

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

DAYANE LACERDA

PSICOPATIAS RELACIONADAS AO TRABALHO: O RETRATO  
CINEMATOGRAFICO DAS PSICOPATIAS LABORAIS

CURITIBA

2018

DAYANE LACERDA

PSICOPATIAS RELACIONADAS AO TRABALHO: O RETRATO  
CINEMATOGRAFICO DAS PSICOPATIAS LABORAIS

Artigo apresentado como requisito parcial à conclusão MBA Gestão de Talentos e Comportamento Humano. Setor de Administração, Universidade Federal do Paraná.

Orientador(a)/Professor(a): Prof(a). Dr(a). Jane Mendes Ferreira

CURITIBA

2018

## **Psicopatias Relacionadas ao Trabalho: o retrato cinematográfico das psicopatias laborais**

Dayane Lacerda

### **RESUMO**

A busca pelo reconhecimento e sucesso profissional é uma constante desde o início dos tempos modernos. Atrelados a isso, o estresse, as extensas jornadas de trabalho, realização profissional, desenvolvimento de psicopatologias e a busca pelo ser também chamou atenção e ganhou espaço na indústria cinematográfica. As organizações, muitas vezes, estimulam a criação de ambientes hostis de forma que isso instigue a produção do colaborador, sem se dar conta dos malefícios psicológicos que podem ser causados por tal prática. Portanto, o presente artigo tem como objetivo analisar como o comportamento profissional nas grandes organizações é representado no cinema, traçando um paralelo entre vida real e ficção. Para o estudo foram selecionados os filmes “O Diabo Veste Prada” e “Uma Secretária do Futuro”, considerando situações cotidianas retratadas em cena e de que forma determinadas circunstâncias podem influenciar negativa ou positivamente o comportamento humano no trabalho. Por fim, o artigo ressalta a importância de uma comunicação organizacional estruturada a fim de minimizar os impactos psicopatológicos causados pela má gestão no trabalho.

Palavras-chave: Psicopatologias. Cinema. Comunicação Organizacional. Relações de Trabalho. Comportamento Humano.

### **ABSTRACT**

The search for recognition and professional success is a constant since the beginning of modern times. Linked to this, stress, long working hours, professional achievement, development of psychopathologies and the search for being also attracted attention and gained space in the film industry. Organizations often encourage the creation of hostile environments in ways that instigate employee output without realizing the psychological harm that can be caused by such a practice. Therefore, the present article aims to analyze how professional behavior in large organizations is represented in the cinema, drawing a parallel between real life and fiction. For the study were selected the films "The Devil Wears Prada" and "Working Girl" considering daily situations portrayed on the scene and how certain circumstances can influence negatively or positively human behavior at work. Finally, the article highlights the importance of structured organizational communication in order to minimize the psychopathological impacts caused by bad management at work.

Keywords: Psychopathology. Movie Theater. Organizational communication. Work relationships. Human behavior.

## 1 INTRODUÇÃO

Há muito o cinema deixou de ser apenas um passatempo para se tornar, além disso, objeto de estudo e reflexão pessoal. Segundo Gimenez (2013), a experiência de se assistir a um filme pode despertar diversas emoções, bem como permitir que o espectador reflita e se inspire. Proporcionar uma experiência única para cada um. O cinema é, portanto, um meio de ligação entre vida real e ficção, que permite a projeção de situações particulares por meio de suas tramas apelativas e cada vez mais próximas das pessoas.

No âmbito pessoal, a busca por colocação no mercado de trabalho, os anseios por melhor qualidade de vida e qualificação levam as pessoas a se sujeitar às mais diversas situações nas organizações em que atuam. Fazendo com que coloquem os objetivos da empresa à frente dos seus de modo até mesmo inconsciente.

