeita esses limites. Michael reconhece a necessidade de respeito, mas não toma medidas concretas para garantir que as ações de Jim cessem.
Circuito de Palestras (Temporada 5; Episódio 16 e 17)	
Michael e Pam visitam o escritório de Utica: Karen Filippelli: What brings you to Utica?	Michael Scott tenta justificar sua presença em Utica de maneira inflada, enquanto Pam Beesly tenta suavizar e tornar a visita mais aceitável. A

Michael Scott: We are here because we are on a lecture circuit. Pam Beesly: (tentando suavizar) We're just visiting some of the other branches and sharing our best practices.	interação revela uma dinâmica de poder onde Michael busca afirmar sua importância, enquanto Pam tenta mediar e suavizar possíveis tensões.
Michael lembra antigos relacionamentos: Michael Scott: I think we should discuss it. I think we should talk about what happened between us, and I think we should get it out in the open. Karen Filippelli: There's really nothing to talk about.	Michael tenta reabrir questões pessoais passadas com Karen, que prefere não discutir o assunto. Essa tentativa de Michael pode ser vista como uma forma de tentar controlar a narrativa e reafirmar sua subjetividade, enquanto Karen, ao rejeitar a discussão, afirma seu próprio direito de não reviver o passado.
Treinamento de Diversidade com Kelly: Kelly Kapoor: Welcome to the first meeting of the party planning committee's subcommittee for the planning of our anniversary party. Dwight Schrute: This is stupid. Kelly Kapoor: It's not stupid. This is important.	Kelly Kapoor tenta validar a importância do comitê de planejamento de festas, enquanto Dwight Schrute desvaloriza a iniciativa. A reação de Dwight representa uma forma de violência epistêmica, minimizando o valor e a importância atribuída por Kelly. A insistência de Kelly em afirmar a importância da tarefa é uma tentativa de resistência e afirmação de sua subjetividade.
Jim e Dwight lidam com a organização da festa: Dwight Schrute: We need a theme for the party. Jim Halpert: How about 'No Theme'? Dwight Schrute: How about you take this seriously? Andy tenta lidar com a ausência de Angela: Andy Bernard: I don't get why she doesn't want to talk to me. We were engaged!	Dwight Schrute busca organização e seriedade na tarefa, enquanto Jim Halpert adota uma postura mais descontraída e descompromissada. Essa dinâmica reflete diferentes abordagens e prioridades, com Dwight buscando afirmação através de uma estrutura organizada e Jim resistindo a essa formalidade. Andy Bernard expressa sua incompreensão e frustração com a ausência de Angela, revelando sua dificuldade em aceitar e elaborar a rejeição. Sua insistência em falar sobre o relacionamento passado indica um processo de subjetivação onde ele tenta entender e reconstruir sua identidade após a rejeição.
Andy se abre para Michael: Andy Bernard: She's the love of my life, and she just left me. Michael Scott: Women, am I right?	Michael Scott responde de maneira superficial e estereotipada à dor de Andy, desvalorizando sua experiência emocional. Essa resposta representa uma forma de violência epistêmica ao reduzir a complexidade das emoções de Andy a um clichê sexista, desconsiderando a profundidade do sofrimento de Andy.
Michael ridicularizado durante o 'lecture circuit': Michael Scott: Scranton is doing great because of our emphasis on fun. Other Branch Manager: (sarcástico) Fun, really?	Michael tenta promover a ideia de que a diversão é um elemento importante para o sucesso de Scranton, mas é ridicularizado por outro gerente. Essa interação revela uma tentativa de Michael de validar sua abordagem de gestão, enquanto a resposta sarcástica do outro gerente reflete uma descrença e desvalorização dessa abordagem, minando a autoridade e subjetividade de Michael.

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao Episódio "Dia da Diversidade" (Temporada 1; Episódio 2), observa-se que Michael Scott, o gerente, organiza um treinamento de diversidade em que se concentra na referência aos estereótipos ao invés de combater preconceitos, como evidenciado quando ele faz piadas sobre diferentes etnias e culturas. O treinamento, liderado por Mr. Brown, um consultor de diversidade, é subvertido por Michael, que busca controle da sessão e desrespeita o consultor ao insistir que ele, Michael, deveria estar conduzindo o treinamento.

