UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CAROLINA KAUFMANN POLLI

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UM ESTUDO OBSERVACIONAL DO FILME "O DIABO VESTE PRADA"

CHAPECÓ
2024

CAROLINA KAUFMANN POLLI

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UM ESTUDO OBSERVACIONAL DO FILME "O DIABO VESTE PRADA"

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.ª Dr.ª Tatiane Silva Tavares Maia

CHAPECÓ

2024

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Polli, Carolina Kaufmann
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UM ESTUDO OBSERVACIONAL DO FILME O DIABO VESTE PRADA / Carolina Kaufmann Polli. -- 2024.
58 f.

Orientadora: Dra. Tatiane Silva Tavares Maia

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Bacharelado em Administração, Chapecó,SC, 2024.

1. Assédio moral. 2. Cultura organizacional. 3. Diversidade organizacional. 4. Análise fílmica. I. Maia, Tatiane Silva Tavares, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

Elaborada pelo sistema de Geração Automática de Ficha de Identificação da Obra pela UFFS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

CAROLINA KAUFMANN POLLI

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UM ESTUDO OBSERVACIONAL DO FILME "O DIABO VESTE PRADA"

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 03/07/2024

BANCA EXAMINADORA

Prof.ª Dr.ª Tatiane Silva Tavares Maia – UFFS
Orientadora

Prof. Dr. Moacir Francisco Deimling – UFFS
Avaliador

Prof. Dr. Fabrício Simplício Maia – UFFS
Avaliador

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo e todos, agradeço a Deus, pois foi Sua força que me manteve em pé nesta jornada da graduação, em especial os dois últimos anos.

Agradeço ao meu marido, Eduardo, por estar ao meu lado todos os dias, sendo meu alicerce e me dando forças para continuar. Por ser meu ombro amigo nos momentos de cansaço e desânimo. Por todas as noites em que você "se virou" sozinho com o Pedro para que eu pudesse ir tranquila para a UFFS. Apesar dos surtos, eu amo você!

Agradeço ao meu filho, Pedro, que ainda é pequeno demais para entender ou ler este texto, mas que um dia saberá que foi o seu sorriso (que agora está *cheio* de dentes) que me deu forças para continuar. Pedro, você transformou a Carolina, que era apenas uma menina, em uma mulher forte e determinada. É para você, por você e com você, filho! Eu te amo imensamente!

Agradeço à toda minha família: meus pais Leondir e Fábia, meus irmãos Dionatan e Bianca, minha irmã de alma/cunhada Francine, meus sogros Juliano e Rubieli, avós Silvano, Eroni e à avó emprestada Neusa e aos meus cunhados, Guilherme, Gabriel e Gabriela que rezaram por mim principalmente nesta reta final, onde tudo ficou mais cansativo. Obrigada por me acolherem com colo, comida pronta (e às vezes até com roupa lavada), pelos conselhos e pela rede de apoio maravilhosa que vocês são. Palavras jamais expressarão toda minha gratidão, amo vocês demais.

Agradeço a todos os colegas de aula que eventualmente se tornaram amigos nesta trajetória. Em especial à Tassiane que me apresentou e me levou até a UFFS nos primeiros anos e à Eliziane que foi minha dupla até o fim.

Um agradecimento especial à minha orientadora, a Profª Tatiane, que não desistiu de mim nestes semestres de acompanhamento e me deu todo apoio, emocional e material, para finalizar esta etapa com chave de ouro.

Agradeço também a todos os docentes, técnicos e colaboradores da Universidade Federal da Fronteira Sul que proporcionam à comunidade um ensino gratuito e de qualidade.

Muito obrigada!

RESUMO

Este estudo buscou analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, utilizando como objeto de estudo o filme "O Diabo Veste Prada". A cultura organizacional, que é um sistema de significado compartilhado que distingue uma organização de outras, é um conceito relativamente novo e nem sempre é bem compreendido e implementado nas empresas. O incentivo à diversidade nas organizações é uma temática que vem ganhando força com o passar dos anos, todavia o gerenciamento inadequado da inclusão pode levar a relacionamentos frustrados e ao assédio moral, como um efeito colateral da diversidade da força de trabalho. Este estudo procurou identificar e analisar as expressões de assédio moral apresentadas no filme, com o objetivo de contribuir para a compreensão deste fenômeno no mundo corporativo. A análise fílmica é utilizada como uma ferramenta de pesquisa, permitindo uma crítica franca e direta do assunto. O estudo observacional, além de apresentar os principais conceitos sobre violência moral nas organizações, permitiu identificar as cenas onde ocorreu o abuso moral e a análise das principais consequências do assédio moral no trabalho. No que se refere aos objetivos específicos, os resultados demonstram que há manifestações de assédio moral, tanto na perspectiva da vítima quanto do assediador, e estas são retratadas de forma direta, indireta e estão claras em várias cenas e situações expressas. Com relação às consequências do assédio moral no trabalho, foi observado que os efeitos não surgem somente no indivíduo que sofre os abusos. Tanto o âmbito organizacional quanto o social são afetados. O âmbito organizacional com alta rotatividade, processos trabalhistas, perda de cultura organizacional e a má reputação da empresa. Já na esfera social, a conta a pagar é alta: profissionais afastados, aposentados precocemente, altos custos relacionados a medicamentos e benefícios previdenciários podem ser citados. A pesquisa contribui com a área de Administração ao avançar nas discussões e entendimento do assédio moral nas organizações, um fenômeno velado e sutil que, embora exista há muito tempo, só começou a ser discutido recentemente.

Palavras-chave: assédio moral; cultura organizacional; diversidade organizacional; análise fílmica;

ABSTRACT

This study sought to analyze moral harassment in the workplace, using the film "The Devil Wears Prada" as its object of study. Organizational culture, which is a system of shared meaning that distinguishes one organization from others, is a relatively new concept and is not always well understood and implemented in companies. Encouraging diversity in organizations is an issue that has been gaining strength over the years, however, inadequate inclusion management can lead to frustrated relationships and moral harassment, as a side effect of workforce diversity. This study sought to identify and analyze the expressions of bullying presented in the film, to contribute to the understanding of this phenomenon in the corporate world. Film analysis is used as a research tool, allowing frank and direct criticism of the subject. The observational study, in addition to presenting the main concepts about moral violence in organizations, allowed the identification of scenes where moral abuse occurred and the analysis of the main consequences of moral harassment at work. About specific objectives, the results demonstrate that there are manifestations of moral harassment, both from the perspective of the victim and the harasser, and these are portrayed directly and indirectly and are clear in various scenes and situations expressed. Regarding the consequences of bullying at work, it was observed that the effects do not only appear on the individual who suffers the abuse. Both the organizational and social spheres are affected. The organizational scope with high turnover, labor processes, loss of organizational culture, and the company's bad reputation. In the social sphere, the bill to pay is high: professionals on leave, early retirees, high costs related to medicines, and social security benefits can be cited. The research contributes to the area of Administration by advancing the discussions and understanding of moral harassment in organizations, a veiled and subtle phenomenon that, although it has existed for a long time, has only begun to be discussed recently.

Keywords: harassment; organizational culture; organizational diversity; film analysis.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estudos sobre o filme O Diabo Veste Prada. 15

Quadro 2 - Comportamentos que caracterizam Assédio Moral. 27

Quadro 3 - Perfil dos personagens protagonistas. 32

Quadro 4 - Perfil dos personagens coadjuvantes. 33

Quadro 5 - Cenas escolhidas para análise do filme O diabo veste Prada. 34

Quadro 6 - Tipos de assédio. 42

Quadro 7 - Situações que decorrem do assédio moral. 47

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Capa filme O diabo veste Prada. 25
Figura 2 - Miranda e suas assistentes. 33

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 10
1.1 OBJETIVOS 12
1.1.1 Objetivo Geral 12
1.1.2 Objetivos Específicos 12
1.2 JUSTIFICATIVA 12
1.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO 14
2 REFERENCIAL TEÓRICO 15
2.1 REVISANDO A LITERATURA 15
2.2 DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES 17
2.3 ASSÉDIO MORAL 19
2.3.1 Como o assédio moral se configura? 21
2.3.2 Impacto do assédio moral no ambiente de trabalho 22
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS 24
3.1 TIPO DE PESQUISA 24
3.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO LÓCUS DE PESQUISA 25
3.3 COLETA DE DADOS 26
3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS 27
3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO 28
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO 30
4.1 O FILME O DIABO VESTE PRADA 30
4.2 CENAS ESCOLHIDAS PARA A ANÁLISE 34
4.3 AS EXPRESSÕES DE ASSÉDIO MORAL: A EXPERIÊNCIA DA VÍTIMA 39
4.4 AS EXPRESSÕES DE ASSÉDIO MORAL: A PERSPECTIVA DO ASSEDIADOR 43
4.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO 46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 50
REFERÊNCIAS 53
ANEXO A - Modelo de protocolo de observação 58

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho é um espaço no qual ocorre as interações profissionais e sociais, e nele o fenômeno do assédio moral pode estar expresso. Embora essa temática seja foco de diversos campos de conhecimento, já que demanda análise multidisciplinar, no campo da Administração, o assédio moral no trabalho constitui-se em um tema complexo, entretanto, cresce o número de pesquisas a respeito (Medeiros; Valadão Júnior; Possas, 2015).

Este trabalho de conclusão de curso utilizou um filme de ficção para observar episódios de assédio moral no trabalho e identificar as consequências destes abusos. A observação ocorreu de duas formas: o olhar através da vítima e o olhar acerca da atuação do assediador.

O filme escolhido foi O diabo veste Prada, do ano de 2006, que atualmente está disponível na plataforma Star +. O longa-metragem retrata o dia a dia da revista de moda Runway, que é conduzida pela temida editora-chefe Miranda Priestly, em seu escritório glamouroso com móveis chiques, bancadas brancas e limpeza impecável. Os profissionais parecem modelos em uma passarela de moda, com roupas e acessórios de marcas caras como Gucci, Louis Vuitton, Yves Saint Laurent, entre outras famosas.

O longa retrata a busca de Andrea Sachs, jornalista recém-formada, por um emprego. Em uma manhã de março, a jovem adentra o edifício Elias-Clark, onde uma entrevista de emprego a espera. O que Andrea não esperava, é que a cultura organizacional naquele escritório seria demasiada autoritária, regada a comportamentos antiéticos e que denigrem os colegas como um todo (Maciel; Helal, 2017).

A revista é famosa não somente por sua colaboração no mundo da moda, mas também pela personalidade forte e temperamento instável da gestora imponente Miranda. Ser sua assistente é uma linha tênue entre ser bem vista no meio da moda, bem como lidar com a difícil figura que Miranda é representada.

A diversidade nas organizações engloba uma variedade de características, como gênero, etnia, idade, habilidades, cultura e pensamento, e está se tornando cada vez mais valorizada. Isso inclui a promoção da igualdade, a representatividade de diferentes grupos e a criação de ambientes inclusivos, onde todos os funcionários se sintam respeitados e capacitados a contribuir com seu máximo potencial. Todavia, a má gestão da diversidade pode ocasionar conflitos e episódios de assédio no trabalho.

Note-se que o assédio moral pode ser uma consequência em ambiente de trabalho em que há diversidade de mão de obra, inclusive sendo até mesmo estimulada, contudo, negligenciado no aspecto de gestão e inclusão.

Embora o filme não passe de ficção, e que o assédio moral caracterizado esteja escancarado e não "entre linhas", através do longa foi possível associar a teoria do comportamento organizacional com o assédio moral no ambiente de trabalho, considerando a realidade na vida real. A vida imitando a arte e a arte imitando a vida.

No presente estudo, entende-se que tal prática assim se define: "o assédio moral está associado a tratamentos injustos e condutas ofensivas, causadas por assimetrias e relações desiguais, em que impera uma administração que lidera pelo medo e ameaças" (Barreto, 2005, p. 51).

Neste contexto, vários movimentos que estudam a saúde do trabalhador vêm ganhando força com o passar dos anos. Estes mostram que um ambiente organizacional saudável, com boa receptividade e que possui bons líderes são fatores que influenciam diretamente na motivação e na produtividade dos trabalhadores.

Estudar o comportamento organizacional dentro das empresas têm se tornado cada vez mais difícil, principalmente quando a organização em questão não se orgulha da cultura organizacional que está implantada e sendo reproduzida por seus líderes e gestores (Souza *et al*, 2020).

A temática assédio moral, especialmente, é tabu nas organizações, um assunto complexo com manifestações que ocorrem de forma velada, tornando o assunto e pesquisa pouco disponíveis para análises de casos práticos. Sendo assim, pesquisar uma empresa e aprofundar-se em sua forma de tratar os funcionários pode ser considerado um desafio para o pesquisador e seu objeto de estudo.

Portanto, buscou-se uma forma prática de analisar o comportamento organizacional e, em especial, o assédio moral dentro de uma empresa: a partir do estudo observacional, realizando a análise de uma obra de ficção e que aborda os temas estudados na realidade de escritório.

Desta forma, a pergunta de pesquisa do presente estudo analisa: **quais as expressões de assédio moral manifestadas no filme O diabo Veste Prada?**

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar as principais siutações de assédio moral manifestadas no filme O diabo veste Prada e as consequências geradas.

1.1.2 Objetivos Específicos

a) Identificar as expressões de assédio moral no filme, na perspectiva de sofrimento da vítima dessa violência;
b) Identificar as expressões de assédio moral no filme, no contexto de atuação do assediador;
c) Verificar quais são as principais consequências do assédio moral no trabalho.