O rompimento de vínculos de relações fundamentais para manutenção e fortalecimento da subjetividade humana atua de certa forma que pode desencadear o assédio moral, o qual tem sido compreendido, atualmente, como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho; e passam a ser mais desestabilizadoras. Mesmo assim, logo as relações ficam mais desumanas e aéticas, nas quais predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade desenfreada e os programas de qualidade total associados à produtividade e dissociados da QVT. (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p. 106)

Para realizar esse paralelo entre vida real retratada no cinema e ambiente corporativo foram selecionados os filmes “O Diabo Veste Prada”, 2006, baseado no livro de Lauren Weisberger, que retrata a jornada de Andy, uma aspirante a jornalista que aceita o emprego em uma revista de moda a fim de conseguir um trabalho melhor no futuro. No início Andy não se adapta a empresa e aos padrões físicos e de consumo de seus colaboradores e menos ainda de sua chefe, Miranda, uma famosa e arrogante editora de revista que, a todo momento, coloca a personagem em situações constrangedoras e humilhantes.

Além do clássico de 1988, “Uma Secretária do Futuro”, dirigido por Mike Nichols, que conta a história da jovem secretária Tess, seus percalços no universo

organizacional machista e seu sonho em fazer parte do mundo corporativo como alguém importante e com potencial.

Desse modo, o artigo propõe-se a realizar a conexão entre o desenvolvimento do comportamento humano oriundo das práticas observadas em excertos dos filmes com a realidade observada na psicologia e na gestão organizacional. Respondendo o seguinte problema de pesquisa: Como as psicopatias nas organizações são retratadas no cinema?

## 2 METODOLOGIA

Em função do objetivo deste artigo, a metodologia usada será a pesquisa documental, isto é, por meio de análise audiovisual.

A pesquisa documental trilha os mesmos passos da pesquisa bibliográfica. Entretanto, como define Fonseca (2002), enquanto esta utiliza fontes constituídas de material já elaborado, basicamente de livros e artigos científicos, aquela recorre a um leque de fontes mais diversificadas, não necessitando de um tratamento analítico, como por exemplo, revistas, jornais, filmes, pinturas, séries e vídeos de televisão etc.

Ainda, neste contexto, segundo Gil (2017), as fontes documentais, hoje, são mais diversificadas e numerosas, permitindo que o pesquisador utilize documentos contidos em fotografias, filmes, gravações sonoras, disquetes, CD-ROM, DVD's etc.

A pesquisa documental se divide em dois tipos de fontes. A primeira, fonte escrita, baseia-se em matérias disponíveis em alguns sites, outros artigos científicos, revistas e livros. A segunda fonte utilizada é a audiovisual, no qual foram selecionados alguns filmes para aplicação deste trabalho.

A principal razão para se buscar uma fonte audiovisual, conforme destaca (Roesler, 2005 apud Nascimento e Luna), baseia-se no fato de que o cinema pode apresentar sim, elementos racionais, mesmo que por meio da fantasia, e potencializar as práticas humanas do cotidiano, por meio dos filmes.

QUADRO 1 - Personagens e elenco do filme "O Diabo veste Prada".

PERSONAGEM	ATRIZ/ATOR
Andrea Sachs	Anne Hathaway
Miranda Priestly	Meryl Streep

Fonte: própria (2018)

QUADRO 2 - Personagens e elenco do Filme “Uma Secretaria do Futuro”.

PERSONAGEM	ATRIZ/ATOR
Tess McGill	Melanie Griffith
Katharine Parker	Sigourney Weaver

Fonte: própria (2018)

QUADRO 3 - RELAÇÃO DAS CENAS ANALISADAS COM OS PERSONAGENS do filme “O Diabo veste Prada”.

