

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIAS, COMUNICAÇÃO E
EDUCAÇÃO

ALINE TEIXEIRA DAMASCENO

**MOVIDA PODCAST: USO DO PODCAST COMO FERRAMENTA DE
COMUNICAÇÃO PARA PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM**

Uberlândia
2026

ALINE TEIXEIRA DAMASCENO

**MOVIDA PODCAST: USO DO PODCAST COMO FERRAMENTA DE
COMUNICAÇÃO PARA PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM**

Trabalho equivalente ao produto apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação (PPGCE) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Tecnologias, Comunicação e Educação.

Orientador: Prof. Dr. Vinícius Durval Dorne

Uberlândia
2026

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU com dados
informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

D155 Damasceno, Aline Teixeira, 1980-
2026 MOVIDA PODCAST: USO DO PODCAST COMO
FERRAMENTA DE COMUNICAÇÃO PARA PROFISSIONAIS
DA ENFERMAGEM [recurso
eletrônico] / Aline Teixeira Damasceno. - 2026.

Orientadora: Prof. Dr. Vinícius Durval Dorne.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de
Uberlândia, Pós-graduação em Tecnologias, Comunicação e
Educação.

Modo de acesso: Internet.

DOI

<http://doi.org/10.14393/ufu.di.2026.568>

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2: Gizele Cristine
Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação

Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 1G, Sala 156 - Bairro Santa Mônica,
Uberlândia-MG, CEP 38400-902
Telefone: (34) 3291-6395/6396 - ppgce@faced.ufu.br - www.ppgce.faced.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Tecnologias, Comunicação e Educação			
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional			
Data:	Vinte e cinco de junho de dois mil e vinte e seis	Hora de início:	16h30	Hora de encerramento:
Matrícula do Discente:	12412TCE003			
Nome do Discente:	Aline Teixeira Damasceno			
Título do Trabalho:	Movida Podcast: Uso Do Podcast Como Ferramenta De Comunicação Para Profissionais Da Enfermagem			
Área de concentração:	Tecnologias, Comunicação e Educação			
Linha de pesquisa:	Tecnologias e Interfaces da Comunicação			
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Práticas discursivas nas mídias digitais: por um mapeamento entre os sentidos de produtores jornalísticos e dos usuários da rede			

Reuniu-se por webconferência pelo link: <https://meet.google.com/hdw-qjfx-gxj> , designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação, assim composta: Professores Doutores: Mirna Tonus - UFU; Aline Cristina Camargo - Unesp; Vinícius Durval Dorne - UFU, orientador da candidata.

Iniciando os trabalhos o presidente da mesa, Dr. Vinícius Durval Dorne, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público e concedeu à discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e os tempos de arguição e de resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir, o senhor presidente concedeu a palavra, na ordem sucessiva, aos examinadores, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca atribuiu o resultado final, considerando a candidata:

Aprovado(a).

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após o cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata, que, após lida e achada conforme, foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por Vinicius Durval Dorne, Professor(a) do Magistério Superior, em 25/06/2026, às 18:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por Mirna Tonus, Professor(a) do Magistério Superior, em 25/06/2026, às 18:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por Aline Cristina Camargo, Usuário Externo, em 25/06/2026, às 18:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

[https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?](https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador 7394751 e o código CRC 78E8F4E2.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Raimunda, pelo amor incondicional, pelo cuidado constante e por ser, ao longo de toda a minha trajetória, um exemplo de fé, força e resiliência. Sua presença foi fundamental para que eu chegasse até aqui.

Aos meus irmãos, Karine, Patrícia, Manuela e Josafá, pelo apoio contínuo, pela parceria nos momentos mais desafiadores e pelas palavras de incentivo que sempre me fortaleceram; ao meu pai, Josafá, e aos meus sobrinhos, Ilana, João e Letícia.

Ao meu esposo, Michael Fabiano, pelo amor, pela paciência e pelo companheirismo ao durante deste percurso.

Ao meu orientador, Dr. Vinícius Durval Dorne, pela confiança depositada, pela orientação atenta e pelas contribuições essenciais para a construção deste trabalho.

Minha gratidão às integrantes da banca avaliadora, Dra. Mirna Tanus e Dra. Aline Cristina Camargo, por todas as contribuições, apontamentos e pelo olhar cuidadoso, que enriqueceram este trabalho.

À Dra. Diélen Borges, pelas valiosas contribuições durante a minha qualificação, que foram fundamentais para o aprimoramento deste trabalho.

Aos entrevistados que gentilmente participaram desta pesquisa: Dr. Adailton, Sra. Thais, Dra. Marisa, Dr. Glênio e Sr. Matheus, pela disponibilidade, generosidade e pelas reflexões compartilhadas, que enriqueceram significativamente o estudo.

Aos amigos que me incentivaram ao longo dessa jornada, pelo apoio, pelas palavras de encorajamento e por tornarem esse percurso mais leve e significativo.

A todos os colegas da Escola Técnica de Saúde da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), pelo incentivo.

Àqueles que permaneceram ao meu lado mesmo diante das minhas ausências, meu agradecimento pela compreensão, pelo carinho e por caminharem comigo até esta linha de chegada.

Agradeço, com todo carinho, à Luciana de Almeida Araújo Santos, secretária do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Comunicação e Educação (PPGCE), pelo apoio, pela disponibilidade e pela atenção durante toda a trajetória do mestrado.

Ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação da Universidade Federal de Uberlândia, pela oportunidade de formação, pelo ambiente acadêmico acolhedor e pela contribuição significativa para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

A Mary Jane Seacole, referência ancestral e precursora da Enfermagem, cuja trajetória de coragem e resistência inspira gerações.

RESUMO

Divulgar informações essenciais sobre os direitos dos profissionais de Enfermagem e as diferentes formas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho é uma necessidade urgente, considerando o receio que muitos desses profissionais enfrentam diariamente no exercício da profissão. Nesse contexto, este trabalho buscou compreender como o podcast, uma mídia de áudio expandido, distribuída em plataformas digitais de *streaming* e redes sociais digitais, pode ser utilizado como ferramenta de comunicação e conscientização para essa categoria profissional. Assim, a pesquisa investiga a questão: “Como utilizar o podcast como ferramenta de comunicação para conscientizar e apoiar os profissionais de Enfermagem no enfrentamento ao assédio moral, físico, sexual e à discriminação no ambiente de trabalho?”. Para responder a essa problemática, propôs-se a criação do *Movida Podcast*, um programa dedicado à Enfermagem como campo profissional e social, cuja primeira temporada aborda o assédio moral, sexual e práticas discriminatórias no setor. O podcast é estruturado em formato de entrevistas com profissionais de Enfermagem e especialistas das áreas jurídica e psicológica, além da inclusão de sonoras com relatos de trabalhadores da área, capazes de compartilhar suas experiências e dificuldades, promovendo um olhar real sobre os desafios enfrentados nesse contexto. O formato visa não apenas informar, mas também orientar e conscientizar os profissionais sobre seus direitos e os mecanismos de denúncia e proteção disponíveis em consonância com as diretrizes do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) e com a Resolução 768/2024, que visa à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no Sistema COFEN e nos Conselhos Regionais de Enfermagem (COREN). A primeira temporada produzida conta com cinco episódios, com os seguintes temas: Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho da Enfermagem; Assédio moral na Enfermagem: como a cultura do medo pode afetar os profissionais; Assédio sexual na Enfermagem: quais as consequências emocionais e psicológicas?; Discriminação na Enfermagem: racismo, etarismo e preconceitos velados como, enfrentar?; e Qual o papel das empresas em transformar o ambiente de trabalho da Enfermagem em um espaço livre de assédios e preconceitos? O produto contribui para a reflexão sobre estratégias comunicacionais voltadas à Enfermagem e evidencia o potencial do podcast como mídia de alcance e conscientização no campo da comunicação em saúde.

Palavras-chave: assédio moral; assédio sexual; discriminação; enfermagem; podcast.

ABSTRACT

Disseminating essential information about the rights of nursing professionals and the different forms of harassment and discrimination in the workplace is an urgent need, considering the fear that many of these professionals face daily in the exercise of their profession. In this context, this work sought to understand how podcasts, an expanded audio medium distributed on digital streaming platforms and digital social networks, can be used as a communication and awareness tool for this professional category. Therefore, this research investigates the question: "How can podcasts be used as a communication tool to raise awareness and support nursing professionals in confronting moral, physical, and sexual harassment and discrimination in the workplace?" To address this problem, the creation of the Movida Podcast was proposed, a program dedicated to Nursing as a professional and social field, whose first season addresses moral and sexual harassment and discriminatory practices in the sector. The podcast is structured as interviews with nursing professionals and specialists in the legal and psychological fields, in addition to including audio clips with accounts from workers in the field, who can share their experiences and difficulties, providing a real perspective on the challenges faced in the area. The format aims not only to inform, but also to guide and raise awareness among professionals about their rights and the available reporting and protection mechanisms, aligned with the guidelines of the Federal Nursing Council (COFEN) and Resolution 768/2024, which aims to prevent and combat moral and sexual harassment and discrimination within the COFEN System and the Regional Nursing Councils (COREN). The first season produced has five episodes, with the following themes: Moral harassment, sexual harassment and discrimination in the nursing workplace; Moral harassment in nursing: how the culture of fear can affect professionals; Sexual harassment in nursing: what are the emotional and psychological consequences? Discrimination in Nursing: racism, ageism, and veiled prejudices – how to confront them?; and What is the role of companies in transforming the nursing work environment into a space free from harassment and prejudice? This product contributes to reflection on communication strategies focused on Nursing and highlights the potential of podcasts as a medium for outreach and awareness in the field of health communication.

Keywords: moral harassment; sexual harassment; discrimination; nursing; podcast.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Capa do podcast Podfalar Enfermagem (COFEN)	37
Figura 2 – Capa do podcast Sala de Enfermagem (Coren-SP)	38
Figura 3 – Capa do podcast Enfermagem Pode (COREN-MG)	39
Figura 4 – Capa do podcast Ética e Assédio Moral (TRT-6)	40
Figura 5 – Capa do Movida Podcast	51
Figura 6 – Capa do 1º episódio – Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho da Enfermagem	58
Figura 7 – Capa do 2º episódio – Assédio moral na Enfermagem: como a cultura do medo afeta os profissionais?	59
Figura 8 – Capa do 3º episódio – Assédio sexual na Enfermagem: quais são as consequências emocionais e psicológicas?	61
Figura 9 – Capa do 4º episódio – Discriminação na Enfermagem: racismo, etarismo e preconceitos velados – como enfrentar?	62
Figura 10 – Capa do 5º episódio – Qual o papel das empresas em transformar o ambiente de trabalho da Enfermagem em um espaço livre de assédios e preconceitos?	63
Quadro 1 – Temas, convidados e duração dos episódios da primeira temporada do Movida Podcast	56

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMT	Assédio Moral no Trabalho
CAPS	Centro de Atenção Psicossocial
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
COREN	Conselho Regional de Enfermagem
FATRA	Faculdade do Trabalho
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
G1	Portal de Notícias da Globo
MTV	<i>Music Television</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OTT	<i>Over-the-Top</i>
PPGCE	Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Educação
PROUNI	Programa Universidade para Todos
QR Code	<i>Quick Response Code</i>
RSS	<i>Really Simple Syndication</i>
SERGS	Sindicato dos Enfermeiros do Rio Grande do Sul
SUS	Sistema Único de Saúde
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
TRT 3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
TRT 6	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região
UEFS	Universidade Estadual de Feira de Santana
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UNIPAC	Universidade Presidente Antônio Carlos

SUMÁRIO

1	MEMORIAL	12
2	INTRODUÇÃO	15
3	ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NA ENFERMAGEM: IMPACTOS E DESAFIOS	21
3.1	Assédio Moral no Ambiente do Trabalho: conceitos, características e implicações	22
3.2	Assédio Sexual no Ambiente do Trabalho na Enfermagem: Marco Legal, Responsabilidade Institucional e Proteção à Dignidade Profissional	25
3.3	Discriminação no Trabalho da Enfermagem: análise das práticas e consequências no ambiente profissional	27
4	PODCASTING: ORIGEM TECNOLÓGICA, CONVERGÊNCIA MIDIÁTICA E TRANSFORMAÇÕES NA COMUNICAÇÃO SONORA DIGITAL	29
4.1	Podcast na comunicação e Educação em Saúde	32
5	METODOLOGIA	35
5.1	Tipo de Pesquisa	35
5.2	Levantamento de Similares	35
5.3	Definição do Público de Interesse	41
5.4	Procedimento Metodológico	43
5.5	Desenvolvimento do Produto	46
5.6	Planejamento	46
5.7	Roteirização	47
5.8	Gravação do áudio	48
5.9	Edição	48
5.9.1	<i>Acessibilidade</i>	48
6	MEMORIAL DESCRITIVO DO PRODUTO	50
6.1	Nome do Podcast	50
6.2	Identidade Visual	51
6.3	Identidade Sonora	52
6.4	Formato	55
6.5	Plataforma e Distribuição	56
6.6	Estrutura e Episódios	57
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	65

REFERÊNCIAS	68
APÊNDICE A – Roteiro Orientador Episódio 1 - Movida Podcast	77
APÊNDICE B – Roteiro Orientador Episódio 2 - Movida Podcast	85
APÊNDICE C – Roteiro Orientador Episódio 3 - Movida Podcast	91
APÊNDICE D – Pré - Roteiro Episódio 4 - Movida Podcast	98
APÊNDICE E – Roteiro do Episódio 5 - Movida Podcast	105
APÊNDICE F – Cronograma	112
APÊNDICE G – Termo de Autorização de uso de voz	113
APÊNDICE H – Ficha técnica do Movida Podcast	115

1 MEMORIAL

Natural de Feira de Santana, Bahia, desde a minha infância fui profundamente atraída pela comunicação, entendendo-a como uma ferramenta poderosa de transformação social. Esse despertar levou-me à formação como radialista pela Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), em 2000. Ao ingressar em uma emissora de rádio profissional, durante 7 (sete) anos, desempenhei a função de radialista na Rádio Antares FM, na cidade de Feira de Santana (BA), onde pude não apenas desenvolver habilidades técnicas, mas também vivenciar a relevância da comunicação como um meio de conectar e influenciar positivamente a sociedade. Foi nesse período que constatei o impacto que uma comunicação bem estruturada pode ter no cotidiano das pessoas, criando diálogos que educam, informam e, em muitos casos, têm o potencial de transformar realidades.

Dessa forma, à medida que me desenvolvia profissionalmente, comecei a perceber que havia uma interdependência entre minha paixão pela comunicação e a necessidade de atuar de forma mais direta no cuidado das pessoas. Foi a partir dessa reflexão que, ao conquistar uma bolsa do Programa Universidade para Todos (PROUNI), tomei a decisão de ingressar no curso de Enfermagem da Universidade de Uberlândia (UNIPAC), em Uberlândia-MG. A Enfermagem não surgiu como algo paralelo, mas como uma escolha que complementa a minha paixão pela comunicação, pois percebi que, na prática do cuidado, poderia aplicar as mesmas habilidades de comunicação para promover a saúde e o bem-estar de maneira mais humanizada e eficiente.

Ao longo de minha formação em Enfermagem, percebi a importância de uma comunicação eficaz. A clareza na transmissão de informações, a empatia e a escuta ativa são elementos essenciais para estabelecer uma relação de confiança entre o profissional de saúde e o paciente.

Durante o meu período de formação, mantive minha atuação na área da comunicação, trabalhando como radialista na Rádio Cultura FM do Grupo Integração, na mesma cidade, onde permaneci por 13 anos. Essas experiências me proporcionaram a oportunidade de perceber como a comunicação pode ser um meio eficaz de disseminação de informações e conscientização sobre temas de saúde, prevenção e qualidade de vida.

Em 2018, ingressei como servidora na Universidade Federal de Uberlândia (UFU) como Técnica Administrativa em Educação, exercendo atividades na Escola Técnica de Saúde. Assim, ao ingressar no Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Tecnologia Educacional da UFU (PPGCE/UFU), decidi propor a criação de um canal de podcast como uma

ferramenta para difundir informações sobre assédio moral, físico, sexual e discriminação, visando garantir a segurança e o bem-estar dos profissionais da Enfermagem. O podcast busca tratar essas temáticas de maneira clara, acessível e envolvente, oferecendo conhecimento essencial para que enfermeiros e estudantes saibam reconhecer, enfrentar e prevenir essas situações no ambiente de trabalho. Desse modo, o podcast se consolida como um canal de apoio e conscientização, promovendo reflexões, escuta ativa e contribuindo para um ambiente profissional mais seguro e respeitoso.

Em vários contextos de trabalho nos quais exerci a profissão de enfermeira, foi possível observar situações de assédio e discriminação no ambiente profissional. Essas ocorrências, muitas vezes naturalizadas, evidenciam a importância de promover o respeito, a ética e a valorização dos profissionais, garantindo um ambiente mais justo e humanizado para o exercício do cuidado. Nesse contexto, a comunicação desempenha um papel essencial na promoção do cuidado integral, e o podcast é uma ferramenta de comunicação que reflete essa visão integradora, permitindo que eu transmita informações que não apenas orientem, mas também auxiliem na promoção de práticas de autocuidado e bem-estar.

O Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação (PPGCE) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) desempenhou um papel fundamental na construção desta pesquisa, ao proporcionar um ambiente interdisciplinar capaz de integrar conhecimentos das áreas da comunicação, da tecnologia e da educação. Essa proposta dialoga diretamente com minha trajetória profissional, que reúne a experiência de mais de duas décadas no rádio e a atuação na Enfermagem, o que permite a convergência entre esses dois campos do conhecimento. A formação no programa possibilitou compreender o potencial das tecnologias da comunicação como ferramentas de produção e disseminação do conhecimento em saúde, contribuindo para o desenvolvimento de um produto técnico alinhado às demandas contemporâneas. A união entre a experiência no rádio, o conhecimento técnico-científico da Enfermagem e os fundamentos teóricos e metodológicos adquiridos no Programa de Pós-Graduação resultou em um produto que extrapola a divulgação de informações, promove a reflexão, a educação e a valorização da profissão e evidencia a relevância da comunicação como estratégia de fortalecimento das práticas de saúde e da produção de conhecimento.

Assim sendo, este trabalho surge como uma oportunidade de aprofundar minha compreensão sobre a intersecção entre comunicação e saúde, áreas que sempre estiveram intrinsecamente conectadas na minha trajetória profissional. Ao unificar essas duas paixões, posso continuar a desenvolver projetos que impactem de forma significativa a vida das pessoas, promovendo um modelo de saúde mais acessível, informativo e transformador.

2 INTRODUÇÃO

A Enfermagem representa o maior contingente de profissionais da saúde no Brasil, com mais de 3 milhões de profissionais qualificados, incluindo enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, de acordo com informações oficiais do Conselho Federal de Enfermagem – Cofen (Cofen, 2024). Esse vasto grupo de profissionais de saúde está presente em todas as etapas do cuidado em saúde, exercendo um papel crucial na promoção, prevenção e recuperação da saúde da população.

À luz dessa compreensão, a prática profissional no Brasil é regulada pela Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que estabelece normas para o exercício da Enfermagem e determina que a Enfermagem, bem como suas atividades auxiliares, só pode ser exercida por pessoas legalmente habilitadas e inscritas no Conselho Regional de Enfermagem. Além disso, a Enfermagem é realizada privativamente pelo enfermeiro, pelo técnico de Enfermagem e pelo auxiliar de Enfermagem, observando-se os correspondentes níveis de qualificação (Brasil, 1986, art. 2, parágrafo único). Essa fundamentação jurídica destaca a relevância de iniciativas focadas na valorização dessa categoria, não só pela sua representatividade em números, mas também pela importância de suas responsabilidades no sistema de saúde do Brasil.

Estudos científicos demonstram que o assédio moral constitui um fenômeno estrutural no contexto da Enfermagem. Uma revisão que reuniu estudos publicados entre 2013 e 2021 (Goh; Hosier; Zhang, 2022) apontou que pelo menos um quarto dos enfermeiros sofreu assédio moral no trabalho, índice superior ao observado em outras categorias profissionais. Os autores encontraram uma grande variação nas taxas de ocorrência, que vão de 1% a 90%. Essa diferença é causada por vários motivos. Entre eles, estão as diferenças culturais entre as pessoas, as características das instituições onde trabalham, as diferentes maneiras de conduzir os estudos e as várias formas de entender e medir o fenômeno (Goh; Hosier; Zhang, 2022).

A formação da profissão esteve historicamente associada a valores de religiosidade e abnegação, coexistindo uma dualidade entre o sagrado e o profano. Isso ocorre porque determinadas construções sociais ainda reproduzem estereótipos que sexualizam a figura da enfermeira, gerando constrangimentos e estigmatizações para profissionais cuja atuação é centrada no cuidado em saúde (Andrade, 2023).

Segundo registros consolidados, até o dia 21 de outubro de 2024, houve 1.204 casos de assédio sexual na Enfermagem. Esse número está próximo dos 1.278 casos registrados em 2023. As informações evidenciam a continuidade e a seriedade do problema no ambiente de trabalho da categoria (Cofen, 2024). Somando-se a essa discussão, em face do assédio sexual, muitos

profissionais evitam denunciar. Segundo Tsukamoto *et al.* (2019), as razões para não fazer a denúncia incluem sentimentos de vergonha e constrangimento, bem como a falta de confiança em punições para os assediadores.

Para além desse contexto, o estudo “Perfil da Enfermagem no Brasil” (Cofen, 2023) revela que mais da metade dos profissionais de Enfermagem (53%) se identifica como negro (preto ou pardo), espelhando a maioria racial da categoria no país. No país, esses profissionais se concentram principalmente em posições de nível médio, como técnicos e auxiliares. Historicamente, essas posições apresentam condições de trabalho mais precárias e salários inferiores em relação a outros grupos da força de trabalho da saúde, como os enfermeiros de nível superior. Nesse cenário, aproximadamente 60% dos técnicos e auxiliares de Enfermagem se identificam como negros, tornando evidente a estruturada desigualdade racial no ambiente de trabalho da Enfermagem no Brasil e os obstáculos para alcançar posições de maior prestígio e reconhecimento profissional (Cofen, 2023).

Nessa direção, em 14 de novembro de 2024, o Cofen divulgou a Resolução 768/2024, que estabelece a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, além de estabelecer o procedimento de atendimento às pessoas assediadas no contexto do Sistema COFEN/COREN. A referida resolução visa assegurar um ambiente seguro, isento de assédio e discriminação (Cofen, 2024).

Guardadas as especificidades, a história da Enfermagem é marcada por uma série de estereótipos e preconceitos historicamente estabelecidos e intensificados pelo fato de ser percebida como uma profissão essencialmente manual, exercida majoritariamente por mulheres, o que faz com que essa prática profissional seja socialmente menosprezada (Jesus *et al.*, 2008). Desse modo, a história lança uma luz sobre o passado, proporcionando uma compreensão do presente e, por meio de sua análise, permite identificar as possíveis razões de sua continuidade no cenário social, em contraste com a divulgação de toda a evolução tecnológica e científica pela qual a Enfermagem passou. Na maioria dos casos, os estereótipos atuais relatados fazem referência a um passado distante, já superado pela ciência (Santos; Luchesi, 2002).

Santos, Pinho e Oliveira (2020) apresentam que:

A Enfermagem é constituída por um contingente de profissionais, presente nos 5.570 municípios, nas 27 unidades da Federação. Presente, também, em todas as estruturas organizacionais do sistema de saúde brasileiro: hospitais, ambulatorios, centros de saúde, UBS, Unidades Básicas de Saúde, UPAS – Unidade de Pronto Atendimento em Saúde, SAMUs, ESF, Estratégias de Saúde da Família, dentre outros (Santos; Pinho; Oliveira, 2020, p. 45).

Numerosos são os casos divulgados na mídia nacional referentes aos diferentes tipos de assédio e discriminação. Entre eles, destaca-se o incidente de racismo cometido contra uma enfermeira em Itabuna, na Bahia, durante uma auditoria na Maternidade. O médico proferiu palavras ofensivas e racistas, como “Se você é bonita assim, é porque tem sangue branco”, ofendendo a dignidade e a integridade da enfermeira (Coren-BA, 2024).

De modo semelhante, um episódio de xenofobia também ganhou destaque, envolvendo uma enfermeira no Rio Grande do Sul, em que um médico se referiu à colega enfermeira como “nordestina burra” e foi preso em flagrante por injúria discriminatória (Sergs, 2024). O assédio moral se manifesta em todos os contextos laborais, incluindo as esferas hospitalar, extra-hospitalar e as instituições de ensino, podendo ocorrer entre membros da equipe de saúde, profissionais de Enfermagem, pacientes e seus familiares, bem como entre docentes e discentes (Lisboa, 2010).

No âmbito desta problemática, os profissionais de Enfermagem constituem uma parcela considerável da força de trabalho da saúde, oferecendo assistência contínua aos pacientes durante 24 horas e dedicando a maior parte do seu tempo ao contato direto com eles. Em razão desses fatores, tais profissionais são particularmente suscetíveis à violência no ambiente de trabalho (Fernandes; Sala; Horta, 2018).

O fenômeno do sofrimento no ambiente de trabalho é investigado por várias disciplinas, incluindo a saúde do funcionário. Na Enfermagem, existem núcleos/grupos de pesquisa dedicados a essa categoria, contribuindo para expandir a produção de conhecimento no campo da saúde do enfermeiro. Esses grupos abordam o adoecimento desse profissional tanto de maneira física quanto psicológica (Lisboa, 2010).

Sob essa perspectiva, pesquisas de outros países sobre racismo na Enfermagem mostram diferentes experiências de profissionais, que se iniciam na formação e muitas vezes continuam durante toda a carreira desses trabalhadores. O trabalho realizado pelas enfermeiras negras não é visto, e isso começou com a Enfermagem moderna. Florence Nightingale foi a figura mais conhecida nesse período, enquanto Mary Jane Seacole, que era enfermeira da Jamaica, não teve o mesmo reconhecimento (Silva *et al.*, 2010).

Mary Jane Seacole foi uma profissional de Enfermagem da Jamaica que se tornou notória por suas iniciativas humanitárias e por sua participação ativa durante a Guerra da Crimeia, entre 1853 e 1856 (Farias *et al.*, 2024). Com o advento da Guerra da Crimeia, ofereceu-se ao Exército Britânico para atuar como enfermeira, mas foi recusada pela enfermeira da alta sociedade, Florence Nightingale. No entanto, Seacole enfrentou o conflito com recursos próprios, demonstrando resiliência, humildade e iniciativa. Criou o *British Hotel*, um local de

descanso e recuperação para soldados enfermos e feridos, unindo a medicina tradicional caribenha às práticas de saúde ocidentais (Derks; Staring; Anionwu, 2014).

Frente a esse contexto, surge a problemática desta pesquisa: “Como utilizar o podcast como ferramenta de comunicação para conscientizar e apoiar os profissionais de Enfermagem no enfrentamento ao assédio moral, físico, sexual e à discriminação no ambiente de trabalho?”. Esse questionamento orienta a proposta deste estudo, que construiu um canal de podcast – o *Movida Podcast* – como uma estratégia comunicativa para dar visibilidade ao tema e oferecer suporte aos profissionais da área. Para tanto, o estudo estabelece como objetivo geral propor o uso do *Movida Podcast* como instrumento de informação e de enfrentamento ao assédio e à discriminação sofridos pelos profissionais de Enfermagem. De maneira mais detalhada, o estudo se desdobra em objetivos específicos, quais sejam: discutir o uso estratégico do podcast como ferramenta de intervenção social e de comunicação voltada à valorização dos profissionais de Enfermagem; levantar os principais desafios enfrentados por esses profissionais no Brasil, relacionados ao assédio moral, físico, sexual e à discriminação no ambiente de trabalho; e refletir sobre a importância da Comunicação em Saúde como recurso de conscientização, apoio e transformação das práticas profissionais diante do assédio e da discriminação.