Na sequência, Michael instruiu os funcionários a colocarem cartões com identidades raciais no testamento e a tratarem reciprocamente conforme os estereótipos associados, reforçando, por sua vez, os estereótipos, em vez de promover a compreensão e o respeito pela diversidade. A ocorrência de Kelly Kapoor é uma forma de resistência, rejeitando essa representação e afirmando sua subjetividade contra a violência simbólica imposta por Michael. Isso se alinha à ideia de Santos (2016) sobre o epistemicídio, onde saberes e culturas locais são negados e destruídos.

A subjetivação refere-se ao processo pelo qual os indivíduos vivenciam experiências que situam suas identidades através de práticas discursivas e sociais. A violência epistêmica, conforme discutida por estudiosos como Spivak (1988), refere-se à imposição de conhecimentos e significados que marginalizam e silenciam as vozes e experiências de grupos subalternos. No trecho, isso é exemplificado pelas atividades propostas por Michael, que essencializam e estereotipam identidades raciais, e pela superficialidade das abordagens institucionais representadas por Mr. Conforme Cañas e Gallego (2016) e Dussel (2016), essa simplificação reflete a hegemonia eurocêntrica que negligencia as dinâmicas de poder e as estruturas históricas de opressão.

Os personagens que resistem a essas práticas, como Kelly Kapoor, demonstram uma forma de subjetivação que rejeita a violência epistêmica e buscam afirmar uma identidade própria e autêntica. Sua ocorrência à imitação de Michael é uma forma de contra-narrativa que desafia a imposição de significados reducionistas e estereotipados. Portanto, a análise sugere que os processos de subjetivação e a violência epistêmica estão relacionados, com as práticas discursivas no ambiente de trabalho situando as trajetórias identitárias e perpetuando exclusões e estereótipos, corroborando com Furtado (2011) ao mencionar que comportamentos individuais podem afetar as relações coletivas, potencializando violência no trabalho.

A subjetivação no ambiente de trabalho se apresenta como processo em práticas cotidianas, por meio das interações diárias e das respostas institucionais aos conflitos. Nesse contexto, os personagens tentam afirmar suas identidades e limites em um ambiente que frequentemente desvaloriza essas tentativas. Dwight Schrute está em um constante estado de resistência, utilizando mecanismos institucionais (como registrador de reclamações) para tentar garantir um ambiente

de trabalho respeitoso. Suas tentativas são frequentemente desvalorizadas e ridicularizadas por Jim Halpert e pela falta de uma resposta adequada de Michael Scott. Este processo de desvalorização é um exemplo de violência epistêmica, onde a experiência de Dwight é minimizada e desconsiderada.

Angela Martin também tenta afirmar sua subjetividade expressando desconforto com o pôster de Oscar. A resposta de Michael Scott, ao sugerir uma solução temporária e superficial, ignora a necessidade de uma resolução que respeite as preocupações de Angela. Oscar, ao se oferecer a solução para Michael, expressa uma compreensão mais profunda da necessidade de diálogo e respeito mútuo. Kevin Malone é pego de surpresa pela permissão de Angela, que sugere problemas de comunicação e empatia no ambiente de trabalho. A revelação pública das reclamações de Michael Scott expõe as dificuldades e problemas de maneiras inconvenientes, exacerbando a violência simbólica e desrespeitando a subjetividade dos indivíduos envolvidos.

Essa situação ilustra a crítica de Teo e Wendt (2020) à violência epistêmica que desconsidera e deslegitima outras formas válidas de conhecimento. Essa dinâmica reflete uma forma de microagressão e perpetuação de uma cultura de trabalho onde tais ações são normalizadas. Segundo Barreto e Heloani (2015), a intolerância se manifesta em atos que, ao se repetirem, perpetuam a violência psicológica.

Jim Halpert representa a figura do colega que perpetua microagressões sob a justificativa de “brincadeiras”, desconsiderando o impacto de suas ações sobre os outros. Sua falta de empatia e compreensão das necessidades de Dwight é uma forma de violência epistêmica, onde ele nega a validade das experiências de Dwight.