1.2 JUSTIFICATIVA

Apesar de ser um fenômeno que acontece desde os primórdios, o assédio moral passou a ser discutido há pouco tempo, especialmente o assédio moral dentro das organizações. O assédio moral é um comportamento abusivo que humilha, despreza, minimiza, constrange e desestrutura psicologicamente um indivíduo ou equipe, deteriorando suas condições de trabalho e comprometendo sua dignidade pessoal e profissional (Freitas, 2007).

Sabe-se que, na prática, pesquisar o assédio moral dentro das empresas, não é uma tarefa simples, pois as vítimas sentem-se acuadas. Além de temerem a demissão, já que os agressores costumam ser seus superiores ou gestores, por muitas vezes os colaboradores se decepcionam ao observar a impunidade dos agressores, diante de denúncias. (Valadão Júnior, Mendonça; 2015).

A obra de ficção a ser estudada trata-se do filme o diabo veste Prada, é do ano de 2006, mas retrata situações que ocorrem atualmente nas empresas. Neste contexto, o olhar crítico serve para visualizar que até mesmo grandes organizações, já que o filme retrata uma famosa revista de moda, podem basear sua cultura organizacional em péssimos relacionamentos corporativos.

Este trabalho de conclusão de curso, por se tratar de uma análise fílmica, confere liberdade à autora de realizar críticas francas e sem rodeios sobre o assunto discutido. É de suma

importância que um estudo acadêmico seja analisado corretamente, e por não possuir uma empresa privada a ser explorada, a pesquisa poderá discorrer sem preocupações quanto à honra de qualquer organização.

O trecho a seguir foi retirado do artigo “a vida imita a arte ou a arte imita a vida? Um olhar para o desemprego e suas implicações na vida do indivíduo sob a perspectiva da ficção” dos autores Olbermann, Oliveira e Oltramari (2017, p.119) e descreve com delicadeza como a análise fílmica pode contribuir com a ciência.

> Nesta perspectiva, entendemos que a vida pode imitar a arte, como já diz o ditado popular, mas também a arte pode imitar a vida, no sentido em que as manifestações artísticas - como a música, a pintura, a literatura, o cinema - podem ser uma forma de compreender o mundo, pois elas traduzem, muitas vezes, um momento histórico ou um fenômeno social relevante, sob uma perspectiva por vezes mais romântica, por vezes mais crítica, da realidade.

Colaborando com os autores, Champoux (1999) e Medeiros, Valadão Júnior e Possas (2015) esclarecem que os filmes podem ser tomados como exemplo de casos, tendo em vista que são capazes de influenciar positivamente a educação e serem associados à prática nas organizações. O uso de obras cinematográficas no ensino possibilita a apresentação de diferentes cenários e comportamentos para as pessoas, os quais aprendem a diferenciar processos intelectuais, resultando em diferentes padrões de aprendizagem.

A análise e discussão de cenas de um filme, podem proporcionar descrições visuais de teorias e conceitos que são considerados abstratos no estudo do comportamento organizacional e de gestão. Ademais, a análise fílmica é um tipo de pesquisa que tem muito a agregar na área da Administração, pois há poucos estudos que se propõem a explorar aspectos subjetivos do Comportamento Organizacional, através da narrativa de um filme, utilizando-o como campo de pesquisa.

Apesar disso, tem-se observado o crescente uso de filmes em estudos realizados na Universidade Federal da Fronteira Sul, como uma ferramenta valiosa de análise e reflexão. Ao explorar a rica narrativa e estética cinematográfica, os estudantes têm sido capazes de investigar questões complexas, desafiando ideias convencionais e oferecendo diferentes percepções originais sobre temas diversos.

Destaca-se o primeiro trabalho da Universidade Federal da Fronteira Sul com metodologia de análise fílmica, que foi desenvolvido e apresentado por Vetterlein (2023), sob o título “As relações de poder nas organizações: um estudo observacional com base no filme The Founder”. Além deste, a autora baseou-se nos trabalhos de Scopel e Silva (2023), também

análises fílmicas, o primeiro com título: “A percepção da síndrome de Burnout no ambiente de trabalho: um estudo observacional da série Ruptura” e o segundo “Expressões da diversidade organizacional com base no filme Estrelas Além do Tempo”.

O cinema tem a capacidade de abordar temas polêmicos e assuntos que normalmente são tratados de forma indireta, como o assédio moral no trabalho, o que justifica utilizar análise fílmica em trabalhos de conclusão de curso. Ainda, justifica-se esse tema, pois à medida que os estudos sobre assédio são aprofundados, a população tem mais acesso à informação e busca caminhos para impedir essa violência. Sobretudo, acredita-se que a arte possa fornecer uma perspectiva diferente sobre as empresas e suas práticas.

1.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A fim de alcançar os objetivos propostos, o presente estudo está dividido em cinco partes. Estas estão divididas da seguinte forma: a primeira parte conta com a introdução e apresentação do problema de pesquisa, objetivo geral, objetivos específicos, justificativa e organização do trabalho. A segunda seção é constituída pelo referencial teórico, construído com o intuito de oferecer o embasamento necessário para o desenvolvimento do trabalho, e conta com os seguintes títulos: diversidade, assédio moral, como o assédio moral se configura e o impacto do assédio moral no ambiente de trabalho.

Logo após, na terceira parte são apresentados os aspectos metodológicos da pesquisa, composta pelo tipo de pesquisa, contextualização do *lócus* de pesquisa, coleta de dados, análise e interpretação dos dados e limitações do estudo. A seção quatro é constituída pelos resultados e discussões. Por fim, a quinta parte conta com as considerações finais e sugestões para futuros estudos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir, serão abordadas as principais teorias e pesquisas acerca do tema estudado, o comportamento organizacional. Este capítulo está subdividido em cinco grandes temas: a revisão literária a respeito desta análise fílmica e seu tema; o comportamento organizacional e seu impacto na gestão; a diversidade nas organizações; o assédio moral e como o assédio moral se configura.

2.1 REVISANDO A LITERATURA

Realizou-se buscas no portal da CAPES, no próprio Google e também no Google Acadêmico, e foram encontradas outras análises fílmicas sobre o filme O Diabo Veste Prada. O quadro abaixo mostra os principais estudos sobre o longa-metragem.

Quadro 1 - Estudos sobre o filme O Diabo Veste Prada.

Autores	**Título**	**Ano de Publicação**
Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros; Valmir Machado Valadão Júnior; Miriam de Castro Possas.	"Quem mais veste Prada?" Psicopatas Corporativos e Assédio Moral no Trabalho.	2015
Maurício Donavan Rodrigues Paniza; Gustavo Adolfo Ramos Mello Neto.	O Diabo veste Prada - e é minha chefe: resenha fílmica sobre o sofrimento no trabalho.	2015
Helltonn Winicius Patricio Maciel; Diogo Henrique Helal.	"Detalhes da sua incompetência não me interessam": O assédio moral no filme O Diabo veste Prada.	2017
Ana Virgínia Andrade de Oliveira; Marley Rosana Melo de Araújo	O elegante controle do trabalho em "O Diabo veste Prada	2017
Francisca Graziele Alves da Silva; Maria Luciana Militão; Rebeca da Rocha Grangeiro.	Mulheres em cargos de liderança: uma análise a partir do filme O diabo veste Prada.	2019

Andreza de Amorim Lima Ferreira; Bárbara do Nascimento Alves; Emanuela Ribeiro Lins; Elisabeth Cavalcante dos Santos.	Diferenças e interseccionalidades nas organizações: análise das representações de líderes nos filmes Amor sem Escalas, O diabo veste Prada e Um Senhor Estagiário.	2020
Melannie Bembem Mendes; Sabrina Surminski Rodrigues dos Santos; MS. Amália Beatriz Dias Mascarenhas.	Análise da personagem Miranda do filme "O Diabo veste Prada" a partir das perspectivas da Terapia de Esquemas (TE)	2021
Gilson Gomes Coelho	Sofrimento X bem estar subjetivo no trabalho: um estudo do filme O Diabo veste Prada	2021
Louis Guillaume Théodore Bueno Santos Martins; Anna Carolina Silva de Paula; Amanda Drisany Silva.	A construção do ethos discursivo secretária executiva no filme "O Diabo veste Prada"	2023

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

O presente trabalho teve como foco de análise duas perspectivas do assédio moral: um olhar de como o assediador age e pratica o assédio moral no trabalho e a perspectiva da vítima desse abuso. Para tanto, a análise do comportamento organizacional, especialmente os seus impactos na gestão foram considerados.

Os princípios que cada indivíduo segue influenciam a forma como ele age, tanto sozinho como para com os outros. Isto também ocorre com os gestores de empresas. Cada gestor possui uma forma de pensar quanto às teorias da Administração. Sendo assim, esta teoria influenciará em como o gestor irá agir consigo e seus subordinados. Neste sentido, Pina e Cunha, Rego e Lopes (2013, p. 315) afirmam:

> Se um gestor perfilha uma teoria pretensamente realista que encara os humanos como entidades exclusivamente individualistas, é provável que crie espaços organizacionais dominados pelo individualismo feroz e a competição dura. Por conseguinte, gestores "realistas" criarão contextos "realistas". Diferentemente, gestores com assunções positivas e focalizados nas forças dos colaboradores tenderão a criar condições para fazer florescer contextos organizacionais positivos.

Quando há uma gestão positiva, que incentiva o desenvolvimento, a cooperação e o companheirismo, o ambiente corporativo tende a ser positivo. De outro lado, se a gestão for

pirrônica, o ambiente organizacional tende a ser cheio de receios, competitividade excessiva e individualismo.

Atualmente, com a crescente busca pelo sucesso profissional, as organizações tendem a organizar-se a partir de teorias e pensamentos positivos. Entretanto, nem sempre estas teorias funcionam na prática. Isto pode acontecer quando os princípios da empresa não estão alinhados com os princípios de seus colaboradores, e de acordo com Moraes *et al* (2012, p. 122) "não há espaço, nesse pensamento, para a atualização humana, pois o indivíduo não realiza suas potencialidades, mas as da organização".

2.2 DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

O significado de diversidade, dado pelo dicionário Aurélio e Houaiss é "diferença, dessemelhança, variedade, multiplicidade". Entretanto, quando se fala de diferença, existe a indagação: diferente comparado ao quê? Qual é o parâmetro para comparação? (Mendes, 2004). Para os autores Hanashiro e Carvalho (2005, p. 5), há um entendimento de que este termo trabalha e se refere à "diversidade de identidade", a definição concentra-se no conceito de identidade social.

Cada pessoa é um ser individual e possui características particulares. Apesar disto parecer óbvio, muitos gestores não percebem que devem identificar e explorar estas diferenças a fim de obter o melhor de seus colaboradores. Outra questão importante a ser pontuada é que as diferenças entre os colaboradores podem gerar erros de comunicação, desacertos e conflitos (Robbins; Judge, 2014).

Inicialmente, a discussão sobre diversidade nas organizações se referia à discriminação pelas diferenças de idade, etnia, gênero, raça, religião e deficiência; atualmente estas características são consideradas apenas a ponta do *iceberg*. Chamadas de características demográficas, a diversidade que é aparente está no nível da superfície (Moraes *et al.*, 2012).

Nos dias de hoje, há indícios de que conforme as pessoas se conhecem, as diferenças demográficas ficam para trás e o que passa a importar são as características mais relevantes, como personalidade, princípios e a forma como a pessoa pensa, de maneira geral. Estas características constituem a diversidade em seu nível profundo (Moraes *et al.*, 2012).

De acordo com Mendes (2004), quando se discute esta temática dentro das organizações, pode-se presumir que a diversidade passa a existir quando há um grupo, onde os membros possuem dessemelhanças de qualquer natureza, podendo ser física, psicológica, cultural, entre outros. Levando em consideração que as empresas são constituídas de

concentrações de indivíduos, pode-se confirmar que a diversidade é uma inerência, que decorre em resultado da existência das organizações.

Como afirmado por Souza *et al*. (2020), há uma crença predominante nas organizações sobre a diversidade, que os funcionários veem como um benefício para si e principalmente para a organização. Os autores destacam que esse tema não foi bem trabalhado no ambiente corporativo, deixando várias lacunas. O contexto empresarial é frequentemente considerado um ambiente onde a implementação da inclusão social é mais difícil.

A diversidade é usada pelas empresas como um meio estratégico de aumentar a competitividade e a eficiência. Isso não é apenas uma questão social e moral, mas também um requisito moral e de reputação para obter maior força de trabalho. Como resultado, as organizações enfrentam mudanças culturais como resultado da implementação de uma gestão voltada para a diversidade, bem como uma reputação e moral elevadas (Hanashiro; Carvalho, 2005).

O papel da organização é de mediação, de forma que evite as discriminações injustas. De acordo com Wagner e Hollenbeck (2009, p.30) "gerentes que não conseguem administrar com êxito a diversidade inevitavelmente caem em uma dentre duas armadilhas". Uma das armadilhas é chamada de falácia da imagem do espelho. Neste cenário, o gerente pressupõe que todos pensem igual a ele, logo, administrar várias pessoas iguais torna-se - segundo o líder - muito fácil.

De outro modo, muitos gestores ainda possuem e alimentam preconceitos e intolerâncias sobre determinadas raças, etnias ou gênero. Desta forma, priorizam outros grupos de pessoas e passam adiante o preconceito citado, sobre as características de cada um. A gestão da diversidade é uma abordagem fundamental e estratégica para criar um ambiente de trabalho inclusivo e justo.

Há quatro principais benefícios da promoção de ambientes organizacionais diversos, dentre eles o "aumento de criatividade, inovação e capacidade de solução de problemas", o "aumento da flexibilidade organizacional", a "diversificação e aumento das fontes de recursos humanos" e a "ampliação de mercados". Estes benefícios podem acontecer ou não, a depender das condições de trabalho e suas variabilidades (Mendes, 2004).