O podcast é considerado uma forma de existência do rádio na contemporaneidade e é denominado rádio expandido. Trata-se de um conceito que entende o podcast como uma mídia que expande o alcance do rádio, em suas propostas de realização e nas linguagens mobilizadas em sua existência (Kischinhevsky, 2024). Em diálogo com essa perspectiva, os podcasts estão ganhando ouvintes em todo o mundo, mas nenhum país escuta tanto quanto o Brasil. Segundo um estudo recente da *Statista Consumer Insights*, 51% da população brasileira escuta podcasts ao menos uma vez por semana, o que representa a maior proporção entre os países estudados (Brasil [...], 2025).

A proposta deste estudo justifica-se não apenas pela crescente relevância dos podcasts como meios de comunicação acessíveis, mas também pela necessidade de produção de conteúdos especializados que respondam a demandas sociais urgentes. No âmbito da sociedade, a iniciativa contribui para ampliar o debate público sobre violência e relações de trabalho na saúde, promovendo conscientização e acesso à informação.

Nesse sentido, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em vigor desde 25 de junho de 2021, representa um marco normativo internacional ao assegurar a todos os trabalhadores o direito a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio,

incluindo a violência de gênero, e ao afirmar que o “mundo do trabalho” vai além do espaço físico da empresa (Mori; Salles, 2024).

No campo da Enfermagem, a proposta responde a uma lacuna importante ao abordar, de forma sistematizada e dedicada, o assédio moral, físico, sexual e a discriminação, temas ainda pouco explorados em produtos comunicacionais voltados especificamente a esses profissionais. Do ponto de vista da Comunicação, o estudo avança ao propor o uso estratégico do podcast como dispositivo de mediação do conhecimento e de escuta qualificada, explorando seu potencial formativo e dialógico.

Ademais, por se tratar de um Mestrado Profissional, destaca-se o desenvolvimento de um produto comunicacional aplicado, com foco na transformação da realidade, diferenciando-se das iniciativas existentes por estruturar uma temporada inteiramente dedicada à temática do assédio na Enfermagem, em consonância com debates contemporâneos e marcos normativos recentes, ressaltando seu caráter inovador e socialmente relevante.

À luz dessa compreensão, o podcast emerge como uma ferramenta de potencial singular, caracterizada por sua acessibilidade e capacidade de fomentar a divulgação de temas, áreas do saber e problemáticas no ambiente digital. Mais do que um meio de transmissão de conteúdo, o podcast se posiciona como um recurso estratégico para a democratização do conhecimento e a promoção de debates que instiguem a reconfiguração de saberes e a ampliação de perspectivas.

A iniciativa amplia a disseminação dessas discussões por meio de conteúdos acessíveis e de fácil compreensão, favorecendo o engajamento do público e estimulando reflexões acerca da inclusão em diferentes contextos sociais (Fiocruz, 2025).

Além de expor as problemáticas enfrentadas na Enfermagem, o *Movida Podcast* promove a discussão sobre um ambiente de trabalho mais ético e acolhedor, fortalecendo a comunicação como estratégia de enfrentamento ao assédio e à discriminação. Dessa forma, intenta contribuir para a construção de uma cultura organizacional mais respeitosa e para a promoção de condições dignas de trabalho para os profissionais da saúde.

De acordo com Aquino *et al.* (2010), a tecnologia, entendida como processo engloba todas as técnicas que visam capacitar indivíduos ou coletivos para executar uma função ou atividade específica, além de gerenciar serviços/produtos ou pessoal, ou até mesmo promover qualquer tipo de abordagem humana. Os componentes do atributo de processo englobam formação, administração e abordagem humana (Aquino *et al.*, 2010). Ademais, a utilização do podcast é interpretada como uma estratégia de aprendizagem com potencial significativo. Nesse

contexto, oferece ao sujeito a chance de explorar assuntos de seu interesse e incentiva-o a ser o protagonista de seu aprendizado (Rehfeldt; Silva, 2019).

Nessa direção, a presente pesquisa está organizada de forma a oferecer ao leitor uma compreensão progressiva do tema. O capítulo 3, denominado “Assédio e discriminação na enfermagem: impactos e desafios”, aprofunda a análise das diferentes manifestações do assédio moral, sexual e da discriminação no ambiente de trabalho da Enfermagem, discutindo seus efeitos sobre os profissionais, a instituição e a sociedade. O capítulo 4, “Podcasting: origem tecnológica, convergências e transformações na comunicação sonora digital”, por sua vez, aborda o podcast como fenômeno comunicacional contemporâneo, destacando sua relação histórica com o rádio, sua evolução tecnológica e suas potencialidades como ferramenta de democratização do conhecimento e de enfrentamento ao assédio e à discriminação na Enfermagem. Por fim, o capítulo 5, denominado “Memorial descritivo do produto”, apresenta a concepção e a proposta prática do *Movida Podcast*, cuja primeira temporada é composta por cinco episódios dedicados a discutir o assédio e a discriminação no ambiente da Enfermagem, buscando transformar o conhecimento em ação e consolidando o podcast como espaço de informação, motivação, acolhimento e conscientização. Nas “Considerações finais”, retoma-se o objetivo do estudo de utilizar o podcast como estratégia comunicacional para informar, orientar e conscientizar profissionais de Enfermagem sobre seus direitos e formas de enfrentamento ao assédio e à discriminação. O leitor encontrará uma síntese da relevância social e profissional da proposta, destacando o potencial do podcast como ferramenta acessível e formativa, capaz de ampliar o debate e dar visibilidade a experiências frequentemente silenciadas. Também se evidencia o caráter aplicado do produto desenvolvido, contribuindo para a valorização da Enfermagem e para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e respeitosos.

3 ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NA ENFERMAGEM: IMPACTOS E DESAFIOS

Ainda que em outro contexto histórico, o crime de assédio sexual foi introduzido na legislação penal do Brasil por meio da Lei nº 10.224, de maio de 2001, e entrou em vigor no dia 15 de maio de 2001 (Brasil, 2001). A tipificação penal de comportamentos semelhantes representa um avanço na valorização dos direitos das mulheres, que, sem dúvida, são as que mais sofrem com tal constrangimento. Em nosso país, a demanda por criminalizar o assédio sexual é também um resultado das enormes barreiras de acesso ao Judiciário, especialmente em assuntos patrimoniais (Lobianco *et al.*, 2013).

De modo ampliado, descrever o assédio moral no ambiente laboral da Enfermagem evidencia a urgência de tornar o problema conhecido e apresentar suas repercussões para a sociedade, as instituições e, sobretudo, para o indivíduo. Isso se torna especialmente relevante, considerando a escassez de publicações científicas sobre o assunto (Andrade *et al.*, 2015).

Pesquisadores indicam que a incidência de assédio moral tem se manifestado de forma significativa em diversos ambientes laborais da área da saúde, abrangendo tanto instituições públicas quanto privadas, com especial ênfase na categoria da Enfermagem. Tal assédio pode ter origem nos próprios colegas, supervisores hierárquicos ou em outros profissionais que compõem a equipe de saúde (Cahú *et al.*, 2011).

De modo semelhante, as consequências do assédio moral transcendem o âmbito empresarial, afetando, de maneira indireta, o Estado e a sociedade como um todo, que se tornam responsáveis por manter mais um cidadão sem emprego e frequentemente incapaz de desempenhar atividades laborais, sem mencionar as pessoas próximas à vítima que dependiam diretamente dela para sobreviver (Soares; Duarte, 2014).

Uma pesquisa realizada com trabalhadores de Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) revelou que a instabilidade laboral provocada por modelos econômicos neoliberais causa dor. Isso também compromete significativamente o cuidado com a saúde mental desses profissionais (Lima; Sampaio; Ferreira Júnior, 2023).

Ao mesmo tempo, a presença de assédio moral, identificada como um elemento que intensifica o sofrimento no ambiente de trabalho, também gera inquietação. Uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Recursos Humanos revela que cerca de 30% dos profissionais sofreram ou testemunharam assédio em 2023 (Frias; Santos, 2024).

No mesmo eixo analítico, o convívio em um contexto repressivo pode resultar em prejuízos irreparáveis à autoestima das vítimas (Pedro *et al.*, 2017). O Congresso Nacional

aprovou a Lei nº 14.457/22, que obriga a existência de comissões que previnam acidentes no trabalho, chamadas CIPAs. O objetivo é garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro. Essa medida também contribui para a inclusão e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Portanto, as empresas que possuem CIPAs devem implementar medidas, além de outras que julgarem necessárias, com o objetivo de promover a inclusão feminina, visando à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e das demais modalidades de violência no contexto laboral (Brasil, 2022).

Segundo Penteado *et al.* (2011), o assédio moral no ambiente de trabalho não é um fenômeno novo. No entanto, as discussões sobre a questão, suas origens e os elementos organizacionais fortemente associados a ela têm aumentado. Os autores apresentam o conceito de assédio moral no contexto laboral e realizam reflexões acerca dos modelos de gestão e liderança, analisando de que maneira podem desencadear tal processo. Simultaneamente, indagam sobre as alternativas capazes de atenuar os efeitos desse problema, por meio de uma gestão consciente e participativa, bem como pela implementação de espaços e políticas educativas que valorizem o trabalhador e promovam a construção de um ambiente ético de trabalho.

Ademais, o profissional de Enfermagem desempenha diversas funções na área da saúde, incluindo assistência – atividade central da profissão –, saúde pública, prevenção e promoção da saúde, estando presente em todas as etapas da nossa existência: do nascimento à morte. Isso lhe confere um conceito sociológico de essencialidade no contexto das profissões (Santos; Pinho; Oliveira, 2020).

3.1 Assédio Moral no Ambiente do Trabalho: conceitos, características e implicações

O assédio moral é entendido como uma agressão psicológica sutil, disfarçada, proposital, constante e prolongada, que visa humilhar e excluir socialmente um indivíduo no ambiente de trabalho, causando-lhe estresse psicossocial e danos à sociedade e à organização (Cahú *et al.*, 2011).

Em consonância com essa ideia, na área da Enfermagem, as condições de trabalho são difíceis. Os profissionais enfrentam longas horas de trabalho. Muitas vezes, trabalham em turnos cansativos, como à noite, aos domingos e em feriados. Além disso, estão expostos a riscos de acidentes e doenças, bem como realizam muitas funções ao mesmo tempo.

A manifestação do assédio moral pode ser identificada por meio de alguns sinais, como o isolamento e a incomunicabilidade física; a proibição de dialogar com os colegas de trabalho;

a exclusão de atividades sociais promovidas pela empresa; comentários maldosos e desrespeitosos; atitudes e referências perniciosas relacionadas a aspectos físicos, ao caráter, aos costumes, às crenças, aos comportamentos, à família e a outros; a responsabilização por erros atribuídos a terceiros; a difusão de informações incorretas com a intenção de comprometer o desempenho profissional; a ocultação de informações relevantes; a disseminação de boatos acerca da vida pessoal; a imposição de tarefas degradantes; e a delegação de atividades inviáveis de serem realizadas ou geralmente desconsideradas por outros (Cabral; Figueiredo, 2002).

As consequências oriundas dos episódios de assédio moral e da violência psicológica na vida das vítimas são extremamente prejudiciais e devastadoras para a saúde mental daqueles que padecem desse tipo de abuso, principalmente por se tratar de uma violência insidiosa, uma vez que utiliza da sutileza para a perpetuação do ataque. Trata-se de um processo que desgasta, estressa e expõe o indivíduo a circunstâncias que provocam ansiedade, tristeza, melancolia e até depressão (Granja; Lopes Júnior; Ramos, 2024).

No mesmo eixo analítico, outras formas de assédio a esses profissionais incluem: isolamento físico no local de trabalho, onde o funcionário é colocado em uma área isolada, com dificuldades de comunicação com os demais colegas; alteração repentina do mobiliário; alteração aleatória do horário de trabalho; manipulação do material de trabalho, como apagar arquivos do computador; posicionamento de um funcionário sobre o outro, fora do contexto hierárquico da empresa, fomentando, desse modo, a desconfiança e tentando inibir a solidariedade entre os colegas; violação de correspondência; diminuição injustificada de cargo ou, no setor público, rebaixamento de cargo (Cabral; Figueiredo, 2002).

O assédio moral, que também é conhecido como *mobbing*, pode acontecer com ações, omissões, gestos, palavras ou textos, com o intuito de abalar a autoestima da pessoa que sofre esse tipo de ataque e prejudicá-la emocionalmente. Pode ser exercido pelo empregador contra um funcionário, por um trabalhador contra um companheiro de ofício ou até mesmo por um subordinado em relação a seu superior hierárquico, sendo esta última situação mais comum no serviço público (Soares; Duarte, 2014).

Sob recorte específico, a exposição ao fator estressante do assédio moral no ambiente de trabalho também repercute na convivência e nas interações com outros familiares, podendo impactar subsistemas como o matrimonial ou parental, ou a família ampliada. Compreende-se que o assédio gera impactos sociais que alteram os padrões de interação, sendo a família uma das primeiras a ser impactada (Vasconcelos *et al.*, 2018).

Historicamente, o assédio moral é um fenômeno que sempre esteve presente nas interações sociais, com o qual o indivíduo coexistiu silenciosamente até meados dos anos 1980.

Esse fenômeno, reconhecido por diversas denominações internacionais, tais como *Mobbing*, *Bullying*, *Bossing*, *Harcèlement Moral*, *Harassment*, *Psicoterror*, entre outros, tem despertado o interesse de juristas, legisladores, psicólogos, médicos e da sociedade em geral, tornando-se cada vez mais frequente na contemporaneidade. Forma de violência brutal e humilhante, é capaz de provocar na vítima sérias sequelas, tanto de natureza física quanto psicológica, como a depressão e, em casos extremos, até mesmo o suicídio (Soares; Duarte, 2014).

O assédio moral no ambiente de trabalho (AMT) refere-se à sujeição de colaboradores a circunstâncias humilhantes e embaraçosas, que são frequentes e duradouras, durante a jornada laboral. Por se tratar de um sofrimento decorrente das relações profissionais, deve ser considerado uma patologia adquirida em decorrência do ambiente em que a atividade é exercida, conferindo ao trabalhador o direito ao afastamento, de maneira análoga ao que ocorre em casos de acidente de trabalho, além de direitos a benefícios correspondentes (Lisboa, 2010).

Para além desse contexto, a violência laboral tem sido vista como um problema de saúde pública em ascensão global, atraindo a atenção para pesquisas, uma vez que causa danos imediatos e duradouros à saúde do empregado (Smyth, 2021). Outro aspecto que merece atenção refere-se às humilhações, constrangimentos e perseguições reiterados no ambiente laboral, os quais comprometem o equilíbrio físico e, sobretudo, emocional da vítima, além de modificar as relações com os colegas de trabalho e com os demais indivíduos (Andrade *et al.*, 2015).

De acordo com estudiosos do tema, o assédio representa uma modalidade de comportamento que historicamente se faz presente na trajetória da humanidade, apesar de o termo “assédio” tenha ganhado maior frequência de uso em tempos mais recentes. Existem diversas teorias sobre sua origem. Para alguns, as iniciativas para reprimir ações que afrontem a moral sexual feminina remontam ao Império Romano, quando o Imperador Sila (138-78 a.C.) permitiu a instauração de processos legais quando uma mulher digna era publicamente insultada em sua dignidade (Lobianco *et al.*, 2012).

Em desdobramento dessa discussão, o *mobbing* pode acontecer quando a vítima é excluída do grupo, passando a ser alvo de discriminação, hostilidade, inferiorização, zombaria ou até mesmo submetida a ataques menores que, progressivamente, vão minando sua autoconfiança, dignidade e saúde laboral. Frequentemente, o objetivo é tratar mal, desprezar, humilhar e desacreditar a vítima, muitas vezes com o propósito de forçá-la a pedir demissão para “reduzir” o número de funcionários e reduzir os gastos, sem ter que arcar com as devidas verbas rescisórias. Trata-se de um comportamento malicioso que desestabiliza a vítima por

meio de uma manipulação psicológica exercida pelo coator, que age de forma constante e proposital (Soares; Duarte, 2014).

3.2 Assédio Sexual no Ambiente do Trabalho na Enfermagem: Marco Legal, Responsabilidade Institucional e Proteção à Dignidade Profissional

Compreender o trabalho da Enfermagem na atualidade implica resgatar as construções históricas que moldaram a profissão, fortemente influenciadas pelas relações de gênero e pelos papéis socialmente atribuídos às mulheres ao longo do tempo (Andrade, 2023). A realidade vivenciada pela Enfermagem, tanto de forma geral quanto no contexto histórico, revela a adoção de uma ideologia que posiciona a profissão como essencialmente voltada ao cuidado, com o propósito de proteger, fortalecer e amenizar o sofrimento humano. Nesse cenário, espera-se do profissional não apenas habilidades técnicas, mas também uma postura marcada pelo espírito de serviço, respeito às hierarquias institucionais, cumprimento rigoroso de normas, além de valores como caridade, responsabilidade, dedicação, abnegação e competência (Passos, 1996).

Ao abordar o assédio sexual na Enfermagem, o patriarcado surge como eixo central de análise, considerando que se trata de uma profissão majoritariamente feminina. Nesse contexto, a divisão sexual do trabalho e as hierarquias dela decorrentes influenciam diretamente a organização da área, estruturada na oposição entre as atribuições médicas, voltadas à cura e ao tratamento, e as da Enfermagem, centradas no cuidado. Essa lógica impacta aspectos como carga horária, tipos de atendimento, remuneração, formação e trajetórias profissionais (Andrade, 2023).

Nesse contexto, a ocorrência do assédio moral e sexual no local de trabalho é alarmante, principalmente em profissões predominantemente femininas, como a Enfermagem. Essas práticas, marcadas por humilhações, constrangimentos e violações, impactam significativamente a saúde mental e a dignidade dos trabalhadores, estabelecendo um ambiente hostil e nocivo (Cofen, 2024).

Diante desse cenário, em Belo Horizonte, por exemplo, a Justiça do Trabalho determinou que um hospital indenizasse a uma técnica de Enfermagem que sofreu assédio sexual no local de trabalho. A sentença também reconheceu a negligência da instituição de saúde, que não tomou medidas mesmo após a profissional denunciar o assédio. A profissional sofreu prejuízos morais e emocionais, que foram intensificados pela falta de ações de proteção por parte do empregador (Brasil, 2025a).

É fundamental ressaltar que o primeiro procedimento concernente à temática do assédio sexual foi iniciado no Arizona, em 1975, quando duas colaboradoras de uma empresa fabricante de materiais ópticos encerraram a relação de trabalho, em virtude das constantes investidas verbais e físicas por parte de seu superior. Em virtude da falta de orientações por parte dos tribunais, seja pela inexistência de precedentes ou por uma lacuna na legislação norte-americana – *common law* – para lidar com situações de assédio sexual, o Tribunal determinou que o ato de assediar sexualmente não configurava uma modalidade de discriminação. Dessa forma, a postura do supervisor foi interpretada como uma conduta natural e inevitável (Lobianco *et al.*, 2012).

Até recentemente, a agressão contra mulheres, negros e homossexuais era vista como algo comum, mas não reconhecido como uma manifestação de violência na sociedade. Os indivíduos que sofriam violência se ocultavam em seu próprio sofrimento, incapazes de identificá-lo, denunciá-lo ou entendê-lo (Bandeira; Batista, 2002).

Ainda persiste um grande preconceito e estigma em relação ao assunto, o que dificulta consideravelmente a implementação de ações preventivas e punitivas. Além disso, a ausência de regras claras prejudica as decisões judiciais. Em consonância com essa ideia, ao se abordar a questão do assédio sexual, é imprescindível direcionar nossa atenção ao Direito Penal, que atualmente regula essa matéria (Amaral, 2023). Compreende-se que o assédio sexual ocorre quando um indivíduo que detém uma posição de superioridade hierárquica ou de ascendência em relação a outro, no contexto de trabalho, função ou cargo – seja público ou privado –, inicia a perturbação dessa pessoa ao solicitar a realização de atos libidinosos ou favores de natureza sexual, de forma não desejada pela vítima do assédio (Lobianco *et al.*, 2012).

O assédio sexual foi incluído na legislação brasileira como delito e, por isso, deve ser analisado à luz do segundo parágrafo do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, que trata da “indenização por dano moral” (Brasil, 1988). No entanto, apesar de ser inegável que o assédio sexual viola os direitos fundamentais do indivíduo, é crucial enfatizar que tal comportamento já se enquadra perfeitamente no tipo penal de constrangimento ilegal – art. 146 do Código Penal (Brasil, 1940). Essa disposição, que é bastante ampla, também incluiria o uso da posição hierárquica do agente conseguir favores sexuais da vítima, independentemente de ser do sexo masculino ou feminino (Lobianco *et al.*, 2012).

3.3 Discriminação no Trabalho da Enfermagem: análise das práticas e consequências no ambiente profissional

A profissão de enfermeiro é considerada fundamental e ocupa posição estratégica na estrutura das profissões de saúde, tanto no Brasil quanto no cenário global. Trata-se de uma classe de profissionais que se estrutura de maneira única, com três categorias internas: Enfermeiro, Técnico de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem (Santos; Pinho; Oliveira, 2020).

No contexto regulamentar da profissão, o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, aprovado pela Resolução COFEN nº 564/2017, proíbe de maneira categórica qualquer modalidade de discriminação. Em seu artigo 23, o Conselho Federal de Enfermagem proíbe que o profissional exerça discriminação fundamentada em raça, etnia, religião, orientação sexual, identidade de gênero, idade ou quaisquer outras formas de preconceito (Cofen, 2017). Por meio dessa vedação, o Código de Enfermagem reafirma o compromisso da profissão com a dignidade humana e a equidade, considerando ações discriminatórias como infrações éticas passíveis de responsabilização.

Conforme veiculado nos meios de comunicação, existem casos de discriminação no ambiente de trabalho todos os dias, como evidenciado em uma matéria do G1 na qual um enfermeiro sofreu racismo da mãe de uma paciente durante a imunização contra a covid-19 no Piauí. Durante o procedimento, a mãe questionou quem seria o encarregado da aplicação da vacina (Moura, 2021). O enfermeiro respondeu que seriam ele e outras duas pessoas da área da saúde. Posteriormente, ela perguntou quem era o responsável pela sala de imunização. A pessoa que sofreu o racismo era a responsável pela vacinação. Depois, ela perguntou de forma debochada: “Você?”. O enfermeiro questionou se era devido ao fato de ser negro, e ela respondeu: “Sim. E você é médico?” (Moura, 2021).

Em outra perspectiva, assumir a liderança da equipe de Enfermagem representa um desafio para os recém-graduados enfermeiros, pois implica vencer o estigma de terem pouca experiência e idade; conquistar a confiança da equipe ao mudarem de posição de técnicos de enfermagem para enfermeiros, assumindo uma posição superior à de seus antigos colegas; e preencher as lacunas na formação, particularmente no que se refere aos aspectos gerenciais e à liderança da equipe. Esses obstáculos convergem para a necessidade de criar um vínculo harmonioso com o grupo de trabalho (Silva *et al.*, 2010).

Esse efeito faz com que a produtividade e a qualidade do trabalho diminuam. Isso traz problemas práticos e emocionais para os trabalhadores, bem como para a empresa. Para os

empregados, além dos impactos na saúde mental, é relevante destacar que esses efeitos podem se propagar para a sua família e/ou para outros círculos sociais que frequentam (Penteado *et al.*, 2011).

No Brasil, o último censo conduzido pelo Conselho Federal de Enfermagem em 2017 revelou que os enfermeiros negros enfrentam condições menos favoráveis em comparação aos brancos. Um dado importante mostra que a quantidade de professores enfermeiros negros na pós-graduação em Ciências do Cuidado em duas grandes universidades federais do Rio de Janeiro é muito baixa. O percentual de professores negros não chegou a 7% (Sousa *et al.*, 2021).

Esses dados evidenciam as desigualdades estruturais na Enfermagem e ressaltam a necessidade de ampliar espaços de visibilidade e debate. É nesse sentido que o próximo capítulo aborda o podcast, entendido como uma nova forma de existência do rádio e como ferramenta estratégica para ampliar a voz e promover a conscientização.

4 PODCASTING: ORIGEM TECNOLÓGICA, CONVERGÊNCIA MIDIÁTICA E TRANSFORMAÇÕES NA COMUNICAÇÃO SONORA DIGITAL

A vida social e política do Brasil está intimamente ligada ao rádio. Frustrando as previsões de seu desaparecimento com a chegada da televisão, o rádio continua sendo um dos meios de comunicação mais relevantes do nosso tempo. As inovações tecnológicas, perspectivas teóricas e necessidades do público que emergiram e/ou se consolidaram na primeira década do século XXI transformaram o rádio em certos aspectos, mesmo que suas características fundamentais tenham sido preservadas (Ferrareto, 2014). É justamente nesse processo de reinvenção que surge o podcast, compreendido como uma nova forma de existência do rádio na contemporaneidade.

Da Silva e Mustafá (2022) tendem a concordar com a categorização do podcast como um descendente do rádio, mesmo reconhecendo características únicas nesta nova forma de ouvir e produzir conteúdo. De acordo com os autores, inicialmente, o podcast reproduziu as características e a linguagem do rádio. Entretanto, reconhecem que os podcasts estão desenvolvendo características singulares e inovando na forma de comunicação.

Desde o seu surgimento, o podcast é uma forma de mídia que emprega áudio e está, de alguma maneira, ligado à internet. Isso possibilita a sua convergência pelos dispositivos digitais. Assim, ele se transformou em um instrumento de comunicação capaz de romper paradigmas em relação à distribuição e produção de conteúdo, que até então estavam concentrados no sistema de radiodifusão (Cardoso; Vilhaça, 2022).

De acordo com Machado (2021), o podcast é disponibilizado em plataformas (ou agregadores) acessíveis a qualquer instante, permitindo ao ouvinte ouvir até mesmo enquanto está ocupado com outras tarefas. Também pode seguir os canais pelos quais tem interesse, recebendo avisos de atualização quando são postados novos episódios, como também deixando-os salvos para ouvir novamente, utilizando-se de computadores, smartphones e outros tocadores portáteis.

O podcasting, sob uma perspectiva conceitual, pode ser compreendido então como a prática de produção e disseminação de conteúdos sonoros por meio da internet, viabilizada pelo sistema *Really Simple Syndication* (RSS), que permite a distribuição automática de episódios e favorece o acesso assíncrono, sem a exigência de horários fixos de transmissão (Jesus, 2014). Bonini (2006, 2015) destaca que o podcast é uma forma cultural híbrida derivada do rádio, sendo o podcasting o fenômeno mais amplo, incluindo suas dinâmicas técnicas e socioculturais.

Assim, trata-se de um meio que combina aspectos tradicionais do rádio com as possibilidades proporcionadas pelo ambiente digital (Coluti; Martins, 2025).

Historicamente, a trajetória do podcasting remonta ao início dos anos 2000, quando a transformação do áudio em formato digital e a aplicação de codificação permitiram a distribuição de conteúdos sonoros por meio de agregadores online, tornando possível o consumo assíncrono em dispositivos portáteis. Essa inovação técnica se consolidou graças ao princípio da representação numérica do som (Coluti; Martins, 2025).

O termo “podcasting” surgiu pela primeira vez em fevereiro de 2004, sendo utilizado pelo jornalista britânico Ben Hammersley em uma coluna publicada no jornal *The Guardian* (Bonini, 2020). O neologismo resulta da combinação entre “broadcast” (transmissão) e “pod”, em referência ao *iPod*, dispositivo da *Apple* amplamente popular à época como meio de escuta de áudio portátil.