Personagens na cena	Descrição da Cena	Evento
Andrea e Miranda	Miranda refuta a vestimenta de Andrea	Assédio Moral
Andrea e Miranda	Miranda troca, intencionalmente, o nome de Andrea, chamando-a de Emily	Assédio Moral
Andrea e Miranda	Tarefas Simples, como jogar o casaco e pedir para pendurar e pegar o cachorro.	Assédio Moral Frustração
Andrea, Miranda,	Ameaça de demissão à Andrea, acidente de Emily e ida à Paris;	Assédio Moral Frustração

Fonte: própria (2018)

QUADRO 4 - RELAÇÃO DAS CENAS ANALISADAS COM OS PERSONAGENS do filme “Uma secretaria do Futuro”.

Personagens na cena	Descrição da Cena	Evento
Tess e seu chefe	Tess tem que entrar no banheiro dos homens para entregar o papel ao chefe.	Assédio moral
Tess e colegas de escritório	Na cena, Tess é assediada sexualmente pelos seus colegas de trabalho	Assédio moral Assédio sexual
Tess e namorado	Tess chora em várias cenas a respeito da frustração. Cena principal ocorre quando se torna secretaria de Katherine Parker, em que, finalmente, vê uma oportunidade de subir na carreira.	Frustração
Tess e Katherine Parker	Tess faz tudo o que Katherine solicita, inclusive serviços pessoais.	Assédio moral

Fonte: própria (2018)

Além disso, esta pesquisa classifica-se como qualitativa, tendo em vista que tem como objetivo a interpretação dos dados a fim de aprofundar ou entender melhor a natureza de um fenômeno.

Conforme Godoy (1995, p.21),

Algumas características básicas identificam os estudos denominados “qualitativos”. Segundo esta perspectiva, um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada. Para tanto, o pesquisador vai a campo buscando “captar” o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes.

Vários tipos de dados são coletados e analisados para que se entenda a dinâmica do fenômeno.

Os filmes analisados foram os seguintes: O Diabo Veste Prada (2006) e Uma Secretária do Futuro (1989). Determinado as bases utilizadas para a análise deste artigo, o segundo passo foi avaliar as personagens e as relações corporativas nos dois filmes supracitados.

Desta maneira, apesar do envolvimento de todas as personagens por se tratar de um ambiente corporativo, este artigo deu ênfase aos personagens Miranda Priestly, editora-chefe da revista Runway, interpretado pela atriz Meryl streep, e sua assistente, Andrea Sachs, interpretada pela atriz Anne Hathaway, do filme O Diabo veste Prada (2006); e, aos personagens Tess McGill, interpretada pela atriz Melanie Griffith, e pela empresária Katharine Parker, interpretada pela atriz Sigourney Weaver.

Após a observação de cada personagem, a pesquisa buscou elencar características de cada um, por meio de situações específicas no filme, nas quais ocorriam situações comuns ao mundo corporativo e quais os posicionamentos de cada um mediante estes conflitos.

Posteriormente a esta etapa, buscou-se na literatura os conceitos inerentes ao comportamento nas organizações, bem como a definição e os tipos de psicopatologias.

Na etapa seguinte, buscou-se na literatura básica, aplicar os conceitos de teóricos na área a respeito, identificando-os com cada um dos personagens observados a fim de concluir de qual modo o cinema trata desta questão. Deste modo, por meio de um quadro descritivo, foram elencadas características de cada personagem e quais destas características e situações se enquadram no objeto deste artigo, bem como as bases utilizadas pelo cinema na tentativa de retratar a psicopatia e o estresse no mundo corporativo.

Assim, foram analisadas as cenas escolhidas e feita a vinculação ao contexto teórico, justificando a escolha destas e, também, alinhando ao problema de pesquisa.

Como amostra, foram avaliadas 04 (quatro) cenas de cada filme. Esta escolha foi motivada, pois dentre várias outras cenas presentes nos filmes, nestas foram observados elementos que caracterizavam a presença de algum tipo de psicopatia

relacionada ao trabalho e, assim, seria possível relacionar ao tema da pesquisa de forma mais clara.