Para Hanashiro e Carvalho (2005), para minimizar os conflitos e maximizar a prosperidade, baseada na diversidade, a organização deve levar em consideração seis fatores, são eles:

> 1. aculturação: modo pelos quais dois grupos se adaptam e resolvem diferenças culturais;
> 2. integração estrutural: perfil cultural dos membros da organização;
> 3. integração informal: inclusão dos membros da cultura minoritária em redes informais;
> 4. viés cultural: preconceito e discriminação;
> 5. identificação organizacional: sentimento de pertencer, lealdade e comprometimento à organização;
> 6. conflito intergrupal: atritos, tensões e lutas de poder entre grupos culturais diversificados (Hanashiro; Carvalho, 2005, p. 6).

A diversidade no local de trabalho tem sido associada a uma série de benefícios para as organizações, incluindo maior criatividade e inovação, melhor tomada de decisão e maior satisfação no trabalho (Robbins; Jugde, 2014). No entanto, a diversidade por si só não é suficiente para garantir esses benefícios. É crucial que as organizações promovam um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde todas as diferenças sejam valorizadas e respeitadas (Wagner; Hollenbeck, 2009).

Além disso, quando a empresa possui uma política de diversidade bem fundamentada, automaticamente ela atende as chamadas demandas sociais, como a representatividade de minorias, o requisito de cotas que está prevista na legislação. Assim, a organização tende a fortalecer sua imagem diante da sociedade e, principalmente, de seus clientes, que passam a se identificar também com a cultura da marca (Mendes, 2004).

Entretanto, quando não há um gerenciamento correto, a organização pode enfrentar problemas como resultado da diversidade. Para a organização, nota-se que as maiores consequências são o absenteísmo e a alta rotatividade de colaboradores. Ainda, a baixa identificação entre os colaboradores pode resultar em insatisfação com o ambiente de trabalho e na diminuição do envolvimento com a equipe (Mendes, 2004).

Atualmente, sabe-se que a diversidade também é uma linha tênue no quesito da discriminação e do assédio moral nas organizações. Se bem gerenciada, reduz estes tópicos consideravelmente. Porém, quando há uma má condução dessa temática, há indícios de aumento da hostilização e da violência, hoje conhecida como assédio moral ou simplesmente assédio, no ambiente de trabalho.

2.3 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode emergir como um efeito colateral da diversidade presente nas organizações, quando não há o gerenciamento correto das diferenças. A ausência de uma abordagem proativa para lidar com as diferenças é capaz de resultar em danos tanto para os

indivíduos, quanto para a empresa, comprometendo não apenas o bem-estar dos colaboradores, mas também a estima e sustentabilidade do negócio (Barreto, 2005).

À medida que as empresas se desenvolvem para promover ambientes inclusivos e com maior diversidade de pessoas, é comum que aconteçam choques e conflitos decorrentes das diferenças de opinião, valores, origens culturais e identidades individuais. Quando as diferenças não são reconhecidas, valorizadas e principalmente integradas, surgem dinâmicas de poder desequilibradas, comportamentos discriminatórios e situações de exclusão, que podem se manifestar como assédio moral (Mendes, 2004).

É recente a incidência de estudos acerca do tema assédio moral. Por muitos anos, a relação empregador-trabalhador aconteceu através de hierarquias autoritárias, baseadas nas primeiras teorias da Administração, de Taylor, Ford e Fayol. A sociedade daquela época também tinha rígidos modelos de conduta a serem seguidos, conhecido como conservadorismo (Moraes *et al*, 2012).

O preconceito racial era algo comum e livremente praticado, a misoginia era passada de geração a geração, e todos que eram considerados "diferentes" costumavam sofrer graves discriminações. Esta cultura era replicada nas organizações, onde pessoas negras, mulheres e outras minorias não eram sequer contratadas (Hirigoyen, 2006).

Para caracterizar o que é o assédio moral, Alkimin (2005, p. 37) cita que

> O assédio moral é uma conduta da natureza humana. Fator social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a administração pública, e, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito, tem origem histórica provocada pela organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio entre capital e força de trabalho.

Apesar da discussão sobre assédio moral vir ganhando força dos últimos anos para cá, infelizmente ainda é comum ouvir relatos de trabalhadores que sofrem esta violência atualmente. Esta prática permanece até mesmo em grandes organizações, excepcionalmente quando as mesmas possuem muitos anos de existência, e carregam consigo esta cultura através do tempo.

2.3.1 Como o assédio moral se configura?

O assédio moral é um fenômeno complexo que ocorre em contextos de trabalho e é caracterizado por comportamentos abusivos, repetitivos e prolongados que podem causar danos psicológicos e físicos aos trabalhadores (Alkimin, 2005). Este fenômeno é frequentemente associado às relações de poder desequilibradas, onde indivíduos ou grupos são submetidos a situações humilhantes e degradantes (Vasconcelos, 2015).

Segundo Freitas (2007), o assédio moral é um comportamento abusivo que humilha, despreza, minimiza, constrange e desestrutura psicologicamente um indivíduo ou equipe, deteriorando suas condições de trabalho e comprometendo sua dignidade pessoal e profissional. Este comportamento pode assumir várias formas, incluindo insultos, críticas injustas, isolamento e sobrecarga de trabalho (Rossi; De Castilho, 2015).

A configuração do assédio moral no ambiente de trabalho é complexa e multifacetada. De acordo com Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020), o assédio moral pode ser manifesto por meio de comportamentos como a desqualificação profissional, a imposição de metas inatingíveis, a atribuição de tarefas inúteis ou humilhantes, a difamação e a exclusão social. Além disso, o assédio moral pode ser tanto vertical (de superiores para subordinados) quanto horizontal (entre colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico) (El-Aouar *et al*., 2019).

A análise do assédio moral no ambiente de trabalho requer uma abordagem metodológica que permita a compreensão das experiências subjetivas dos trabalhadores e a identificação dos fatores organizacionais que contribuem para a ocorrência do assédio moral. Neste sentido, a pesquisa qualitativa, que se preocupa com a compreensão dos fenômenos sociais a partir da perspectiva dos participantes, é uma abordagem adequada para estudar o assédio moral no ambiente de trabalho (Bogdan; Biklen, 1994; Kripka; Schelle;, Bonotto, 2015).

A análise fílmica é uma ferramenta útil para explorar e ilustrar o assédio moral no ambiente de trabalho. O filme "O Diabo Veste Prada", por exemplo, retrata várias formas de assédio moral, incluindo a desqualificação profissional, a imposição de metas inatingíveis e a exclusão social (Maciel; Helal, 2017; Coelho, 2021; Ferreira *et al*., 2021; Paniza; Mello Neto, 2015). A análise deste filme pode proporcionar diferentes visões valiosas sobre a dinâmica do assédio moral e suas consequências para os trabalhadores e as organizações.

2.3.2 Impacto do assédio moral no ambiente de trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que tem recebido atenção crescente na literatura acadêmica e na mídia popular. Este fenômeno é caracterizado por comportamentos abusivos, frequentemente repetitivos, que podem causar danos psicológicos e físicos aos trabalhadores (Einarsen *et al*., 2003). O assédio moral pode assumir muitas formas, incluindo, mas não se limitando a, humilhação, intimidação, e a criação de um ambiente de trabalho hostil (Leymann, 1996).

O impacto do assédio moral no ambiente de trabalho é multifacetado, afetando o bem-estar dos funcionários, a produtividade e a cultura organizacional. O bem-estar dos funcionários pode ser seriamente prejudicado pelo assédio moral. Os trabalhadores que são vítimas de assédio moral podem experimentar uma série de problemas de saúde, incluindo estresse, ansiedade, depressão e até mesmo sintomas de transtorno de estresse pós-traumático. Além disso, o assédio moral pode levar a um aumento na rotatividade de funcionários, o que pode ter implicações significativas para a produtividade da organização (Nielsen; Einarsen, 2012).

O assédio moral também pode ter um impacto negativo na produtividade. Os trabalhadores que são vítimas de assédio moral podem ter um desempenho inferior, o que pode resultar em uma diminuição da eficiência e eficácia organizacional (Valadão Júnior; Mendonça, 2015). Além disso, o assédio moral pode criar um ambiente de trabalho tóxico, o que pode levar a um aumento na rotatividade de funcionários e a uma diminuição na satisfação no trabalho (Rossi; De Castilho, 2015).

A cultura organizacional também pode ser afetada pelo assédio moral. As organizações que permitem ou ignoram o assédio moral, podem desenvolver uma cultura de medo e desconfiança, o que pode ter implicações negativas para a moral dos funcionários e para a coesão da equipe (Vasconcelos; Bertino, 2020). Além disso, o assédio moral pode corroer os valores éticos da organização, o que pode ter implicações de longo prazo para a reputação e a sustentabilidade da organização (Moraes *et al*., 2012).

Dessa forma, o assédio moral no ambiente de trabalho é um problema sério que pode ter implicações significativas para o bem-estar dos funcionários, a produtividade e a cultura organizacional. É importante que as organizações reconheçam e abordem este problema para proteger seus funcionários e garantir sua própria eficácia e sustentabilidade.

Em consonância, Freitas (2007) destaca que o assédio moral traz consequências em três esferas: individual, organizacional e social. No âmbito individual, os efeitos do assédio moral

são os danos emocionais, psicológicos e até mesmo físicos para os trabalhadores, que acarretam perda da qualidade de vida e desempenho profissional.

Já no âmbito organizacional, pode-se citar as repercussões legais e financeiras do assédio moral para as empresas, em que a negligência na abordagem desse problema pode resultar em custos significativos, incluindo processos judiciais, perda de reputação e produtividade reduzida (Freitas, 2007).

Com relação ao âmbito social tem sido encoberto, apesar de toda a sociedade pagar por essa conta. O aumento na ocorrência de acidentes de trabalho, incapacitação precoce de profissionais, licenças, hospitalizações, remédios fornecidos pelo governo, tratamentos médicos demorados, dentre outros. A autora também defende que as organizações poderiam evitar que as questões médicas e trabalhistas chegassem ao âmbito social, se forem devidamente tratadas na fonte do problema (Freitas, 2007).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão ilustrados os procedimentos metodológicos que foram adotados para a execução deste trabalho de conclusão de curso. Primeiramente será apresentado o tipo de pesquisa, após será evidenciado qual é o *lócus* de pesquisa, seguido da explicação sobre a técnica de coleta de dados, incluindo o modelo de análise de dados utilizado.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A presente pesquisa é classificada como qualitativa, de acordo com Bogdan e Biklen (1994), um estudo qualitativo se caracteriza por buscar entender um fenômeno que ocorre em seu ambiente natural, além disto, nesta modalidade o pesquisador se interessa mais pelo processo em si, do que pelo resultado.

A abordagem qualitativa ganhou destaque em áreas diversificadas, por apresentar atributos de embasamento teórico singular, preceitos de realidade específicos e uma metodologia característica. Desta forma, se mostra uma técnica de dados utilizada especialmente para ajudar na compreensão de fatores emocionais dos entrevistados como crenças, valores, motivações (Bauer; Gaskell, 2002).

A pesquisa qualitativa também é descritiva, pois os dados utilizados são palavras, e não números. Sendo assim, os instrumentos mais utilizados para coleta de dados são questionários, entrevistas, observação, grupos focais e análise documental (Kripka; Scheller; Bonotto, 2015).

Associado à abordagem qualitativa, foi utilizado o estudo observacional, com observação indireta e não participante. Segundo Cooper e Schindler (2015), a observação indireta é capaz de ampliar a visão de quem realiza a análise, pois favorece o registro, já que este é fixo e pode ser revisitado de forma ilimitada.

Cabe destacar que este trabalho buscou entender o comportamento organizacional através da arte cinematográfica. Estas obras são ferramentas interessantes e funcionais, capazes de promover vastos debates, possibilitar análises, a partir de conceitos e teorias distintas (Penafria, 2009).

Com relação à estratégia de pesquisa utilizada, realizou-se uma observação do filme O Diabo Veste Prada, que ilustra o dia a dia da redação de uma famosa revista de moda, a Runway. O protocolo de observação usado foi elaborado por Leite *et al*. (2021) e está anexado ao trabalho.

3.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO *LÓCUS* DE PESQUISA

Como *lócus* de pesquisa foi escolhido o filme "O diabo veste Prada", que demonstra episódios de assédio moral no local de trabalho, o que possibilita observar a visão do assediador e a perspectiva da vítima. A Figura 1 elucida o pôster oficial do filme.

Figura 1 - Capa filme O diabo veste Prada.

Fonte: site Papo de Cinema (2017).

O filme "O diabo veste Prada" estreou em 2006, foi dirigido por David Frankel e estrelado pelas conceituadas atrizes Meryl Streep, como Miranda e Anne Hathaway, como Andrea. O filme é uma adaptação do livro com o mesmo nome, que foi um sucesso de vendas, escrito pela autora Lauren Weisberger. Uma curiosidade é que Lauren trabalhou na revista de moda Vogue, com a editora-chefe Anna Wintour, e acredita-se que a chefe inspirou a personagem de Miranda Priestly.

O longa retrata a busca por um emprego da jovem Andrea Sachs, jornalista recém-formada. Andy consegue uma entrevista de emprego na revista de moda Runway, capitaneada por Miranda Priestly.

A vaga de emprego em questão é para ser a segunda assistente de Miranda, a editora chefe, que é famosa não somente por seu amplo conhecimento sobre o mundo da moda, mas também por sua forte personalidade e gosto difícil de agradar.