O desenvolvimento inicial do podcasting está ligado a pioneiros como Adam Curry, apresentador da MTV, e Dave Winer, desenvolvedor de *software*, que começaram a compartilhar conteúdos sonoros de forma assíncrona na *web*. Com o avanço do sistema RSS, tornou-se viável agregar e difundir programas de áudio, permitindo que os usuários os acessassem a qualquer momento, independentemente do horário de transmissão radiofônica (Jesus, 2014). No início do século XXI, esse fenômeno provocou reflexões sobre a comunicação social, em especial pela interação entre formatos tradicionais, como o rádio, e mídias emergentes, como o podcast. Embora o rádio tenha mantido sua relevância social e política, adaptando-se às inovações tecnológicas, o podcast desponta como uma nova forma de mídia digital, caracterizada por dinâmicas próprias de criação, distribuição e interação (Primo, 2004).

Segundo Bonini (2015), a trajetória do podcast pode ser dividida em duas fases. Na primeira, o podcast funciona como complemento da radiodifusão, ainda em estágio inicial quanto à viabilidade comercial. Já na chamada “segunda era do podcasting”, a produção torna-se profissional, consolidando-se como um negócio sustentável. Essa evolução reflete a adaptação do rádio às novas tecnologias, integrando características do meio anterior e ampliando-as para o contexto digital (Rossetto, 2025). A evolução tecnológica foi decisiva para a consolidação do podcast.

A democratização de *smartphones*, o acesso a conexões de internet rápidas e o desenvolvimento de programas de gravação e edição acessíveis permitiram que indivíduos ou pequenas equipes produzissem conteúdos com custos reduzidos, promovendo maior autonomia e segmentação temática (Cardoso; Vilhaça, 2022). Esse cenário também favoreceu a utilização

de elementos parassonoros, estratégias de etiquetagem e compartilhamento, fortalecendo o consumo em ambientes multimídia (Viana, 2020).

O podcast se caracteriza, ainda, pelo desenvolvimento de uma relação íntima entre locutor e ouvinte. Por meio de uma narrativa personalizada, muitas vezes descontraída e próxima, cria-se a sensação de conversa direta, o que humaniza o jornalismo e fortalece a credibilidade da comunicação (Rossetto, 2025). Essa experiência, potencializada pelo hipermediatismo e pela interface digital, permite controle de reprodução, pausa, avanço e retrocesso, destacando a mediação tecnológica como parte integrante do consumo do conteúdo (Rossetto, 2025).

À luz desse cenário, verifica-se que o crescimento da audiência de podcasts no Brasil já se mostrava consistente nos anos anteriores. Dados da Associação Brasileira de Podcasters (ABPod, 2024) indicavam a existência de aproximadamente 31,94 milhões de ouvintes no país, com maior concentração em áreas urbanas e entre o público jovem. Informações do *Target Group Index* e da Kantar Ibope Media (2024) apontavam que os gêneros mais consumidos abrangiam comédia, música, esportes, educação, notícias e política.

Esse conjunto de dados demonstra a amplitude temática do podcast, evidenciando sua capacidade de dialogar com diferentes perfis de público e de se consolidar como uma mídia capaz de estimular o consumo de conteúdos digitais (Herschmann; Kischinhevsky, 2008). Considerando o cenário atual, observa-se que, em 2023, a América Latina já contabilizava 135,2 milhões de ouvintes de podcasts, com o Brasil à frente, reunindo 51,8 milhões. As projeções feitas à época indicavam que, até 2025, a região ultrapassaria a América do Norte em audiência total, movimento que, à luz de tal contexto, tende a se confirmar, além de manter a liderança global no crescimento do número de ouvintes até 2027 (Gonzalez, 2024).

Frente a essas informações, compreende-se que o podcast se consolidou como fenômeno midiático relevante, resultado da convergência tecnológica, da digitalização da comunicação e da transformação das práticas de consumo e produção de áudio (Primo, 2004). Essa evolução reflete não apenas a continuidade da tradição radiofônica, mas também a capacidade de adaptação e inovação diante de novas necessidades sociais, tecnológicas e culturais (Rossetto, 2025).

Dessa forma, o podcasting se consolida como um espaço propício à inovação sonora, tanto na estrutura quanto no conteúdo. Essa liberdade criativa vai além da experimentação estética, contribuindo para o surgimento de novas formas de escuta e de interação entre quem produz e quem consome o áudio. A incorporação de técnicas diversas de captação, edição e

construção de ambientações sonoras amplia o potencial expressivo da mídia, permitindo a comunicação de ideias de maneira mais sensível, envolvente e impactante (Ribeiro, 2025).

Cumprе salientar que o podcast pode exercer seu papel de relevância social, especificamente no referido projeto idealizado, sendo que isso reflete diretamente na melhoria da qualidade do atendimento, impactando positivamente a saúde da população. No que tange à relevância profissional, adaptado às rotinas intensas da Enfermagem, o podcast oferece uma ferramenta prática e acessível de educação continuada.

A partir das reflexões apresentadas, compreende-se que a consolidação do podcast está diretamente relacionada ao processo de digitalização da comunicação e à redefinição das práticas midiáticas contemporâneas. A técnica acessível, combinada ao fortalecimento da narrativa pessoal e à mediação por meio de interfaces digitais, transforma a vivência do ouvinte e expande as oportunidades de disseminação do conteúdo sonoro.

4.1 Podcast na comunicação e Educação em Saúde

No contexto das tecnologias educacionais direcionadas à saúde, o podcast tem se consolidado como um recurso relevante nos processos de ensino e aprendizagem. Estudos que examinaram sua utilização na educação em saúde apontam resultados positivos, destacando seu valor pedagógico como um recurso complementar (Leite *et al.*, 2022), podendo ser utilizado em diferentes contextos e apresentando resultados significativos na construção do conhecimento (Oliveira *et al.*, 2025).

De acordo com Leite *et al.* (2022), o uso de podcasts como ferramenta pedagógica oferece benefícios como baixo custo, fácil acesso por meio de *smartphones*, disponibilidade em qualquer momento e lugar, possibilidade de repetição ilimitada e uso de linguagem acessível ao público. Além disso, a utilização do áudio em atividades pedagógicas pode favorecer a participação, especialmente entre indivíduos que apresentam timidez, protegendo sua imagem. Assim, o podcast se configura como um recurso que dinamiza e facilita o processo de ensino e aprendizagem na educação em saúde.

Os criadores de conteúdo utilizam essa mídia para disseminar conhecimento, enquanto os ouvintes a utilizam para assimilá-lo e esclarecer dúvidas, estabelecendo uma relação de colaboração mútua no processo de produção e consumo de podcasts (Leite *et al.*, 2022). Em diálogo com essa perspectiva, a utilização de podcasts como modalidade de educação em saúde tem se mostrado eficaz na divulgação de informações acessíveis e contextualizadas, especialmente em ambientes digitais.

Rodrigues *et al.* (2025), ao analisarem o podcast “Na Ausculta”, ressaltam seu impacto na promoção da saúde, destacando a interação entre especialistas e público, a facilitação da compreensão de temas cotidianos e o estímulo a mudanças positivas de comportamento. Os autores refletem, ainda, que o uso de linguagem acessível e de plataformas digitais amplia o alcance das ações educativas e reforça o papel das tecnologias da comunicação na educação em saúde.

De forma complementar, Oliveira *et al.* (2025) descrevem como a experiência do podcast “Diálogos Positivos”, voltado à prevenção do HIV/AIDS, contribuiu para o combate ao estigma, à ampliação do acesso à informação e ao fortalecimento de ações educativas com adolescentes e jovens. Nesse mesmo contexto, o podcast também se mostra relevante na promoção da saúde sexual e reprodutiva, oferecendo informações acessíveis e estimulando o autocuidado (Leite *et al.*, 2022).

Muniz *et al.* (2021) discutem a produção de podcasts como estratégia de aproximação entre a Enfermagem e as práticas educativas, fortalecendo seu potencial como ferramenta de construção coletiva do conhecimento. A partir de uma abordagem participativa e dialógica, essa estratégia favorece a produção de saberes e contribui para ações de promoção da saúde, especialmente ao utilizar conteúdos em áudio com caráter educativo, informativo e socialmente relevante, como no caso da hanseníase (Muniz *et al.*, 2021).

A utilização de podcasts também se mostrou eficaz na difusão de informações sobre a poliomielite, contribuindo para o combate à desinformação e para o fortalecimento de ações de promoção da saúde (Adorno *et al.*, 2025). Estratégias de comunicação baseadas em podcasts, portanto, apresentam potencial significativo para a disseminação de conteúdos fundamentados em evidências científicas.

Em outra dimensão, a ausência de comunicação efetiva em saúde pode impactar negativamente o comportamento da população e a organização dos serviços, favorecendo a disseminação de desinformação (Oliveira *et al.*, 2025). Nesse cenário, o podcast se apresenta como uma alternativa relevante para ampliar o acesso a informações confiáveis.

Somando-se a essas contribuições, Moura *et al.* (2025) destacam a relevância da mídia sonora na educação em saúde indígena, especialmente por valorizar a oralidade, elemento central nos processos comunicativos dessas comunidades. Além disso, trata-se de um recurso acessível e de baixo custo, com potencial para fortalecer práticas educativas contextualizadas.

Frente as experiências aqui relatadas e outras presentes no universo da podosfera, o podcast vem sendo reconhecido como um importante instrumento de educação e de comunicação na promoção da saúde e no enfrentamento da desinformação (Adorno *et al.*,

2025). Em diferentes contextos, destaca-se sua capacidade de ampliar o acesso ao conhecimento, valorizar a oralidade e contribuir para processos educativos mais inclusivos e efetivos (Moura *et al.*, 2025).

Frente a isso, o próximo capítulo apresenta a metodologia da pesquisa e o processo de desenvolvimento do podcast, abordando as etapas de planejamento, roteirização, gravação, edição e acessibilidade que possibilitaram a construção do produto.

5 METODOLOGIA

Neste capítulo, apresentamos os fundamentos metodológicos que orientaram a pesquisa e o desenvolvimento do produto comunicacional. Inicialmente, descreve-se o tipo de pesquisa adotado, seguido dos procedimentos metodológicos que sustentaram a investigação. Na sequência, detalha-se o processo de desenvolvimento do podcast, contemplando as etapas de planejamento, roteirização, gravação, edição e estratégias de acessibilidade, evidenciando a articulação entre pesquisa acadêmica e produção do produto no âmbito do mestrado profissional.

Com o objetivo de assegurar maior clareza metodológica, os instrumentos de planejamento e organização do produto encontram-se disponibilizados nos apêndices deste trabalho. Os pré-roteiros dos episódios estão disponibilizados nos Apêndices de A a E, permitindo a compreensão da estrutura editorial proposta. O cronograma de execução (Apêndice F), o termo de uso da voz e garantia de anonimato (Apêndice G) e a ficha técnica do produto (Apêndice H) complementam a descrição metodológica, oferecendo subsídios para a avaliação da viabilidade e consistência do podcast enquanto produto comunicacional.

5.1 Tipo de Pesquisa

A presente pesquisa caracteriza-se como aplicada, pois busca contribuir para o enfrentamento do assédio e da discriminação na Enfermagem por meio da criação de um produto comunicacional. Adota abordagem qualitativa, considerando a análise de narrativas e estratégias de comunicação relacionadas ao tema.

Quanto aos objetivos, possui caráter exploratório e descritivo: exploratório, ao investigar o uso do podcast como ferramenta de informação e conscientização; e descritivo, ao sistematizar o processo de desenvolvimento do produto educacional. No âmbito do mestrado profissional, a pesquisa concretiza-se na criação do *Movida Podcast*, voltado à orientação e ao fortalecimento dos direitos dos profissionais de Enfermagem, em consonância com as diretrizes do Conselho Federal de Enfermagem e da Resolução COFEN nº 768/2024.

5.2 Levantamento de Similares

Embora existam diversos podcasts brasileiros que abordam questões relacionadas à Enfermagem, à saúde e ao trabalho, não foi encontrado um podcast que dedique uma temporada

para abordar especificamente a temática do assédio moral, físico, sexual e da discriminação, voltado aos profissionais de Enfermagem. A análise do cenário atual, pautada na discussão da resolução do COFEN nº 478/2024, que entrou em vigor em janeiro de 2025, revela uma lacuna importante, revelando a necessidade de um canal que amplie a voz dos profissionais da saúde e os ajude a obter informação, enfrentar e superar essas questões no contexto laboral.

O *Movida Podcast* surge para preencher essa lacuna, oferecendo um canal para discutir essas temáticas e proporcionar apoio aos profissionais. Somado a outros podcasts que discutem saúde, práticas de saúde ou questões sociais de maneira geral, uma das singularidades do *Movida* é se dedicar a dar visibilidade às vivências dos profissionais de Enfermagem, abordando, de forma direta e sensível, os desafios que enfrentam no ambiente de trabalho.

Nesta primeira temporada, o podcast tem como objetivo não apenas informar, mas também conscientizar sobre direitos e responsabilidades, de modo a criar um ambiente de escuta ativa, em que os profissionais possam compartilhar suas experiências e aprender estratégias legais e emocionais com profissionais que apresentam contribuição relevante para lidar com situações de assédio e discriminação. O *Movida Podcast* busca, assim, fortalecer a comunicação dentro da Enfermagem e oferecer um canal seguro para discutir as dificuldades que afetam a saúde e o bem-estar dos profissionais.

Dessa forma, ao destinar-se aos técnicos, auxiliares, enfermeiros, e estudantes de Enfermagem, o *Movida Podcast* se configura como uma ferramenta essencial para amplificar a voz desses trabalhadores, a fim de que sejam ouvidos e respeitados, promovendo a criação de ambientes mais éticos e acolhedores.

Na sequência, apresentam-se podcasts de reconhecida relevância para os profissionais de Enfermagem, por abordarem temáticas essenciais à prática e à formação na área. Contudo, embora contribuam significativamente para a disseminação de informações e debates qualificados, diferenciam-se do *Movida Podcast*, que, nesta temporada, se propõe a aprofundar, de forma exclusiva, as discussões sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação na Enfermagem. Além disso, o *Movida* se destaca por ampliar a escuta dos profissionais por meio de relatos de vivências, articulando essas experiências com a participação, em cada episódio, de especialistas convidados, o que favorece uma abordagem crítica, interdisciplinar e centrada na realidade vivida pela categoria.

Podcast “PodFalar Enfermagem” (COFEN)

Figura 1 – Capa do podcast Podfalar Enfermagem (COFEN)



Fonte: Play store, 2021.

O podcast *PodFalar Enfermagem*, introduzido em 2021 pelo COFEN, é uma iniciativa institucional significativa que visa à valorização da profissão e à interação dos profissionais com o Sistema COFEN/Conselhos Regionais. Segundo o Conselho, o projeto tem como objetivo aproximar ainda mais os profissionais de Enfermagem do Sistema COFEN/Conselhos Regionais, por meio de um diálogo informal sobre assuntos de saúde e do dia a dia da profissão (Cofen, 2021).

A série conta com episódios divididos em edições temáticas e regionais, como nas regiões do Rio Grande do Sul, Pará e Mato Grosso, abordando temas como salário-mínimo, empreendedorismo, diversidade e reconhecimento profissional. De acordo com o Coren-PA, a edição Pará do podcast *PodFalar Enfermagem* tem cinco episódios disponíveis no canal Somos Enfermagem TV (Coren-PA, 2024).

Com linguagem acessível, formato multimídia (áudio e vídeo) e periodicidade contínua, o podcast institucional oferece informações seguras e orientações sobre o exercício profissional da Enfermagem (Cofen, 2021). A leveza na condução, aliada à credibilidade da instituição promotora, faz do *PodFalar* uma ferramenta eficaz de comunicação e valorização da categoria. A iniciativa é digna de reconhecimento, pois fortalece o papel do COFEN como agente formador de opinião e difusor de conhecimento no campo da saúde coletiva. O podcast está disponível na plataforma CofenPlay¹, podendo ser acessado tanto pelo aplicativo oficial quanto

¹ Disponível em: <https://cofenplay.com.br/>. Acesso em 15 mai. 2025.

pelo site institucional, na aba “PodFalar”, que reúne os conteúdos sonoros voltados à categoria profissional.

É nesse ponto que o presente projeto se diferencia: o *Movida Podcast* surge como proposta complementar, ao ampliar o debate por meio de uma abordagem sensível e experiencial, baseada em relatos de profissionais sobre situações vivenciadas pelos próprios profissionais, acerca dos temas: assédio moral, sexual e discriminação na Enfermagem. Mais do que informar, o projeto busca promover escuta e conscientização, contribuindo para fortalecer vínculos e ampliar a reflexão coletiva na Enfermagem.

Podcast “Sala de Enfermagem” (COREN-SP)

Figura 2 – Capa do podcast Sala de Enfermagem (Coren-SP)



Fonte: Spotify, 2023.

O podcast *Sala de Enfermagem* foi lançado em 2023 pelo Coren-SP e está atualmente na sua quinta temporada. Com frequência quinzenal e com episódios que duram de 30 a 50 minutos, o programa trata de assuntos técnicos e do dia a dia da profissão. Os temas incluem saúde mental, inclusão, urgências e emergências. Sempre há a participação de especialistas, conselheiros e profissionais da área. O podcast *Sala de Enfermagem* encontra-se disponível para acesso público por meio da plataforma *Spotify*. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/3zJXLeKQBTZKUzhLwCsshC>.

De acordo com o Coren-SP, o propósito do podcast é congrega profissionais e usuários dos serviços de Enfermagem, juntamente com nossos conselheiros, para discutir o dia a dia e o progresso da profissão (Coren-SP, 2023). Essa configuração de diálogo aberto e acessível

estreita os laços com o público-alvo e valoriza a experiência prática adquirida por aqueles que atuam diretamente nos serviços de saúde.

Os episódios apresentam alto nível técnico, linguagem de fácil compreensão e qualidade institucional. O podcast está acessível em plataformas como *Spotify*, *YouTube* e *Apple Podcasts*, o que expande a disseminação e a democratização do material. Episódios como “Urgência, Emergência e APH”, “Cuidados Paliativos” e “O Papel do Enfermeiro Oncológico” mostram a variedade de temas e o esforço do Conselho para a educação contínua dos profissionais da área (Coren-SP, 2024).

Nesse aspecto, o podcast desenvolvido se diferencia por adotar uma proposta afetiva e sensível, nesta temporada, com uma estrutura baseada na escuta ativa e na valorização de relatos, com áudios de profissionais que vivenciaram situações de assédio moral, sexual e discriminação no exercício da profissão. Ao apresentar essas vivências em formato seriado, o projeto visa não apenas informar, mas também acolher e incentivar iniciativas que possam mobilizar a categoria frente aos desafios silenciosos e, muitas vezes, invisibilizados dentro dos serviços de saúde.

Podcast “Enfermagem Pode”

Figura 3 – Capa do podcast
Sala de Enfermagem (COREN-SP)



Fonte: Spotify, 2023.

O podcast *Enfermagem Pode!*², oficial do Coren-MG, estreou em maio de 2023 e está atualmente na sua quarta temporada. Por meio de encontros quinzenais, o programa promove

² Disponível em <https://open.spotify.com/show/4vEtYRBag7zh2AarJ2sVdF>. Acesso: 15 mai. 2025.

discussões acerca de questões contemporâneas da Enfermagem, abrangendo liderança, humanização, práticas assistenciais e políticas públicas.

Segundo o Coren-MG, em cada episódio, os ouvintes se deparam com um bate-papo motivador, que espelha a missão de promover mais interação, informação e batalhas justas da categoria (Coren-MG, 2023). Notavelmente, o podcast reúne vozes significativas, como a vice-presidente Maria do Socorro Pacheco Pena, que participa ativamente de todos os episódios, e convidados relevantes. Essa presença contínua fortalece a identidade institucional, reforçando a liderança representativa da categoria.

Mesmo com formato institucional e abordagem informativa, similar a outros podcasts de conselhos, o *Enfermagem Pode!* se distingue por combinar esse perfil com elementos de liderança ativa, democratização da gestão e promoção de debates conectados com ações estratégicas do conselho.

Por outro lado, o *Movida Podcast* se destaca ao propor uma temporada dedicada exclusivamente à temática do assédio moral, assédio sexual e da discriminação na Enfermagem, a partir de relatos de profissionais que vivenciaram essas situações. Além disso, conta com a participação de especialistas que contribuem para a promoção e disseminação de conhecimento qualificado sobre o tema, favorecendo a compreensão crítica e o fortalecimento de práticas de enfrentamento.

Podcast ‘Ética e Assédio Moral’ (Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região [TRT-6])

Figura 4 – Capa do podcast Ética e Assédio Moral



Fonte: Spotify 2021.

O podcast *Ética e Assédio Moral*³, uma iniciativa institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6), é dedicado ao debate sobre assédio moral e sexual no local de trabalho. O programa discute tópicos como a detecção de comportamentos abusivos, o funcionamento dos canais de reclamação, o suporte às vítimas e as estratégias de prevenção, com a colaboração de especialistas em ética empresarial, ouvidoria e administração pública.

Nota-se que os apresentadores transmitem as informações de forma didática e acessível, incorporando uma sutil tonalidade de descontração, sem comprometer a seriedade e a importância do tema abordado, o que favorece um maior envolvimento e entendimento por parte da audiência.

Em diálogo com esse modelo institucional, o *Movida Podcast* se singulariza pelo recorte temático adotado em torno da Enfermagem. Estruturado predominantemente no formato de entrevistas, o podcast utiliza depoimentos diretos de profissionais da área da Enfermagem, ampliando e valorizando a voz da própria categoria no debate sobre o assédio moral e sexual no contexto do trabalho em saúde. Ao centrar-se especificamente na Enfermagem, o *Movida Podcast* confere protagonismo às experiências vividas pelos profissionais, promovendo uma escuta qualificada e fortalecendo a representatividade do grupo, ao mesmo tempo em que mantém o rigor informativo e a responsabilidade ética na abordagem de um tema sensível e socialmente relevante.

5.3 Definição do Público de Interesse

O objetivo deste trabalho é atuar como um facilitador na comunicação sobre assédio moral, físico, sexual e discriminação no ambiente de trabalho, especialmente na Enfermagem. Dessa forma, o público-alvo do *Movida Podcast* é composto por profissionais de Enfermagem, que vivenciam ou presenciam essa temática.

Dados da Fiocruz e do Cofen (2017), em relação à faixa etária do grupo de enfermeiros, demonstram que 1/3, ou seja, 34,6%, tem idade compreendida entre 36 e 50 anos. A faixa etária que apresenta o maior percentual (45%) é a de 26 a 35 anos. A profissão de Enfermagem é dominada por 86,2% de mulheres. No entanto, há mais de 55 mil homens, o que representa 13,4% de profissionais (Fiocruz; Cofen, 2017).

³ O podcast encontra-se disponível para acesso público por meio da plataforma *Spotify*, podendo ser ouvido integralmente no seguinte endereço eletrônico: <https://open.spotify.com/show/0eI6mhVqN1qCT2HvHx4OqD?si=a5e2781ac533470a>. Acesso: 15 mai. 2025.

Informações recentes sobre a demografia e o mercado laboral da Enfermagem no Brasil (Brasil, 2025b) indicam um aumento notável nos postos de trabalho em todas as esferas de assistência à saúde. O número total de vínculos na profissão aumentou de cerca de 1 milhão em 2017 para aproximadamente 1,5 milhão em 2022, um crescimento de quase 44% em apenas cinco anos.

A maioria da força de trabalho ainda é composta por mulheres, e grande parte delas atua no setor público (61,9%), o que demonstra tanto o aumento na contratação quanto a relevância estratégica desses profissionais para o Sistema Único de Saúde (SUS). As análises que utilizam informações do IBGE, em conjunto com outras fontes, também apontam para um incremento médio anual no número de enfermeiros no Brasil, corroborando a tendência de expansão desta profissão no mercado de trabalho nacional (Brasil, 2025b). Conforme a ABPod (2024), a maioria dos respondentes tem entre 25 e 44 anos de idade, o que sugere um público adulto e economicamente ativo. O número de mulheres entre os ouvintes de podcast tem aumentado ao longo dos anos, porém ainda é inferior ao dos homens, indicando a necessidade de ações que promovam a participação feminina.

Dados recentes indicam que o uso de podcasts entre as mulheres tende a aumentar, estabelecendo esse segmento como um fator estratégico no avanço do áudio digital. O relatório *Women's Audio Report* (2025) mostra uma pesquisa, realizada pela *Edison Research* em colaboração com a *SiriusXM Media*, em que 45% das mulheres com 18 anos ou mais escutam podcasts mensalmente, representando um aumento considerável em relação aos 15% registrados em 2015 (Sindicato das Empresas de Rádio e Televisão do estado de Santa Catarina, 2025). Enquanto isso, a participação masculina alcança cerca de 15% em nível nacional, tendo crescido de forma significativa desde os anos 1990, quando representava apenas 2–3% (Cofen, 2015).

O *Movida Podcast* estabelece um público-alvo composto por todos os profissionais de Enfermagem e, de modo especial, pelas mulheres, por comporem a maior parte desse universo. De todo modo, a Enfermagem vivencia diariamente a desigualdade, seja no exercício da assistência, seja na vida cotidiana. O Cofen (2023) ressalta que a Enfermagem vivencia, no dia a dia, desigualdades persistentes tanto no exercício profissional quanto na vida cotidiana, destacando que se trata de uma profissão com maioria de trabalhadores negros que enfrentam invisibilidade e desvalorização estrutural no mercado de trabalho.

Os números correspondem ao perfil de grande parte dos profissionais de Enfermagem, que estão em plena atividade no mercado de trabalho. Embora a presença feminina no consumo de áudio digital esteja crescendo, ainda há um espaço significativo para iniciativas que

incentivem a participação das mulheres nesse meio. Assim, o podcast fortalece a presença feminina no universo dos podcasts, promovendo debates essenciais sobre assédio, discriminação e outros desafios do ambiente profissional. Dessa forma, todo o conteúdo desta temporada do podcast é direcionado aos profissionais de Enfermagem que enfrentam desafios cotidianos em diferentes contextos de atuação. Reconhece-se, contudo, que esse público é heterogêneo, composto por enfermeiros, técnicos e auxiliares que vivenciam realidades diversas em hospitais, unidades básicas de saúde, instituições de ensino e outros espaços. Essa diversidade foi considerada na produção do *Movida Podcast*, tanto na escolha da linguagem quanto na forma de abordar os temas, de modo a garantir acessibilidade, pertinência e representatividade. O objetivo foi usar o podcast como uma plataforma segura e de fácil acesso, que amplifique as vozes da Enfermagem e contribua para a construção de ambientes de trabalho mais equitativos e éticos.

5.4 Procedimento Metodológico

Os procedimentos metodológicos foram estruturados em etapas articuladas entre fundamentação teórica, investigação empírica e desenvolvimento do produto educacional, com o objetivo de garantir consistência científica, relevância social e aplicabilidade prática. Inicialmente, realizou-se levantamento bibliográfico acerca do assédio e da discriminação na Enfermagem e sobre o uso do podcast como estratégia comunicacional em saúde. Essa etapa foi essencial para a delimitação conceitual do estudo, permitindo identificar compreender abordagens já consolidadas na literatura e, principalmente, reconhecer lacunas ainda pouco exploradas. Dessa forma, evitou-se uma construção baseada apenas em percepções empíricas, assegurando embasamento teórico sólido para o desenvolvimento do produto.