No âmbito do Episódio “Resolução de Conflitos” (Temporada 2; Episódio 21), observa-se uma variedade de conflitos entre os trabalhadores, que vão desde questões triviais, como disputas sobre objetos pessoais, até desentendimentos mais significativos sobre comportamentos e atitudes no local de trabalho. Esta diversidade de conflitos reflete a complexidade das interações humanas no ambiente de trabalho e a necessidade de abordagens diferenciadas para a resolução.

Michael Scott busca resolver todos os conflitos acumulados de uma vez, demonstrando uma falta de compreensão e habilidade em mediação de conflitos. Sua busca por soluções rápidas para conflitos resulta em resoluções superficiais com abordagens distantes dos problemas subjacentes, o que muitas vezes agrava as tensões, contribuindo para proporcionar espaço inseguro para diálogo, tornando a resolução de conflitos uma experiência desconfortável para os trabalhadores.

No que tange ao episódio “Circuito de Palestras” (Temporada 5, Episódios 16 e 17), Michael Scott se envolve em um circuito de palestras para motivar e inspirar os vendedores de diferentes filiais da Dunder Mifflin. A ideia é promover a empresa e enfatizar as habilidades de liderança de Michael e seu carisma, inclusive utilizando as palestras como uma plataforma para promover sua própria imagem. As apresentações, muitas vezes, são centradas em suas experiências pessoais, o que reflete a falta de habilidade de Michael em entender o propósito real das palestras.

Com isso, as reações dos funcionários variam de apatia ao constrangimento, evidenciando a desconexão entre Michael e seu público, o que os leva a se sentirem desrespeitados e desvalorizados, aumentando a frustração e o desânimo entre os funcionários, minando o objetivo inicial do circuito. Isso se conecta com a crítica de Kwok (2020) sobre as injustiças epistêmicas no local de trabalho, onde posições hierárquicas mais altas desfrutam de maior interferência. Tem-se com isso que os processos de subjetivação no ambiente de trabalho são moldados pelas interações entre os personagens e pelas respostas institucionais aos conflitos e divergências. Neste contexto, se vê como os personagens tentam afirmar suas identidades e resistir às formas de violência epistêmica que desvalorizam suas experiências e perspectivas.

Michael Scott tenta afirmar constantemente sua importância e explicar suas ações, mas há enfrentamento e ridicularização, tanto de seus colegas como de outras figuras de autoridade. Suas tentativas de reabrir elaboradas passadas e promover sua abordagem de gestão refletem uma busca por validação e reconhecimento de sua subjetividade. Pam Beesly atua como mediadora, tentando suavizar e tornar as interações mais harmoniosas. Sua abordagem reflete uma tentativa de criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso. Kelly Kapoor tenta afirmar a importância de suas iniciativas e resistir à desvalorização de suas contribuições por parte de colegas como Dwight Schrute. Sua insistência em confiança a importância do comitê de planejamento de festas é uma forma de resistência à violência epistêmica que minimiza seu papel e suas iniciativas.

Jim Halpert e Dwight Schrute apresentam abordagens contrastantes à organização e seriedade no ambiente de trabalho. Enquanto Dwight busca estrutura e seriedade, Jim adota uma postura mais descontraída, refletindo diferentes formas de subjetivação e resistência. Andy Bernard luta para entender e processar a exclusão de Angela, buscando validação e apoio emocional. A resposta superficial de Michael Scott reflete uma forma de violência epistêmica que a desvaloriza profundamente. Observa-se, com isso, que a violência epistêmica se manifesta quando o conhecimento é usado para discriminar e desumanizar, abordando certos grupos como inferiores e excluindo-os das considerações morais. Essa violência está intrinsecamente ligada à prática da alteridade, onde diferenças de crenças e costumes são usadas para definir um grupo como ‘Outro’, levando à marginalização e conflito (Bunch, 2015).