O longa recebeu indicações ao Oscar, Globo de Ouro, Bafta e MTV Movie Awards, no ano de 2007. As indicações recebidas foram para as seguintes categorias: de melhor atriz para Meryl Streep, melhor figurino, melhor filme no gênero comédia/musical, melhor atriz coadjuvante para Emily Blunt, entre outros. A atriz Meryl Streep recebeu a estatueta do Globo de Ouro como melhor atriz, naquele ano.

3.3 COLETA DE DADOS

A técnica de obtenção de dados empregada neste estudo é a análise fílmica, uma metodologia qualitativa que permite a exploração de temas complexos e multifacetados, como o assédio moral no ambiente de trabalho, através da interpretação de filmes (Penafria, 2009). A análise fílmica é uma técnica de pesquisa valiosa que permite a exploração de questões sociais e culturais, proporcionando uma compreensão mais profunda das experiências humanas e das dinâmicas sociais (Olbermann, Oliveira, Oltramari, 2017).

O objeto de estudo selecionado para a análise fílmica é o filme "O Diabo Veste Prada", uma obra de ficção que retrata a dinâmica de poder e o assédio moral em um ambiente de trabalho altamente competitivo (Maciel; Helal, 2017). Este filme foi escolhido por sua representação vívida e realista do assédio moral no ambiente de trabalho, que permite uma análise aprofundada dos comportamentos abusivos e suas consequências para os trabalhadores e as organizações.

A obtenção de dados foi realizada através da visualização atenta e repetida do filme, com foco especial nas cenas que retratam comportamentos abusivos e situações de assédio moral. Durante a visualização, foi utilizado um protocolo de observação, e foram feitas anotações detalhadas sobre os comportamentos dos personagens, as interações entre eles, as reações dos personagens ao assédio moral e as consequências do assédio moral para os personagens e a organização.

Além da análise fílmica, também foi realizada uma revisão bibliográfica abrangente sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Esta revisão permitiu a identificação de conceitos-chave, teorias e pesquisas relevantes que foram utilizados para informar a análise do filme e a interpretação dos dados.

O protocolo de observação utilizado foi desenvolvido por Leite *et al*. (2021) e pode ser visualizado no anexo A, ao final deste trabalho. Este protocolo permite o planejamento do método mais adequado da coleta e análise dos dados. Através do protocolo foram realizadas as microanálises das cenas escolhidas para melhor entender as temáticas de comportamento organizacional.

O protocolo de observação foi adaptado para melhor atender ao filme e aos objetivos específicos deste trabalho. Por meio dele, garantiu-se uma análise minuciosa e precisa das cenas escolhidas, diante da variedade de cenas no filme. Foram observados elementos que impactam direta ou indiretamente em situações de assédio moral.

3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise dos dados foi embasada pela fundamentação teórica sobre o assédio moral, com o propósito de atingir os objetivos determinados neste trabalho. Baseado em Yin (2010), a análise de dados é fundamentada nas pressuposições teóricas levantadas no estudo, compreendendo os aspectos relevantes à fundamentação teórica adotada.

Partindo do direcionamento de Vergara (2012) e Yin (2010), foram escolhidas categorias que sustentaram a análise. As categorias foram respaldadas no estudo de Hirigoyen (2006) citado no referencial teórico, a partir da revisão de literatura sobre o assédio moral. Com base no conhecimento sistematizado foi elaborado o Quadro 2, acerca de comportamentos que caracterizam o assédio moral no trabalho, o qual está exposto a seguir.

Quadro 2 - Comportamentos que caracterizam Assédio Moral.

Categoria	**Comportamentos Expressos**
Degradação proposital das condições de trabalho	Retirar do assediado a sua autonomia;
	Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;
	Criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada;
	Contestar sistematicamente as decisões do assediado;
	Atribuir propositalmente tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
Isolamento e recusa de comunicação	Interromper o assediado com frequência;

	Recusar contato, inclusive visual;
	Isolar o assediado do restante do grupo;
	Ignorar a presença, e dirigir-se apenas aos outros;
Atentado contra a dignidade	Fazer gestos de desprezo para o assediado (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos);
	Desacreditar o assediado diante dos colegas, superiores ou subordinados;
	Criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou de seu aspecto físico;
	Atribuir tarefas humilhantes;
Violência verbal, física ou sexual	Agredir fisicamente;
	Comunicar aos gritos;
	Assediar ou agredir sexualmente por meio de gestos, ou propostas;
	Desconsiderar os problemas de saúde.

Fonte: elaborado pela autora (2024), baseado em Hirigoyen (2006).

O longa O Diabo veste Prada, possui duração de aproximadamente 110 minutos (considerando a abertura e os créditos finais). Para elaboração das análises das cenas, o filme foi visto ao menos 3 vezes sem interrupções. Contudo, com o objetivo de descrever e analisar as cenas, a autora assistiu às cenas individualmente quantas vezes foram necessárias. Totalizando um investimento aproximado de 850 minutos.

O critério para a escolha das cenas foi fundamentado no contexto teórico apresentado no capítulo 2. Levando em consideração isto e os objetivos deste estudo, foram selecionadas 6 cenas, consideradas mais relevantes que proporcionam a compreensão do conhecimento teórico deste trabalho.

3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Nesta seção foram levantadas situações consideradas limitações para este estudo. Por se tratar de uma obra cinematográfica, não há informações detalhadas sobre as motivações e a

condição psicológica dos personagens, o que pode dificultar a compreensão completa das expressões de assédio moral e suas consequências.

Após Andrea pedir demissão, são retratadas poucas cenas e em seguida o filme chega ao fim. Desta forma, não é possível analisar quais as consequências do assédio moral em Andrea, a longo prazo, com o passar dos anos e até mesmo, como a experiência do assédio refletiu dentro de outro ambiente de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo tem como propósito apresentar e analisar os dados do filme "O diabo veste Prada", *lócus* de pesquisa deste trabalho. Em consonância com o que foi exposto no capítulo 3, esta pesquisa utilizou o método de estudo observacional, através de registros, utilizando o protocolo de observações, desenvolvido por Leite *et al* (2021), que se encontra no anexo do trabalho.

A análise das cenas contemplou aspectos observacionais que guiaram a análise das falas, expressões faciais e cenários. Conjuntamente, foram utilizadas também as categorias de comportamentos que caracterizam o assédio moral, conforme exposto acima no quadro 2.

No que tange a organização deste capítulo, foi elaborado um breve contexto do filme e do ambiente organizacional da revista Runway, um resumo das cenas escolhidas para análise e foram levantadas algumas características sobre os personagens. Por fim, neste capítulo será tratado sobre os resultados do presente trabalho de conclusão de curso.

4.1 O FILME O DIABO VESTE PRADA

O longa-metragem "O diabo veste Prada" é uma adaptação do livro homônimo, da autora Lauren Weisberger. Sabe-se que o filme se trata de ficção, entretanto a autora do livro foi assistente pessoal da editora chefe da revista Vogue norte-americana. Assim, o livro e o filme retratam situações inspirados em eventos ocorridos com a autora. A vida imitando a arte, e a arte imitando a vida.

Na trama, a Runway é uma revista de moda norte-americana, a maior referência no mundo da moda. A sede da Runway é em um dos arranha-céus de Nova York, o Elias-Clark. A revista é liderada por Miranda Priestly, cuja reputação supera até mesmo a da própria revista devido ao seu profundo entendimento do mundo da moda, mas também de sua personalidade marcante e comportamento autoritário.

O escritório da revista é perfeitamente limpo, brancos e com móveis caros e chiques; as pessoas que lá trabalham mais parecem modelos em passarelas de desfiles de moda. Todos com beleza impecável, vestindo roupas e usando acessórios de marcas glamourosas e cobiçadas (Maciel; Helal, 2017). Bem como o mundo da moda da realidade, o enredo do filme ilustra uma conduta organizacional cruel e cheia de preconceitos: quanto menor o número da roupa, melhor.

Tudo isso contrasta com a personalidade e estilo de Andrea, jornalista de formação que está buscando uma vaga de emprego. Ao ser direcionada para a revista que possui vaga em

aberto, Andy é observada de cima a baixo com olhar de sarcasmo por Emily, primeira assistente de Miranda. ”*O pessoal dos recursos humanos não tem mesmo senso de humor*”, diz Emily, se referindo ao estilo e as vestimentas de Andrea.

Emily explica que as duas últimas assistentes foram dispensadas com duas semanas de trabalho, pela própria Miranda. Emily enfatiza: “*Precisamos de alguém que sobreviva, está entendendo?*”. Andrea pergunta: “*Quem é Miranda?*”. Emily fica incrédula e afirma: “*Uma lenda! Trabalhe para ela e conseguirá emprego em qualquer revista. Milhões de garotas se matariam por este trabalho!*”.

Andrea diz que adoraria trabalhar na revista, e Emily, mirando a roupa de Andy, diz com ironia: “*Andrea, Runway é uma revista de moda, o interesse por moda é crucial*”. Andrea, sem entender, responde: “*Por que acha que não me interesso por moda?*”.

Antes de conseguir replicar, o telefone de Emily apita. O motorista de Miranda avisa que sua esteticista teve um imprevisto e cancelou, ela está chegando na revista. A primeira assistente rapidamente liga para um ramal e avisa: “*Ela está a caminho. Avise todo mundo!*”.

Imediatamente inicia um frenesi em todas as salas da empresa, todos correndo para organizar tudo como a editora-chefe impõe: mesas limpas, roupas nas devidas araras, sapatos exímios nos pés, maquiagem bem feita no rosto, sua água tônica servida e revistas perfeitamente posicionadas na mesa. Andrea observa todos, imóvel.

Quando Miranda chega ao prédio, todos abrem passagem no trajeto de seu carro até o andar onde a revista está instalada. Todos abrem as portas, dão seu lugar no elevador, para garantir que não ocorram interrupções em seu caminho. Ao encontrar Emily, Miranda manifesta sua indignação: “*Eu não entendo como é tão difícil confirmar um compromisso*”.

Ao tentar explicar, Emily é interrompida: “*Detalhes da sua incompetência não me interessam*”. Após esta frase impactante, Miranda atribui incontáveis tarefas à Emily e finaliza pedindo: “*quem é essa?*”, referindo-se a Andrea, ao passar por ela rapidamente e entrar em sua sala. Quando sua assistente responde que é uma candidata a vaga, mas que ela é inadequada. Miranda retruca dizendo que ela mesma irá entrevistar Andy, pois as últimas duas não atenderam às expectativas.

Ao entrar na sala, Miranda pede que ela comece a se apresentar. Sem dar muita importância ao que Andrea diz, a editora questiona: “*Então você não lê a Runway? E até hoje você não ouviu falar sobre mim?*”. E completa “[...] *E você não tem estilo e senso de mod*a”. Quando Andrea volta a falar suas atribuições, Miranda a interrompe com um “*Isso é tudo*”.

Embora tenha achado que não seria contratada, Andrea é surpreendida por Emily no saguão do prédio, avisando-a de que foi contratada. Nos primeiros dez minutos de filme já é possível identificar exemplos de comportamentos abusivos normalizados dentro do escritório.

Com a intenção de compreender melhor o comportamento dos personagens analisados, foram elaborados dois quadros (Quadro 3 e Quadro 4) com suas principais características. No Quadro 3 é apresentado um breve resumo sobre as personagens principais e no Quadro 4, há uma síntese sobre os personagens coadjuvantes.

Quadro 3 - Perfil dos personagens protagonistas.

Personagens	**Principais características**
Andrea Sachs	O enredo do filme se baseia na vida de Andrea, também conhecida como Andy. Após ser aceita em uma vaga como segunda assistente de Miranda, em uma revista de moda, Andy vê sua rotina mudar bruscamente. No início, Andrea se intimida com o comportamento de Miranda, embora durante o filme ela se habitue aos abusos e passe a lidar melhor com os mesmos.
Miranda Priestly	É a editora chefe da famosa revista de moda Runway. Tem temperamento instável e é uma pessoa que dificilmente pode ser lida através de suas expressões. É muito rigorosa e busca a perfeição em cada edição publicada da revista.

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Conforme observado acima, a trama gira em torno das duas personagens principais, Miranda e Andrea, que frequentemente estão acompanhadas por Emily, a primeira assistente de Miranda, conforme a Figura 2 retrata.

A Figura 2 mostra Miranda e suas assistentes em sua festa beneficente, um evento que acontece anualmente. Miranda convida as personalidades mais relevantes da sociedade para prestigiar seu baile. Entretanto, é tarefa das assistentes memorizar os nomes dos convidados e informar à Miranda, quando estes se aproximam dela.

Figura 2 - Miranda e suas assistentes.

Fonte: site Hugo Gloss (2023).

Já no Quadro 4 estão representados os personagens coadjuvantes, que não serão analisados, salvo Emily, que está presente na primeira cena. A primeira assistente de Miranda é a vítima do assédio na primeira cena escolhida para análise. Os outros personagens são partes importantes do enredo da história, sendo essenciais para o estudo e percepções do filme.

Quadro 4 - Perfil dos personagens coadjuvantes.

Personagens	**Principais características**
Emily Charlton	Emily é a primeira assistente de Miranda e não oferece muito apoio à nova colega Andrea. À medida que Andrea passa a se destacar na Runway, o relacionamento das duas sacode.
Nigel	Nigel é diretor de arte da revista e detém um relacionamento mais amigável com Miranda. Apesar de criticar as roupas de Andrea, a ajuda a melhorar seu estilo e sua imagem.
Nate	Nate é o namorado e companheiro de apartamento de Andrea, trabalha como cozinheiro e está em busca de seu emprego dos sonhos, assim como Andy.