De forma complementar, foi realizado o levantamento de similares, com a análise de podcasts brasileiros voltados à Enfermagem, à saúde e às relações de trabalho. Verificou-se que, embora existam produções relevantes nesses campos, não foi identificado um podcast que dedique uma temporada específica à abordagem do assédio moral, físico, sexual e da discriminação direcionada aos profissionais da Enfermagem. Essa constatação sinaliza uma lacuna comunicacional e formativa importante.

Tal constatação torna-se ainda mais significativa quando considerada à luz da recente normatização do COFEN, especialmente a Resolução nº 478/2024, em vigor desde janeiro de 2025, que reforça a necessidade de enfrentamento dessas violências no ambiente profissional da Enfermagem. Nesse contexto, o *Movida Podcast* se posiciona como um produto alinhado

às demandas contemporâneas da categoria, com potencial de contribuir para a ampliação do debate, conscientização e fortalecimento dos profissionais.

A investigação desempenhou papel central na definição dos temas dos episódios e na estruturação do conteúdo. Ao articular os dados empíricos com o referencial teórico, foi possível construir narrativas mais consistentes e socialmente relevantes, evitando abordagens genéricas ou descontextualizadas.

Na sequência, foram coletados depoimentos sonoros de profissionais da Enfermagem e foi realizada a prospecção de profissionais da Enfermagem por meio de grupos em aplicativos de mensagens, especialmente *WhatsApp* e *Telegram*. Nesses espaços, foi feita uma abordagem clara e objetiva, apresentando a proposta do projeto, seus objetivos acadêmicos e sociais, bem como a finalidade dos depoimentos na construção do produto educacional. Desde o primeiro contato, buscou-se estabelecer transparência e confiança, elementos indispensáveis diante da natureza delicada dos temas abordados, como assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho.

Nesse processo, foram estabelecidas diretrizes para participação, e os profissionais foram orientados de que os áudios enviados seriam vedados qualquer menção a nomes de pessoas, instituições ou locais de trabalho. Também foi explicitamente solicitado que não fossem utilizadas expressões depreciativas ou acusações diretas que pudessem gerar identificação ou implicações legais. Essa delimitação não apenas resguardou os participantes, mas também assegurou a integridade ética e jurídica da pesquisa e o anonimato e o sigilo dos participantes.

Apesar do interesse manifestado por diversos profissionais, observou-se um fator relevante: o receio de retaliações. Muitos potenciais participantes demonstraram insegurança quanto à exposição, ainda que fosse garantido o anonimato. Esse cenário foi ainda mais evidente entre profissionais que vivenciaram situações de discriminação racial, grupo que apresentou maior resistência ao envio de áudios, em razão do temor intensificado de possíveis represálias no ambiente de trabalho. Esse dado revela não apenas a vulnerabilidade desses profissionais, mas também a persistência de estruturas de silenciamento que atravessam questões raciais no contexto da Enfermagem, reforçando a relevância e a urgência da temática abordada no podcast.

Assim, a adesão ao projeto ocorreu de forma voluntária e consciente, respeitando integralmente a autonomia dos participantes. Os depoimentos foram enviados de maneira espontânea por meio dos próprios aplicativos, sem qualquer tipo de indução ou interferência no conteúdo narrado.

Após a coleta, foi realizada uma curadoria criteriosa do material, sendo selecionados apenas os áudios que estavam alinhados com os eixos temáticos previamente definidos na pesquisa. Esse processo garantiu coerência entre os relatos e a proposta editorial dos episódios, além de contribuir para a construção de narrativas representativas e consistentes. Desta forma, adotou-se uma abordagem inspirada na investigação jornalística, com o objetivo de compreender de forma mais aprofundada as experiências vivenciadas pelos profissionais da Enfermagem. Essa etapa não se limitou à coleta de relatos, mas envolveu a análise crítica dos depoimentos, permitindo identificar padrões recorrentes, tensões, silenciamentos e aspectos estruturais que atravessam as situações de assédio e discriminação.

No que se refere aos aspectos éticos e legais, todos os participantes que enviaram depoimentos selecionados formalizaram sua concordância por meio da assinatura de um termo de confidencialidade. Esse documento assegura que os dados coletados permanecerão sob domínio exclusivo da pesquisadora, sendo utilizados unicamente para fins acadêmicos e de produção do podcast *Movida*, com garantia de sigilo absoluto das informações sensíveis.

Dessa forma, os depoimentos coletados não apenas subsidiaram a elaboração dos roteiros, mas também desempenharam papel central na definição dos temas abordados, conferindo ao *Movida Podcast* um caráter empírico, autêntico e socialmente comprometido. Trata-se de uma construção que articula teoria e prática, que buscou ampliar às experiências reais dos profissionais, ao mesmo tempo em que respeita rigorosamente os princípios éticos da pesquisa científica.

Em prosseguimento, foi realizada uma busca ativa por profissionais das áreas jurídica, psicológica e da Enfermagem, com o objetivo de garantir uma abordagem interdisciplinar dos temas de cada um dos episódios. A prospecção ocorreu por meio de pesquisas em plataformas profissionais, como *LinkedIn*, análise de currículos na Plataforma *Lattes* e indicações de professores e profissionais de áreas correlatas.

Após a identificação dos potenciais convidados, realizou-se o contato inicial por e-mail ou telefone, com a apresentação da proposta do projeto, seus objetivos e a dinâmica das entrevistas. Nos casos de interesse, foram realizadas reuniões para alinhamento, esclarecimento de dúvidas e definição da participação.

A escolha final dos entrevistados considerou, principalmente, o domínio acadêmico e técnico sobre os temas abordados, a capacidade de comunicação acessível ao público e a disponibilidade. Dessa forma, os convidados contribuíram de maneira qualificada para o aprofundamento das discussões, articulando conhecimento teórico e experiências práticas.

A descrição detalhada dos participantes encontra-se apresentada no “Memorial Descritivo do Produto”.

5.5 Desenvolvimento do Produto

O *Movida Podcast* foi orientado pelos objetivos da pesquisa e estruturado como uma ferramenta comunicacional voltada à informação e à conscientização dos profissionais de Enfermagem acerca do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho. A organização dos episódios considerou a articulação entre fundamentação teórica, depoimentos de profissionais e entrevistas com especialistas das áreas jurídica, psicológica e da própria Enfermagem. O processo envolveu planejamento editorial, definição temática e consolidação do formato em entrevistas.

O produto final resultou em uma série composta por cinco episódios, estruturados de modo a abordar diferentes dimensões do assédio moral, sexual e das práticas discriminatórias no contexto da Enfermagem, bem como orientar os profissionais quanto aos mecanismos de proteção e enfrentamento disponíveis. Cada episódio foi concebido com enfoque específico, garantindo progressão temática e complementaridade entre os conteúdos apresentados.

5.6 Planejamento

O planejamento do *Movida Podcast* foi estruturado a partir da definição da proposta editorial, da delimitação do público-alvo e da organização temática dos episódios, tendo como foco central a problematização das diversas formas de assédio e discriminação no contexto da Enfermagem. Foram previamente definidos os eixos temáticos a serem abordados, contemplando tanto a caracterização dessas violências quanto a apresentação de estratégias de enfrentamento, sob perspectivas interdisciplinares, especialmente nas áreas da Enfermagem, do Direito e da Psicologia.

Optou-se pelo formato de entrevistas, considerando seu potencial dialógico e sua capacidade de promover maior aproximação entre o conteúdo produzido e a realidade dos profissionais. Também foram estabelecidos parâmetros quanto à duração média dos episódios, de 60 minutos, à estrutura das entrevistas e aos critérios de seleção dos convidados, priorizando especialistas e profissionais com experiências relevantes e alinhadas às discussões propostas. O planejamento buscou assegurar coerência temática, progressão dos conteúdos ao longo dos episódios e alinhamento entre os objetivos da pesquisa e a construção do produto educacional.

No que se refere à operacionalização, a etapa de prospecção e contato com os convidados demandou aproximadamente seis meses. Esse período foi marcado pela identificação de profissionais que atendessem às temáticas propostas, que apresentassem formação acadêmica e/ou profissional, bem como por ajustes decorrentes da necessidade de substituição de participantes, principalmente em razão de incompatibilidade de agendas.

A fase de gravação dos episódios foi realizada ao longo de quatro meses (outubro de 2025 a fevereiro de 2026), contemplando a produção do episódio piloto em outubro de 2025 e a gravação dos demais episódios entre dezembro de 2025 e fevereiro de 2026. Essa etapa foi diretamente influenciada pela disponibilidade dos participantes e por fatores sazonais, como o período de recesso de final de ano e carnaval, o que dificultou a conciliação de agendas. Ainda assim, as gravações foram conduzidas de modo a garantir a qualidade do conteúdo e a participação qualificada dos entrevistados. Cada gravação teve duração média de 70 minutos, sendo conduzida em blocos organizados (abertura, desenvolvimento e fechamento), o que favoreceu a fluidez do diálogo e o aprofundamento dos temas. A etapa de edição e finalização dos episódios foi realizada em aproximadamente três meses – março a maio de 2026 –, contemplando o tratamento técnico do áudio, ajustes de qualidade sonora e padronização dos episódios para a defesa e futura publicação.

Assim, o processo completo, desde a realização das entrevistas até a finalização dos episódios, ocorreu ao longo de cerca de seis meses, orientado por uma organização metodológica estruturada e compatível com a complexidade do produto desenvolvido.

5.7 Roteirização

Os episódios foram construídos a partir de roteiros previamente elaborados, concebidos como guias orientadores das entrevistas. Esses roteiros foram estruturados com base nos objetivos da pesquisa, nas reflexões teóricas empreendidas, na coleta de depoimentos dos profissionais da enfermagem e nos eixos temáticos definidos na etapa de planejamento, organizando os tópicos centrais a serem abordados em cada episódio.

Considerando a natureza dialógica do formato, adotou-se a lógica da entrevista semiestruturada, na qual são estabelecidos eixos temáticos prévios, preservando-se, contudo, flexibilidade para aprofundamentos ao longo do diálogo (GIL, 2008). Dessa forma, os roteiros sofreram adaptações durante as gravações, incorporando contribuições espontâneas e desdobramentos temáticos emergentes, sem prejuízo aos objetivos propostos. Essa dinâmica

favoreceu maior naturalidade às entrevistas e possibilitou a ampliação das discussões apresentadas nos episódios.

5.8 Gravação do áudio

As gravações dos episódios foram realizadas em ambientes profissionais de produção sonora. O episódio piloto foi gravado no estúdio de podcast *Plug*, localizado em Uberlândia (MG). Os episódios subsequentes foram produzidos no estúdio da Rádio e TV Universitária de Uberlândia, que disponibilizou infraestrutura técnica adequada para a captação de áudio em estúdio.

Além das gravações presenciais, houve também a realização de um episódio em formato remoto, por meio de plataforma digital especializada, em razão da localização geográfica do convidado. A gravação online foi realizada por meio da plataforma *Riverside.com*, que utiliza sistema de captação local de áudio, no qual cada participante grava diretamente em seu próprio dispositivo, garantindo a preservação da qualidade sonora e minimizando perdas decorrentes da transmissão pela internet.

A colaboração com estúdios profissionais possibilitou infraestrutura adequada, assegurando qualidade técnica compatível com a proposta do produto educacional.

5.9 Edição

Após as gravações, os episódios passaram por uma etapa de edição inicial realizada pela pesquisadora, por meio do *software Audacity*, com ajustes básicos e tratamento preliminar do áudio. Posteriormente, o material foi encaminhado ao produtor e radialista Júlio César, responsável pela finalização técnica dos episódios, utilizando o *software Sound Forge*. Nessa etapa, foram realizados ajustes de equalização, limpeza sonora e padronização do áudio, visando a garantir qualidade técnica e uniformidade entre os episódios. O processo de edição buscou preservar a naturalidade das entrevistas, mantendo a integridade dos depoimentos e a coerência narrativa do conteúdo apresentado.

5.9.1 Acessibilidade

Considerando que o podcast é um produto essencialmente sonoro, optou-se por adotar estratégias de acessibilidade voltadas aos elementos visuais que acompanham o produto, como

a capa do podcast e as imagens de divulgação dos episódios. As gravações da audiodescrição foram realizadas pela pesquisadora, em *home studio*, utilizando microfone condensador conectado à interface de áudio *Focusrite*, garantindo qualidade na captação sonora. Posteriormente, os áudios foram processados no *software Audacity*, com ajustes de equalização, redução de ruídos e padronização de volume, assegurando clareza e inteligibilidade. A finalização técnica e estética do material também foi conduzida pela pesquisadora, após a finalização das capas dos episódios, garantindo alinhamento com a proposta comunicativa do produto.

Além disso, os episódios contam com transcrição disponibilizada por meio da própria plataforma de hospedagem, ampliando o acesso para pessoas com deficiência auditiva e possibilitando diferentes formas de consumo do conteúdo.

Assim, a incorporação de recursos como audiodescrição e transcrição contribui para tornar o podcast mais inclusivo, atendendo a princípios de acessibilidade e democratização da informação. A partir dessa proposta, o próximo capítulo apresenta o memorial descritivo do produto, detalhando a criação do Movida Podcast, sua estrutura e os objetivos que orientam a produção dos episódios.

6 MEMORIAL DESCRITIVO DO PRODUTO

Neste capítulo, apresentamos o projeto de criação do *Movida Podcast*. A primeira temporada do *Movida Podcast* inclui uma série de cinco episódios que discutem assédio moral, físico, sexual e discriminação no local de trabalho, com ênfase nos(as) profissionais de Enfermagem. Tem-se como objetivo que esses profissionais encontrem no podcast um espaço de informação, motivação, acolhimento e conscientização, possibilitando maior entendimento sobre seus direitos e estratégias para enfrentar essas situações.

O podcast surge como uma ferramenta essencial de comunicação para tratar de temáticas sensíveis, ampliando a voz de relatos reais, especialistas e experiências institucionais. Assim, busca contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro, ético e respeitoso, promovendo diálogos que, muitas vezes, são silenciados no setor da saúde.

Essa temporada de cinco episódios, produto desta pesquisa de Mestrado, tem como proposta aprofundar-se nos desdobramentos da Resolução COFEN nº 768/2024, que trata do enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação na Enfermagem, buscando promover informação, reflexão e acolhimento por meio de entrevistas e relatos reais. Pretende-se que, após a defesa no PPGCE, o produto continue sendo desenvolvido. Como sugestão propositiva para uma próxima temporada, os desafios cotidianos da profissão, as escolhas pessoais e profissionais que moldam a trajetória dos profissionais da Enfermagem, ressaltando, em todas as séries, a motivação para os profissionais.

A seguir, serão apresentadas as características estruturais do podcast, seus objetivos e um panorama geral dos episódios que compõem essa primeira temporada.

6.1 Nome do Podcast

Diante da necessidade de motivar, ampliar a voz e informar os(as) profissionais de Enfermagem, surge o *Movida Podcast*. O nome “Movida” remete ao movimento e à transformação, mas também carrega em si a ideia de vida. Se pensarmos em quanto é importante valorizar e incentivar o profissional, o nome reflete justamente essa proposta: não apenas reconhecer seu papel em mover a vida do próximo por intermédio do cuidado, mas também em impulsionar sua própria vida, fortalecendo sua dignidade, autoestima e trajetória na profissão.

O podcast emerge como um veículo destinado a motivar profissionais a transformarem suas existências, seja no âmbito emocional, profissional e até no plano jurídico, quando pessoas assediadas, abandonam a inércia e o receio. Ele estimula a ação, o despertar da consciência, o

reforço da rede de suporte e a procura por dignidade no local de trabalho, além de outros aspectos da vida.

O podcast foi realizado em formato de entrevista com profissionais de diversas especialidades, como as áreas jurídica, de Enfermagem e de Psicologia, além de apresentar relatos reais que evidenciam os desafios enfrentados no setor. O objetivo inicial desta primeira série não é apenas informar, mas também dar espaço de escuta e orientação sobre direitos e mecanismos de denúncia e proteção, alinhando-se às diretrizes do COFEN e à Resolução COFEN nº 768/2024. O *Movida Podcast - Mover-se também é cuidar* – consolida-se como um canal essencial de voz, conhecimento e motivação para a Enfermagem. O slogan representa o movimento em busca de conhecimento, autocuidado e valorização profissional, compreendendo que cuidar de si também fortalece o cuidado com o outro.

6.2 Identidade Visual

A identidade visual do *Movida Podcast* foi criada para reforçar a importância da comunicação na Enfermagem (Figura 5).

Figura 5 – Capa do Movida Podcast



Fonte: Elaborada pela autora.

A escolha das cores azul e branco na identidade visual foi realizada de forma estratégica, com base nos pressupostos da psicologia das cores, campo que investiga como elas influenciam a percepção, as emoções e os comportamentos humanos. A partir de estudos sobre a forma

como essas cores são processadas pelo cérebro, é possível compreender seus efeitos nas escolhas e reações dos indivíduos (Fernandes; Benigni, 2024).

No contexto da comunicação audiovisual, as cores exercem papel fundamental na construção de significados, impactando diretamente a forma como o conteúdo é percebido pelo público. Nesse sentido, o azul foi adotado por sua capacidade de evocar sensações de paz, estabilidade, serenidade e confiança, contribuindo para a criação de um ambiente acolhedor e propício à escuta (Fernandes; Benigni, 2024). Já o branco, enquanto cor simbólica, associa-se à ideia de verdade, clareza, sinceridade e perfeição, reforçando a proposta de um conteúdo ético, transparente e comprometido com a informação (Heller, 2022). De forma complementar, o uso do verde na composição visual remete a conceitos como saúde, esperança e equilíbrio, além de estabelecer uma conexão direta com o campo da Enfermagem e com o cuidado à vida, sendo amplamente utilizado em contextos institucionais e hospitalares (Stamato; Staffa; Von Zeidler, 2013).

A inserção do microfone na logomarca assume o caráter simbólico e comunicacional. Conforme destaca Mulder (2015), o microfone consolidou-se como um ícone da cultura midiática, representando a mediação da voz nos meios eletrônicos. Além disso, a composição visual integra elementos simbólicos clássicos da Enfermagem, como a serpente associada à cruz, representação tradicional da ciência, do conhecimento e do cuidado em saúde, conforme referenciado pelo COFEN (1999). A escolha da cor verde reforça esse significado, por estar culturalmente vinculada à paz, à tranquilidade, à cura e à promoção da saúde.

Esse conjunto de elementos reforça o compromisso do podcast com a informação qualificada e com a orientação dos profissionais sobre seus direitos e vivências. A adoção de uma estética limpa e equilibrada contribui para transmitir credibilidade, confiança e alinhamento com as questões sociais e motivacionais que permeiam a prática da Enfermagem.

6.3 Identidade Sonora

Para a composição da identidade sonora, foram utilizados elementos e reflexões essenciais do estudo de Ferrareto (2014), tais como:

A seleção e a aplicação de recursos sonoros, a sonoplastia constitui-se em um conjunto de possibilidades fundamental a elaboração de um programa radiofônico. Embora não exista a função de sonoplasta, o produtor deve possuir sensibilidade e conhecimento suficiente para utilizar o som, base do rádio, como poderoso instrumento a sua disposição (Ferrareto, 2014, p. 224).

O *Movida Podcast* conta com três vinhetas originais, criadas para reforçar sua identidade sonora e emocional, acompanhando o ritmo e a proposta de cada episódio. A vinheta de abertura, com duração aproximada de 7 segundos, tem trilha instrumental suave e inspiradora, com a locução da apresentadora do slogan: “Está no ar o Movida Podcast, mover-se também é cuidar”. Essa vinheta marca o início de cada episódio e estabelece a identidade sonora da série.

Na vinheta de transição, entre o encerramento dos depoimentos e o retorno à conversa com os entrevistados, foi inserido um efeito sonoro breve, utilizado como marca auditiva de passagem. Esse recurso tem a função de sinalizar ao ouvinte que o relato chegou ao fim, criando uma pausa sensorial antes da retomada dos comentários e reflexões sobre o tema. O som foi escolhido para manter a fluidez da escuta e preservar o tom emocional dos depoimentos. Esse efeito busca valorizar a emoção dos relatos e preparar o ouvinte para a sequência da conversa com os entrevistados.

Na vinheta de encerramento, ao final de cada episódio, uma vinheta de 8 a 10 segundos encerra a escuta com leveza e conexão. Ela tem a mesma trilha da abertura, em ritmo mais calmo, sendo encerrada com a locução: “Movida Podcast, mover-se também é cuidar”. As vinhetas foram produzidas com base nos princípios da identidade narrativa e emocional do podcast, reforçando sua proposta de sensibilizar e inspirar a categoria da Enfermagem.

Além disso, com base nesse estudo, foi implementada uma comunicação transparente, sem termos técnicos, e dinâmica, para se aproximar do público a quem se destina. Segundo Ferrareto (2014, p. 24), “é imprescindível que este profissional esteja sempre ciente de que variados tipos de sons geram diferentes efeitos na sonoridade do ouvinte, sendo capaz de manipular corretamente as funções dos componentes do discurso radiofônico”.

Segundo recomenda Ferrareto (2014):

[...] trilhas associados a identificação de programas ou de trechos destes, à pontuação propriamente dita da narrativa, ao reforço do cenário sonoro e, à sugestão de climas em relação que é dito são basicamente três tipos: Característica música instrumental que identifica um programa no início e no fim de cada bloco...; Cortina breve trecho musical que identifica ou separa determinada parte de um programa radiofônico em relação ao todo...; Vinhetas usadas quase sempre com sentido semelhante ao da característica ou da cortina, mas se diferenciando destas por associar um texto à música, e ao mesmo a efeitos sonoros (Ferrareto, 2014, p. 226).

Com base nessas informações, optou-se pela utilização de trilha sonora instrumental nas vinhetas, apresentações e encerramentos dos episódios. A trilha sonora utilizada foi

instrumental. “ trilha “*Frendly Dance*”, de Nico Staf, disponível gratuitamente no *YouTube Library Music*, com BPM entre 100 e 120, proporciona uma sensação de equilíbrio e fluidez. Conforme descrição disponível no *YouTube Audio Library*, a trilha apresenta um estilo de eletrônica suave e motivacional, com andamento moderado e elementos sonoros progressivos (Friendly [...], 2021).

Portanto, a música e os efeitos sonoros utilizam a sugestão, formando imagens na mente do ouvinte por meio do tom e da flexão vocal, de modo a permitir que o ouvinte sinta o que está sendo comunicado, além de cumprir a função de pontuar a comunicação (Ferrareto, 2014).

É importante destacar que, na seleção e na aplicação dos recursos sonoros, a sonoplastia constitui-se como um conjunto de possibilidades fundamentais na elaboração de um programa radiofônico.

As vinhetas foram utilizadas como recurso de identificação sonora do podcast, contribuindo para a organização e reconhecimento dos episódios.

Já em momentos específicos, como a abertura, apresentação da problemática e fechamento dos episódios, utilizou-se a trilha instrumental “Friendly Dance”, de Nico Staf, disponível gratuitamente na biblioteca de áudio da YouTube. A música apresenta estilo eletrônico suave e motivacional, contribuindo para maior dinamismo e identidade sonora do podcast. Durante os momentos de fala e desenvolvimento da temática, foi utilizado um BG instrumental suave em volume reduzido, favorecendo a ambientação e a escuta do conteúdo.

Além disso, para uma aproximação ainda maior com o público, foram utilizadas sonoras com depoimentos em formato de áudio MP3. Conforme Ferrareto (2014, p. 224), “as variadas manifestações da voz, incluindo as mais habituais, englobam-se nas ilustrações ou sonoras, que abarcam depoimentos, discursos e entrevistas”.

Desse modo, a utilização intencional da música, dos efeitos sonoros, das vinhetas e das sonoras não se configura como elemento meramente estético, mas como estratégia comunicacional estruturante. Esses recursos ampliam a capacidade narrativa do áudio, favorecem a construção de imagens mentais, intensificam a dimensão emocional da mensagem e organizam o fluxo informativo do episódio. Assim, a sonoplastia consolida-se como componente essencial na produção radiofônica, contribuindo para a imersão, a compreensão e o engajamento do ouvinte.

6.4 Formato

O relatório sobre a PodPesquisa 2024/2025, da Associação Brasileira de Podcasters, conhecida como ABPod, analisa como são os podcasts e videocasts no Brasil. Ele apresenta dados relacionados a quem escuta, a como as pessoas consomem, a quais são suas preferências e a quais desafios enfrentam os ouvintes e os criadores de conteúdo. De modo semelhante, foram empregados dados do Kantar Ibope (2024), os quais forneceram respaldo para este projeto, sendo essenciais para definir o formato das gravações.

Segundo a ABPod (2024), entre as plataformas preferidas e os padrões de consumo, o *Spotify* continua sendo a plataforma preferida para consumo de podcasts, com 49,71% de preferência dos ouvintes, seguido pelo *YouTube* com 25,57%. O uso de podcasts é bastante habitual: 40,23% dos ouvintes escutam podcasts todos os dias, enquanto 23,56% escutam mais de uma vez ao dia. Pesquisas mostram que a maioria dos ouvintes prefere episódios que duram de 30 a 60 minutos. Essa duração foi a escolhida por 50,43% dos participantes (ABPod, 2024).

Assim, os episódios do *Movida Podcast* utilizaram entrevistas como formato padrão. Nesse formato, as opiniões dos convidados são a base da conversa. Esse formato se aproxima com o estilo tradicional de programas de rádio, que têm como objetivo discutir temas atuais e analisá-los (Ferrareto, 2014), com uma duração de aproximadamente 60 minutos, em conformidade com a tendência observada pela ABPod (2024), que aponta que a maioria dos ouvintes prefere episódios entre 30 e 60 minutos (50,43%). Além disso, considerando a rotina intensa dos profissionais de Enfermagem, um episódio de 60 minutos permite que o público acompanhe as discussões de forma prática, seja durante deslocamentos, intervalos ou momentos de descanso, facilitando a adesão e promovendo um consumo eficiente do conteúdo.

Diante disso, optou-se pelo formato sonoro sustentado por entrevista com um participante por episódio, por meio de gravações realizadas em estúdio profissional de podcast ou remota, via plataforma *Riverside*. A escolha do formato remoto foi considerada devido à dificuldade logística de reunir o entrevistado do 5º episódio presencialmente em estúdio. Essa proposta segue os princípios do podcast conversacional, priorizando a fluidez do diálogo e a escuta ativa como instrumentos de mediação do conteúdo. O aplicativo selecionado, *Riverside*, possibilita o monitoramento da qualidade da conexão à internet e do microfone designado para cada indivíduo presente na sala (Azoubel, 2021).

A estrutura da primeira série de episódios do *Movida Podcast* contempla três vinhetas originais: uma de abertura, que apresenta o programa e reforça seu slogan “Mover-se também é cuidar”; uma vinheta de transição, com trilha instrumental crescente; e uma vinheta de

encerramento, que finaliza cada episódio com leveza e coerência narrativa. Em cada episódio são compartilhados relatos de profissionais sobre situações de assédio e discriminação, seguidos por uma entrevista em formato de bate-papo, conduzida com especialistas e profissionais de diferentes áreas correlatas ao tema. A apresentação é feita por Aline Teixeira Damasceno, que buscou atuar a partir de uma abordagem acessível, clara e respeitosa, de modo a acolher tanto os relatos quanto os saberes compartilhados.

Para a realização do projeto piloto, foi realizado um investimento próprio no valor de R\$ 965,00, destinado à gravação do episódio em estúdio profissional, à produção do áudio e à confecção das vinhetas. As demais etapas de produção foram desenvolvidas pela pesquisadora com base na experiência profissional acumulada ao longo da sua trajetória na área.