Portanto, os processos de subjetivação nesse contexto são marcados por prova de afirmação de identidade e resistência à violência epistêmica que desvaloriza as experiências individuais. As respostas institucionais e interpessoais aos conflitos e tensão repercutem na formação dessas subjetividades e na perpetuação ou contestação de estrutura de poder. Evidencia-se, por certo, injustiças de testemunho e de hermenêutica que impedem a agência epistêmica, enquanto capacidade e habilidade dos trabalhadores de níveis hierárquicos mais baixos de exercer controle sobre seu próprio conhecimento, de expressar suas perspectivas e opiniões de forma válida e de contribuir ativamente para os processos de tomada de decisão e produção de conhecimento no ambiente de trabalho (Kwok, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A violência epistêmica no ambiente de trabalho, como retratada na série 'The Office', tem um impacto significativo em várias dimensões da vida dos funcionários, resultando na exclusão e isolamento de indivíduos cujas vozes e conhecimentos são sistematicamente desconsiderados. Personagens como Toby, Oscar e Kelly frequentemente se sentem marginalizados e desvalorizados. Toby, por exemplo, como representante do RH, é constantemente ridicularizado e ignorado por Michael Scott, o que exemplifica a exclusão epistêmica. Oscar, como um dos poucos personagens abertamente homossexuais, também enfrenta a desconsideração de suas opiniões e experiências, resultando em isolamento social e profissional. Kelly, cujas origens culturais e estilo de comunicação são frequentemente desvalorizados, exemplifica como a violência epistêmica pode criar um ambiente onde certos conhecimentos e perspectivas são negligenciados.

A desvalorização sistemática de certas vozes perpetua desigualdades e injustiças no local de trabalho. A falta de reconhecimento e respeito pelo conhecimento e pelas experiências de indivíduos marginalizados leva a decisões injustas e à manutenção de estruturas de poder opressivas. Na série, isso é evidente em como as ideias de personagens minoritários são frequentemente ignoradas ou apropriadas por seus colegas de trabalho mais privilegiados. A estrutura hierárquica da Dunder Mifflin, onde decisões são muitas vezes tomadas sem considerar as perspectivas dos funcionários menos valorizados, reforça a perpetuação de injustiças e desigualdades.

Quando suas vozes e experiências são invalidadas, eles se sentem desmotivados e menos engajados. Isso é visível em 'The Office' através do desânimo de personagens que frequentemente não são ouvidos. Toby, por exemplo, mostra uma clara falta de motivação e engajamento devido ao constante desdém que enfrenta. Oscar, que é um funcionário competente e bem-informado, também demonstra frustração e desânimo quando suas contribuições são subestimadas ou ignoradas.

Processos de subjetivação nesse contexto são marcados por tentativas de resistência e afirmação de identidade frequentemente minadas por respostas institucionais inadequadas e a perpetuação de uma cultura de trabalho que normaliza a violência simbólica e epistêmica. Essa dinâmica sugere crítica à prática comum em muitas organizações, onde a gestão prefere soluções rápidas em vez de investir tempo e recursos para resolver conflitos de forma substantiva e duradoura.

Um dos grandes desafios ao abordar a violência epistêmica no local de trabalho reside na identificação de formas sutis de opressão simbólica, como a marginalização de ideias, o silenciamento de minorias e a desconsideração sistemática de determinadas vozes. Muitas dessas práticas são normalizadas nas organizações, tornando-se invisíveis ou, pior ainda, tratadas como parte da cultura organizacional, o que dificulta sua denúncia e enfrentamento. Há resistência institucional significativa à mudança em ambientes onde a hierarquia e os privilégios estão profundamente enraizados.

Assim, a cultura do assédio, muitas vezes mascarada por humor ou dinâmicas de poder, contribui para perpetuar comportamentos tóxicos e desumanizadores, como observado em 'The Office', onde o desrespeito aos funcionários marginalizados é tratado de forma trivial. Essa resistência à transformação é acompanhada por uma carência de ferramentas e metodologias eficazes para avaliar os impactos profundos dessas violências simbólicas no bem-estar e na produtividade dos trabalhadores.

O estudo contribui para a compreensão das dinâmicas de exclusão e resistência, oferecendo uma perspectiva crítica sobre o impacto das relações de poder na subjetivação dos indivíduos. Evidencia-se também o papel das organizações na construção de práticas que valorizem a diversidade de vozes e saberes.