### 3 ANÁLISE E EMBASAMENTO TEÓRICO

A cultura organizacional é fator determinante a ser observado a respeito das práticas dos colaboradores em seu ambiente de trabalho, pois se entende

“a cultura organizacional como um conjunto de evidências tangíveis e intangíveis compartilhadas pelos membros da organização. Ela é da mesma forma como nos diferentes grupos sociais, o cimento que mantém a organização como um todo, que lhe confere sentido e engendra sentimento de identidade entre seus membros.” (GRUNIG; FERRARI; FRANÇA, 2011, p.152).

Uma informação importante a ser levada em conta é que segundo Kunsch (2003), as organizações são formadas por pessoas que carregam consigo uma natureza cognitiva própria e possuem sua conveniente forma de interpretar e receber informações de acordo com a sua bagagem; assim, não há como garantir que o que a empresa comunica será efetivamente assimilado por seus colaboradores. Daí a importância de se levar em conta a cultura organizacional como aspecto primordial nesses casos. E, é a partir dessa referência em comportamento que são traçados os paralelos entre vida real e ficção no cinema, considerando cada caso como uma experiência única ao espectador, que se identifica e encara o personagem como parte de si, pois projeta o seu ser na tela.

Assim caracterizado, se observam vários aspectos de cultura e comportamento no trabalho que geram impactos psicopatológicos nos personagens dos filmes “O Diabo Veste Prada” e “Uma Secretária do Futuro”. Ao analisar, *a priori*, a personagem Andy, interpretada por Anne Hathaway, do filme “O Diabo Veste Prada” percebe-se, segundo a psicologia de Lindgren (1982), a necessidade de autorrealização da jornalista, pois é quando o indivíduo começa a fazer exigências cada vez maiores a si mesmo, sendo capaz de se envolver intimamente em atividades que o deixe em situação de desconforto físico e psicológico, além de aumentar a insegurança pessoal, apenas pelo fato de querer ir além de suas necessidades básicas. Assim, mesmo com sua qualificação profissional superior, aceita o cargo de assistente pessoal e se submete aos desmandos de sua chefe Miranda, interpretada por Meryl Streep, a fim de conseguir um trabalho melhor no

futuro, o que a faz passar por diversas situações humilhantes e constrangedoras que são alvos dos estudos da psicopatologia do trabalho.

Segundo Dejours (1987 citado por Lima 1998) considera-se a psicopatologia do trabalho como o estudo das consequências causadas pelas diversas formas de sofrimento que podem ser desenvolvidas no ambiente de trabalho. Nesse estudo foi observado que muitas vezes o equilíbrio entre demandas e expectativas da empresa em relação ao funcionário, quando comparadas às necessidades fisiológicas e psicológicas do colaborador não existe, podendo acarretar em um processo mais ou menos acentuado na vida psicológica do colaborador.

A fim de traçar um panorama entre comportamento e consequência, ao analisar algumas cenas, mais a fundo, podemos perceber que em pequenos ou grandes gestos Miranda agride Andy psicologicamente e esta, por sua vez, vai tendo suas características pessoais retraídas e uma mudança de comportamento significativa ao longo do tempo. Para essa análise foram escolhidas quatro cenas, das quais foram elencadas da seguinte maneira: a primeira cena, a personagem Miranda olha Andy dos pés a cabeça sempre julgando seus trajés e dias depois, dá um retorno negativo sobre suas vestimentas e comportamento. Na segunda cena escolhida, Miranda, intencionalmente, chama Andy repetidas vezes por outro nome – Emily – querendo que ela atenda como tal. Na terceira cena, a editora-chefe joga seu casaco e bolsa na mesa de Andy para que guarde, pede para que busque seu café da manhã, leve seu cachorro para passear, além de outras atividades simples e cotidianas, tirando a assessora da sua rotina do escritório para realizar suas tarefas pessoais, situações estas que vão caracterizando, pouco a pouco, ações ligadas ao chamado Assédio Moral.