6.5 Plataforma e Distribuição

A série de podcasts *Movida Podcast* será hospedada na plataforma *Spotify for Creators* e poderá ser acessada por meio de um link exclusivo ou de um QR Code. Após a conclusão e a defesa deste trabalho, os episódios serão disponibilizados nos principais agregadores de áudio, como *Spotify*, *YouTube Music* e *Apple Podcasts*, ampliando o alcance e facilitando o acesso do público-alvo. Dessa forma, a série se tornará uma ferramenta essencial para ampliar o debate sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho, fortalecer a comunicação e oferecer apoio aos profissionais de Enfermagem.

Quadro 1 – Temas, convidados e duração dos episódios da primeira temporada do *Movida Podcast* (continua)

Número	Tema	Convidado(a)	Duração
1º Episódio	Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho da Enfermagem	Dr. Adailton Borges de Oliveira	1h08min
2º Episódio	Assédio moral na Enfermagem: como a cultura do medo pode afetar os profissionais de Enfermagem	Thais Arruas	29min19s
3º Episódio	Assédio Moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho.	Dra. Marisa Aparecida Elias	52min02s

Quadro 1 – Temas, convidados e duração dos episódios da primeira temporada do Movida Podcast (conclusão)

Número	Tema	Convidado(a)	Duração
4º Episódio	Discriminação na Enfermagem: Racismo, etarismo e preconceitos velados no ambiente de trabalho.	Dr. Glênio Alves de Freitas	40min52s
5º Episódio	Qual o papel das empresas para transformar o ambiente de trabalho da Enfermagem.	Matheus Gonçalves	50min

Fonte: Elaboração própria.

6.6 Estrutura e Episódios

A primeira temporada do *Movida Podcast* é composta por cinco episódios, cada um abordando uma perspectiva específica sobre o tema. Foi criada uma arte para servir como miniatura nos players e para a identificação de cada episódio. A identidade visual foi preservada, com variações nos títulos para destacar claramente o tema de cada episódio. Um panorama geral de cada episódio será apresentado a seguir.

Após a defesa, o podcast usará recursos de interação com os ouvintes, convidando-os a participar por link na descrição do episódio, pelo *WhatsApp*, *Instagram* e a deixarem depoimentos no chat do episódio do *Spotify*. Como forma de mídia offline, serão realizadas divulgações dos episódios em espaços específicos dos profissionais, como a Graduação de Enfermagem da Universidade Federal de Uberlândia e o Curso Técnico de Enfermagem da ESTES – Escola Técnica de Saúde da UFU, bem como na Faculdade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC e Faculdade de Medicina UNIFATRA, que possuem cursos na área de Enfermagem.

1º Episódio – Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho da Enfermagem

O primeiro episódio, intitulado “Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho da Enfermagem”, do *Movida Podcast*, tem como objetivo introduzir o debate sobre assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho da Enfermagem, fenômenos que impactam diretamente a dignidade, a saúde e a qualidade de vida dos profissionais. Para tanto, foi convidado para este episódio o Dr. Adailton Borges de Oliveira, advogado e professor

universitário, com sólida atuação em Direito Empresarial, Ética e Gestão Pública, que esclarece os principais aspectos legais relacionados ao tema, abordando direitos assegurados na legislação brasileira, responsabilidades das instituições de saúde e instrumentos jurídicos disponíveis para a proteção e o enfrentamento dessas situações (Figura 6).

Figura 6 – Capa do 1º episódio – Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho da Enfermagem



Fonte: Elaborada pela autora.

O episódio buscou ainda orientar e conscientizar profissionais e estudantes de Enfermagem sobre como identificar práticas abusivas, compreender seus direitos e reconhecer os caminhos possíveis para denunciar e combater tais condutas. Ao integrar informação jurídica acessível com a realidade vivida no setor, pretende-se construir um espaço de escuta, acolhimento e empoderamento, fortalecendo o protagonismo dos trabalhadores da Enfermagem na luta contra o assédio e a discriminação, ao demonstrar os procedimentos para denúncias, e apresentar áudios com sonoras de profissionais relatando o cotidiano da prática da Enfermagem.

Assim, este produto propõe um novo espaço de escuta e visibilidade para as dificuldades enfrentadas pelos profissionais da Enfermagem, contribuindo para a construção de ambientes mais éticos e igualitários. Além disso, fortalece-se a comunicação como uma ferramenta de transformação social.

2º Episódio – Assédio moral na Enfermagem: como a cultura do medo afeta os profissionais?

Dando continuidade à primeira temporada do *Movida Podcast*, que se propõe a discutir temas sensíveis e urgentes no contexto da Enfermagem, o segundo episódio tem como foco o assédio moral no ambiente de trabalho, uma prática, muitas vezes, silenciosa, mas profundamente danosa à saúde física e emocional dos profissionais da área. Com o tema “Assédio moral na Enfermagem: como a cultura do medo afeta os profissionais?”, a convidada é a psicóloga Thais Arruas, graduada em Psicologia com formação continuada em Psicanálise Lacaniana em articulação com a cultura política e as relações raciais (Figura 7).

Figura 7 – Capa do 2º episódio – Assédio moral na Enfermagem: como a cultura do medo afeta os profissionais?



Fonte: Elaborada pela autora.

Este episódio visa aprofundar o debate sobre as formas como o assédio se manifesta nas relações hierárquicas, nos vínculos entre colegas de equipe e nas dinâmicas institucionais. O conteúdo parte da escuta ativa de relatos de profissionais, que compartilham experiências de silenciamento, isolamento e adoecimento decorrentes da violência psicológica sofrida em seus locais de trabalho.

A entrevista principal foi conduzida com um profissional da Psicologia, que oferece uma análise crítica e sensível dos impactos emocionais do assédio moral, das formas de resistência e dos caminhos para a transformação do ambiente de trabalho. O episódio integra o compromisso do projeto de construir espaços de escuta, acolhimento e reflexão crítica, reforçando a comunicação como uma ferramenta de visibilidade e transformação social na Enfermagem.

3º Episódio – Assédio sexual na Enfermagem: quais são as consequências emocionais e psicológicas?

Na sequência da primeira temporada do *Movida Podcast*, que tem como eixo central a Resolução COFEN nº 768/2024 e a luta contra assédios e preconceitos no trabalho da Enfermagem, o terceiro episódio aborda um outro tema silenciado e delicado: o assédio sexual na Enfermagem, uma forma de violência que fere não apenas a dignidade profissional, mas também o bem-estar emocional e psicológico de quem cuida. Intitulado “Assédio sexual na Enfermagem: quais são as consequências emocionais e psicológicas?”, o episódio tem como objetivo dar visibilidade às marcas subjetivas deixadas por esse tipo de agressão, refletindo sobre os impactos a curto e longo prazo na autoestima, nas relações interpessoais, na saúde mental e na permanência desses profissionais na área. A convidada do episódio é a Dra. Marisa Aparecida Elias, docente na Escola Técnica de Saúde da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), que tem experiência na área de Psicologia, atuando nos seguintes temas: Saúde mental do trabalhador, Violência contra a mulher, O feminino na cultura, Relações humanas, ética e bioética (Figura 8).

Figura 8 – Capa do 3º episódio – Assédio sexual na Enfermagem: quais são as consequências emocionais e psicológicas?



Fonte: Elaborada pela autora.

Além de promover reflexões sobre as formas de assédio e discriminação na Enfermagem, o episódio também aborda os canais de apoio e os mecanismos formais de denúncia disponíveis para os profissionais. São apresentados caminhos para que pessoas assediadas saibam como agir diante dessas situações, reforçando a importância da informação, do acolhimento e do enfrentamento institucional como pilares para a proteção da saúde mental e da dignidade no ambiente de trabalho.

4º Episódio – Discriminação na Enfermagem: racismo, etarismo e preconceitos velados – como enfrentar?

Dando continuidade à série de episódios que aprofundam os desdobramentos da Resolução COFEN nº 768/2024, o quarto episódio do *Movida Podcast* se debruça sobre uma das formas mais persistentes e silenciosas de violência no ambiente de trabalho: a discriminação estrutural e velada dentro da Enfermagem. Intitulado “Discriminação na Enfermagem: racismo, etarismo e preconceitos velados – como enfrentar?”, o episódio discute como a desigualdade atravessa a profissão. O Professor Dr. Glênio Alves de Freitas, Doutor em Epidemiologia pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e graduado em Enfermagem pela Universidade Federal de

Uberlândia (UFU). O docente integra o Departamento de Saúde Coletiva da Faculdade de Medicina (FAMED/UFU), atuando como coordenador do Grupo de Estudos do Projeto AfroSUS e tutor do Programa AfirmaSUS, iniciativa voltada à promoção da saúde mental de mulheres negras e indígenas no município de Uberlândia (Figura 9).

Figura 9 – Capa do 4º episódio – Discriminação na Enfermagem: racismo, etarismo e preconceitos velados – como enfrentar?



Fonte: Elaborada pela autora.

Com base em relatos de profissionais da Enfermagem, o episódio dá visibilidade às micro violências cotidianas, como a deslegitimação de saberes, a exclusão de espaços de decisão e os estigmas associados à cor da pele e à apresentação. Ao trazer a discussão sobre racismo institucional, etarismo e preconceitos sutis para o centro do debate, o episódio busca fortalecer estratégias de enfrentamento coletivo e institucional, contribuindo para um futuro mais inclusivo e representativo dentro da saúde.

5º Episódio – Qual o papel das empresas em transformar o ambiente de trabalho da Enfermagem em um espaço livre de assédios e preconceitos?

Encerrando a primeira temporada do *Movida Podcast*, o quinto e último episódio propõe uma reflexão urgente: como transformar o ambiente de trabalho na Enfermagem em um espaço mais saudável, ético e livre de assédios e preconceitos? O episódio trata da responsabilidade das instituições de saúde na prevenção da violência institucional e na promoção de ambientes de acolhimento, valorização e equidade para os profissionais da área, com Mateus Gonçalves, advogado especializado nas áreas trabalhista e previdenciária, com atuação focada exclusivamente na defesa dos profissionais de Enfermagem (Figura 10)

Ao longo do episódio, discutiram-se práticas que podem ir além do discurso institucional, como programas de escuta ativa, formação continuada, responsabilização de lideranças e canais de denúncia que realmente funcionem, e que tragam impactos reais no dia a dia das equipes. Na entrevista, os depoimentos mostraram relatos de profissionais que viveram situações de silenciamento, desigualdade e exclusão, revelando como a ausência de suporte institucional contribui para a perpetuação de práticas abusivas. O episódio finaliza a série inaugural do *Movida Podcast* e abre espaço para a próxima etapa do projeto.

Figura 10 – Capa do 5º episódio – Qual o papel das empresas em transformar o ambiente de trabalho da Enfermagem em um espaço livre de assédios e preconceitos?



Fonte: Elaborada pela autora.

Com a conclusão do quinto episódio, encerra-se a primeira temporada do Movida Podcast, que buscou utilizar a mídia sonora como ferramenta de educação, informação e sensibilização sobre questões que impactam diretamente o exercício da Enfermagem. Ao longo dos cinco episódios, foram abordadas diferentes dimensões do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho, com a participação de especialistas e profissionais, para promover reflexões fundamentadas, ampliar o debate e estimular a construção de práticas mais éticas, inclusivas e respeitadas. Dessa forma, essa temporada reafirma o potencial da comunicação em formato sonoro como estratégia de divulgação científica e de aproximação entre a produção acadêmica e a sociedade, contribuindo para a valorização profissional e o fortalecimento de uma cultura de prevenção das diversas formas de violência no contexto da Enfermagem. O encerramento desta etapa representa, ao mesmo tempo, a concretização dos objetivos estabelecidos para o produto técnico e a abertura de novas possibilidades para a continuidade do projeto, com potencial para ampliar seu alcance e seu impacto social.

Primeira temporada disponível no link:

https://open.spotify.com/episode/4xym77NxWIaaVQ064NYtlN?si=MK2avZLZScuLA_TCXqd1Ng

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao retomar o problema de pesquisa que orientou este estudo, implica reconhecer, de forma crítica, a complexidade do contexto vivenciado pelos profissionais de Enfermagem no Brasil. Inseridos em um universo de quase três milhões de trabalhadores (Cofen,2024), esses sujeitos enfrentam não apenas desafios técnicos inerentes à prática assistencial, mas, sobretudo, dinâmicas estruturais marcadas por sobrecarga de trabalho, assédios, discriminações e, de forma recorrente, manifestações de racismo. As motivações iniciais desta pesquisa partiram justamente da necessidade de dar visibilidade a essas experiências, frequentemente silenciadas, e de compreender como tais fenômenos se estruturam e se reproduzem no cotidiano profissional.

A análise preliminar dos episódios produzidos demonstra que, mesmo diante da diversidade de trajetórias, formações e contextos de atuação dos entrevistados, há uma convergência significativa nos relatos. Destaca-se, sobretudo, o medo de denunciar situações de assédio e discriminação, associado à percepção de ausência de apoio institucional e, em alguns casos, à fragilidade nas relações entre colegas de trabalho. Esses elementos indicam que tais experiências não se configuram como eventos isolados, mas como expressões de um problema estrutural, sustentado por uma cultura organizacional que, muitas vezes, naturaliza práticas abusivas e desestimula o enfrentamento.

No que diz respeito ao desenvolvimento do produto, observou-se importante engajamento dos profissionais convidados, cuja disponibilidade e prestatividade contribuíram significativamente para a densidade analítica e a legitimidade das discussões. A pluralidade de vozes incorporadas ao projeto permitiu ampliar a compreensão do fenômeno sob diferentes perspectivas, reforçando o caráter interdisciplinar da proposta. Entretanto, também se observaram entraves relevantes, especialmente na abordagem de temas mais sensíveis, como a discriminação, em que se constatou maior resistência por parte de possíveis participantes. Esse dado, longe de representar uma limitação isolada, revela, na verdade, a profundidade do problema investigado, o receio de exposição e as possíveis repercussões institucionais ainda presentes na categoria.

Do ponto de vista técnico, a execução do projeto mostrou-se satisfatória, com a maioria das gravações realizadas em ambiente profissional e, quando necessário, adaptadas para o formato remoto sem prejuízo relevante para a qualidade do conteúdo. As dificuldades relacionadas à compatibilização de agendas, especialmente em períodos de maior demanda

social e profissional, foram superadas mediante planejamento e flexibilidade, evidenciando que os desafios operacionais, embora presentes, não comprometeram a viabilidade do projeto.

O produto desenvolvido, o podcast, se apresenta, nesse contexto, como uma estratégia relevante de comunicação, educação e intervenção social. Sua natureza dialógica, acessível e de ampla circulação possibilita não apenas a disseminação de informações, mas também a construção de espaços de escuta, identificação e reconhecimento entre os profissionais. Ao privilegiar depoimentos diretos, o projeto busca contribuir com movimentos históricos de luta da categoria, promovendo visibilidade a experiências que, muitas vezes, permanecem restritas ao âmbito individual.

Sob a perspectiva dos estudos da comunicação e do jornalismo, o trabalho também reafirma o direito fundamental à informação e à comunicação, entendendo-os como elementos centrais para o fortalecimento da cidadania e para a transformação social. Ao articular conhecimento científico, relatos de experiência e linguagem acessível, o podcast se posiciona como um dispositivo que aproxima a produção acadêmica da sociedade, ampliando o alcance do debate e democratizando o acesso à informação qualificada.

Não obstante, os resultados aqui apresentados não esgotam a discussão. Ao contrário, abrem caminhos para investigações futuras, que podem aprofundar a análise das relações de poder, das políticas institucionais e dos mecanismos de proteção aos profissionais de Enfermagem. Há espaço para o desenvolvimento de novas abordagens metodológicas, para a ampliação do recorte empírico e para a construção de propostas interventivas mais estruturadas, envolvendo diferentes áreas do conhecimento.

Nesse contexto, projeta-se a continuidade do podcast em futuras temporadas, ampliando as discussões para aspectos relacionados ao cotidiano da Enfermagem, às experiências pessoais e profissionais da categoria e aos desafios que atravessam a prática do cuidado, mantendo como eixo central à amplificação da voz dos profissionais, a motivação, o incentivo e a valorização da categoria.

Como contribuição prática, destaca-se o uso do podcast como ferramenta de comunicação e intervenção. Esse formato demonstra elevado potencial de alcance e engajamento, possibilitando a disseminação de informações de forma acessível, sensível e orientativa. Por meio de episódios que abordem experiências, reflexões e caminhos de enfrentamento, o podcast se consolida como um instrumento capaz de promover conscientização, acolhimento e empoderamento dos profissionais de Enfermagem, tendo o conhecimento como eixo central de transformação social.

Ademais, a interlocução com especialistas das áreas da Enfermagem, do Direito e da Psicologia mostrou-se fundamental para uma compreensão ampliada e interdisciplinar do fenômeno do assédio. As diferentes abordagens refletem não apenas as múltiplas formas de manifestação dessas violências, mas também os seus impactos e as possibilidades de enfrentamento, reforçando a importância de ações integradas e sensíveis à complexidade do tema.

Por fim, reafirma-se que o enfrentamento ao assédio e à discriminação na Enfermagem exige não apenas visibilidade, mas compromisso institucional, produção de conhecimento e estratégias efetivas de intervenção, capazes de promover ambientes de trabalho mais seguros, éticos e humanizados. Além disso, o projeto se firma como uma ferramenta de comunicação e valorização profissional, acompanhando as transformações e demandas da categoria ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS

- ADORNO, J. A. *et al.* Podcast sobre poliomielite: uma experiência de educação em saúde e combate à desinformação. **Caderno Pedagógico**, Curitiba, v. 22, n. 9, p. 1–11, 2025. DOI: <https://doi.org/10.54033/cadpedv22n9-143>. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/18070>. Acesso em: 15 mar. 2026.
- AMARAL, M. Assédio sexual e de gênero no local de trabalho na visão da Convenção 190 da OIT. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Brasília, v. 7, p. 213-252, 2023. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/189>. Acesso em: 20 fev. 2026.
- ANDRADE, C. B.; BITENCOURT, S. M.; VEDOVATO, T. G. Assédio sexual e gênero no trabalho de enfermagem. **Debate Feminista**, [s. l.], v. 33, n. 66, p. 91-123, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2023.66.2408>. Acesso em: 5 abr. 2026.
- ANDRADE, C. G. *et al.* Assédio moral na atenção básica segundo os profissionais de enfermagem. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 1, p. 77-90, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00031>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/9kmTyzqxYy7przVbD4phxqS/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 30 jan. 2026.
- AQUINO, P. S. *et al.* Análise do conceito de tecnologia na enfermagem segundo o método evolucionário. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 23, n. 5, p. 690-696, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-21002010000500017>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/sq36ZSdYrgRmsS5vbhhPnNx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 nov. 2024.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PODCASTERS (ABPod). **Resultados PodPesquisa 2024/2025 da Associação Brasileira de Podcasters (ABPod)**: panorama do podcast no Brasil: desafios e oportunidades. [S. l.]: ABPod, 2024. Disponível em: https://abpod.org/wp-content/uploads/2024/10/PodPesquisa_2024_2025FINAL-1.pdf. Acesso em: 19 nov. 2024.
- AZOUBEL, S. Uma comparação de plataformas para gravar entrevistas pela internet. **Cochicho**, 5 mar. 2021. Disponível em: <https://cochicho.org/uma-comparacao-de-plataformas-para-gravar-entrevistas-pela-internet/>. Acesso em: 5 jul. 2025.
- BANDEIRA, L.; BATISTA, A. S. Preconceito e discriminação como expressões de violência. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. XX-XX, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100007>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/77qSbxLKYLyttqQbSzFjMcb/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 16 mar. 2025.
- BONINI, T. A “segunda era” do podcasting: reenquadrando o podcasting como um novo meio digital massivo. **Radiofonias–Revista de Estudos em Mídia Sonora**, [s. l.], v. 11, n. 1, 2020. DOI: <https://doi.org/10.63234/radiofonias.v11i1.4315>. Disponível em: <https://periodicos.ufop.br/radiofonias/article/view/4315>. Acesso em: 20 jan. 2026.

BONINI, T. La Radio nella Rete. **Storia, estetica, usi sociali**. Milan: Costa & Nolan, 2006.

BONINI, T. The ‘second age’ of podcasting: Reframing podcasting as a new digital mass medium. **Quaderns del CAC**, [s. l.], v. 41, p. 23-33, 2015. Disponível em: https://www.cac.cat/sites/default/files/2019-01/Q41_Bonini_EN_0.pdf. Acesso em: 11 fev. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 out, 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 15 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 16 maio 2001, p. 1. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=10224&ano=2001&ato=367g3YE5kMNpWT802>. Acesso em: 30 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre medidas de apoio à parentalidade na primeira infância, qualificação de mulheres, prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2022-2023/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986**. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7498.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL lidera consumo de podcasts no mundo, aponta pesquisa: estudo revela que metade da população brasileira escuta podcasts, consolidando o país como o maior mercado para o formato. **Castnews**, 26 fev. 2025. Disponível em: <https://www.castnews.com.br/brasil-lidera-consumo-de-podcasts-no-mundo-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 19 jun. 2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). Hospital de BH indenizará técnica de enfermagem vítima de importunação sexual no trabalho. **Notícias Jurídicas**, Belo Horizonte, 7 fev. 2025a. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/hospital-de-bh-indenizara-tecnica-de-enfermagem-vitima-de-importunacao-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 11 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6). **Novo episódio do podcast “Ética e Assédio Moral” já está disponível**. Recife, 1 abr. 2022. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2022/04/01/novo-episodio-do-podcast-etica-e-assedio-moral-ja-esta-disponivel>. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Primeira edição da Demografia da Enfermagem revela crescimento de postos de trabalho em todos os níveis de atenção**. Brasília, 11 nov. 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2025/novembro/primeira-edicao-da-demografia-da-enfermagem-revela-crescimento-de-postos-de-trabalho-em-todos-os-niveis-de-atencao>. Acesso em: 24 fev. 2026.

CABRAL, C. M.; FIGUEIREDO, R. H. C. Assédio no trabalho em enfermagem: um estudo sobre percepção e consequências. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 20, p. 218-229, jan./abr. 2002. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v12n20/v12n20a08.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2025.

CAHÚ, G. P. R. *et al.* Produção científica em periódicos online acerca da prática do assédio moral: uma revisão integrativa. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 32, n. 3, p. 611-619, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1983-14472011000300025>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/pbLsWNy6fWLXnPNWcTQxdTd/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 25 out. 2025.

CARDOSO, M.; VILLAÇA, L. Podcast no Brasil: disrupção de modelos de comunicação ou submissão à lógica de grupos hegemônicos de poder? **Revista Alterjor**, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 111-126, 2022. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2176-1507.v25i1p111-126>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/alterjor/article/view/193021>. Acesso em: 19 nov. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Resolução COFEN nº 218, de 20 de março de 1999**. Regulamento do uso da simbologia da Enfermagem. Brasília, DF: COFEN, 1999. Disponível em: https://www.cofen.gov.br/resoluco-cofen-2181999_4329.html. Acesso em: 7 jul. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). 3 milhões de motivos para seguir lutando pela Enfermagem. **Notícias**, [Brasília, DF], 11 maio 2024. Disponível em: <https://cofen.gov.br/3-milhoes-de-motivos-para-seguir-lutando-pela-enfermagem/>. Acesso em: 10 fev. 2026

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). Resolução COFEN nº 564, de 6 de novembro de 2017. Aprova o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 06 nov. 2017. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017/>. Acesso em: 11 fev. 2026.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Resolução COFEN nº 768, de 12 de novembro de 2024**. Institui, no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, e estabelece o fluxograma de atendimento às vítimas Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-768-de-12-de-novembro-de-2024/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). **Dia da Consciência Negra**: pretos e pardos são maioria na Enfermagem. Brasília, 20 nov. 2023. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/dia-da-consciencia-negra-pretos-e-pardos-sao-maioria-na-enfermagem/>. Acesso em: 24 fev. 2026.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Cofen lança podcast PodFalar, disponível no CofenPlay**. Brasília: Cofen, 2021. Disponível em: https://www.cofen.gov.br/cofen-lanca-podcast-podfalar-disponivel-no-cofenplay_92733.html. Acesso em: 6 jul. 2025.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DA BAHIA. **Sobre racismo contra enfermeira em Itabuna**. 2024. Disponível em: <https://coren-ba.gov.br/sobre-racismocontra-enfermeira-em-itabuna/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE MINAS GERAIS. **Queremos te ouvir no Enfermagem Pode, o podcast do Coren-MG**. Belo Horizonte, 2023. Disponível em: <https://www.corenmg.gov.br/queremos-te-ouvir-no-enfermagem-pode-o-podcast-do-coren-mg/>. Acesso em: 6 jul. 2025.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO. **Sala de Enfermagem, podcast oficial do Coren SP**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://podcasts.apple.com/us/podcast/sala-de-enfermagem-podcast-do-coren-sp/id1687393541>. Acesso em: 6 jul. 2025.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO. **Urgência, emergência e APH: Sala de Enfermagem**. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/playlist?list=PL02bBSxQcWZL26I6-1XHVnNvGJ6Blpc6R>. Acesso em: 6 jul. 2025.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO PARÁ. **PodFalar Enfermagem com 05 episódios**: Edição Pará já está disponível no YouTube. Belém: Coren-PA, 2024. Disponível em: <https://www.corenpa.org.br/podfalar-enfermagem-com-05-episodios-edicao-para-ja-esta-disponivel-no-youtube/>. Acesso em: 6 jul. 2025.

COLUTI, Paulo Henrique Moraes; MARTINS, Gerson Luiz Melo. Podcast sob análise dos princípios das novas mídias. **Animus**: Revista Interamericana de Comunicação Midiática, Santa Maria, v. 24, n. 52, p. 1–18, 2025. E-ISSN 2175-4977. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/animus/index>. Acesso em: 8 fev. 2026.

DERKS, C.; STARING, J.; ANIONWU, E. N. Mary Seacole: enfermeira global extraordinária. **JAN – Leading Global Nursing Research**, [s. l.], v. 71, n. 3, p. 514–525, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.12559> Disponível em: <https://www.ciberindex.com/index.php/t/article/view/e2111/e2111>. Acesso em: 5 jul. 2025.

FARIAS, M. T. D. *et al.* Aspectos da teoria afrocêntrica na atuação de Mary Seacole para a história da Enfermagem. **Temperamentvm**, Salvador, v. 21, e2111, 2024. DOI: <https://doi.org/10.58807/temperamentvm20246926>. Disponível em: <https://ciberindex.com/c/t/e2111>. Acesso em: 9 jul. 2025.

FERNANDES, H.; SALA, D. C. P.; HORTA, A. L. M. Violência em contextos de saúde: repensando ações. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [s. l.], v. 71, n. 5, p. 2599–2601, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0882>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/S3K4hx4j4dJVpB6F3MddYjw/?lang=pt>. Acesso em: 28 jan. 2026.

FERNANDES, K. G.; BENIGNI, B. M. M. Psicologia das cores: o que é e como influência nas emoções? **Revista FAEF**, Maringá, v. 40, n. 1, p. 1, 2024. Disponível em: https://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/iqaKst71EohWGQv_2024-10-24-19-14-42.pdf. Acesso em: 5 jul. 2025.

FERRARETO, L. A. **Rádio: teoria e prática**. São Paulo: Summus, 2014.

FIOCRUZ; COFEN. **Relatório final da Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ/COFEN, 2017. v. 1 – Brasil.

FIOCRUZ. Fiocruz lança podcast sobre Direitos das Pessoas com Deficiência. **Agência Fiocruz de Notícias**, 13 dez. 2024. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/fiocruz-lanca-podcast-sobre-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 5 jul. 2025.