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Cabe ressaltar que os personagens coadjuvantes estão presentes principalmente na vida profissional da personagem principal, com exceção de seu namorado, que não participa da revista, porém é afetado diretamente por ela. Visando aprofundar o conhecimento sobre esse assunto tão polêmico e delicado de tratar, que é o assédio moral, no capítulo a seguir serão apresentadas as cenas para análise.

4.2 CENAS ESCOLHIDAS PARA A ANÁLISE

Com o intuito de responder à pergunta de pesquisa: **quais as expressões de assédio moral manifestadas no filme O diabo Veste Prada?** As cenas foram escolhidas em ordem cronológica, respeitando o início, meio e fim do filme, a fim de facilitar o entendimento do enredo. Algumas cenas mostram explicitamente o assédio moral, enquanto outras retratam o assédio de forma velada e implícita. O Quadro 5 ilustra as seis cenas que serviram de base para análise e discussões.

Quadro 5 - Cenas escolhidas para análise do filme O diabo veste Prada.

Cena	Tempo da Cena	Descrição da cena	Categoria do Assédio
1	00:04:38 a 00:07:57	Miranda chega à Runway, após sua esteticista cancelar seu agendamento, em cima da hora. Emily tenta explicar que confirmou o agendamento, mas Miranda.	Degradação proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; violência verbal.
2	00:22:45 a 00:24:27	Andrea ri da escolha dos cintos. Miranda discursa sobre como o suéter azul-celeste que Andrea usa chegou às lojas de departamento.	Degradação proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade.
3	00:25:44 a 00:26:40	Compilado de cenas em que Miranda chega ao escritório pela manhã e não responde aos desejos de bom dia de Andrea.	Isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade.

4	00:28:44 a 00:31:42	Durante um jantar com seu pai, Andrea recebe a ligação de Miranda, querendo voltar a Nova York, em meio a um furacão, que a impede de voar.	Degradação proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade.
5	00:49:08 a 00:54:10	Miranda está descontente após um e Andrea a flagrar em uma briga com o marido. Como consequência, recebe uma tarefa impossível.	Degradação proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade.
6	01:35:40 a 01:39:13	Miranda e Andrea estão no carro voltando de um evento. Miranda fala que vê muito de si em Andrea.	Isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade.

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Abaixo foi elaborado um breve resumo de cada cena escolhida, a fim de compreender quais as expressões de assédio manifestadas no filme.

- CENA 1

Trata-se da primeira cena em que Miranda aparece no filme, e sua primeira fala é um insulto à sua assistente, Emily. Miranda chega ao prédio descontente com o cancelamento de seu compromisso e desconta em Emily. Ao tentar argumentar que confirmou o horário, a assistente foi interrompida:

”*Detalhes de sua incompetência não me interessam. Diga a Simone que não vou aprovar a garota que mandou para o layout brasileiro. Pedi clara, atlética e alegre e ela me mandou parda, cansada e gorda. E diga que vou à festa do Michel Kors, quero que o chofer me deixe às 21:30 e me pegue às 21:45 em ponto. Depois ligue para Natalie da Glorious Foods e diga que não, pela milésima vez, que não quero aquela sobremesa, quero tortas recheadas com compota quente de ruibarbo. Depois ligue para meu ex-marido e lembre-o da conferência à noite no Dalton. Depois ligue para meu marido e fale para me encontrar para jantar no lugar em que fui com Massimo. Avisei a Richard que vi as figuras que mandou com as características das paraquedistas femininas e que não têm atrativo algum. É impossível achar uma paraquedista feminina agradável, magra? Exijo muito? Com certeza não. E preciso ver o que*

Nigel conseguiu para a segunda capa de Gwyneth. Eu adoraria se ela perdesse um pouco de peso. Quem é essa?" (Miranda Priestly).

- CENA 2

Nela ocorre momentos após o temido ensaio fotográfico. Na ocasião, Miranda estava descontente com o resultado e com as escolhas das roupas. O clima na sala era de tensão, e Andrea estava somente observando tudo e todos. Analisando uma combinação de roupa, Miranda pede um cinto. Uma colaboradora traz dois cintos e diz que é uma escolha difícil, pois são muito diferentes.

Andrea acha graça, pois não vê diferença entre os cintos. Sua risada é percebida por todos na sala, inclusive Miranda, que questiona o motivo da graça. Andy, sem jeito, explica que ainda está aprendendo sobre essa "coisa". Visivelmente irritada, Miranda desata a falar:

"*Acha que isso tudo aqui não tem nada a ver com você. Você vai até o seu guarda-roupas e você escolhe... não sei... essa blusa azul horrível, por exemplo, porque você está tentando dizer ao mundo que você se considera muito séria para se preocupar com o que se vestir. Mas o que você não sabe é que essa blusa não é apenas azul. Nem turquesa. Nem cor de céu. Na verdade é azul celeste, e você também não está ciente do fato de que, em 2002, Oscar de la Renta fez uma coleção de roupas de cor azul celeste E depois, essa cor apareceu em coleções de oito estilistas diferentes. [...] Depois disso, chegou às lojas de departamentos...e depois acabou em liquidações em alguma lojinha de esquina onde você, sem dúvida, comprou sem nenhuma nota fiscal. De qualquer forma, esse azul representa milhões de dólares e trabalhos incontáveis, e é cômico que você tenha feito essa escolha achando que é exímia do mundo da moda quando, na verdade, você está usando uma blusa que foi escolhida para você por pessoas desta sala, de um monte de 'coisas'*" (Miranda Priestly).

- CENA 3

Aqui se apresenta um compilado de episódios, em que Miranda aparece repetidas vezes jogando sua bolsa e seu casaco sobre a mesa de Andrea. Além deste gesto demonstrar desprezo por sua assistente, também remete à superioridade.

Na terceira cena também podemos observar que Miranda nunca deseja bom dia às suas assistentes, na verdade, a editora não costuma dirigir a palavra a ninguém ao chegar ao escritório. O que acontece, ao invés disso, é que Miranda chega quase todos os dias com uma nova tarefa inusitada, como, por exemplo, comprar pranchas de surfe, fazer tarefas escolares para de suas filhas gêmeas ou até buscar seu cachorro no *pet shop*.

Nesta cena, é possível perceber que a violência que ocorre na Runway, também é de maneira indireta. Esse assédio vai além de xingamentos e humilhações diante, ou não, dos colegas de trabalho. Fica evidente nessas situações que as ordens da editora-chefe são as mais diversas possíveis, solicitadas com pouco detalhamento, o que leva os colaboradores a se desdobrar para conseguir capturar detalhes, sem precisar questioná-la.

Aqui é reforçado um comportamento recorrente de Miranda, que diz respeito às tarefas que solicita e não explica como executar. Também ocorre quando ela pede outras roupas ou acessórios para os editoriais da revista: ela quer 15 saias da marca X, porém não especifica qual o modelo de saia, cor, caimento, e caso seja questionada sobre isso, fica claramente aborrecida.

- CENA 4

Na cena 4, Andrea está jantando com seu pai em uma sexta-feira à noite, quando recebe uma ligação de Miranda. Em meio a um furacão que acontece em Miami, Miranda quer um voo de retorno para Nova York. A partir deste momento, Andy não se faz mais presente no jantar. A assistente liga para todos os contatos possíveis para tentar um avião que busque a editora-chefe, mas não obtém sucesso.

Mesmo com um evento climático que impedia a decolagem de aviões, Andy é duramente criticada por não conseguir cumprir a tarefa. Ao chegar no escritório para trabalhar, Andrea se desculpa por não conseguir realizar o desejo de Miranda, o que era impossível. Miranda, por sua vez, rebate:

"*O recital das garotas foi absolutamente maravilhoso. Elas tocaram Rachmaninoff. Todos amaram, menos eu porque, infelizmente, eu não estava lá. Você sabe por que eu te contratei? Eu sempre contrato a mesma garota, elegante, magra, claro! Que gostam da revista. Mas com o tempo, elas se tornam, eu não sei, decepcionantes e estúpidas. Então você aparece, com aquele currículo impressionante e com um discurso sobre essa sua tão falada 'ética de trabalho'...Eu... Eu achei que você seria diferente. Eu disse a mim mesma, 'vá em frente. Corra o risco. Contrate a garota inteligente e* ***gorda****'. Eu tinha esperanças, meu Deus, como eu tinha. De qualquer forma, você me decepcionou mais que qualquer... mais do que qualquer outra garota tola*" (Miranda Priestly).

- CENA 5

Para contextualizar a cena 5, devemos observar que, neste momento do filme, Andrea já estava habituada aos pedidos da chefe, e também havia mudado seu estilo para se encaixar

no universo da Runway. Esta virada de chave de seu estilo pessoal ocorreu após a cena 4, onde Andy pede ajuda a Nigel para mudar sua forma de se vestir. Andrea também já começava a prever o comportamento de Miranda, o que gerou uma pequena aprovação por parte da chefe.

Na cena 5, como recompensa pelo bom trabalho, Andy recebe outra tarefa: levar o livro, que é a prévia da edição da revista, na casa de Miranda, todas as noites. Ao chegar lá, Andrea percebe que há várias mesas que coincidem com o que Emily lhe orientou. Durante o momento de indecisão, as filhas de Miranda insistem que ela suba as escadas para deixar o livro com elas. Acreditando nas meninas, Andrea acaba flagrando Miranda e seu marido em um momento de discussão.

Como punição, no outro dia Miranda coage Andy a obter manuscritos, livros ainda não lançados, da série Harry Potter para suas filhas. Não bastasse a pressão, Miranda deixa claro: "*[...] se não tiver o livro até lá, nem precisa voltar*" (Miranda Priestly). Por se tratar de um manuscrito sigiloso, é quase impossível conseguir os livros. Completamente transtornada, Andrea liga para todos os contatos imagináveis. Quando está aceitando que será demitida, Andy recebe o telefonema de um conhecido, que conseguiu o livro.

- CENA 6

Andrea percebe que está se saindo bem quando Miranda a convoca para ir a Paris, no lugar da colega Emily. A chefe deixa claro que se Andy não for junto, não é preciso voltar a trabalhar. Além disso, impõe que ela mesma deve contar a novidade à Emily. Andrea sente que está traindo sua amiga, já que ela fala sobre a semana de Paris desde que Andy entrou na revista.

Durante a semana de moda em Paris, Andrea descobre que Miranda seria substituída em sua função pela concorrente, Jacqueline Follet, editora da filial da Runway francesa. Entretanto, ao comunicar a editora-chefe, Andrea descobre que ela já sabia. Durante um jantar de prestígio ao estilista James Holt, Miranda anuncia que Jacqueline irá presidir o Instituto de James, lugar que seria preenchido por Nigel.

A cena 6 ocorre dentro do carro, onde Andy é elogiada por Miranda:

"*Nunca pensei que eu diria isso, Andrea, mas eu realmente vejo muito de mim mesma em você. Você vê além daquilo que as pessoas querem e precisam e pode fazer escolhas por si mesma*"(Miranda Priestly).

Andrea sente-se ofendida com o elogio, afinal Miranda acabou de dispensar um colega fiel ao entregar seu sonho para salvar o próprio cargo. Ao que ocorre o seguinte diálogo:
Andrea: "*Eu não poderia fazer o que você fez com o Nigel, Miranda, eu não faria isso*"
Miranda: "*Mas você já fez....com a Emily*"

Andrea: "*Mas aquilo...foi diferente, eu não tive escolha*"
Miranda: "*Não, não, você escolheu. Escolheu seguir em frente. Se quiser essa vida, essas escolhas são necessárias*"
Andrea: "*Mas e se eu não quiser isso? E se eu não quiser viver como você vive?*"
Miranda: "*Não seja ridícula, Andrea. Todo mundo quer isso, todos querem ser como somos.*"

Quando chegam ao destino, Andrea sai do carro e toma o rumo contrário de Miranda. Quando sente a falta da assistente, a editora-chefe liga para seu celular. Ao ver o nome de Miranda na tela, Andrea joga seu telefone dentro de uma fonte de água.

4.3 AS EXPRESSÕES DE ASSÉDIO MORAL: A EXPERIÊNCIA DA VÍTIMA

Com base no resumo das cenas escolhidas apresentado neste trabalho, buscou-se identificar as expressões de assédio a partir da vivência da vítima, sendo esta análise elaborada através da observação de comportamentos, falas, expressões corporais dos personagens principais do filme O diabo veste Prada.

Para relembrar o conceito de assédio, Freitas (2007, p. 2) esclarece:

> [...] o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que visa a diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e comprometendo a sua integridade pessoal e profissional.

Desde o momento que Andrea entra na revista, é possível perceber que o clima na Runway é um tanto quanto nocivo. Antes mesmo de ter a oportunidade de falar sobre seus atributos, Andy é julgada por não estar no *dress code*, o código de vestimenta, que o ambiente adota. Primeiramente, é examinada de cima a baixo por Emily, depois por Nigel e por fim, por Miranda.

Na primeira cena, a vítima do assédio é Emily. Quando Miranda chega ao escritório, aborrecida por ter seu compromisso desmarcado em cima da hora, não lhe interessa se Emily confirmou o horário ou não. A primeira assistente não consegue se justificar em tempo hábil, por uma quebra de compromisso que ela não tem culpa, e Miranda a interrompe, chamando-a de incompetente.