Para a identificação de um quadro de assédio moral, faz-se necessário vislumbrar o que a literatura traz a respeito do assunto. Apesar de ser um tema de grande repercussão nos últimos anos, considerando a quantidade de trabalhos acadêmicos e científicos publicados na última década, o assédio moral sempre existiu, desde os primórdios da sociedade.

Por esta razão, tendo em vista não só a evolução da sociedade bem como da defesa à dignidade humana, muito tem se discutido sobre o tema.

Para (Hirigoyen, 2011, p.17 apud Freitas, 2012, p.29), a definição de assédio moral no trabalho é caracterizada como qualquer tipo de conduta abusiva, isto é, gesto, palavra, comportamento, atitude, que atente, por sua repetição ou

sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima do trabalho.

Já para Soboll (2008, p.32),

O termo assédio moral para descrever situações extremas de violência psicológica no trabalho, de natureza processual, pessoalizada, mal-intencionada e agressiva. Entendemos que o assédio moral se configura como um conjunto articulado de armadilhas preparadas, premeditadas, repetitivas e prolongadas. Os comportamentos hostis ocorrem repetidas vezes e por um período de tempo estendido. Sua prática é permeada de intencionalidade no sentido de querer prejudicar, anular ou excluir um ou alguns alvos escolhidos.

Essa perspectiva é complementada por Freitas, Heloani e Barreto (2008), que complementam ao citar que este tipo de conduta visa diminuir, humilhar, desqualificar psicologicamente o indivíduo, colocando em risco à sua dignidade. Além do conceito médico a respeito do assunto, a legislação brasileira, apesar de não possuir uma lei específica a respeito do tema, as discussões e os conflitos inerentes são resolvidos à luz da Constituição Federal, em seu artigo 5.º, X.

Por fim, a quarta cena analisada neste artigo é a em que Miranda faz com que Andy vá a Paris no lugar de Emilly priorizando sua carreira em detrimento da amizade e do sonho da colega, que também está enquadrado no caso de assédio moral em que se pode destacar uma particularidade conhecida como: O apagamento da ética.

Dejours nos fala de um sofrimento ético em situações de trabalho nas quais o indivíduo sofre pressões para abandonar seu sentido ético, sofrimento este que pode levar a “estratégias defensivas que se tornem eficazes na atenuação da consciência moral e meio de aquiescência ao exercício do mal.” (DEJOURS, 1999, p. 141). Na violação da dignidade de subordinados, verificada no assédio moral e em outras circunstâncias, ocorre, por exemplo, este apagamento da ética. (PINTO, 2011, p.30)

Ou seja, em práticas estudadas pela psicopatologia ao enredo de suas tramas “sucesso de bilheteria” e, somente com um estudo mais profundo, é possível perceber como a indústria do cinema consegue alinhar que pequenas atitudes e mensagens, muitas vezes, nem interpretadas são, podem influenciar no comportamento das pessoas dentro das organizações.

Também, nesse sentido, o enredo de “Uma Secretária do Futuro” retratou em muitos momentos aspectos relacionados ao assédio moral. No filme a secretária Tess, interpretada por Melanie Griffith, é uma mulher sonhadora que busca se colocar no mundo corporativo em um cargo de chefia, mas para isso vive várias

situações vexatórias e frustrantes que a levam a repensar o tempo todo sobre suas decisões. As cenas selecionadas também foram quatro, entre elas a em que Tess tem que entrar no banheiro masculino para falar com seu chefe e ainda entregar o rolo de papel higiênico para ele fazendo com que passe por uma situação visivelmente embaraçosa e que a coloca em uma posição desconfortável, caracterizando assédio moral que, segundo Freitas (2001 citado por Silva; Nakata, 2016, p.2) “É um fenômeno social entendido como todo e qualquer comportamento que cause danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa ou grupo, com impactos nas condições de trabalho”.