FRIAS, B. R.; SANTOS, J. C. P. Assédio moral no ambiente de trabalho – impacto do estresse ocupacional na produtividade do trabalhador. Psychological harassment in the workplace – impact of occupational stress on worker productivity. **Revista SESEST**, [s. l.], 3 ago. 2024. Disponível em: <https://revistasesest.com.br/elementor-1417>. Acesso em: 12 set. 2025.

FRIENDLY Dance. [S. l.: s. n.], 2021. 1 vídeo (3 min). Publicado pelo canal Nico Staf - Tema, 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=M-i1DQDbQqk>. Acesso em: 12 mar. 2025.

GOH, H. S.; HOSIER, S.; ZHANG, H. Prevalence, antecedents, and consequences of workplace bullying among nurses—a summary of reviews. **International journal of environmental research and public health**, [s. l.], v. 19, n. 14, p. 8256, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19148256> Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9317144/>. Acesso em: 24 fev. 2026.

GONZÁLEZ, D. R. The state of podcasting in Latin America. **Podnews**, 15 fev. 2024. Disponível em: <https://podnews.net/article/podcasting-in-latin-america>. Acesso em: 3 abr. 2026.

GRANJA, A. C.; LOPES JUNIOR, H. M. P.; RAMOS, E. J. O. Assédio moral e suas implicações na saúde mental das pessoas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação** – REASE, São Paulo, v. 10, n. 6, p. 2461–2475, jun. 2024. ISSN 2675-3375. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v10i6.14557>. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14557>. Acesso em: 28 jun. 2025.

HELLER, E. **A psicologia das cores: como as cores afetam a emoção e a razão**. São Paulo: Editora Olhares, 2022. 310 p.

HERSCHMANN, M.; KISCHINHEVSKY, M. A “geração podcasting” e os novos usos do rádio na sociedade do espetáculo e do entretenimento. **Revista FAMECOS**, Porto Alegre, n. 37, dez. 2008. DOI: <https://doi.org/10.15448/1980-3729.2008.37.4806> Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistafamecos/article/view/4806/3610>. Acesso em: 14 mar. 2025.

JESUS, E. S. et al. Preconceito na enfermagem percebido por enfermeiros: uma abordagem quantitativa. **REME-Revista Mineira de Enfermagem**, Belo Horizonte, v. 12, n. 4, p. 477-482, out./dez. 2008. DOI: <https://doi.org/10.5935/2316-9389.2008.v12.50586>. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rem/article/view/50586>. Acesso em: 20 jan. 2026.

JESUS, W. B. **Podcast e educação**: um estudo de caso. 2014. Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Biociências, Campus de Rio Claro, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Rio Claro, 2014. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/211ce2e2-a994-4961-807b-5cf814c057cb/content>. Acesso em: 8 fev. 2026.

KANTAR IBOPE MEDIA. **Inside Audio**, 2024. Disponível em: <https://kantariopemedia.com/inside-audio-2024/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

KISCHINHEVSKY, Marcelo. **Cultura do podcast**: reconfigurações do rádio expandido. Rio de Janeiro: Mauad X, 2024. 196 p.

KISCHINHEVSKY, Marcelo. **O rádio sem onda**: convergência digital e novos desafios na radiodifusão. Rio de Janeiro: E-papers, 2007.

LEITE, P. L. *et al.* Construction and validation of podcast for teen sexual and reproductive health education. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [s. l.], v. 30, p. e3706, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6263.3705>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Fht4wWzGdMn9qyvwn79gFkm/?format=html&lang=en>. Acesso em: 21 nov. 2025.

LIMA, I. C. S.; SAMPAIO, J. J. C.; FERREIRA JÚNIOR, A. R. Trabalho e riscos de adoecimento na atenção psicossocial territorial: implicações para a gestão do cuidado em saúde mental. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 47, n. 139, p. 1-16, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202313911>. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202313911>. Acesso em: 12 jul. 2025.

LISBOA, M. T. L. Assédio moral no trabalho de enfermagem. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 15, n. 1, p. 9, jan./mar. 2010. DOI: <https://doi.org/10.5380/ce.v15i1.17137>. Disponível em: <https://saude.ufpr.br/revistacogitare/wp-content/uploads/sites/28/2010/01/17137-60044-1-PB.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2026.

LOBIANCO, E. R. C. *et al.* Assédio Moral e Sexual nas Relações de Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, v. 40, n. 1, p. 61-87, 2013. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/18489>. Acesso em: 28 jan. 2026.

MACHADO, S. R.; ROCHA, C. M. F. Defenda o SUS! Podcast como ferramenta de comunicação em saúde. **Cadernos de Ensino e Pesquisa em Saúde**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 127-145, 2021. DOI: <https://doi.org/10.29327/269776.1.1-9>. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/233653>. Acesso em: 10 fev. 2026.

MELO, N. C. Podcast: uma nova ferramenta no contexto educacional. **Educação Sem Distância**, Rio de Janeiro, n. 3, jun. 2021. Disponível em: <https://educacao sem distancia.unyleya.edu.br/esd/article/view/100>. Acesso em: 23 nov. 2024.

MORI, D.; SALLES, J. P. Violência de gênero: Convenção 190 da OIT e proteção do ambiente de trabalho contra assédio – a possibilidade de aplicação da normativa em processo de ratificação no Brasil. **JOTA**, 07 abr. 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/convencao-190-da-oit-e-protecao-do-ambiente-de-trabalho-contra-assedio>. Acesso em: 12 jun. 2024.

MOURA, L. Enfermeiro é vítima de racismo durante vacinação contra Covid-19 em Teresina. **G1**, 13 ago. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/pi/piaui/noticia/2021/08/13/enfermeiro-e-vitima-de-racismo-durante-vacinacao-contra-covid-19-em-teresina.ghtml>. Acesso em: 16 mar. 2025.

MOURA, D. A. Oralidade e saber local: o podcast como ferramenta de educomunicação indígena em saúde. **Revista de Educação Popular**, Uberlândia, v. 24, n. 1, p. 1–16, jan./abr. 2025. DOI: <https://doi.org/10.14393/REP-2025-75895>. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/reveducpop/article/view/75895>. Acesso em: 10 dez. 2025.

MULDER, J. The Iconic Microphone. **Academic Quarter**, [s. l.], v. 10, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/286451454_The_Iconic_Microphone. Acesso em: 24 fev. 2026.

MUNIZ, R. A. A. *et al.* Construção e validação de podcast com conteúdo educacional em saúde com participação ativa de acadêmicos de enfermagem. **Research, Society and Development**, [s. l.], v. 10, n. 3, e49410313646, 2021. DOI <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13646> Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/13646/12219>. Acesso em: 5 jul. 2025.

OLIVEIRA, A. *et al.* (org.). **Adolescências e juventudes ocupando SUS**: práticas de promoção, prevenção e assistência em saúde sexual e reprodutiva e IST/HIV/Aids. São Paulo: Centro de Referência e Treinamento DST/Aids; Instituto de Saúde, 2025. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/394385327_Adolescencias_e_juventudes_ocupando_SUS_praticas_de_promocao_prevencao_e_assistencia_em_saude_sexual_e_reprodutiva_e_I_STHIVAids. Acesso em: 7 jan. 2026.

PASSOS, E. S. **De anjos a mulheres**: ideologias e valores na formação de enfermeiras. 2. ed. Salvador: EDUFBA, 2012. DOI: <https://doi.org/10.7476/9788523211752> Disponível em: https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/7903/1/De_anjos_a_mulheres_RI.pdf. Acesso em: 5 abr. 2026.

PEDRO, D. R. C. *et al.* Violência ocupacional na equipe de enfermagem: análise à luz do conhecimento produzido. **Saúde em Debate**, [s. l.], v. 41, p. 618-629, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-1104201711321>. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/sdeb/2017.v41n113/618-629/>. Acesso em: 11 jan. 2026.

PENTEADO, A. C. M. *et al.* Liderança e assédio moral: a administração perversa do sentido do trabalho. **Psicologia para América Latina**, [s. l.], n. 21, 2011. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2011000100006. Acesso em: 30 nov. 2025.

PRIMO, A. F. T. Para além da emissão sonora: as interações no podcasting. **Intexto**, Porto Alegre, n. 13, 2005. DOI: <https://doi.org/10.63234/radiofonias.v15i1.7389>– Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/intexto/article/view/4210>. Acesso em: 10 de dez. 2024.

REHFELDT, M. J. H.; SILVA, M. S. Podcast como recurso de aprendizagem: um elo entre as mídias digitais, a aprendizagem significativa e o educar pela pesquisa. **Ensino em Re-Vista**, Uberlândia, MG, v. 26, n. Especial, p. 1171-1194, dez. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/ER-v26nEa2019-101171>. Acesso em: 20 nov. 2024.

RIBEIRO, G. V. **Medo, delírio e remix**: apropriação e recontextualização de áudios no jornalismo em podcast. 2025. Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/48552/1/MedoDel%C3%ADrioRemix.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2026.

RODRIGUES, M. G. M. *et al.* “Na ausculta”: o uso do podcast como meio para a promoção da saúde. **Caderno Pedagógico**, Curitiba, v. 22, n. 11, p. 1–14, 2025. DOI: <https://doi.org/10.54033/cadpedv22n11-236>. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/20027>. Acesso em: 15 nov. 2025.

ROSSETTO, A. S. **Da experimentação à consolidação**: apontamentos a respeito da jornada do podcast no Brasil. 2025. Tese (Doutorado em Comunicação) – Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2025.

SANTOS, C. B. dos; LUCHESI, L. B. A imagem da enfermagem frente aos estereótipos: uma revisão bibliográfica. In: SIMPÓSIO BRASILEIRO DE COMUNICAÇÃO EM ENFERMAGEM (SIBRACEN), 2002, Ribeirão Preto. **Programa científico e resumos**. Ribeirão Preto: EERP, 2002. Disponível em: http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000052002000200009&script=sci_arttext. Acesso em: 20 mar. 2025.

SANTOS, J. T.; PINHO, P. H.; OLIVEIRA, E. S. Sistema de Saúde e Trabalho: desafios para a Enfermagem no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 45-55, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25n1/7-13/pt/>. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27572019>. Acesso em: 21 nov. 2024.

SILVA, D. G. V. *et al.* Os desafios enfrentados pelos iniciantes na prática de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 44, p. 511-516, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342010000200038>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/QVTWc4vGV978RLcb43x47jL/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 21 nov. 2024.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE RÁDIO E TELEVISÃO DO ESTADO DE SANTA CATARINA. **Podcast cresce entre mulheres e ganha status de “novo FM”, aponta estudo da Edison Research**. 28 abr. 2025. Disponível em: <https://sertsc.org.br/site/podcast-cresce-entre-mulheres-e-ganha-status-de-novo-fm-aponta-estudo-da-edison-research/>. Acesso em: 5 jul. 2025.

SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO RIO GRANDE DO SUL (SERGS). **SERGS repudia injúria discriminatória praticada por médico contra enfermeira**. 14 fev. 2024. Disponível em: <https://sergs.org.br/2024/02/14/sergs-repudia-injuria-discriminatoria-praticada-por-medico-contra-enfermeira/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

SMYTH, P. An institutional approach to harassment. **CJC Open**, [s. l.], v. 3, n. 12 Suppl, p. S118-S129, 25 ago. 2021. DOI: 10.1016/j.cjco.2021.08.004. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2589790X21002213>. Acesso em: 2 mar. 2025.

SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, v. 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014. Disponível em: <https://editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2025.

SOUSA, A. L. N. *et al.* Professoras negras na pós-graduação em saúde: entre o racismo estrutural e a feminização do cuidado. **Saúde em Debate**, [s. l.], v. 45, n. spe1, p. 13-26, out. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-11042021E101>. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/sdeb/2021.v45nspe1/13-26/pt/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

SPOTIFY. **Sala de Enfermagem** – podcast do Coren-SP. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/3zJXLeKQBTZKUzhLwCskC>. Acesso em: 06 jul. 2025.

STAMATO, A. B. T.; STAFFA, G.; VON ZEIDLER, J. P. A influência das cores na construção audiovisual. In: CONGRESSO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO NA REGIÃO SUDESTE, 18., 2013, Bauru. **Anais [...]**. Bauru: Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação, 2013.

TSUKAMOTO, S. A. S. *et al.* Violência ocupacional na equipe de enfermagem: prevalência e fatores associados. **Acta Paulista de Enfermagem**, [s. l.], v. 32, n. 4, p. 425-432, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0194201900058>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/T6hqPLG7hR7SRQy4jNzM4vc/?lang=pt>. Acesso em: 23 out. 2025.

VASCONCELOS, Y. L. *et al.* Percepções do assédio moral corporativo. **Ciências Jurídicas**, [s. l.], v. 19, n. 1, p. 23-34, 2018. Disponível em: DOI: <https://doi.org/10.17921/2448-2129.2018v19n1p23-34> <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/4265/4216>. Acesso em: 12 out. 2025.

VIANA, L. Estudos sobre podcast: um panorama do estado da arte em pesquisas brasileiras de rádio e mídia sonora. **Rumores: Revista de Comunicação**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 382–399, dez. 2020. DOI: <http://doi.org/10.22409/contracampo.v39i3.43248> Disponível em: <https://revistas.usp.br/Rumores/article/view/167321/162080>. Acesso em: 11 fev. 2026.

APÊNDICE A – Roteiro Orientador Episódio 1 - Movida Podcast

Tema: Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho da Enfermagem.

Convidado: Dr. Adailton Borges de Oliveira, advogado e professor universitário, com sólida atuação em Direito Empresarial, Ética e Gestão Pública. Doutorando no Programa de Biocombustíveis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Vinheta de abertura

Duração: 7 segundos

Trilha sonora com identidade do podcast

Introdução - Apresentadora Aline Teixeira Damasceno

Olá, ouvinte do *Movida Podcast*.

Seja muito bem-vindo e muito bem-vinda à nossa primeira temporada! Este é um espaço criado para informar, acolher e dar voz aos profissionais de Enfermagem. Aqui, vamos falar de temas urgentes, muitas vezes silenciados, mas que precisam ser enfrentados com coragem, informação e diálogo. Eu sou Aline Teixeira Damasceno, e está no ar o Movida Podcast. Nosso propósito é construir um canal que una profissionais da Enfermagem, especialistas do Direito, da Psicologia e de outras áreas, para refletirmos juntos sobre os desafios do cuidado e sobre caminhos possíveis para transformar a realidade da categoria. Nesta primeira temporada, abrimos espaço para um tema delicado e de enorme relevância: o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho. Inúmeros profissionais de Enfermagem enfrentam, todos os dias, situações de violência que vão muito além do que é visível: são gestos, palavras, olhares e estruturas que adoecem, excluem e violam a dignidade de quem cuida.

E não é só na Enfermagem, mas é nela que essas violências se tornam ainda mais intensas, por conta da sobrecarga de trabalho, da hierarquia rígida e da desvalorização histórica da profissão.

Neste episódio, vamos conversar sobre os tipos de assédio que podem ocorrer nas relações de trabalho — como o assédio vertical, praticado por chefias; o horizontal, entre colegas de equipe; e até o ascendente, quando lideranças se tornam alvo de hostilidade. Mais do que conceituar, nosso objetivo é refletir: como identificar essas práticas? Por que elas se repetem? E o que podemos fazer, individual e coletivamente, para transformar essa realidade?

Sobe e desce som

Para essa conversa, eu recebo o Dr. Adailton Borges de Oliveira, advogado e professor universitário, com sólida atuação em Direito Empresarial, Ética e Gestão Pública, advogado e professor universitário, com sólida atuação em Direito Empresarial, Ética e Gestão Pública. Pós Doutorado em Ciências e Tecnologia de Biocombustíveis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), tendo como linha de pesquisa meio ambiente do trabalho e sustentabilidade. Presidente e Coordenador do setor de sindicância e inquérito de todos os campi da Universidade Federal de Uberlândia, além disso, participa ativamente de comissões institucionais voltadas à ética, sindicância, processos administrativos disciplinares e conflitos de interesse.

Atualmente, é professor das disciplinas de Direitos Humanos e Empreendedorismo voltado para a área da saúde na Faculdade de Medicina de Uberlândia (UNIFATRA), e ele que vai nos ajudar a entender os aspectos legais e humanos desse tema tão sensível. Com ampla experiência acadêmica, jurídica e institucional, ele reúne autoridade para debater temas sensíveis e atuais, como assédio e suas implicações no ambiente de trabalho e educacional, trazendo reflexões jurídicas e éticas fundamentais para a sociedade.

Adailton seja muito bem-vindo ao Movida Podcast! É uma alegria e uma honra ter você aqui com a gente. Muito obrigada por aceitar o convite e disponibilizar seu tempo para essa troca tão necessária.

Para começarmos esta conversa, acho importante trazer alguns conceitos básicos sobre o tema de hoje. O assédio moral acontece quando um trabalhador é exposto a situações repetitivas de humilhação, constrangimento ou desqualificação. Normalmente, esse assédio se manifesta por meio de atitudes sutis, mas constantes, como isolar a pessoa, desvalorizar seu trabalho ou sobrecarregá-la de forma abusiva.

Já o assédio sexual é caracterizado por condutas indesejadas de natureza sexual, que podem ser verbais, físicas ou gestuais, criando um ambiente hostil, ofensivo ou intimidante.

E a discriminação ocorre quando alguém é tratado de forma desigual ou injusta por motivos relacionados a gênero, raça, idade, orientação sexual, religião ou outras condições pessoais.

Essas práticas podem acontecer em diferentes direções: de um chefe para um subordinado, entre colegas de equipe ou até de funcionários em relação a uma liderança. E todas elas impactam profundamente a saúde, a dignidade e a vida profissional das pessoas envolvidas.

Esses conceitos ajudam a gente a reconhecer o problema no dia a dia. Mas a pergunta que fica é: e do ponto de vista da lei, como tudo isso é tratado? Para responder, eu vou chamar nosso convidado, que vai analisar os aspectos legais e mostrar como o Direito brasileiro responde a esses desafios.

Bloco de entrevista

Pergunta 1: Dr. Adailton, quando falamos em assédio moral, assédio sexual e discriminação, como o Direito brasileiro trata essas situações? Existem leis específicas que protegem os profissionais nesses casos?”

Pergunta 2: Ainda hoje em dia, muitos profissionais se calam diante de situações abusivas. Na sua experiência, o que mais dificulta a denúncia? Seria o medo de retaliação, a falta de provas ou o desconhecimento dos próprios direitos?

Pergunta 3: Bom... Dados do Ipea, da Fiocruz e da OMS apontam que os casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação afetam de forma alarmante os profissionais da saúde, em especial os da Enfermagem. São violências que adoecem, silenciam e marginalizam. Adailton, diante desse cenário, o que explica o aumento desses casos nos últimos anos? Essa realidade sempre existiu ou está ganhando mais visibilidade?

Locução: para sonora: Agora vamos ouvir o relato de uma técnica de Enfermagem que preferiu se identificar como Deyse e que nos mostra como foi que o assédio ocorreu no seu ambiente de trabalho. Vamos ouvir...

Sonora – Depoimento, Deyse – episódio 1: a dor sem nome

Olá pode me chamar de Deyse, durante muito tempo eu achei que era só implicância.

Ele frequentemente me interrompia nas reuniões, ria quando eu dava sugestões, dizia que meu uniforme estava ‘apertado demais’ citava os outros a rirem de mim. Diversas vezes me

isolava, me deixava fora das escalas mais importantes. Eu sentia vergonha... mas não sabia exatamente do quê. Achava que era coisa da minha cabeça, que eu precisava ser mais forte.

Ninguém nunca me explicou o que era assédio moral. Nem discriminação.

Eu só fui entender que aquilo tudo tinha nome, e que não era normal, quando ouvi outra colega contando algo parecido. Foi como se uma luz acendesse. A gente não denuncia o que não sabe nomear. E por isso, tantas de nós continuam sofrendo em silêncio.”

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Comentário pós sonora: Obrigada pela coragem de compartilhar sua vivência. Isso infelizmente ainda é realidade para muitas pessoas."

Pergunta 4: Como aconteceu com a Deyse, em muitos casos, os profissionais não sabem se estão diante de uma infração legal ou apenas de uma prática culturalmente tolerada. Essas condutas são consideradas crimes, infrações trabalhistas ou ambas? Quais leis atualmente protegem os profissionais da saúde?

Pergunta 5: Dr. Adailton, recentemente o Conselho Federal de Enfermagem publicou a Resolução nº 768/2024, que estabelece a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação. Mas muitos profissionais se perguntam: afinal, como estamos diante de uma resolução de conselho de classe, ela tem força legal? Pode ser equiparada a uma lei? E, na prática, o que acontece se essa norma for descumprida por instituições ou profissionais

Pergunta 6: Quando falamos em assédio, muitas vezes pensamos apenas na figura do chefe que pratica violência contra seus subordinados. Mas existe também a situação inversa, em que o subordinado adota uma postura hostil ou desrespeitosa em relação ao superior. Como a lei enxerga esse chamado assédio ascendente? Ele também pode ser caracterizado juridicamente como uma forma de assédio moral?

Locução para sonora: O abuso de poder é um dos formatos mais comuns de assédio vamos ouvir o relato da profissional que se idêntica como Isa que nos conta como isso aconteceu com ela.

Sonora – Depoimento Isa – episódio 2: saber que existe proteção

Oi pode me chamar de Isa sou Enfermeira, bom eu já sofri assédio sim. Eu trabalhava no pronto atendimento e eu sofria muito, muito mesmo... como meu gerente da enfermagem Ele. coordenava a equipe, já trabalhava na unidade, tinha anos de experiência e era respeitado. Mas acontece que... bastava a gente ficar sozinhos, sem os outros colegas pra ele me humilhar, me cobrar de um jeito agressivo, mudar completamente o tom de voz,. tinha vez que até fazer comentários sobre minha aparência, meu jaleco, me comparando com as outras enfermeiras de forma sempre a me diminuir

Eu vivia com medo. Medo de falar, medo de não ser levada a sério, medo de sofrer retaliação. Porque, quando quem ta agredindo a gente tá em uma situação de superioridade, de poder, a gente se sente completamente desprotegida.

Eu confesso que na época eu não sabia para onde correr, as vezes eu pensava em procurar a direção mais, eu além de não ter testemunhas eu poderia ser acusada de estar mentindo e ainda ser até demitida

Por muito tempo, eu achei que não tinha pra onde correr, chegava em casa parecia que havia passado um caminhão em cima de mim, até que eu consegui ser transferida de setor.”

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Comentário pós sonora: Isa, muito obrigada pelo seu relato e por contribuir com nosso podcast e realmente o abuso de poder ele é um dos formatos de assédio mais comum...

Pergunta 7: A partir deste relato da Isa, a gente observa que uma das grandes preocupações de quem sofre assédio são as retaliações após a denúncia. Dr. Adailton, que tipo de proteção a Lei oferece a esses profissionais? Há dispositivos específicos contra retaliação?

Pergunta 8: Em um processo de denúncia, as provas são fundamentais. Quais tipos de prova são aceitos juridicamente nesses casos? Gravações, prints, conversas de WhatsApp, testemunhos são válidos?

Pergunta 9: Quando a instituição é omissa diante de uma denúncia ou permite reincidência de assédio, ela pode ser responsabilizada? Como funciona isso na prática?

Locução para chamada de sonora: Nós recebemos o relato de uma Técnico de Enfermagem que se identifica como Luciano que revela caso não isolados vamos ouvir:

Sonora - Depoimento Renato 3 -

Meu nome é Renato, sou enfermeiro há mais de dez anos. Quando fui promovido a coordenador, achei que seria o reconhecimento pelo meu esforço... mas virou o começo de um pesadelo. Parte da equipe passou a me tratar com ironia, com frieza, hostilidade e sempre questionavam as minhas decisões e faziam questão de me desautorizar na frente dos pacientes.... Aline, criaram até um grupo de mensagens só pra rir de mim, e comentarem sobre as minhas condutas... soube até que faziam montagem com minhas fotos.

No início, tentei relevar. Achei que era resistência normal à mudança. Mas com o tempo, percebi que aquilo era perseguição. Comecei a duvidar de mim mesmo, a perder o sono, a sentir medo de ir trabalhar e do que eles poderiam fazer contra mim...”

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Comentário pós sonora, muito obrigada, Renato, pelo seu relato e por contribuir para mostrar como comportamentos com esse afeta as pessoas em situação de assédio

Pergunta 10: Dr. Adailton, a agressão passa desestabiliza a pessoa de tal forma que ela passa a duvidar dela e isso a paralisa em tomar iniciativas fazendo-o crer que não estava certa. Para quem ainda não tem certeza se está sofrendo assédio, que tipo de orientação preventiva pode ajudar? Como agir sem se expor de forma precipitada?

Pergunta 11: Dr. Adailton, ao longo de sua carreira, você já acompanhou casos envolvendo profissionais de diversas áreas. Quais são os padrões mais recorrentes que você observa nesses relatos?

Pergunta 12: E quanto às instituições? Que medidas elas precisam adotar para garantir um ambiente seguro e respeitoso? Há implicações legais quando essas ações não são implementadas?

Bloco final

Adailton, muito importante essa colocação. E é justamente conhecendo os nossos direitos e reconhecendo o nosso valor que a gente encerra este primeiro episódio do *Movida Podcast*.

Esse foi só o começo de uma temporada dedicada a dar voz aos profissionais de Enfermagem e abrir espaço para debates sobre o enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação.

O objetivo é fortalecer a categoria, compartilhar informações e, acima de tudo, criar um ambiente de diálogo e conscientização. Agradeço ao Dr. Adailton Borges, ele que é advogado e professor universitário, com sólida atuação em Direito Empresarial, Ética e Gestão Pública. Pós - Doutorado em Ciências em Tecnologia de Biocombustíveis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), tendo como linha de pesquisa meio ambiente do trabalho e sustentabilidade, Presidente e Coordenador do setor de sindicância e inquérito de todos os Campi da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), a todos que colaboraram nos enviando depoimentos, à equipe de podcast do estúdio Plug de Uberlândia a todos que colaboraram com depoimentos tão corajosos, ao programa de mestrado e Comunicação e Tecnologia da Universidade Federal de Uberlândia, e ao meu orientador no mestrado Vinícius Dorne. Aqui no Movida Podcast, mais do que informar, a gente quer te ouvir.

Criamos um canal exclusivo para você enviar sugestões, perguntas ou relatos, participe. A sua vivência importa. O seu relato tem força. O link está logo abaixo na descrição do podcast na sua plataforma digital.

No próximo episódio, vamos aprofundar em um tema que merece toda a nossa atenção: Assédio moral na Enfermagem: como a cultura do medo pode afetar os profissionais. Vamos entender de que forma práticas abusivas, muitas vezes naturalizadas no cotidiano, impactam a saúde emocional, a motivação e até a qualidade do cuidado prestado aos pacientes.

Como denunciar:

A Resolução COFEN nº 768/2024 prevê que os Conselhos Regionais de Enfermagem mantenham canais permanentes de acolhimento para denúncias de assédio e discriminação. Se você precisar, procure o Coren do seu estado para se informar sobre os meios de contato disponíveis. Esses canais estão sendo fortalecidos justamente para proteger e apoiar os profissionais.

Você pode procurar diretamente o Coren do seu estado, acessar o site do Cofen em www.cofen.gov.br ou ligar no número oficial do Conselho.

Além disso, outras instâncias também recebem denúncias, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (Disque 100) e os sindicatos da categoria.

Eu sou Aline Teixeira Damasceno e agradeço a sua companhia. Nos encontramos em breve. Até o próximo episódio do *Movida Podcast*!

Encerramento

(Vinheta Encerramento do Podcast)

APÊNDICE B – Roteiro Orientador Episódio 2 - Movida Podcast

Tema: Assédio moral na Enfermagem: como a cultura do medo pode afetar os profissionais

Convidada: Psicóloga Thais Arruas, com formação em Psicanálise Lacaniana em articulação com a Cultura Política e Relações Raciais.