Com voz suave e firme, Miranda desconta sua raiva recitando inúmeras tarefas a Emily, em uma velocidade que impossibilita anotar corretamente cada item. Ao longo do filme, é possível perceber em outras situações a ocorrência deste fato: ao ficar insatisfeita com o

resultado de alguma coisa, a editora-chefe costuma elencar muitas tarefas de uma vez só ou, então, atividades que considera quase irrealizáveis. A linguagem corporal da assediadora, como o olhar frio e gestos abruptos, demonstra desprezo e falta de respeito com sua assistente.

De acordo com Hirigoyen (2006), as mulheres estão entre os sujeitos vulneráveis ao assédio moral, juntamente com homossexuais, negros e pessoas pouco escolarizadas. No filme, o ambiente retratado é o mundo da moda, que tem maior prevalência de mulheres e homossexuais, estando estes suscetíveis a tal violência.

A cena 2 é repleta de constrangimentos, falta de empatia e respeito com Andy, tendo em vista que era seu segundo dia na revista, e ela ainda era leiga em tudo que dizia respeito à moda. Ao ser rebaixada e humilhada na frente de colegas, Andrea fica chocada e sem reação.

Vale ressaltar que após analisar a cena 2, é possível perceber também que Andrea não se sentia pertencente ao local de trabalho. Ela não se identificava com a cultura, com a visão, objetivos e tampouco com os métodos aplicados na revista Runway. Após a cena, Andrea aparece em casa, conversando com seu namorado Nate, e critica a supervalorização da moda, que para ela é trivial: "*Todos agem como se estivessem curando o câncer ou algo do tipo*".

Andrea está tão aborrecida que não come o sanduíche que seu namorado faz para ela, e comenta que deve ser por isso que as meninas da revista são tão magras: é tanta pressão e estresse que perdem a fome. Inconscientemente, Andrea também passa a questionar sua própria beleza e forma de vestir.

Embora não configure nenhum assédio, essa cena enfatiza a importância de uma cultura organizacional bem estruturada na empresa, onde os colaboradores se sintam pertencentes. Na Runway, a cultura organizacional não era acolhedora, tampouco amigável. A revista tinha sim sua própria cultura, mas esta era cruel e frequentemente imoral.

De acordo com Freitas (2007), é natural que as organizações busquem um comportamento controlado dos colaboradores e seus grupos, fato esse que favorece ou não relações mais saudáveis e produtivas. Assim como na Runway, o assédio moral ocorre pois encontra terreno fértil, que não se depara com grandes dificuldades para se desenvolver e virar um comportamento normalizado na empresa.

Como já mencionado, Miranda é muito expressiva durante as interações com seus subordinados. Seus gestos, sua linguagem corporal e expressões faciais também podem ser caracterizados como comportamentos abusivos. A cena 3 é um compilado de cenas, que Miranda chega ao escritório e joga seu casaco e bolsa sobre a mesa de Andrea, um ato que demonstra superioridade à assistente.

Além disso, a cena 3 também retrata um costume de Miranda: em uma conduta de degradação do trabalho, a editora-chefe atribui várias tarefas à Andy, omitindo informações importantes para que estas sejam cumpridas. As atividades, muitas vezes, são inferiores ou demasiadas superiores às competências de Andrea.

Durante a cena 4, Andrea não consegue um voo de retorno para Nova York para Miranda, em meio a um furacão que acontece em Miami. Mesmo com um evento climático que impedia a decolagem de aviões, Andy é duramente criticada por não conseguir cumprir a tarefa. Miranda utiliza, inclusive, a expressão "gorda" para se referir à assistente.

Nesta ocasião, Andrea se sente desanimada e procura refúgio no colega Nigel. O colega, diferente do que se espera, ele não a consola, mas lhe dá um chacoalhão: enfatiza que outras garotas dariam a vida pelo emprego de Andy. Nesta cena é evidente o quanto o assédio moral é comum na revista, a ponto de ser normalizado. A partir disso, Andrea decide mudar radicalmente o estilo de se vestir para se enquadrar, denotando o quanto sua imagem pessoal está distorcida pelo padrão imposto.

Deve-se levar em consideração que o objeto de estudo é uma obra cinematográfica, que frequentemente pode exagerar nas manifestações de violência, para fins de dramaturgia. Sendo assim, a vítima do assédio procura minimizar as situações, não procura ajuda e também não formaliza qualquer tipo de reclamação contra o assediador, até sentir-se totalmente acuada (Zanetti, 2008).

Gradualmente, Andy vai se moldando para que seja possível acostumar-se com a constante opressão, se ajusta ao ambiente e passa a se sentir pertencente a Runway. A partir deste momento, Andrea começa a deixar de lado seus próprios princípios. Sua vida pessoal começa a ficar abalada, pois a prioridade agora é o trabalho na revista.

Em um momento do filme, Andrea diz: "*É um dia difícil e minha vida pessoal está por um fio!*", ao qual Nigel responde: "*Junte-se ao clube. Acontece quando se trabalha bem. Avise-me quando tudo explodir. É hora de ser promovida*". Essa conversa reforça o entendimento de que a Runway deve ser a prioridade de seus colaboradores, para que, talvez, eles sejam reconhecidos.

Outro ponto que pode ser notado é que Miranda se recusa a chamar Andrea pelo nome, e se refere a ela simplesmente como Emily, apesar de Andy ter relembrado seu nome à chefe. Na ocasião, Andrea corrigiu Miranda em frente aos colegas, o que desagradou à editora de tal forma, que ela listou várias tarefas à assistente, como se quisesse a repreender.

Na cena 5, Andrea recebe mais uma tarefa que não é explicada de forma correta. Ao chegar na casa de Miranda para deixar "o livro", Andy percebe que há várias mesas que

coincidem com a vaga descrição de Emily. Após ser persuadida pelas filhas da chefe, Andrea acaba flagrando Miranda e seu marido discutindo.

A repreensão pelo erro vem em forma de um pedido impossível, atentando contra a dignidade e a saúde mental de Andrea. Apesar de conseguir cumprir a difícil missão, Andy passa por momentos de extrema tensão, chegando até mesmo a quebrar um prato de comida na pia, após mais uma humilhação de Miranda, tentando extravasar seu estresse.

Outro ponto que pode ser observado é que o assédio moral não ocorre somente de sua superior, mas também de sua colega Emily, que possui a mesma posição na hierarquia da organização. É comum o deboche sobre as roupas de Andy, a recusa em fornecer informações úteis, ignorar a Andy e o tratamento ríspido com a colega. O quadro 6, apresentado a seguir, evidencia os tipos de assédio moral.

Quadro 6 - Tipos de assédio.

Tipo de Assédio	**Características**
Assédio moral vertical descendente	É quando um funcionário é assediado por uma pessoa hierarquicamente superior na empresa
Assédio moral organizacional	Ocorre quando o funcionário sofre violência psicológica, através do ambiente organizacional, como o excesso de competição agressiva.
Assédio moral vertical ascendente	Ao contrário do assédio moral vertical descendente, acontece quando um trabalhador em uma posição hierárquica inferior à vítima comete o abuso.
Assédio moral horizontal	Acontece entre colaboradores que ocupam a mesma posição na hierarquia.

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Durante a cena 6, Miranda compara Andrea a si mesma. Apesar de ter desenvolvido um vínculo maior com a chefe, Andy não consegue se imaginar passando por cima de um colega para seu benefício. Tamanha é sua surpresa quando Miranda a relembra que ela já o fez, com Emily.

Neste momento, Andrea percebe que finalmente conseguiu o reconhecimento da chefe autoritária e tirana, mas a que custo? Andrea mudou o estilo de se vestir, abdicou totalmente de

sua vida pessoal, rompeu com o namorado para não perder o emprego, e sem pretensão, passou por cima de uma colega para não perder a oportunidade de ir a Paris.

Quando se dá conta que está renunciando à sua essência e tomando escolhas que vão contra seus princípios, Andrea toma a decisão de sair da revista. Como em um ato de libertação, Andy recusa a ligação da chefe jogando seu celular em uma fonte, mostrando que a decisão está tomada.

4.4 AS EXPRESSÕES DE ASSÉDIO MORAL: A PERSPECTIVA DO ASSEDIADOR

Baseado no resumo das cenas escolhidas, levando em consideração a observação de comportamentos e discursos, foi analisada a perspectiva do assediador. Vale ressaltar que não é somente Miranda quem pratica o assédio moral no filme o Diabo veste Prada, e outros assediadores serão citados ao longo deste capítulo.

A principal assediadora retratada no longa é Miranda, uma mulher que renunciou às obrigações de sua vida pessoal para dedicar-se ao trabalho. É possível perceber que seu casamento está abalado e que a editora-chefe realiza todos os desejos das filhas, já que provavelmente sente-se culpada por não ser tão presente em suas vidas, quanto deveria.

Miranda é conhecida como “dama de ferro”, “mulher-dragão” e até “rainha frígida”, pois não costuma demonstrar seus sentimentos, é uma pessoa fria no que tange o lado profissional. Apesar de ser uma figura pública, Miranda não expõe seu lado pessoal e sua família. Assim, a editora-chefe espera que todos os seus subordinados adotem sua conduta de priorizar o trabalho, e deixar a vida pessoal em último plano.

Neste caso, há um estudo em que Miranda é comparada com os homens no quesito profissional. Talvez para se sentir mais segura no trabalho, ela assume uma atitude rigorosa, fria, com alto poder de dominação e autoritarismo, características que são vistas comumente em líderes homens (Silva; Militão; Grangeiro, 2019).

Uma característica incomparável de Miranda, é que seus padrões de desempenho são extremamente elevados e, muitas vezes, não realistas. A editora também não mede palavras ao se expressar e faz questão de deixar claro quando reprova o resultado de algum ensaio de fotos, prévia de matéria ou qualquer que seja a tarefa que tenha solicitado.

Não há exatamente uma razão e causa que justifique o acontecimento do assédio moral no ambiente de trabalho. Entretanto, pode-se citar alguns fatores como o estresse, a má comunicação, a desumanização dos colaboradores e a influência do ambiente organizacional impactam diretamente na ocorrência desta violência (Zanetti, 2008).

Vale ressaltar, também, que o assediador raramente agride somente uma pessoa, levando em consideração que este costuma estar em uma posição hierárquica superior. No início, as vítimas imaginam que as situações não passam de um simples acesso de raiva ou abuso de autoridade, mas com o tempo o comportamento passa a se tornar corriqueiro, e é isto que configura o assédio moral (Zanetti, 2008).

Na primeira cena, Miranda utiliza de sua posição superior na hierarquia para menosprezar Emily, chamando-a de incompetente. O motivo do ataque foi que a esteticista de Miranda desmarcou seu horário, pois teve um imprevisto. Mesmo que Emily tenha confirmado o horário, ela não podia prever que a esteticista iria se machucar, mas isso não impediu que sua chefe a humilhasse.

Durante a cena 2, Miranda também utiliza de seu poder e autoridade enquanto discursa de forma humilhante acerca do pouco conhecimento que Andrea tem sobre o mundo da moda. Além de ridicularizar Andy em frente aos colegas, que é uma nova colaboradora, a editora-chefe contribui para a construção de um ambiente tóxico e torna habitual o comportamento abusivo entre colegas.

Sendo assim, não é uma surpresa que o costume de tratar mal e humilhar os colegas seja frequente na Runway. Prova disso é Emily diminuir, de forma recorrente, Andrea por suas roupas, pois as considera inadequadas, fato que ocorre inclusive em frente ou junto de outras colegas. Em algumas cenas, Emily também ignora ou simplesmente se recusa a responder às perguntas de Andrea.

Ao decorrer da cena 3, podemos observar que, de forma subjetiva, Miranda quer mostrar superioridade ao jogar seu casaco e sua bolsa sobre a mesa de Andrea, todos os dias. É possível perceber durante essa cena também, a comunicação agressiva e desrespeitosa de Miranda para com suas assistentes. Nunca responde aos desejos de bom dia, e atribui tarefas desagradáveis, de forma curta e grossa, principalmente a Andrea.

A cena 4 demonstra o desrespeito de Miranda pela intimidade e integridade da vida pessoal de suas assistentes. É noite de sexta-feira, e Andy está aproveitando um jantar com seu pai, quando Miranda liga exigindo que ela consiga um voo de retorno para Nova York, em meio a um furacão.

Na segunda-feira, ao retornar ao escritório, Miranda se mostra nitidamente desapontada com Andrea e discorre sobre a decisão que tomou ao contratá-la: "*Eu... Eu achei que você seria diferente. Eu disse a mim mesma, 'vá em frente. Corra o risco. Contrate a garota inteligente e* ***gorda***"(grifo nosso). Cabe ressaltar, que não é a primeira vez que Andrea é julgada por seu peso, que, só para constar, não está acima do que é saudável para ela.

Com consonância com a situação citada acima, o diretor de arte Nigel, também protagoniza cenas em que julga e rebaixa Andrea por seu peso. Apesar de se mostrar companheiro e ajudar Andy em sua transição de estilo, Nigel aparece reprimindo Andrea, no horário de almoço: "*Sabe que o principal ingrediente do creme de milho é a celulite?*".

Nesta cena, é possível perceber o padrão de magreza que a revista impõe, pois todos na fila para pegar comida, exceto Andy, optam por almoçar uma salada. Este comportamento ocasiona a baixa autoestima de Andrea, que passa a tentar emagrecer, e julgar, em seu subconsciente, que é inferior aos colegas, por não ser extremamente magra. Posteriormente, estes comentários e a situação da cena 4 levam Andy a mudar radicalmente seu estilo de roupas e seu corte de cabelo.

Na cena 5, Andrea não consegue executar, de maneira correta, uma tarefa solicitada. Ao adentrar a casa de Miranda, acaba flagrando uma briga entre ela e o marido. O constrangimento de ser pega em um momento íntimo, é transformado em um sentimento de raiva, que leva Miranda a solicitar uma tarefa impossível a Andrea: conseguir o manuscrito do livro, ainda não lançado, do Harry Potter para suas filhas.