A segunda cena que faz parte desta análise é a em que seus colegas de trabalho brincam com o fato de ela ser mulher e querer dar ideias sobre possíveis investimentos e ainda a aliciam a sair com outro homem, interpretado por Kevin Spacey, em troca de trabalho.

Nas palavras de Gauer et al apud Lopes (2008),

O assédio sexual ocorre “em qualquer relação jurídica na qual alguém detém a palavra decisiva e estabelece exigência de prática de atos da vida sexual a outrem, como condição para criar ou conservar direito ou para atender a pretensão da vítima”.

Assim, o assédio sexual é sempre uma violação de limites profissionais, de natureza não só sexual, como antiética. É também caracterizado por práticas sutis que passam quase que sem perceber a não ser para quem recebe a agressão. Um simples gesto ou palavra com conotação sexual é uma característica de violência sexual e psicológica (CISSP, 2016).

A terceira cena selecionada é a em que depois que a secretária consegue o novo emprego, e conta para o namorado, interpretado por Alec Baldwin, toda empolgada sobre sua nova chance se percebe nitidamente a falta de interesse do rapaz nos sonhos da menina. Sem mencionar que o sentimento preponderante na protagonista é de sempre achar que pode ser mais do que é, mas não é reconhecida e ouvida nas empresas em que trabalha, gerando em si um sentimento que frustração. A palavra frustração vem do latim *frustratus*, e tem como definição no dicionário como pessoa cujo impulso foi bloqueado ou cujas expectativas não se concretizaram.

E, para Bergamini (2015, p.201),

Para os psicólogos da aprendizagem, a frustração é representada por um tipo especial de feedback negativo, resultante do bloqueio de uma atividade em andamento, como um choque elétrico que impede o animal de acionar uma barra para obter o alimento que sacia sua fome. Aquilo que foi inicialmente pretendido torna-se impossível e o indivíduo vê-se obrigado a reformular sua pretensão inicial, redirecionando a satisfação das necessidades pessoais.

Portanto, para o indivíduo, o sentimento de frustração é um bloqueio, um impulso que, sucessivamente, desmotiva este a alcançar seus objetivos, gerando uma sensação contínua de grande desconforto.

Por fim, a quarta cena elencada vai ao encontro ao que foi bastante retratado no filme “O Diabo Veste Prada”, pois em várias situações, após sofrer um acidente, a chefe de Tess, Catherine interpretada por Sigourney Weaver solicita à funcionária que realize diversas atividades de cunho pessoal, tirando-a de sua rotina no escritório. De acordo com Colombo Filho (2016), desviar da função ou pedir ao funcionário que faça atividades pessoais, como ir ao banco, comprar café ou passear com animais domésticos é caracterizado assédio moral organizacional.

Num âmbito geral algumas atitudes são classificadas como hostis e podem se enquadrar como assédio no trabalho. Segundo Soboll (2008, p.38), classificam-se como atitudes hostis:

Violência verbal, física e sexual  
 Ameaças de violência física.  
 Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve; é empurrada, fecham-lhe a porta.  
 Falam com ela aos gritos.  
 Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.  
 Seguem-na pelas ruas, é espionada diante do domicílio.  
 Fazem estragos em seu automóvel.  
 É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).  
 Não levam em conta seus problemas de saúde.

Conforme o manual de atitudes hostis de Soboll (2008), o assédio moral é determinado por um conjunto de premissas necessárias para que seja possível identificar se existe ou não o dano moral. Em ambos os filmes, constatou-se em diversas cenas, a presença de várias atitudes elencadas pela autora, bem como de outros autores da literatura, e os danos causados não só ao indivíduo bem como a organização como um todo, demonstrando mais uma vez o poder do cinema em realizar o paralelo entre vida real a ficção, e evidenciando que as psicopatias

relacionadas ao trabalho estão mais próximas à realidade das pessoas do que se imagina.