Limita-se na análise baseada em série de TV como 'The Office', embora forneça exemplos claros de comportamentos organizacionais, reflete um cenário ficcional que pode não captar a complexidade e a profundidade das dinâmicas reais em diferentes contextos de trabalho. Desse modo, investigar os impactos psicológicos de longo prazo da violência epistêmica, incluindo o comprometimento da saúde mental, a desmotivação e o esgotamento profissional, é um campo promissor, ainda pouco explorado.

Além disso, há uma necessidade urgente de estudos que desenvolvam práticas inclusivas, capazes de reestruturar culturas organizacionais para valorizar e integrar a diversidade de perspectivas de maneira genuína. Outro caminho relevante seria aprofundar a relação entre assédio moral e epistemicídio, analisando como as dinâmicas de poder e

REFERÊNCIAS

- Alatas, S. F. (2003). Academic dependency and the global division of labour in the social sciences. *Current Sociology*, 51(6), 599-613.
- Alves, G. (2010). *Tela Crítica – A Metodologia*. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6.
- Asamani, L. (2016). Organizational and individual consequences of workplace violence. *Public Policy and Administration Research*, 6(9). <https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf>
- Baird, C., & Calvard, T. S. (2019). Epistemic vices in organizations: Knowledge, truth, and unethical conduct. *Journal of Business Ethics*, 160(1). <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3897-z>
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: A intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 544–561. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>
- Beigel, F. (2016). El nuevo carácter de la dependencia intelectual. *Cuestiones de Sociología*, 14.
- Bunch, A. (2015). Epistemic violence in the process of othering: Real-world applications and moving forward. *Scholarly Undergraduate Research Journal at Clark*, 1(1). <https://commons.clarku.edu/surj/vol1/iss1/2/>
- Camargo, M. L., Almeida, N. S., & Goulart, E., Júnior. (2018). Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: A violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, 39(2), 129-146.
- Cañas, F. C., & Gallego, J. D. M. (2016). La decolonización del saber epistémico en la universidad. *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana*, 27(115), 285-302.
- Colombo, M. (2020). Who is the “other”? Epistemic violence and discursive practices. *Theory & Psychology*, 30(3), 399-404. <https://doi.org/10.1177/0959354320923758>
- Dussel, E. (2016). Transmodernidade e interculturalidade: Interpretação a partir da filosofia da libertação. *Revista Sociedade e Estado*, 31(1), 31-45.
- Flick, U. (2004). *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Bookman.
- Fontes, L. O. (2022). Violência, trabalho e periferia: Conflitos morais e convívios nas fronteiras entre dois mundos. *Cadernos de Campo*, 35, e022035. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.35924>
- Furtado, O. (2011). *Trabalho e Solidariedade*. 1 Ed. Editora Cortez.
- Gonzalez Rey, F. (2005). *Pesquisa qualitativa e subjetividade: Os processos de construção da informação*. Pioneira Thomson Learning.
- Granja, A. C., Lopes, H. M. P., Junior, & Ramos, E. J. O. (2024). Assédio moral e suas implicações na saúde mental das pessoas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 10(6), 2461-2475.
- Heath, C., Hindmarsh, J., & Luff, P. (2010). *Video in qualitative research: Analysing social interaction in everyday life*. Sage Publications.
- International Labour Organization. (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. ILO. Geneva, Switzerland. <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>
- Kwok, C. (2020). Epistemic injustice in workplace hierarchies: Power, knowledge and status. *Philosophy & Social Criticism*, 47(9). <https://doi.org/10.1177/0191453720961523>
- Lander, E. (2005). Ciências sociais: Saberes coloniais e eurocêntricos. In E. Lander (Ed.), *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais: Perspectivas latino-americanas*. Buenos Aires: Clacso.
- Lee, V. P., Hongling, L., & Mignolo, W. D. (2015). Global coloniality and the Asian century. *Cultural Dynamics*, 27(2), 165-190.
- Lima, H. D. S. A. (2021). Violência simbólica e ambiente de trabalho: A face oculta da violência. *RESC – Revista de Estudos SocioCulturais*, 1(01).
- Lira, G. F. C. et al. (2024). Construindo caminhos para um cuidado coletivo e ampliado: uma interface entre violência e saúde mental. In C. A. S. Garcia Junior & R. F. Ceccon (Eds.), *Narrativas de violência e saúde mental: experiências e territórios*. Editora Rede Unida. 19-36.
- Loizos, P. (2004). Vídeo, filme e fotografias como documentos de pesquisa. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Eds.), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático*. Petrópolis: Vozes.
- Roderick, R. (2010). *Examining causes and prevention of violence and aggression in the workplace*. https://digitalcommons.uri.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1027&context=lrc_paper_series
- Santos, B. S. (2016). Epistemologies of the South and the future. *From the European South: A Transdisciplinary Journal of Postcolonial Humanities*, (1), 17-29.
- Santos, B. S., & Meneses, M. P. (2009). Introdução. In B. S. Santos & M. P. Meneses (Eds.), *Epistemologias do Sul*. Coimbra: Edições Almedina.
- Silva, M. P., Bernardo, M. H., & Souza, H. A. (2016). Relação entre saúde mental e trabalho: A concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000003416>
- Spink, P. (1996). A organização como fenômeno psicossocial: Notas para uma redefinição da psicologia organizacional e do trabalho. *Revista Psicologia e Sociedade*, 8(1), 174-192.
- Spivak, G. C. (1988). *Can the Subaltern Speak?* In C. Nelson & L. Grossberg (Eds.), *Marxism and the Interpretation of Culture* (pp. 271-313), University of Illinois Press.
- Teo, T., & Wendt, D. C. (2020). Some clarifications on critical and Indigenous psychologies. *Theory & Psychology*, 30(3), 371-376. <https://doi.org/10.1177/0959354320920944>
- Vanoye, F., & Goliot-Lété, A. (2002). *Ensaio sobre a análise fílmica* (2nd ed.). Campinas: Papirus.