Apesar de conseguir os manuscritos conforme a editora solicitou, esta tarefa gera uma estafa mental significativa em Andrea. A pressão de ouvir "*[...] se não tiver o livro até lá, nem precisa voltar*", faz com que Andrea ligue para seu namorado avisando que pedirá demissão, afinal de contas, não conseguirá cumprir com a atribuição.

Na cena 5, em que Andy vê uma briga do casal sem querer, o marido de Miranda fala: "*todos do restaurante já estavam pensando, lá está ele esperando por ela de novo*". A recorrência de fatos como esse, acabam resultando no divórcio dos dois. Em Paris, na semana mais importante do ano para a revista, Miranda fica sabendo da decisão da separação do seu, agora ex-marido.

Nesta cena, Miranda aparece, pela primeira e única vez, sem maquiagem e de roupão. Andrea hesita ao ver a chefe assim, mas segue seu trabalho. Durante a conversa, Miranda informa que seu marido não participará do evento. Recalculando seu planejamento, Andy então questiona se não é necessário buscá-lo no aeroporto. Miranda rebate: "*Bem, se você falar com ele e ele decidir repensar o divórcio, aí, sim, vá buscá-lo*".

Em um desabafo, Miranda confidencia a Andy que sua maior dor, é ver o sofrimento de suas filhas diante de mais um divórcio. Esta demonstração de fragilidade torna Miranda mais humana, aos olhos de Andrea. Mesmo sofrendo com o assédio de Miranda diariamente, Andy sai em defesa da chefe, quando descobre que ela pode ser substituída.

Minutos antes de ocorrer a cena 6, Miranda ignora qualquer princípio moral, e nomeia quem seria sua substituta ao cargo para qual Nigel foi contratado. Essa cena demonstra que a ética profissional de Miranda é questionável, e ela está em uma posição onde não é questionada por isso.

Cabe ressaltar aqui, que o assédio no geral só continua ocorrendo, porque o agressor não é devidamente responsabilizado, mesmo quando ocorre a denúncia. No caso de Miranda, e muitas empresas na vida real, seu *status* e influência a encoraja a assediar seus subordinados, sem medo de enfrentar maiores consequências. Isso acaba criando um ciclo de impunidade, que perpetua o assédio moral dentro da organização.

Segundo Freitas (2007, p. 3), sobre o assédio moral: "pressupomos que ele ocorre não porque os dirigentes queiram que ocorra, mas porque eles não dizem que não querem que ele ocorra". Ao pensar sobre as reflexões que essa frase traz, pode-se dizer que quando uma empresa é transparente e cultiva boas relações, ela demonstrará um claro posicionamento contra quaisquer situações de assédio.

4.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Levando em consideração as cenas escolhidas e a análise delas, o presente capítulo levantará consequências observadas e também os possíveis efeitos do assédio moral, retratado no filme o diabo veste Prada. Baseado em Freitas (2007), esta seção será dividida em três esferas que são impactadas diretamente, são elas: individual, organizacional e social.

Considerando o âmbito individual, sabe-se que o indivíduo acometido pelo assédio tem sua personalidade, autoestima e identidade abaladas. No filme o diabo veste Prada, diversas foram as situações que geraram mudança na vida ou na saúde da principal vítima retratada, que é Andrea. Desde um emagrecimento induzido, mudança radical de estilo e até o rompimento do namoro, Andy aprendeu dia após dia a lidar com as sequelas dos desrespeitos vividos.

Foi elaborado o quadro 7, que retrata, de forma resumida, acontecimentos que Andrea vivenciou após iniciar sua jornada de trabalho na revista Runway.

Quadro 7 - Situações que decorrem do assédio moral.

Situações que decorrem do assédio moral	**Contextualizando**
Privação de sono	Já no primeiro dia de trabalho, Andrea é acordada às 6h16min da manhã por um telefonema de Emily, recheado de tarefas a fazer.
Desprezo	Miranda se refere a Andrea como "Emily" por meses; até o dia em que Andrea se adianta em uma tarefa e Miranda resolve chamá-la pelo nome.
Transtornos alimentares	A magreza também é um pré-requisito para estar na revista; no início do filme, Nigel aparece criticando o almoço de Andrea.
Sacrifício da vida pessoal	Andrea não consegue ter um jantar com seu pai, em plena sexta-feira à noite, sem ter que atender aos telefonemas de Miranda.
Sobrecarga	Situações como conseguir agendar um voo para Miranda em meio a um furacão; conseguir o manuscrito do livro ainda não lançado de Harry Potter.
Críticas em excesso	Não há uma cultura de *feedbacks* na revista; quando há um acerto: não há reconhecimento, entretanto quando alguém erra, o tratamento de Miranda se torna ainda mais cruel.
Mudança de estilo pessoal	Para se enquadrar no padrão da Runway, Andrea assume um estilo de roupa, que costumava criticar quando entrou na revista.
Renúncia ao relacionamento conjugal	No momento em que recebe a proposta de ir à Paris, a vida particular e amorosa de Andrea está por um fio. A gota d'água é justamente sua decisão de aceitar a oferta.

Fonte: elaborado pela autora (2024).

A pressão constante e as expectativas irrealistas acarretam em sobrecarga e colaboradores incapazes de atender às demandas solicitadas. Miranda Priestly impõe prazos apertados e padrões extremamente altos para seu trabalho e o trabalho de sua equipe. Além disso, o assédio moral afeta a saúde do indivíduo no geral, e ocasiona afastamento dos funcionários, especialmente por doenças mentais como depressão, ansiedade, síndrome de *burnout*, dentre outros.

Andrea passa a se enquadrar no padrão da revista: emagrece, muda seu estilo e deixa de lado a vida pessoal para se dedicar à carreira. Sem perceber, a personagem abandona até seus princípios para atingir maiores patamares e conquistar reconhecimento profissional. O choque de realidade acontece quando Miranda se compara a ela, após um momento que Andy considerou como traição, ao colega Nigel.

Por se tratar de uma história fictícia, fruto da dramaturgia, o filme não entra em detalhes das consequências vividas pelo assédio moral. O filme O diabo veste Prada, é uma comédia romântica que não buscou se aprofundar nas raízes do assédio, em seus motivos ou motivações e possíveis experiências que levaram o assediador a replicar essa violência.

Falando do âmbito profissional do assédio, pode-se citar que a Runway não é uma organização que valoriza a opinião do colaborador. Não há um planejamento de carreira, desenvolvimento de *feedbacks* ou liberdade para os trabalhadores solicitarem melhorias. Como possui a certeza de que não será punida, Miranda exerce diariamente a violência entre seus subordinados.

Logo no início do filme, Emily cita uma consequência recorrente em empresas que não possuem boa cultura organizacional determinada: a alta rotatividade de funcionários. Essa complicação se torna inviável, levando em consideração os custos que um novo funcionário gera, o tempo que outro funcionário doará ensinando-o, sem mencionar os valores de rescisão e encargos pagos a cada pedido de demissão.

Outro efeito que pode ser observado, é a ocorrência de processos trabalhistas que o assédio pode gerar. Além disso, há os custos de imagem da organização, tanto externos quanto internos. No filme, é possível perceber a fama que o cargo de Andrea tem: milhares de garotas matariam para estar no lugar dela, apesar de todas saberem como é difícil lidar com Miranda, o que acaba manchando a reputação da Runway.

A maior limitação do filme é com relação ao social, pois o longa acaba quando Andrea pede demissão. Assim, não é possível analisar quais as maiores sequelas que o assédio moral perpetuou em Andy. Apesar disso, podemos apontar que a esfera social é a mais desamparada. A cona desta violência velada é paga por todos.

O âmbito social abrange os casos de acidentes de trabalho, a incapacitação precoce de trabalhadores, o aumento de gastos em medicamentos e benefícios relacionados à previdência, como licenças, internações, remédios custeados pelo governo e tratamentos médicos demorados. Também cabe aqui mencionar que o Estado tem tido que lidar com maiores taxas de suicídio, aposentadorias prematuras, desestruturação familiar e social.

Conforme exposto por Freitas (2007), as empresas deveriam ter uma gestão correta dos conflitos e uma cultura que repele o assédio moral. Se esse fosse o caso, os custos com medicamentos e processos de cunho trabalhista seriam drasticamente reduzidos, oportunizando o investimento efetivo em outras áreas que necessitam de atenção.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo compreender expressões do assédio moral, através da análise de cenas do filme O diabo veste Prada. Com o intuito de estudar o assédio moral dentro das organizações, utilizou-se a arte cinematográfica como aliada. Como disse o pensador Aristóteles: a vida imita a arte, então a arte também representa a vida como ela é.

Com o passar dos anos, cresceu o interesse genuíno em estudar e compreender a saúde no geral, e também a dos trabalhadores. O bem-estar no trabalho é um assunto que está inserido no contexto do comportamento organizacional. Já o assédio moral se encontra entre as diversidades encontradas nas organizações e se manifesta de múltiplas formas, podendo elas serem sutis ou explícitas.

Pode-se dizer que o assédio moral é um efeito colateral da diversidade da força de trabalho. Vale destacar que, ele não é um problema somente da organização que serve de sede para o abuso, ou somente do indivíduo que sofre essa violência, o assédio moral é problema social, pois impacta a sociedade como um todo. Isso pode ser observado em situações como o aumento do nível de suicídios, afastamentos por doenças mentais, aposentadorias precoces por invalidez (Freitas, 2007).

No presente estudo, foi direcionado esforço para compreender como a arte cinematográfica dialoga e se associa com as representações do real, expresso no cotidiano das organizações (Medeiro; Valadão Júnior; Possas, 2015). Portanto, durante a execução da análise fílmica houve a interpretação da personalidade, expressão e comportamento dos personagens, com o intuito de entender como são as manifestações do assédio moral no meio organizacional, levando em consideração o contexto do filme. O embasamento principal que orientou o estudo observacional se deu através das experiências principalmente de Andrea, que sofre diariamente com o assédio moral no trabalho.

Tendo como base a revisão teórica, levantou-se a seguinte questão: quais as expressões de assédio moral manifestadas no filme O diabo Veste Prada? Cabe ressaltar que foi utilizado o preenchimento de protocolo de observação completo para analisar o filme, que é a microanálise de todas as cenas do filme, seguido da escolha daquelas que são mais relevantes. O tempo investido de análise do filme foi de aproximadamente 850 minutos.

No que se refere ao primeiro objetivo específico, os resultados demonstram que há manifestações de assédio moral, tendo como base a perspectiva da vítima, elas são retratadas de forma direta, indireta e estão claras em várias cenas e situações expressas. Desde olhares de desprezo até humilhações em público, situações que são consideradas assédio moral.

Quanto ao segundo objetivo específico, foi possível identificar as expressões de assédio, levando em consideração o ponto de vista do agressor, neste caso principalmente da agressora. Pode-se observar em diversas cenas a retratação de abuso de poder, repreensão pela aparência física ou vestimentas, desrespeito e a impunidade.

Por fim, o terceiro objetivo específico, analisar as consequências do assédio moral no trabalho. Neste tópico foi observado que as consequências não ocorrem somente com o indivíduo que sofre os abusos. Tanto o âmbito organizacional quanto o social são afetados tal qual a vítima, individualmente.

Com relação ao âmbito organizacional, pode-se notar a alta rotatividade de colaboradores na empresa, a qual gera a perda da cultura organizacional, custos com rescisões, além de um esforço repetitivo do setor de Recursos Humanos em conjunto com o responsável por preparar e treinar esses profissionais.

Além disso, ainda falando sobre a organização, o assédio pode resultar em processos trabalhistas, o que afeta a imagem da empresa como um todo. A imagem da empresa é prejudicada aos olhos dos próprios clientes, mas também por profissionais que poderiam ter interesse em fazer parte do quadro de colaboradores.

Com relação à esfera social, o problema é ainda maior, pois nenhum órgão trata de forma efetiva o assédio. Por ser um problema que se inicia dentro das organizações, o Estado não possui consegue mensurar os caminhos que este comportamento acarreta. Entretanto, o preço a se pagar é alto. Profissionais afastados e recebendo benefícios previdenciários, aumento de gastos relacionados a medicamentos, aposentadorias precoces entre outros.

Conforme abordado no referencial teórico e identificado na análise, o assédio moral afeta todos os âmbitos da vida da vítima. No filme o Diabo veste Prada, é nítido que Andrea tentou se encaixar naquele ambiente tóxico até onde foi possível, arriscando sua vida particular, sua saúde, seu sono e até seu relacionamento com o cônjuge. Ao buscar se enquadrar no modelo imposto pela revista, Andy vai perdendo sua essência e seus valores. A ficha só cai quando ela percebe que “passou por cima” da colega para seu próprio benefício.

Com todas essas mudanças, Andrea passa a agir no automático, vivendo basicamente pelo trabalho e para atender às necessidades de sua chefe, Miranda. E após um evento onde uma atitude de Miranda a chateia, Andrea decide que vai abandonar o emprego na Runway e voltar a procurar uma vaga de emprego para escritora. Tornou-se evidente na ficção que a protagonista quebrou o ciclo de violência em que estava inserida, entretanto, seu pedido de demissão não trará nenhum efeito no sentido de parar, ou diminuir, o assédio moral que acontece dentro da revista de moda.