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Abertura – Apresentadora Aline Teixeira Damasceno

Olá, eu sou Aline Teixeira Damasceno, e está no ar o Movida Podcast. Seja-bem vinda, bem-vindo a mais um episódio.

Nesta primeira temporada, seguimos tratando de temas urgentes, delicados e muitas vezes silenciados no ambiente da Enfermagem.

Hoje vamos falar sobre o assédio moral, uma violência psicológica que, muitas vezes, se esconde em ordens ríspidas, piadas humilhantes, cobranças desproporcionais ou mesmo do silêncio.

Uma prática que vai minando a autoestima, adoecendo mentalmente e instaurando a cultura do medo nos espaços de trabalho.

Essa cultura, alimentada por hierarquias rígidas e ambientes pouco acolhedores, não apenas compromete o bem-estar dos profissionais, mas também a segurança do paciente, a qualidade da assistência e o futuro da própria profissão.

Neste episódio, o nosso objetivo é compreender como o assédio moral atua de forma estrutural nas rotinas da Enfermagem e o que isso provoca no corpo, na mente e nas emoções de quem sofre calado.

Sobe e desce som

Para essa conversa tão necessária, convidamos a psicóloga Thais Arruas, com formação em Psicanálise Lacaniana em articulação com a Cultura Política e Relações Raciais.

Seja muito bem-vinda ao Movida Podcast. É uma honra ter você conosco para refletir e dialogar sobre esse tema que ainda precisa ser enfrentado com seriedade e empatia.

O Movida Podcast está começando...

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Bloco de Entrevista

1. Pergunta: Em muitos ambientes de trabalho da enfermagem, a sobrecarga, a rigidez hierárquica e o autoritarismo criam uma cultura em que o medo se torna uma ferramenta de controle. Profissionais evitam falar, evitam errar, evitam até existir em alguns espaços. Thais, como a psicologia compreende os efeitos emocionais dessa cultura do medo prolongada na saúde mental de quem cuida?

2. Pergunta: Thais, estudos mostram que o assédio moral costuma ser repetitivo, sutil e muitas vezes disfarçado de brincadeira, pressão normal ou perfil da liderança. Mas para quem está vivendo, os efeitos são devastadores. Quais são os sinais psicológicos mais comuns em profissionais que estão sofrendo assédio, mas ainda não perceberam ou não conseguiram nomear?

3. Pergunta: O assédio não acontece só em momentos de grito ou humilhação. Às vezes, ele aparece em silêncios estratégicos, exclusões, ironias constantes ou escalas desfavoráveis. Que tipo de sofrimento psíquico esse tipo de ambiente gera no profissional? E por que muitas vezes ele começa a duvidar de si mesmo?

Locução: para sonora: Agora vamos ouvir o relato de uma profissional que se identifica como Fátima e nos conta sua experiência com o assédio.

Sonora- Depoimento 1 Fátima –

"Teve uma época em que eu chorava no banheiro quase todo plantão.

Mas eu enxugava o rosto, respirava fundo e voltava, porque achava que isso era normal, que eu que não estava dando conta.

Comecei a acreditar que era fraca, que talvez não tivesse nascido para isso.

Me comparava com as colegas que pareciam suportar tudo com naturalidade.

E toda vez que pensava em desabafar, vinha aquela voz na cabeça:

Se você falar, vão te ver como desequilibrada, vão dizer que você é problema.

Eu me calei por muito tempo. Achei que o problema era comigo... só depois fui entender que era o ambiente que me adoeceu."

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Comentário pós sonora: Obrigada pela coragem de compartilhar sua vivência Fátima, e incentivar a outras profissionais a também participarem.

4. Pergunta: Thais, na Enfermagem, é comum que os profissionais se sintam culpados assim como a Fátima por não aguentarem a pressão. Muitos internalizam a ideia de que fragilidade é fraqueza, e que desabafar é sinal de desequilíbrio. Como esse tipo de pensamento pode adoecer ainda mais quem já está em sofrimento? E como diferenciar resiliência de silenciamento?

5. Pergunta: Às vezes, quem sofre assédio continua se culpando mesmo depois do afastamento, achando que “não era tão grave” ou que “poderia ter suportado”. O que você diria, como psicóloga, a um profissional que está nos ouvindo e ainda tenta justificar o sofrimento que sente no trabalho?

6. Pergunta:

Thais, quando falamos em cultura do medo na Enfermagem, muitas vezes vemos os profissionais se sentindo sozinhos diante do problema, como se tudo fosse responsabilidade individual e não também das instituições. Nesse sentido, a lógica do neoliberalismo, que coloca o peso todo sobre o sujeito e não sobre o coletivo, pode estar reforçando esse silêncio e essa sensação de desamparo? Como a psicologia enxerga essa relação?

Locução: Para sonora: Agora vamos ouvir o relato de uma profissional que se identifica como Rodrigo e como foi a sua experiência frente ao assédio.

Sonora - Depoimento Rodrigo 2 – Todo mundo via, mas ninguém falava

Eu sou técnico de enfermagem há mais de 10 anos. E nesse tempo, já vi muita coisa...

Mas teve uma colega de trabalho que me marcou. Ela era nova na equipe e o coordenador pegava pesado com ela.

Desautorizava na frente de todo mundo, gritava, fazia piadas com o jeito dela falar.

A gente via. Todo mundo via. Mas ninguém dizia nada.

Uns fingiam que não estavam ouvindo. Outros riam de nervoso.

Eu mesmo... não tive coragem de intervir.

Tinha medo de virar o próximo alvo, de prejudicar meu nome.

A gente vai se calando... e, quando vê, o assediador já domina o espaço.

Hoje eu me arrependo de ter ficado quieto. O silêncio também machuca...

Comentário pós sonora: Obrigada Rodrigo pela coragem de compartilhar sua vivência e auxiliar tantos colegas de profissão.

7. Pergunta: Thais, a cultura do medo não isola apenas a pessoa que sofre com essa circunstância, ela silencia toda a equipe. Isso que aconteceu com Rodrigo é muito frequente, muitos colegas veem, mas não falam. Outros até minimizam. O coletivo se retrai, e o assediador ganha espaço. Do ponto de vista psicológico, o que faz com que as pessoas que presenciam o assédio se calem? E como isso afeta o ambiente de trabalho como todo?

08. Pergunta: Muitos profissionais que enfrentam assédio passam a se isolar, acreditam que não sabem mais trabalhar ou que “não nasceram para isso”. O julgamento interno vai se intensificando com o tempo, mesmo quando o problema é externo. Como a cultura do medo contribui para que o profissional internalize a culpa e passe a duvidar da própria capacidade? E como a Psicologia pode ajudar a resgatar a autoestima e o pertencimento profissional?

9. Pergunta: Alguns profissionais desenvolvem quadros graves de ansiedade, insônia, depressão ou até mesmo burnout. Em casos extremos, há afastamento definitivo, tentativas de suicídio e rupturas profundas com a profissão. Como o acompanhamento psicológico pode ajudar na subjetividade desse profissional após episódios de assédio?

Locução: para sonora: Agora vamos ouvir o relato de uma profissional que se identifica com Michele e nos conta como o assédio se apresentou no seu ambiente de trabalho.

Sonora- Depoimento- Michele

Chegou um momento em que eu não conseguia mais levantar da cama. Só de pensar em voltar para o plantão, meu corpo doía. Eu chorava antes de sair de casa e chorava no banheiro do hospital. Mas eu achava que era só cansaço. Que ia passar. Me cobrava por não conseguir dar conta como antes. Mas eu não era mais a mesma. Só depois que fui afastada é que ouvi, pela primeira vez, que aquilo tinha nome: burnout.”

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Comentário pós-sonora: Obrigada, Michele por compartilhar sua vivência. Relatos como esse são cada vez mais comuns entre profissionais da Enfermagem e muitas vezes, a raiz desse adoecimento está num ambiente que normaliza o assédio e o esgotamento.

10. Pergunta: A Enfermagem é uma das profissões com maior índice de esgotamento emocional. O assédio moral, somado à carga de trabalho exaustiva e à ausência de apoio institucional, pode acelerar esse processo de adoecimento silencioso. Thais Arruas, como o assédio moral se relaciona com o desenvolvimento da Síndrome de Burnout? Quais são os sinais de alerta e como diferenciá-lo de um cansaço normal da rotina hospitalar?

11. Pergunta: Thais, quando falamos em cultura do medo na Enfermagem, muitas vezes vemos os profissionais se sentindo sozinhos diante do problema, como se tudo fosse responsabilidade individual e não também das instituições. Nesse sentido, a lógica do neoliberalismo, que coloca o peso todo sobre o sujeito e não sobre o coletivo, pode estar reforçando esse silêncio e essa sensação de desamparo? Como a psicologia enxerga essa relação?

Bloco final –

Thais, muito importante sua colocação, e assim a gente encerra o segundo episódio do Movida Podcast, que continua essa temporada dedicada à Resolução Cofen nº 768/2024, um marco fundamental na proteção contra o assédio moral, sexual e a discriminação na Enfermagem .

Hoje falamos sobre o assédio moral e como a cultura do medo pode impactar profundamente a saúde mental, a autoestima e o cotidiano de tantos profissionais que estão na linha de frente do cuidado.

Agradeço profundamente à psicóloga Thais Arruas e a todos que colaboraram com depoimentos tão corajosos, ao programa de mestrado e Comunicação e Tecnologia da Universidade Federal de Uberlândia, e ao meu orientador no mestrado Vinícius Dorne.

Se essa conversa te tocou, compartilhe, fale sobre isso, leve esse debate adiante.

Aqui no Movida Podcast, mais do que informar, a gente quer te ouvir. Criamos um canal exclusivo para você, profissional da Enfermagem, estudante, técnico, enfermeira, parteira, enviar sugestões, perguntas ou relatos. Participe. A sua vivência importa. O seu relato tem força.

O link está logo abaixo, na descrição do podcast, na sua plataforma digital preferida.

Encerramos aqui mais um episódio do Movida Podcast. Hoje falamos sobre o assédio moral na Enfermagem e refletimos sobre como a cultura do medo pode adoecer os profissionais e comprometer o ambiente de trabalho.

No próximo episódio, vamos abordar um tema igualmente delicado e urgente: o assédio sexual na Enfermagem, entender como ele acontece, quais os impactos para as pessoas assediadas e de que forma podemos enfrentar essa realidade.

Todos os nossos episódios nos reforçamos em como denunciar em caso de assédios e discriminação: a Resolução COFEN nº 768/2024 prevê que os Conselhos Regionais de Enfermagem mantenham canais permanentes de acolhimento para denúncias de assédio e discriminação. Se você precisar, procure o Coren do seu estado para se informar sobre os meios de contato disponíveis. Esses canais estão sendo fortalecidos justamente para proteger e apoiar os profissionais.

Você pode procurar diretamente o Coren do seu estado, acessar o site do Cofen em www.cofen.gov.br ou ligar no número oficial do Conselho.

Além disso, outras instâncias também recebem denúncias, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (Disque 100) e os sindicatos da categoria. Eu sou **Aline Teixeira Damasceno**, agradeço a sua companhia e te espero no próximo episódio do *Movida Podcast*. Até lá!”

Encerramento

(Vinheta Encerramento do Podcast)

APÊNDICE C – Roteiro Orientador Episódio 3 - Movida Podcast

Tema: Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho.

Convidado(a): Dra. Marisa Aparecida Elias, docente na Escola Técnica de Saúde da Universidade Federal de Uberlândia, tem experiência na área de psicologia atuando nos seguintes temas: saúde mental do trabalhador, violência contra a mulher, o feminino na cultura, relações humanas, ética e bioética

Tema: Assédio sexual na Enfermagem: o que fazer?

Vinheta de abertura

Duração: 7 segundos

Trilha sonora com identidade do podcast

Introdução - Apresentadora Aline Teixeira Damasceno

Olá, eu sou Aline Teixeira Damasceno, e este é o Movida Podcast.

Neste terceiro episódio, vamos falar sobre um tema extremamente delicado, mas urgente: o assédio sexual na Enfermagem. Uma violência que fere, silencia e muitas vezes isola quem deveria ser protegido.

A Enfermagem é uma profissão marcada historicamente por relações de poder, hierarquia e, infelizmente, naturalização de comportamentos abusivos. O assédio sexual não se limita a toques inapropriados ou avanços íntimos. Ele está também nos olhares insistentes, nas piadas de duplo sentido, nos elogios invasivos e nos convites velados que se tornam ameaças.

Sobe e desce som

Para nos ajudar a entender os aspectos legais e os caminhos possíveis diante dessas situações, recebemos a Dra. Marisa Aparecida Elias, docente na Escola Técnica de Saúde da Universidade Federal de Uberlândia, que tem vasta experiência na área de psicologia atuando nos seguintes temas: saúde mental do trabalhador, violência contra a mulher, o feminino na cultura, relações humanas, ética e bioética

Dra. Marisa, seja bem-vinda!

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Bloco de Entrevista -

Pergunta 1: Embora o termo "assédio sexual" seja amplamente utilizado, ainda existem muitas dúvidas sobre sua definição legal e aplicação no contexto profissional. A gente ouve muito falar em assédio sexual, mas muitas pessoas ainda têm dificuldade de entender o que isso significa no dia a dia do trabalho. Dra. Maris, como podemos explicar, de forma simples, o que é o assédio sexual e como ele aparece na rotina no ambiente de trabalho?

Pergunta 2: O ambiente da saúde, em especial da Enfermagem, é marcado por proximidade física, longas jornadas e relações muitas vezes assimétricas entre colegas e superiores. Isso pode gerar situações sutis, ou nem tanto, de assédio sexual, muitas vezes naturalizadas. Quais são os exemplos mais comuns de assédio sexual que podem ocorrer no ambiente hospitalar ou em unidades de saúde?

Pergunta 3: Apesar de parecerem semelhantes, assédio sexual e importunação sexual são crimes distintos e têm implicações jurídicas diferentes. Essa distinção ainda causa confusão, inclusive entre os profissionais da área da saúde que passam por essas situações. Existe diferença entre assédio sexual e importunação sexual? Como a lei trata esses dois conceitos?

Locução para chamada de sonora: Agora vamos ouvir o relato de uma profissional que se identifica como Jeane e que contribui muito com o seu relato.

Sonora- Depoimento 1 – Jeane

Ele dizia que era brincadeira. Que eu estava me fazendo de difícil. Que era só um elogio. Mas começou a aparecer nos meus plantões, a me chamar pra sair, a fazer piadas constrangedoras na frente dos colegas. Quando eu recusei, ele mudou. Começou a me excluir das escalas boas. Eu tinha medo de denunciar. E se achassem que era exagero?

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Locução Pós sonora: Infelizmente, muitas mulheres relatam que o assédio vem disfarçado de charme ou interesse. Mas, por trás disso, há uma relação de domínio e medo."

Pergunta 4: Dra. Marisa, assim como aconteceu com a Jeane, muitas mulheres temem denunciar e serem vistas como exageradas ou até mesmo que estão faltando com a verdade. Não é mesmo?

Pergunta 5: Em muitos casos, o assédio sexual não começa de forma escancarada. Ele pode evoluir de pequenas ações ou falas, que se tornam cada vez mais invasivas. Para os profissionais da Enfermagem, reconhecer quando um comportamento ultrapassa o limite é essencial para se proteger e buscar ajuda.

Quais são os principais sinais de que uma conduta atravessou a linha do aceitável e passou a configurar assédio sexual?

Pergunta 6: A Enfermagem é uma profissão marcada por relações hierárquicas muito bem definidas. Muitas vezes, o assediador ocupa cargos de liderança ou chefia, o que agrava ainda mais o medo de retaliação.

Do ponto de vista jurídico, quando o assediador é um superior hierárquico, isso muda algo na caracterização ou nas consequências do assédio sexual?

Locução para sonora: Agora vamos ouvir o relato de uma profissional, que preferiu se identificar como Ana, que nos mostra como foi que o assédio ocorreu no seu ambiente de trabalho. Vamos ouvir...

Sonora Depoimento 2 Joana

Foi num plantão da noite. O corredor estava vazio, e ele veio por trás de mim, colocou a mão no meu ombro e sussurrou algo que me fez congelar. Não foi a primeira vez, mas sempre era quando estávamos sozinhos. Nunca havia ninguém por perto. Nunca uma testemunha.

Eu pensei em gravar, em anotar, em contar pra alguém. mas como provar? Na Enfermagem, a gente mal tem tempo de respirar. Tudo é tão rápido, tão cheio de tarefas... E o medo de que dissessem que eu entendi errado? Ou que ele só estava brincando? É como se, sem prova, o que você sente não bastasse. Como se a palavra da vítima ainda não tivesse valor suficiente”

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Locução pós-sonora: Que situação triste a vivida pela Joana, essa preocupação de como provar é algo que realmente deixa muitas dúvidas.

Pergunta 7: Este medo que a Joana nos relatou é muito comum, mesmo com leis de proteção, uma das maiores dificuldades enfrentadas pelas pessoas assediadas é a de reunir provas suficientes para sustentar uma denúncia. No ambiente hospitalar, onde tudo acontece em ritmo acelerado, nem sempre é possível registrar ou documentar o ocorrido.

Quais provas são necessárias ou recomendadas para fundamentar uma denúncia de assédio sexual na Enfermagem? Gravações, testemunhos, mensagens... o que é aceito judicialmente?

Pergunta 8: Em ambientes de trabalho intensos como o da Enfermagem, interações interpessoais são constantes, mas nem todas são saudáveis. Dra. Marisa, quando um profissional sofre assédio sexual, o apoio da equipe pode fazer toda a diferença. Como os colegas de trabalho podem agir para acolher quem sofre o assédio sem expô-la ainda mais e sem reproduzir o silêncio que protege o agressor?

Pergunta 9: Dra. Marisa, quando falamos em assédio sexual, a maior parte são mulheres. Mas também existem relatos de homens que passam por isso. Como compreender esse fenômeno e por que ele ainda é tão pouco falado?

Pergunta 10: Quais são os principais efeitos psicológicos que o assédio sexual pode causar em um profissional de Enfermagem?”

No caso dos homens, o medo de denunciar pode ser ainda maior, por causa de preconceitos e estereótipos ligados à masculinidade. Como esses fatores impactam o silêncio das gênero masculino?

Pergunta 11: Muitos indivíduos que sofrem assédio têm medo de denunciar porque não sabem o que acontece depois. Além disso, algumas instituições ainda falham em oferecer suporte ou tomar providências concretas após o relato.

Quais são os caminhos legais que se abrem após a denúncia de assédio sexual? E o que o empregador, público ou privado, é legalmente obrigado a fazer a partir daí?

Agora vamos ouvir o depoimento de uma profissional que se identifica como Maria José e nos conta como foi a sua situação de solidão frente ao assédio.

Sonora - Depoimento 3

Eu falei com a coordenação. Conteí o que ele fazia. Não tinha gravação, nem provas. A resposta foi que eu devia deixar para lá. Depois disso, ele ficou ainda pior. Começou a me perseguir de forma mais velada. E os colegas se afastaram de mim. Me senti completamente sozinha.

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Comentário Aline: A solidão após a denúncia é um dos maiores medos de quem sofre assédio. E é também uma forma de violência institucional.

Pergunta 12: Quando uma denúncia de assédio chega à gestão de um hospital ou unidade de saúde, espera-se uma resposta rápida e protetiva. No entanto, muitas instituições ignoram os relatos ou tentam silenciá-los para evitar “manchar a imagem” da organização.

Dra. Marisa, o que caracteriza a omissão por parte da instituição de saúde? Ela pode ser responsabilizada legalmente quando não acolhe, protege ou investiga o caso relatado?

Pergunta 13: Gostaria de saber se a senhora tem alguma experiência ou caso de acolhimento que acompanhou, sem citar nomes, claro, que possa servir de exemplo e de incentivo para quem nos escuta e, muitas vezes, sente que não há saída.

Pergunta 14: Denunciar um assédio é um ato de coragem, mas pode trazer consequências. Algumas pessoas relatam afastamento da equipe, perda de turnos ou perseguição velada após formalizarem a queixa.

Dra. Marisa, quando a pessoa assediada sofre represálias após denunciar, isso também configura uma violação? Existe respaldo jurídico contra essas retaliações?

Pergunta 15: Sabemos que, na prática, o medo paralisa. A vergonha, a dúvida e o receio de perder o emprego formam uma barreira difícil de transpor. Mas para quem nos escuta e pode

estar vivendo essa situação agora: além de buscar ajuda jurídica, quais cuidados psicológicos e de saúde mental são fundamentais para enfrentar e superar o assédio sexual?

Bloco Final

Dra. Marisa, muito obrigada pelas orientações claras e humanas. Essa conversa trouxe luz a um tema que ainda é cercado de silêncio, medo e dor.

Encerramos aqui mais um episódio do Movida Podcast, que nesta temporada segue amplificando a voz dos profissionais da Enfermagem que enfrentam, muitas vezes sozinhos, o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação em seus ambientes de trabalho.

Fica aqui o nosso recado: você que está nos ouvindo e se reconheceu em algum desses relatos, saiba que você não está exagerando. Você não está sozinho. E, acima de tudo, você não está errado em querer dignidade.

A cultura do medo pode até calar por um tempo. Mas ela não é mais forte do que a coragem de quem decide romper o silêncio.

Agradeço à Dra. Marisa por essa participação essencial, a todos que colaboraram com depoimentos tão corajosos, ao programa de mestrado em Comunicação e Tecnologia da Universidade Federal de Uberlândia, ao meu orientador no mestrado, Vinícius Dorne.

Se essa conversa te tocou, compartilhe. Leve essa escuta para outros espaços. Incentive o debate, acolha quem precisa, porque mudar a realidade também começa por uma escuta ativa.

Aqui no Movida Podcast, mais do que informar, a gente quer te ouvir.

Na descrição deste episódio, você encontra o link para nosso canal exclusivo. Lá, você pode enviar depoimentos, perguntas ou sugerir temas que gostaria de ver aqui.

Sua história, vivência e voz têm força e podem transformar realidades.

No próximo episódio do Movida Podcast, vamos falar sobre um tema que, muitas vezes, se manifesta de forma silenciosa, mas deixa marcas profundas: a discriminação na Enfermagem. Racismo, etarismo e preconceitos velados ainda atravessam o dia a dia dos profissionais de saúde, comprometendo não só a dignidade de quem cuida, mas também a qualidade do cuidado oferecido.

Vamos discutir como essas formas de discriminação aparecem no ambiente de trabalho, quais são seus impactos e, principalmente, o que pode ser feito para enfrentá-las.

Aqui você fica sabendo como denunciar: A Resolução COFEN nº 768/2024 prevê que os Conselhos Regionais de Enfermagem mantenham canais permanentes de acolhimento para denúncias de assédio e discriminação. Se você precisar, procure o Coren do seu estado para se informar sobre os meios de contato disponíveis. Esses canais estão sendo fortalecidos justamente para proteger e apoiar os profissionais.

Você pode procurar diretamente o Coren do seu estado, acessar o site do Cofen em www.cofen.gov.br ou ligar no número oficial do Conselho.

Além disso, outras instâncias também recebem denúncias, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (Disque 100) e os sindicatos da categoria.

Encerramento

(Vinheta Encerramento do Podcast)

APÊNDICE D – Pré - Roteiro Episódio 4 - Movida Podcast

Tema: Discriminação na Enfermagem: Racismo, etarismo e preconceitos velados no ambiente de trabalho.

Convidado: Convidado: ***Prof. Dr. Glênio Alves de Freitas do Departamento de Saúde Coletiva-FAMED Doutor em Epidemiologia***, Enfermeiro

Vinheta de abertura

Duração: 7 segundos

Trilha sonora com identidade do podcast

Apresentação - Apresentadora Aline Teixeira Damasceno

Olá, eu sou Aline Teixeira Damasceno e está no ar o Movida Podcast.

Hoje, no nosso quarto episódio, vamos falar sobre um tema sensível, urgente e ainda pouco debatido dentro da própria Enfermagem: a discriminação.

Racismo, etarismo e preconceitos velados continuam marcando o cotidiano de muitos profissionais. É comum ouvirmos relatos de exclusão, silenciamento, piadas ofensivas e falta de oportunidades motivadas por cor da pele, idade ou origem social.

Vamos discutir como essas formas de discriminação se manifestam, o que fazer ao identificá-las e quais são os caminhos legais para garantir um ambiente de trabalho justo e seguro.

Sobe e desce som

Para nos ajudar a entender os aspectos legais e os caminhos possíveis diante dessas situações, recebemos ***Prof. Dr. Glênio Alves de Freitas do Departamento de Saúde Coletiva -FAMED Doutor em Epidemiologia*** graduado em Enfermagem pela . em pesquisador práticas antidiscriminatórias é uma honra contar com a sua participação nessa conversa tão necessária

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Bloco de Entrevista

Pergunta 1: Mesmo sendo reconhecida como uma violação de direitos, a discriminação no ambiente de trabalho na Enfermagem muitas vezes ocorre de forma velada, em falas, olhares e exclusões. **Prof. Dr. Glênio** A partir da sua atuação como enfermeiro e pesquisador(a) nessa área, como essas formas sutis de discriminação são identificadas e enfrentadas na prática profissional e institucional da Enfermagem?”

Pergunta 2: O racismo estrutural ainda impacta fortemente os profissionais negros da Enfermagem. Como identificar quando uma conduta ultrapassa o limite do desrespeito e se configura como racismo institucional?

Pergunta 3: Em muitos processos seletivos e nas decisões internas de promoção, ainda ouvimos expressões como “falta de perfil”, “não combina com a imagem da equipe” ou “não se encaixa na cultura do setor”. Embora aparentemente neutras, essas frases podem esconder preconceitos relacionados à cor da pele, à idade, ao sotaque, à identidade de gênero ou até à forma como a pessoa se veste. Em processos de escolha para cargos de liderança na Enfermagem, quando a exigência de “perfil” deixa de ser um critério técnico e passa a encobrir práticas discriminatórias? Como identificar essa linha na prática?

Locução para chamada de sonora: Agora vamos ouvir o relato de uma enfermeira que prefere ser chamada de Jaqueline, que nos contou sua história e contribui com o seu relato.

Sonora - Depoimento de Adriana 1 -

"Eu era a única enfermeira negra da unidade entrei por meu de concurso público. Era recém chegada e trabalhava na atenção domiciliar, ocorreu que nos saímos nos domicílios com a equipe multiprofissional e acaba que a medica da equipe, me tratava com frieza, me ignorava, e chegou a dizer com uma colega que sentia algo ruim comigo que a natureza estava fechada pra mim. Eu não entendia a implicância se eu havia acabado de chegar ... várias colegas em particular vieram me falar que ela era assim só comigo e isso me chamou muito atenção ... no início tentei mostrar que isso não iria me abalava, o que eu não estava entendendo o que estava acontecendo mais o ficou insustentável ao ponto de nos saímos para os domicílios e ela não dar uma palavra e outras vezes nem sair do carro , sentia que precisava me provar todos os dias não pelo meu trabalho, mas pra ser vista como igual. Chegou um ponto que eu não sabia nem como agir ... Quando o clima ficou insustentável fui conversar com RT e ele falou que a tal Dra. havia pedido pra me tirar e ela orientou a ela que eu precisaria pedir para

sair, isso foi como um choque porque ali eu entendi que a RT de forma indireta foi conivente com ela, e de certa forma deu munição para ela para ela fazer tudo o que fez. Quando eu pedi para sair da equipe a RT premiou ela, deixando ela escolher com quem e ela gostaria de ficar. deixando com que eu fosse vista para todos os colegas que era eu que não servia para a função quando na verdade elas não estavam do meu lado...”