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica

CEP 60020-180, Fortaleza-CE

DIRETORIA: Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano
José Carlos Lázaro da Silva Filho

Website: www.periodicos.ufc.br/contextus

E-mail: revistacontextus@ufc.br



EDITOR-CHEFE

Diego de Queiroz Machado (UFC)

EDITORES ADJUNTOS

Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

SUORTE ADMINISTRATIVO E DE EDITORAÇÃO

Heloísa de Paula Pessoa Rocha (UFC)

EDITORES ASSOCIADOS

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)
Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)
Allysson Alex Araújo (UFCA)
Andrew Beheregarai Finger (UFAL)
Armando dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)
Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)
Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)
Cláudio Bezerra Leopoldino (UFC)
Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)
Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)
Ellen Campos Sousa (Gardner-Webb, EUA)
Gabriel Moreira Campos (UFES)
Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)
Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)
Jorge de Souza Bispo (UFBA)
Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)
Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)
Marcos Cohen (PUC-Rio)
Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)
Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)
Minelle Enéas da Silva (Universidade de Manitoba, Canadá)
Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)
Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)
Rosimeire Pimentel (UFES)
Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)
Susana Jorge (UC, Portugal)
Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

CONSELHO EDITORIAL

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)
Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)
Danielle Augusto Peres (UFC)
Diego de Queiroz Machado (UFC)
Editinete André da Rocha Garcia (UFC)
Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)
Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)
Fátima Regina Ney Matos (ISMT)
Mario Henrique Ogasavara (ESPM)
Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)
Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)
Vasco Almeida (ISMT)

CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)
Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)
Denise Del Pra Netto Machado (FURB)
Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)
Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)
Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)
Francisco José da Costa (UFPB)
Isak Kruglianskas (FEA-USP)
José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)
José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)
José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)
José Célio de Andrade (UFBA)
Luciana Marques Vieira (UNISINOS)
Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)
Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)
Marcelle Colares Oliveira (UFC)
Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)
Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)
Mozar José de Brito (UFL)
Renata Giovinnazzo Spers (FEA-USP)
Sandra Maria dos Santos (UFC)
Walter Bataglia (MACKENZIE)



Signatory of
DORA

A Contextus assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.