Nota-se que uma das limitações do filme é que ele acaba antes mesmo de Andrea iniciar no emprego em que foi entrevistada. Não é possível verificar as consequências pessoais do assédio em Andy, enquanto vítima, e seus resultados em um novo ambiente de trabalho. Diante deste contexto, o estudo traz contribuições, na medida em que é possível refletir sobre possíveis mudanças a partir da experiência de uma violência no ambiente de trabalho.

Adicionalmente, foi viável agregar ao conhecimento acadêmico com o propósito de expandir as investigações no âmbito da Administração referentes ao comportamento humano em ambientes organizacionais, com especial atenção ao método de ensino e aprendizagem através da produção de filmes, uma abordagem que destaca a complexa problemática que envolve o assédio moral.

Ainda, os resultados deste estudo destacam a importância de desenvolver e implementar estratégias eficazes para prevenir e responder ao assédio moral no ambiente de trabalho. Isso pode incluir a criação de políticas e procedimentos claros, a promoção de uma cultura organizacional que valoriza o respeito e a dignidade, e a provisão de recursos e apoio para os indivíduos que foram vítimas de assédio moral.

Utilizando a história do filme O Diabo Veste Prada, pode-se estudar diversas áreas do comportamento organizacional. Além da temática principal, que é o assédio, outros conceitos foram encontrados no filme, resultando em “achados”. Como sugestão para futuras pesquisas, vale ressaltar que seriam interessantes estudos que aprofundassem as análises, contemplando os seguintes temas: gestão de conflitos, resistência à mudança, cultura organizacional, motivação e desempenho, mulheres na liderança de grupos e organizações.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, M. A. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral**: a violência sutil. 2005. 236 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BAUER, M, W. GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático**. Tradução de Guareski. pág. 3. Petrópolis: Vozes, 2002.

BOGDAN, R. C.; BIKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Portugal: Editora Porto, 1994.

CHAMPOUX, J. E. **Film as a teaching resource**. Journal of management inquiry, n. 8, v. 2, 206-217, 1999.

COELHO, G. G. Sofrimento X bem estar subjetivo no trabalho: um estudo do filme O Diabo Veste Prada. **Revista FAROL**, v. 15, n. 15, p. 54-65, 2021. Disponível em: https://revista.farol.edu.br/index.php/farol/article/view/378/233. Acesso em: 05 maio 2024.

COOPER, D. R. SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em Administração**. 12. ed. Porto Alegre, Bookman, 2015.

EINARSEN, S. *et al*. **Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice**. London: Taylor and Francis, 2003.

EL-AOUAR, W. A. *et al*. Interpretações do olhar sindical sobre o assédio moral. **Desafio Online**, v. 7, n. 1, 2019. Disponível em: https://desafioonline.ufms.br/index.php/deson/article/view/6575/5605. Acesso em: 02 maio 2024.

FERREIRA, A. de A. *et al*. Diferenças e interseccionalidades nas organizações: análise das representações de líderes nos filmes amor sem escalas, o diabo veste prada e um senhor estagiário. **REAd. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 26, p. 819-850, 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/1413-2311.305.102062. Disponível em: https://www.scielo.br/j/read/a/z5t7Sqjtm6cHXnFDK6Zx5XM/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 01 maio 2024.

FREITAS, M. E. de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?. **RAE eletrônica**, v. 6, 2007. DOI: https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000100011. Disponível em: https://www.scielo.br/j/raeel/a/Gst8FXXDHRkpVSpHwfmvTfk/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 01 jun. 2024.

GONÇALVES, J.; SCHWEITZER, L.; TOLFO, S. de R. Assédio moral no trabalho: uma revisão de publicações brasileiras. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 1-18, 2020. DOI: https://doi.org/10.36298/gerais2020130105. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v13n1/06.pdf. Acesso em: 02 jun. 2024.

HAGOPIAN, E. M.; DE SOUSA, R. D.; DEL BIANCO, M. Constituição de um grupo de estudo sobre violência no trabalho: relato de experiência. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 7, n. 19, p. 768-800, 2020. DOI: https://doi.org/10.25113/farol.v7i19.5395. Disponível em: https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/5395. Acesso em: 02 jun. 2024.

HANASHIRO, D. M. M.; CARVALHO, S. G. Diversidade Cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 11, n. 5, p. 1-21, 2005. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/40623. Acesso em: 1 jun. 2024.

HIRIGOYEN, M.-F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 13 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HUGO Gloss. **Meryl Streep quase não foi escalada para "O Diabo Veste Prada"**. Disponível em: https://hugogloss.uol.com.br/filmes/meryl-streep-quase-nao-foi-escalada-para-o-diabo-veste-prada-e-motivo-e-surpreendente/. Acesso em: 13 jun. 2024.

KRIPKA, R. M. L.; SCHELLER, M.; BONOTTO, D. de L. Pesquisa documental: considerações sobre conceitos e características na pesquisa qualitativa. In: CONGRESSO IBERO-AMERICANO EM INVESTIGAÇÃO QUALITATIVA, 4., 2015, Aracaju. **Anais** [...]. Aracaju: Universidade Tiradentes, 2015, p. 243-247. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/280924900_Pesquisa_Documental_consideracoes_sobre_conceitos_e_caracteristicas_na_Pesquisa_Qualitativa_Documentary_Research_consideration_of_concepts_and_features_on_Qualitative_Research. Acesso em: 5 maio 2024.

LEITE, N. R. P. *et al*. Análise fílmica em pesquisas em administração: sabendo o porquê e como utilizá-la. **Gestão & Regionalidade**, *[S. l.]*, v. 37, n. 112, 2021. DOI: 10.13037/gr.vol37n112.7666. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/7666. Acesso em: 5 maio. 2024.

LEITE, N. R. P.; LEITE, F. P.; DE ALBUQUERQUE, L. G. Gestão do comportamento organizacional e gestão de pessoas: um estudo observacional. **REGE- Revista de Gestão**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 281--298, 2012. DOI: 10.5700/rege463. https://repositorio.usp.br/directbitstream/9aead49e-e0a7-4b87-95c7-7c408184da96/2325125.pdf. Acesso em: 5 maio. 2024.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2), 165-184, 1996.

MACIEL, H. W. P.; HELAL, D. H. "Detalhes de sua incompetência não me interessam": o assédio moral no filme o diabo veste prada. **Read. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, [S.L.], v. 23, n. , p. 412-427, dez. 2017. FapUNIFESP (SciELO). DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.181.75135. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/7666. Acesso em: 5 maio. 2024.

MEDEIROS, C. R.; VALADÃO JÚNIOR, V. M.; POSSAS, M. de C. "Quem mais veste Prada?" Psicopatas corporativos e assédio moral no trabalho. **Revista ADM. MADE**, v. 19, n. 1, p. 102-122, 2015. Disponível em: https://mestradoedoutoradoestacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/admmade/article/vi

ew/961. Acesso em: 10 maio 2024.

MENDES, M. B.; DOS SANTOS, S. S. R.; MASCARENHAS, A. B. D. Análise da personagem Miranda do filme “o diabo veste prada” a partir das perspectivas da terapia de esquemas (te). **Revista Renovare**, v. 2, 2021. Disponível em: https://book.ugv.edu.br/index.php/renovare/issue/view/92/109. Acesso em: 15 maio 2024.

MENDES, R. H. Desmistificando os impactos da diversidade no desempenho das organizações. In: **Encontro de Estudos Organizacionais** - EnEO, Atibaia, SP, 2004.

MENDONÇA, J. R. C. de; GUIMARÃES, F. P.. Do quadro aos "quadros": o uso de filmes como recurso didático no ensino de administração. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 6, n. spe, p. 1-21, 2008. DOI: https://doi.org/10.1590/S1679-39512008000500003 Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/WLrcJDfkgDnpbq8tg3NYZvg/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 15 maio 2024

MONTEIRO, J. K. *et al*. Prevenção do assédio moral no trabalho na visão de servidores públicos do judiciário. **Psicologia Argumento**, v. 36, n. 94, p. 546-564, 2018. **DOI:** https://doi.org/10.7213/psicolargum.36.94.AO07. Disponível em: https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/24454/pdf. Acesso em 10 abr. 2024.

MORAES, M. *et al*. Ética na gestão: o discurso organizacional e a percepção dos gestores. **Revista de Ciências da Administração**, p. 119-129, 17 jul. 2012. DOI: http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2012v14n33p119. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2012v14n33p119/22545. Acesso em: 29 maio 2022.

NIELSEN, M.B.; EINARSEN, S. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. **Work & Stress**, 26(4), 309-332, 2012.

O DIABO veste Prada. Direção: David Frankel. Roteiro: Aline Brosh Mckenna. Estados Unidos da América: Fox Film do Brasil, 2006. Reprodução: Star Plus (110 min)

OLBERMANN, J. V.; OLIVEIRA, L. P. de ; OLTRAMARI, A. P. A vida imita a arte ou a arte imita a vida? Um olhar para o desemprego e suas implicações na vida do indivíduo sob a perspectiva da ficção. **Revista de Ciências da Administração**, [S.L.], v. 49, n. 19, p. 117-132, dez. 2017. DOI: https://doi.org/10.5007/2175-8077.2017v19n49p117. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2017v19n49p117. Acesso em: 24 maio 2022.

PANIZA, M. D. R.; MELLO NETO, G. A. R. O Diabo Veste Prada-e é minha chefe: resenha fílmica sobre sofrimento no trabalho. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 2, n. 5, p. 1178-1205, 2015. **DOI:** https://doi.org/10.25113/farol.v2i5.3126. Disponível em: https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/3126. Acesso em: 01 jun. 2024.

PAPO de cinema. **O Diabo veste Prada**. Disponível em: https://www.papodecinema.com.br/filmes/o-diabo-veste-prada/fotos. Acesso em: 01 maio 2024.

PENAFRIA, M. Análise de filmes: conceitos e metodologia (s). In: **VI Congresso SOPCOM**, Lisboa, 2009

PINA E CUNHA, M.; REGO, A.; LOPES, M. P. Comportamento organizacional positivo. **Análise Psicológica**, [S.L.], v. 31 n. 4, p. 313-328, 2013. DOI: https://doi.org/10.14417/ap.804. Disponível em: https://scielo.pt/pdf/aps/v31n4/v31n4a01.pdf. Acesso em: 28 maio 2022.

ROBBINS, S. P.; JUGDE, T. A. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 12. ed.

ROSSI, J. P. G.; DE CASTILHO, A. C. O assédio moral e seus ecos: os efeitos na saúde mental do trabalhador e possíveis soluções. **Revista Catarse**, v. 2, n. 1, p. 111-129, 2015. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

SCOPEL, T. de J. **A percepção da síndrome de burnout no ambiente de trabalho**: um estudo observacional da série "ruptura". 2023. 65 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2023. Disponível em: https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/7129. Acesso em: 01 mai. 2024.

SILVA, F. G. A.; MILITÃO, M. L.; GRANGEIRO, R. da R. Mulheres em cargos de liderança: uma análise a partir do filme o diabo veste prada. **Conhecimento Interativo**, São José dos Pinhais, v. 13, n. 1, p. 52-65, jan/jul. 2019. Disponível em: http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/conhecimentointerativo/article/view/330/334. Acesso em: 15 abr. 2024.

SILVA, M. M da. **Expressões da diversidade organizacional com base no filme Estrelas além do Tempo**. 2023. 59 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2023. Disponível em: https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/7501. Acesso em: 01 mai. 2024.

SOUZA, A. C. *et al*. O valor da diversidade nas organizações: um mero discurso ou uma experiência afetiva. **Valore**, Rio de Janeiro, p. 371-383, 2020. **DOI:** https://doi.org/10.22408/reva502020871371-383. Disponível em: https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/871. Acesso em: 15 maio 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Situações de assédio moral no trabalho**. Florianópolis, UFSC. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=430. Acesso em: 15 maio 2024.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; MENDONÇA, J. M. B. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 13, n. 1, p. 19-39, mar. 2015. FapUNIFESP (SciELO). DOI: https://doi.org/10.1590/1679-39519022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/rXmnsdXkLrbVbmc6674x7fG/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 15 maio 2024.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, p. 821-851, 2015. DOI: https://doi.org/10.1590/1679-395141446. Disponível em https://www.scielo.br/j/cebape/a/Sjm9fRK3ZwPqsRxvWB5ytwx/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 10 jun 2024.

VASCONCELOS, Y. L.; BERTINO, R. M. J. Limites do poder diretivo do gestor nas relações de trabalho: uma análise de casos de assédio moral e profissional. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 15, n. 3, p. e37184-e37184, 2020. **DOI:** https://doi.org/10.5902/1981369437184. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/37184. Acesso em 15 abr. 2024.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2012.

VETTERLEIN, D. **As relações de poder nas organizações**: um estudo observacional com base no filme The Founder. 2023. 73 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2023. Disponível em: https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/6495. Acesso em: 01 mai. 2024.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. Porto Alegre. Bookman, 2010.

ZANETTI, R. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba, 2028. Disponível em: http://www.robsonzanetti.com.br/v1/ebook.php. Acesso em 10 jun. 2024.

ANEXO A - Modelo de protocolo de observação

Estudo Observacional em Análise Fílmica Protocolo de Observação para Registro de Coleta de Dados						
Filme Analisado: "O Diabo Veste Prada"			Tempo de Duração do Filme:	Tempo das Microanálises:	Tempo Total da Coleta da Dados:	
Cena Nº	Tempo	Descrição	Estudo Observacional*	Principais Fontes de Observação	Linguagens Fílmicas	Construto(s) Identificado(s)
Total de Cenas do Filme:				Total de Cenas Selecionadas para o Estudo:		
Estudo Observacional*: Dados Direta e/ou Indiretamente Observáveis						

Fonte: Trabalho Técnico desenvolvido por Leite *et al.* (2021).