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Locução Pós sonora:

Pergunta 4: Prof. Dr. Glênio Na prática da Enfermagem, que tipos de registros, situações ou evidências costumam ser mais relevantes para demonstrar que houve discriminação no ambiente de trabalho?”

Pergunta 5: Do ponto de vista da vivência profissional e institucional, você percebe diferenças entre situações de discriminação direta e aquelas que ocorrem de forma indireta ou velada no ambiente de trabalho da Enfermagem? Como essas diferenças se manifestam?”

Pergunta 6: Prof. Dr. Glênio Quando um profissional de Enfermagem sofre discriminação e não encontra acolhimento ou resposta adequada por parte da instituição, como você avalia o papel e a responsabilidade da gestão ou da organização de saúde diante dessa situação?

Locução para chamada de sonora: Agora vamos ouvir o relato de uma profissional que de identifica como Silvia, e contribui fortemente com o seu relato para o nosso podcast.

Sonora Depoimento 2 – Silvia-

Me olhavam como se eu estivesse ultrapassada. Comentavam que eu já não tinha mais o mesmo ritmo, que era hora de dar espaço para os mais novos. Ignoravam minha experiência, meu histórico, como se tudo o que construí em décadas de trabalho não tivesse mais valor. Já ouvi até que eu estava velha demais pra aprender coisa nova. Mas eu nunca parei de estudar, de cuidar, de ensinar. Só que, no olhar de alguns, isso não importa. É como se a idade fosse um fardo— e não uma bagagem.”

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Locução Pós sonora:

O sofrimento da Silvia é legítimo porque o etarismo é um tipo de discriminação que muitas vezes passa despercebido.

Pergunta 7: O etarismo, ou preconceito por idade, é uma forma de discriminação ainda pouco reconhecida, mas bastante presente nos ambientes de trabalho. Na Enfermagem, ele pode se manifestar de diferentes formas: desde a desconfiança em relação a profissionais mais jovens em cargos de liderança, até a exclusão sutil de profissionais mais velhos, considerados lentos ou desatualizados, mesmo com vasta experiência.

O sofrimento da Silvia é legítimo porque o etarismo é um tipo de discriminação que muitas vezes passa despercebido.

O etarismo ainda é uma forma de discriminação pouco debatida, mas bastante presente no ambiente de trabalho. Na Enfermagem, ele pode aparecer tanto na desconfiança em relação a profissionais mais jovens que ocupam cargos de liderança quanto na exclusão de profissionais mais experientes, rotulados como “desatualizados”, mesmo com ampla trajetória profissional.

Na sua avaliação, como a legislação brasileira enfrenta o preconceito por idade no trabalho? Há normas que protegem o enfermeiro em diferentes fases da carreira? E na prática, como esses direitos podem ser efetivamente garantidos?

Quais impactos essa forma de preconceito pode gerar na carreira e na saúde mental do profissional?

Pergunta 8: O que um profissional deve fazer ao presenciar um caso de discriminação contra um colega de equipe?

Locução para chamada de sonora:

Agora vamos ouvir o relato de um enfermeiro que se identifica como Robson e como vivenciou o preconceito na vida profissional.

Sonora - Depoimento Robson -

"Sou um profissional, do interior do Nordeste, e trabalho como enfermeiro em Minas Gerais. Desde que cheguei na unidade, senti que precisava provar duas vezes que era competente. Já ouvi piadas dizendo que eu parecia segurança de artista, só por causa da minha postura e da minha cor. Também riam do meu jeito de falar, imitavam meu sotaque, debochavam quando eu me expressava nas reuniões. Uma vez, dei uma sugestão importante e ouvi um fala sério seguido de risadas. Aquilo doeu. Aos poucos, fui me calando, evitando participar. Era mais fácil do que me machucar mais. Mas eu sabia: o problema não era minha voz. Era o que ela representava num lugar que nunca foi feito pra gente ocupar com orgulho."

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Locução pós-sonora: relatos como esse do Robson, nos mostram que o preconceito na Enfermagem não se limita a palavras ofensivas, ele se esconde nos olhares, nas piadas disfarçadas, na exclusão silenciosa. E é justamente por isso que precisamos falar sobre racismo, regionalismo e todos os preconceitos velados que ainda marcam a vivência de tantos profissionais da saúde.

Pergunta 9: Diante desse relato do Robson e de tantos relatos no dia de hoje, o que diria hoje para um profissional que está sofrendo algum tipo de preconceito, mas ainda não teve força para denunciar?"

Pergunta 10: Na prática da Enfermagem, quando um profissional é alvo de etarismo no ambiente de trabalho, quais direitos ou formas de proteção você entende que podem ser buscados ou acionados, seja dentro da instituição ou por outros meios?"

Pergunta 11: Em casos de assédio moral relacionado à idade, que tipo de provas ou registros são importantes para uma denúncia bem fundamentada

Pergunta 12: A Resolução COFEN nº 768/2024 estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação no Sistema COFEN/COREN.

Encerramento -

Prof. Dr. Glênio muito obrigada pelas orientações e cuidado. Essa conversa nos ajudou a compreender como o preconceito, quando não nomeado, continua se enraizando no cotidiano e adoecendo quem cuida.

Encerramos aqui mais um episódio do Movida Podcast, que nesta temporada segue escutando e amplificando as vozes da Enfermagem, especialmente aquelas que tantas vezes foram silenciadas.

Racismo, etarismo, xenofobia e outras formas de discriminação não são exceções: são realidades que atravessam o ambiente de trabalho e se escondem atrás de piadas, exclusões e invisibilizações.

Você que está nos ouvindo e já sentiu que sua cor, sua idade, seu jeito de falar ou seu lugar de origem foram usados contra você, saiba que você não está sozinho. E não está errado em se recusar a aceitar isso como normal. Respeito não é favor. É um direito. E toda história precisa de espaço para ser contada com escuta, com acolhimento e com coragem. Agradeço profundamente pela generosidade da **Prof. Dr. Glênio** a todos que colaboraram com depoimentos, ao programa de mestrado, em Comunicação e Tecnologia da Universidade Federal de Uberlândia, e ao meu orientador no mestrado Vinícius Dorne.

Se essa conversa te tocou, compartilhe. Leve esse episódio até quem precisa se sentir visto e ouvido, pois mudar o ambiente da Enfermagem também começa pela escuta ativa e pela decisão de não se calar mais.

Aqui no Movida Podcast, mais do que informar, a gente quer te ouvir.

Como denunciar:

A Resolução COFEN nº 768/2024 prevê que os Conselhos Regionais de Enfermagem mantenham canais permanentes de acolhimento para denúncias de assédio e discriminação. Se você precisar, procure o Coren do seu estado para se informar sobre os meios de contato disponíveis. Esses canais estão sendo fortalecidos justamente para proteger e apoiar os profissionais.

Você pode procurar diretamente o Coren do seu estado, acessar o site do Cofen em www.cofen.gov.br ou ligar no número oficial do Conselho.

Além disso, outras instâncias também recebem denúncias, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (Disque 100) e os sindicatos da categoria.

Na descrição deste episódio, você encontra o link para nosso canal exclusivo. Lá, você pode enviar depoimentos, perguntas ou sugerir temas para os próximos episódios.

Até o próximo episódio do *Movida Podcast*. Hoje refletimos sobre os desafios da Enfermagem diante do assédio, da violência e da discriminação, e sobre os caminhos possíveis para fortalecer a proteção dos profissionais.

Mas o nosso diálogo continua. No próximo e último episódio desta temporada, vamos discutir um tema fundamental: Qual o papel das empresas para transformar o ambiente de trabalho na Enfermagem, livre de assédios e preconceitos?

Você é o nosso convidado para essa conversa que encerra a temporada, mas que abre novas perspectivas de mudança. Eu sou Aline Teixeira Damasceno e agradeço a sua escuta. Até o próximo episódio do *Movida Podcast*.

(Vinheta Encerramento do Podcast)

Fim do Episódio 4

APÊNDICE E – Roteiro do Episódio 5 - Movida Podcast

Tema: Qual o papel das empresas para transformar o ambiente de trabalho na Enfermagem, livre de assédios e preconceitos?

Convidado: Sr. Mateus Gonçalves, advogado especializado nas áreas trabalhista e previdenciária, com atuação focada exclusivamente na defesa dos profissionais de Enfermagem.

Vinheta de abertura

Duração: 7 segundos

Trilha sonora com identidade do podcast.

Introdução - Apresentadora Aline Teixeira Damasceno

Olá, eu sou Aline Teixeira Damasceno, e está no ar o Movida Podcast.

Neste último episódio da temporada, seguimos ampliando a voz dos a profissionais da Enfermagem que enfrentam, muitas vezes em silêncio, o assédio, o preconceito e a violência institucional.

Mas hoje, vamos dar um passo além: vamos refletir sobre o papel das instituições de saúde na transformação do ambiente de trabalho.

Afinal, combater o assédio e o preconceito não é apenas uma responsabilidade individual, é um dever coletivo, que precisa ser assumido por quem contrata, lidera e organiza os espaços onde o cuidado acontece.

Qual é o papel das empresas de saúde? Como criar ambientes mais seguros, inclusivos e livres de violência? Quais mudanças são possíveis e necessárias dentro da cultura organizacional?

Sobe e desce som

Para essa conversa, Mateus Gonçalves, advogado especializado nas áreas trabalhista e previdenciária, com atuação focada exclusivamente na defesa dos profissionais de Enfermagem.

Seja muito bem-vindo(a) ao Movida Podcast!

Bloco de Entrevista -

Pergunta 1: Matheus, em ambientes de saúde marcados pela hierarquia e pela sobrecarga, é comum que comportamentos abusivos acabem sendo naturalizados e a cultura do silêncio se instale, tornando o sofrimento dos profissionais invisível. Do ponto de vista jurídico, como as instituições podem, e devem, responder a esse tipo de situação? Quais responsabilidades legais elas assumem quando deixam de agir diante de denúncias de assédio e discriminação?

Pergunta 2: Matheus, diante do que apontam pesquisas da Fiocruz e da OMS sobre os impactos da violência institucional, quais são os direitos que o profissional de Enfermagem pode exigir para garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio e discriminação? E, caso esses direitos não sejam respeitados, quais caminhos legais ele pode seguir?

Pergunta 3: Matheus, muitas instituições de saúde já possuem ouvidorias ou canais internos de denúncia, mas há a percepção entre os profissionais de que esses mecanismos, na prática, não funcionam. Do ponto de vista jurídico, o que leva esses canais a se tornarem ineficazes? E o que as instituições precisam implementar para garantir que as denúncias de assédio e discriminação sejam de fato acolhidas, investigadas e resultem em responsabilização?

Locução para chamada de sonora: Agora vamos ouvir o relato de uma profissional que se identifica como Naiane, que nos conta como o esgotamento afetou sua saúde.

Depoimento Naiane 1 -

Eu estava esgotada. Já fazia meses que vinha sofrendo com piadas, insinuações e humilhações constantes de um colega que era também meu superior direto. Aquilo estava afetando minha saúde, meu sono, minha autoestima.

Criei coragem e procurei conversar diretamente com gestor imediato. Falei com respeito, expliquei como aquilo me fazia sentir, pedi que parasse. Mas a resposta foi um sorriso cínico e, depois disso, tudo piorou.

As provocações ficaram mais sutis, porém mais frequentes. Comentários em público, mudanças na escala, tarefas acumuladas sem critério. Comecei a ser isolada dentro da própria equipe. Aquilo me corroía por dentro.

E o mais difícil era perceber que ninguém fazia nada. Alguns colegas até percebiam, mas desviavam o olhar. Outros me diziam que era melhor “deixar pra lá”. Era como se, ao falar, eu tivesse cometido um erro. Como se o errado fosse eu, por não aguentar. Eu, que

sempre fui elogiada pelo meu comprometimento, passei a ser vista como alguém problemática. Só porque tive coragem de dizer: basta."

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Locução Pós sonora

Obrigada por seu relato Naiane, é fácil entender que quando as instituições falham em acolher, elas validam o agressor e silenciam toda uma equipe.

Pergunta 4: Matheus, sabemos que a mudança começa pela liderança. Quando gestores e chefias minimizam denúncias ou se omitem diante de comportamentos abusivos, acabam transmitindo uma mensagem de permissividade. Do ponto de vista jurídico, como as instituições podem, e devem, treinar e responsabilizar suas lideranças para atuarem como agentes de prevenção ao assédio e à discriminação, e não como reprodutores da cultura do medo?

Pergunta 5: Matheus, o assédio e a discriminação nem sempre aparecem de forma explícita. Comentários irônicos, piadas depreciativas ou exclusões sutis também ferem e afastam os profissionais. Do ponto de vista jurídico, como as instituições podem ser responsabilizadas por esse tipo de violência ‘invisível’? E que medidas legais ou normativas podem ser adotadas para conscientizar e prevenir essas práticas no dia a dia do trabalho?

Pergunta 6: Matheus, na sua experiência defendendo profissionais de Enfermagem, quais são os casos mais comuns de violações de direitos trabalhistas que chegam até você? E como o trabalhador pode se proteger juridicamente diante dessas situações?

Locução para chamada de sonora: Agora vamos ouvir um áudio de um profissional de Enfermagem que prefere ser chamado de Luiz, e que contribuiu muito com nosso episódio.

Depoimento Luiz 2 –

Um dia, a chefia avisou que todos nós teríamos que fazer um curso online sobre assédio, violência e comportamento ético no ambiente de trabalho. Disseram que era

obrigatório. Um vídeo de pouco mais de vinte minutos, cheio de termos jurídicos e definições técnicas que mais pareciam saídos de um manual.

Mas ninguém falava da nossa rotina. Ninguém mencionava a realidade do nosso setor, onde gritos e xingamentos são tratados como norma, onde apelidos humilhantes viram brincadeira, e onde o medo de represália cala todo mundo.

Assistimos ao vídeo, respondemos umas perguntas no final, assinamos a lista. Pronto, a instituição cumpriu o papel dela... no papel. Mas no dia seguinte, tudo seguiu igual. As piadas ofensivas continuaram, os olhares atravessados também. Quem já tinha denunciado alguma coisa seguia sendo isolado, como se fosse o problema.

A impressão que ficou é que aquele curso não foi feito pra mudar nada. Foi só pra dizer que estava feito. Como se a violência, o assédio e a discriminação pudessem ser resolvidos com um link de e-mail e uma assinatura no final.”

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Locução Pós sonora

Agradeço a contribuição do Luiz, pois falar sobre assédio exige mais do que cumprir protocolos. Exige escuta, prática e mudança de postura."

Pergunta 7: Matheus, além da sobrecarga de trabalho e da desvalorização histórica, a Enfermagem também enfrenta diferentes formas de violência dentro das instituições de saúde, seja assédio, discriminação ou agressões diretas. Do ponto de vista jurídico, como essa violência pode ser enfrentada e quais instrumentos legais os profissionais podem acionar para se proteger e responsabilizar os agressores?

Pergunta 8: Matheus, sabemos que profissionais negros, LGBTQIA+, de regiões periféricas ou com deficiência ainda enfrentam barreiras institucionais, mesmo tendo competência comprovada. Do ponto de vista dos direitos trabalhistas, o que as instituições são obrigadas a fazer para enfrentar esses preconceitos estruturais? E que medidas jurídicas podem garantir não só o acesso, mas também a permanência e a equidade desses profissionais no ambiente de trabalho?

Pergunta 9: Matheus, muitas vezes as instituições colocam toda a responsabilidade nas costas do profissional impactado pelo assédio, esperam que ela denuncie, que prove, que resista sozinha. Do ponto de vista jurídico, como mudar esse paradigma e construir uma cultura de proteção ativa, onde a responsabilidade pelo cuidado e pela segurança do trabalhador seja realmente compartilhada pela instituição?

Locução para chamada de sonora: Agora vamos ouvir o relato de uma enfermeira que deseja ser chamada de Raissa.

Sou enfermeira, trabalho há anos na mesma unidade. Já me acostumei com a sobrecarga e com a falta de reconhecimento, mas nunca vou me acostumar com a violência.

São pacientes que gritam, que xingam, que me empurram quando não recebem atendimento na hora que querem. São familiares que me tratam com desprezo, que me chamam de incompetente ou de preguiçosa, como se eu não estivesse fazendo o impossível com os recursos que tenho.

Essas agressões não ficam só nos plantões. A gente leva para casa a dor, a raiva e o medo. A cada novo turno, fica aquela sensação: será que hoje vou ser agredida de novo?

É um tipo de violência que não aparece nos prontuários, mas que adocece em silêncio. E cansa. Cansa demais ter que suportar agressões quando o nosso único objetivo é cuidar.”

Vinheta de transição

Efeito sonoro breve

Locução Pós sonora: Obrigada pelo seu relato Raissa, pois é infelizmente inúmeras instituições ainda reforçam o ciclo da exclusão até de oportunidades.

Pergunta 10: Esse relato mostra uma das faces mais duras da profissão: a violência praticada por pacientes e familiares. Gritos, xingamentos, empurrões... situações que muitas vezes são tratadas como parte da rotina, mas que deixam marcas profundas e adoecem os profissionais.

Matheus, do ponto de vista jurídico, como esse tipo de violência é tratado? O que a lei prevê para proteger os profissionais de Enfermagem contra agressões verbais ou físicas praticadas dentro do ambiente de trabalho?

Pergunta 11: Sabemos que ambientes hostis afastam talentos, aumentam o absenteísmo e comprometem o desempenho coletivo. Do ponto de vista da gestão, quais são os impactos concretos que a omissão diante do assédio e da discriminação traz para a própria instituição?

Pergunta 12: Matheus, para além das dificuldades, também existem experiências que mostram que é possível avançar. Para encerrar você conhece algum exemplo inovador, seja em instituições de saúde, em sindicatos ou até em decisões judiciais, que possa servir de inspiração sobre como enfrentar o assédio e a discriminação na Enfermagem?

Bloco final

Encerramos aqui mais um episódio do Movida Podcast, que na próxima temporada segue amplificando a voz a quem vive, e deseja transformar, a realidade da Enfermagem no Brasil.

E esse episódio marca também o encerramento da primeira série especial dedicada à Resolução COFEN nº 768/2024, em que debatemos assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho.

A partir do próximo episódio, abriremos uma nova fase do Movida Podcast, com foco em motivações, superações e histórias inspiradoras de profissionais da Enfermagem. Porque além de denunciar as dores, é preciso também celebrar a coragem de quem transforma.

Agradeço imensamente a Mateus Gonçalves, advogado especializado nas áreas trabalhista e previdenciária, com atuação focada exclusivamente na defesa dos profissionais de Enfermagem, pela presença e pela escuta comprometida com a mudança institucional, a todos que colaboraram com nossos episódios, ao programa de mestrado em Comunicação e Tecnologia da Universidade Federal de Uberlândia, e ao meu orientador no mestrado, Vinícius Dorne.

Se você trabalha na área da saúde e quer ver um ambiente mais ético, seguro e justo, saiba: a transformação começa com pequenas ações, e o primeiro passo é sempre o reconhecimento do problema.

Como denunciar:

A Resolução COFEN nº 768/2024 prevê que os Conselhos Regionais de Enfermagem mantenham canais permanentes de acolhimento para denúncias de assédio e discriminação. Se

você precisar, procure o Coren do seu estado para se informar sobre os meios de contato disponíveis. Esses canais estão sendo fortalecidos justamente para proteger e apoiar os profissionais.

Você pode procurar diretamente o Coren do seu estado, acessar o site do Cofen em www.cofen.gov.br ou ligar no número oficial do Conselho.

Além disso, outras instâncias também recebem denúncias, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos (Disque 100) e os sindicatos da categoria.

Compartilhe esse episódio. Leve essa escuta para sua equipe, sua liderança, sua sala de descanso. Aqui no Movida Podcast, mais do que informar, a gente quer ouvir você.

Até a próxima temporada. E lembre-se: nenhuma instituição é neutra ou ela combate a violência, ou ela a permite.

Encerramento (Vinheta Encerramento do Podcast)

Fim do Episódio 5

APÊNDICE F – Cronograma

Fase 1 – Pesquisa e fundamentação (Meses 1–12)

- Levantamento e revisão bibliográfica
- Construção do referencial teórico
- Delimitação do problema, objetivos e metodologia
- Planejamento do produto educacional (podcast)
- Desenvolvimento do projeto piloto

Fase 2 – Desenvolvimento do produto educacional (Meses 13–18)

- Captação de áudio depoimento via aplicativos whatApp e Telegran
- Roteirização e gravação do episódio piloto (episódio 1)
- Qualificação da pesquisa
- Ajustes do formato do podcast a partir do piloto
- Desenvolvimento dos pre roteiros dos episódios 2 a 5

Fase 3 – Análise e redação final (Meses 19–27)

- Gravação e edição dos episódios 2 a 5
- Organização da série final do podcast
- Análise reflexiva do processo de desenvolvimento do podcast
- Discussão do produto à luz do referencial teórico
- Redação final da dissertação
- Revisão textual e adequação às normas
- Revisão e edição de conteúdo sonoro
- defesa da dissertação

APÊNDICE G – Termo de Autorização de uso de voz

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE VOZ

Eu, _____, declaro que fui devidamente informado (a) acerca dos objetivos do projeto **Movida Podcast**, vinculado à pesquisa acadêmica desenvolvida no âmbito do curso de Pós-Graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação (PPGCE/UFU), que tem como finalidade promover reflexões sobre temas relacionados à Enfermagem, incluindo direitos profissionais, enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho.

Declaro que minha participação ocorreu de forma livre e voluntária, estando ciente de que:

1. A entrevista poderá ser gravada em áudio para fins de edição e divulgação em plataformas digitais de podcast;
2. O conteúdo poderá ser utilizado para fins acadêmicos, científicos e educativos, inclusive na dissertação de mestrado e em eventuais publicações derivadas do projeto;
3. Minha identidade será preservada, caso solicitado, mediante anonimização de nome e demais dados pessoais;
4. Não receberei qualquer remuneração pela participação;

Autorizo, de forma gratuita e por prazo indeterminado, a utilização da minha voz nos termos acima descritos, exclusivamente para os fins vinculados ao projeto.

Local e data: _____

Assinatura do(a) participante: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Para fins de preservação da identidade dos participantes e em conformidade com os princípios éticos da pesquisa, especialmente no que se refere à confidencialidade e à proteção de dados pessoais, as assinaturas e os dados individualizados dos entrevistados não foram inseridos na versão pública desta dissertação.

Os termos devidamente assinados encontram-se arquivados sob responsabilidade do pesquisador, resguardando-se o direito à privacidade dos participantes.

APÊNDICE H – Ficha técnica do *Movida Podcast*

FICHA TÉCNICA – MOVIDA PODCAST

Episódio 1 – Assédio Moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho da Enfermagem

Identificação

- Número:01
- Temporada:1ª
- Data de gravação:14/10/2025
- Duração: 1h08min
- Estúdio: Plug Podcast
- Divulgação e disponibilização pública previstas para ocorrer após a defesa e aprovação do trabalho, conforme diretrizes do programa de pós-graduação.
- **Participação**
 - Apresentador(a): Aline Teixeira Damasceno
 - Convidado(a): Dr. Adailton Borges de Oliveira
 - Formação do(a) convidado(a): Doutor em Direito

Episódio 2 – Assédio moral na Enfermagem: como a cultura do medo pode afetar os profissionais de Enfermagem

Identificação

- Número:2
- Temporada:1
- Data de gravação:16/12/2025
- Duração: 29min19s
- Estúdio: Gravação realizada no estúdio da Rádio e TV Universitária (RTU)
- Divulgação e disponibilização pública previstas para ocorrer após a defesa e aprovação do trabalho, conforme diretrizes do programa de pós-graduação.

Participação

- Apresentador(a): Aline Teixeira Damasceno
- Convidado(a): Sra. Thais Arruas
- Formação do(a) convidado(a): Psicóloga

Episódio 3 – Assédio Moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho

Identificação

- Número: 3
- Temporada: 1ª
- Data de gravação: 16/12/2025
- Duração: 52min02s
- Estúdio Gravação realizada no estúdio da Rádio e TV Universitária (RTU)
- Divulgação e disponibilização pública previstas para ocorrer após a defesa e aprovação do trabalho, conforme diretrizes do programa de pós-graduação.

Participação

- Apresentador(a): Aline Teixeira Damasceno
- Convidado(a): Dra. Marisa Aparecida Elias
- Formação do(a) convidado(a): Dra. Psicóloga docente na Escola Técnica de Saúde da Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Episódio 4 – Discriminação na Enfermagem: Racismo, etarismo e preconceitos velados no ambiente de trabalho

Identificação

- Número: 04
- Temporada: 01
- Data de gravação: 13/02/2026
- Duração: 40min52s
- Estúdio: Gravação realizada no estúdio da Rádio e TV Universitária (RTU)

- Divulgação e disponibilização pública previstas para ocorrer após a defesa e aprovação do trabalho, conforme diretrizes do programa de pós-graduação.

Participação

- Apresentador(a): Aline Teixeira Damasceno
- Convidado(a): Dr. Glênio Alves de Freitas
- Formação do(a) convidado(a): Dr. Epidemiologia pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) Enfermeiro e Docente na Faculdade de Medicina -FAMED

Episódio 5 – Qual o papel das empresas para transformar o ambiente de trabalho da Enfermagem

Identificação

- Número: 05
- Temporada:01
- Data de gravação:20/12
- Duração: 50min
- Plataforma utilizada (se remoto):Riverside
- Divulgação e disponibilização pública previstas para ocorrer após a defesa e aprovação do trabalho, conforme diretrizes do programa de pós-graduação.

Participação

- Apresentador(a): Aline Teixeira Damasceno
- Convidado(a): Matheus Gonçalves
- Formação do(a) convidado(a): Advogado especializado nas áreas trabalhista e previdenciária.

3. Produção

- Roteiro: Aline Teixeira Damasceno
- Direção: Aline Teixeira Damasceno
- Produção: Aline Teixeira Damasceno
- Edição de áudio: Aline Teixeira e Júlio Cesar

- Captação: Captação de áudio realizada em estúdio profissional, com microfone de estúdio e ambiente acusticamente tratado
- Estúdio Plug e RTU
- Plataforma online utilizada: Riverside
- Orientação: Prof. Dr. Vinícius Durval Dorne

4. Aspectos Técnicos

- Tipo de gravação: Gravação híbrida (presencial em estúdio profissional e remota via plataforma digital Riverside).
- Equipamentos utilizados: Microfone de estúdio com padrão direcional; interface de áudio; sistema de gravação digital; fones de monitoramento.
- Software de edição: Audacity e Sound Forge, para tratamento, equalização e finalização do áudio.
- Plataforma de publicação: Distribuição digital por meio do Spotify e agregadores de podcast.
- Ferramenta de transcrição: Os áudios dos depoimentos utilizados nesta pesquisa foram extraídos por meio do aplicativo Notta, Ferramenta de transcrição: Notta (www.notta.ai) plataforma digital destinada à transcrição automatizada de conteúdos sonoros. A ferramenta possibilitou a conversão dos registros de áudio em texto, preservando a fidelidade do conteúdo original contribuindo para a organização, análise e sistematização dos dados coletados
- Audiodescrição e Produção Técnica das Capas dos Episódios: Audiodescrição das capas dos episódios foi gravada no home Studio da pesquisadora, utilizando microfone condensador para captação de áudio, conectado à placa de áudio Focusrite. Posteriormente, o material sonoro foi processado no programa Audacity, assegurando um tratamento técnico apropriado para clareza, equalização e uniformização do volume. A finalização do conteúdo, que inclui correções técnicas e exportação do documento final, foi feita pela própria pesquisadora, garantindo a consistência estética e a conformidade com a proposta comunicativa do produto.