#### 4 CONCLUSÃO

Nesta pesquisa buscou-se analisar como o cinema retrata as psicopatias relacionadas ao trabalho. Assim, cabe evidenciar que, a partir do estudo desenvolvido, o cinema consegue e, assim o faz, narrar a crua realidade dos ambientes organizacionais, conseguindo exibir tanto atitudes quanto comportamentos considerados éticos tanto como o contrário disso. Transmitindo ao espectador todo o drama do enredo do personagem, que pode se identificar com as situações retratadas.

Nos específicos casos analisados, pode-se verificar a apresentação das psicopatias relacionadas ao trabalho muito presentes em cena, caracterizadas nos assédios moral e sexual aplicados às personagens Andy e Tess, causando reflexos em seus comportamentos e vidas pessoais ao longo das tramas.

Tanto no filme “O Diabo veste Prada”, bem como no filme “Uma Secretária do Futuro”, observou-se que as relações humanas de trabalho são prejudicadas por conta do assédio moral oriundo dos gestores. E, quando passam a serem analisadas em uma perspectiva interiorizada pelo telespectador, como nas situações narradas pelos filmes, permitem a reflexão a respeito do que muitas pessoas passam para conseguirem ou manterem-se em seus empregos. Várias vezes se sujeitando a situações adversas, que podem provocar distúrbios psicológicos em curto ou em longo prazo durante sua trajetória profissional.

Por meio destes filmes, que apesar de serem de períodos diferentes, o primeiro de 2006 e o segundo de 1989, nas cenas selecionadas para este trabalho, foi possível perceber que o comportamento típico assediador nas organizações revelaram proximidade com conceitos da literatura.

O ambiente do trabalho em nada progride para atender as expectativas do trabalhador. A máxima individualização do trabalho olvidando-se do indivíduo como pessoa, vendo o outro como objeto ou coisa de serventia permite refletirmos sobre um novo ideal de sociedade. Para tanto, faz-se necessário o estudo dos aspectos que permeiam o assédio moral no ambiente de trabalho, visto ser tal conduta depreciativa do caráter humano é mais grave, por vezes, que a própria lesão física, pois o espírito tem mais valia que o corpo. (MOLON, 2004, p. 2)

Dessa forma, o presente artigo permite a conclusão de que, os filmes que contém elementos de assédio em seu enredo, retratam o ambiente organizacional como um local hostil, em que o assédio moral é intrínseco às práticas organizacionais e pode ser verificado na postura dos colaboradores e gestores, sendo sempre caracterizado de forma banal e sutil em pequenas ações do dia a dia.

## REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, C. C. **Psicologia aplicada à administração de empresas psicologia do comportamento organizacional**. 5. Rio de Janeiro Grupo GEN, 2015.  
Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522498475/cfi/213!/4/4@0.00:12.6>. Acesso em 09 dez. 2018.
- BRASIL. **Constituição Federal**, de 05 de outubro de 1988. Disponibilizado em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em 09 dez. 2018.
- CHIRASELLO, A. **Como um chefe ruim pode adoecer os funcionários**. 11 janeiro 2016. Disponível em:  
[https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/151208\\_vert\\_cap\\_chefe\\_morte\\_la\\_b](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/151208_vert_cap_chefe_morte_la_b). Acesso em 08/12/2018.
- COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR (CISSP). **Cartilha de orientação ao combate do assédio sexual**. Ministério do Trabalho e Previdência Social. São Paulo: Gráfica da Fundacentro, 2016.
- DICIONÁRIO, **Dicio – Dicionário Online de Português**. Disponível em <https://www.dicio.com.br/frustrado/>. Acesso em 09 dez. 2018.
- FILHO, C. C. **Quem paga essa conta? Danos morais, assédio moral e outras encrencas**. Curitiba: Direito Prático, 2016.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. 1.º ed. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
- FREITAS, M. E., HELOANI, R., & BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- FREITAS, M. E. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo Cengage Learning 2012 1 recurso online (Debates em administração). Disponível em:  
[http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista\\_gestao/article/viewFile/4399/2365](http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/viewFile/4399/2365). Acesso em 08/12/2018.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisas**. 1.º ed. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2009. Ebook. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em 08/dez/2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6.º ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucpr.br/pergamum/biblioteca/index.php?\\_ga=2.248406721.774656258.1544320423-319548594.1543791862](http://www.biblioteca.pucpr.br/pergamum/biblioteca/index.php?_ga=2.248406721.774656258.1544320423-319548594.1543791862). Acesso em 08/12/2018.

GIMENEZ, F. A. P. Ensaio: Tecendo Reflexões sobre Sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa a Partir do Cinema. **Organizações e Sustentabilidade**, Londrina, v. 1, n. 1, p. 111-127, jul./dez. 2013. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/ros/index> . Copyright © 2013 OS. Acesso em 09/12/2018.

GODOY, A. S. Pesquisa Qualitativa: Tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**. Rio Claro, vol. 35, n.3, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3>. Acesso em: 10/12/2018.

GRIFFIN, R. W; MOORHEAD, G. **Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações**. 11.º ed. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

GRUNIG, J. E; FERRARI, M. A; FRANÇA, F. **Relações Públicas – teoria, contexto e relacionamentos**. São Paulo: Difusão Editora, 2011.

HELOANI, J. R; CAPITÃO, C. G. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. São Paulo **Em Perspectiva**, vol.17 nº2 São Paulo Apr./June 2003. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392003000200011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011). Acesso em 09/12/2018.

HIRIGOYEN; M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640/cfi/59!/4/4@0.00:66.4>. Acesso em 09 dez. 2018

KUNSCH, M. M. K. **Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada**. São Paulo: Summus Editorial, 2002.

LIMA, M. E. A. A Psicopatologia do Trabalho. Psicologia: **Ciência e Profissão**, vol.18 no.2 Brasília 1998. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98931998000200003&script=sci\\_arttext&tIng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98931998000200003&script=sci_arttext&tIng=es). Acesso em 09/12/2018.

LINDGREN, H. C. **Psicologia – Processos Comportamentais**. Rio de Janeiro: LTC Livros Técnicos e Científicos Editora, 1982.

LOPES, F. F. Assédio sexual na medicina. **Revista CREMESC**, 128, p. 14. Disponível em:

[http://arquivos.cremesc.org.br/publicacao/Revista\\_128/HTML/files/assets/common/downloads/page0014.pdf](http://arquivos.cremesc.org.br/publicacao/Revista_128/HTML/files/assets/common/downloads/page0014.pdf). Acesso em 09 dez. 2018

MOLON, R. C. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **BuscaLegis UFSC**. Santa Catarina, 2004. Disponível em: <http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/9352-9351-1-PB.pdf>. Acesso em 10/12/2018.

NASCIMENTO, A. R.; LUNA, R. O. **O Diabo (nem sempre) veste prada: O assédio moral no trabalho e as representações do bullying no ambiente laboral do cinema comercial**. p.5. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6d5768ba809b699a>. Acesso em 08/12/2018.

O DIABO veste Prada. Direção: David Frankel. Hollywood, CA: Fox 2000 Pictures, 2006. 1 DVD (110 min), color.

PINTO, S. A. **Análise das consequências do assédio moral para o trabalhador assediado após a revelação da violência sofrida**. 2011, p. 30. Trabalho de conclusão de Curso de Especialização em Psicologia (Monografia). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2011.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2.º ed. Rio Grande do Sul: Universidade Feevale, 2013.

SILVA, V. V.; NAKATA, L. E, Da deterioração das relações à escolha pela permanência: O assédio moral no trabalho. **RECAPE Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo. Volume VI - Número 02 - Mai/Jun/Jul/Ago, 2016.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

UMA SECRETÁRIA do futuro. Direção: Mike Nichols. Hollywood, CA: Fox Pictures, 1989. 1 DVD (115 min), color.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005. 287 p.