

REVISTA FAROL

FACULDADE ROLIM DE MOURA

ISSN Eletrônico: **2525-5908**

www.revistafarol.com.br

ISSN Impresso: **1807-9660**

Vol. 15, Nº 15. 2021 - dezembro

Contato: revista@farol.edu.br

SOFRIMENTO X BEM ESTAR SUBJETIVO NO TRABALHO: UM ESTUDO DO FILME O DIABO VESTE PRADA

Gilson Gomes Coelho

SOFRIMENTO X BEM ESTAR SUBJETIVO NO TRABALHO: UM ESTUDO DO FILME O DIABO VESTE PRADA

Gilson Gomes Coelho¹

Resumo: O presente trabalho propõe uma discussão a respeito dos aspectos psicológicos do sujeito frente às relações estabelecidas no ambiente de trabalho e como elas influenciam na subjetividade. O objetivo é ressaltar principalmente o impacto do ambiente organizacional no cotidiano do sujeito e de que forma isso desencadeia adoecimento psíquico prejudicando suas relações profissionais e pessoais. O emprego é parte fundamental da vida do sujeito, visto que está associado não somente ao ganho financeiro, mas também à construção do que o indivíduo é e o que representa para a sociedade. Neste viés, as organizações enxergam o sujeito somente como um meio de produção, não levando em consideração a totalidade do ser humano, fator que pode desencadear desgosto e falta de motivação no colaborador. A busca por resultados eficazes e as condições de trabalho em que o sujeito está inserido muitas vezes deixam a desejar quanto à preocupação com a saúde mental e bem-estar do colaborador, acarretando em sofrimento psíquico e desenvolvendo doenças ocupacionais. Nesse sentido, a psicologia organizacional visa agregar estratégias viáveis que garantam aos colaboradores melhorias no ambiente de trabalho, bem como alavancar seu desempenho de forma que desenvolva melhores resultados para a organização, visto que a maioria das delas não têm um treinamento digno antes de escolher quem deve ocupar determinado cargo ou até mesmo se há competência para exercê-lo.

Palavras-chave: Adoecimento. Subjetividade. Organizações. Psicologia.

SUFFERING VS. SUBJECTIVE WELL-BEING AT WORK: A STUDY OF THE FILM THE DEVIL WEAR PRADA

Abstract: The present work offers a discussion about the psychological aspects of the subject in the face of common relationships in the work environment and how they influence subjectivity. The objective is mainly to highlight the impact of the organizational environment on the subject's daily life and how this triggers psychic illness, damaging their professional and personal relationships. Employment is a fundamental part of the subject's life, since it is associated not only with financial gain, but also with the construction of what the individual is and what he represents for a society. In this bias, associations see the subject only as a means of production, not taking into account the totality of the human being, which ends up wearing and discouraging him. The search for effective results and as working conditions in which the subject is inserted often leaves something to be desired regarding the concern with the employee's mental health and well-being, resulting in psychological distress and developing occupations. In this sense, an organizational psychology aims to add viable implementations that guarantee employees improvements in the work environment, as well as leverage their performance in a way that develops better results for the organization, since most of them do not have decent training before choose who should occupy a certain position or even if there is competence to exercise it.

Keywords: illness. subjectivity. organizations. psychology.

1 INTRODUÇÃO

Embora o trabalho seja muito valorizado no contexto da sociedade capitalista, tem-se recebido uma grande atenção, mas todos os seus aspectos não foram explicados e discutidos. Além disso, submeter-se a determinadas situações de trabalho em busca de um reconhecimento pessoal acaba desencadeando sofrimento significativo na vida do sujeito, o prejudicando também suas relações pessoais. Dejours, afirma que o trabalho não causa dor, é

¹ Psicólogo. Doutorando. E-mail para contato: gilsonpsico@gmail.com

a dor em si que produz o trabalho, Como a liberdade de trabalho é restringida, o trabalho se torna perigoso. (DEJOURS, 1986)

A dor no trabalho é uma das consequências da persistência do ser humano em viver em um ambiente que não lhe é favorável. Às vezes, a maioria das patologias relacionadas ao trabalho são somáticas. No entanto, essa realidade mudou, principalmente a partir da década de 1960, onde o trabalho começou a adquirir cada vez mais componentes psicopatológicos, dando origem ao pensamento de Dejours. A origem de seus conceitos sobre o sofrimento humano foi descoberta na fundação do desenvolvimento industrial no século 19, advindos de características de crescimento da produção, escoamento rural e nova concentração da população urbana, além de destacadas propriedades sociológicas. Período de condições de trabalho instáveis, em produção industrial, salário insuficiente para os elevados números de acidentes. (Dejours, 1998)

A primeira vítima do sistema não é a psique, mas sim os corpos disciplinados e bem treinados que entregam a si as dificuldades inerentes às atividades de trabalho; portanto, um corpo que carece de defesas será projetado privando seu protetor natural (ou seja, o equipamento mental) explorado e fragilizado.

Tendo em vista as relações estabelecidas no ambiente de trabalho e como elas afetam a subjetividade, este artigo apresenta uma discussão sobre os aspectos psicológicos dos sujeitos no contexto organizacional. A proposta do trabalho é principalmente enfatizar o impacto do ambiente organizacional no cotidiano dos sujeitos e como ele pode acarretar em transtornos mentais, prejudicando suas relações profissionais e pessoais, bem como argumentar a respeito do trabalho e o seu significado. Como fontes de informações, serão utilizadas pesquisas bibliográficas e análise fílmica da obra “O Diabo Veste Prada”. (EBERT, 2016)

Desde os primórdios da civilização há vestígios de um esforço coletivo que vinha ligado às crenças, sentimentos e um elo familiar para a sua sobrevivência: alimentar-se, combater seus inimigos, construir e manter seu abrigo. A partir disso, o ser humano entende de suas responsabilidades frente ao próprio sustento e logo se desenvolve um compromisso maior com sua propriedade, armazenando e protegendo seus alimentos e riquezas. Em consequência disso, as relações desenvolvem-se, e a partir daí é formada uma hierarquia, onde são constituídos níveis em que algumas pessoas passam a ser submissas ao que intitulamos de líderes, executando trabalhos extremamente pesados. (ALBORNOZ, 1988)

Ao iniciar-se as trocas comerciais em tempos de origem do capitalismo, a população começa a enxergar esse sistema como uma forma de exploração, onde a classe operária é

cada vez mais explorada, os lucros da burguesia que é quem detinha o poder e controle sobre eles, aumentavam proporcionalmente. Todo esse progresso da civilização humana, que de início tinha a finalidade de sobrevivência, após a revolução industrial, passou a ter o foco no aumento da produção e conseqüentemente na demanda de trabalho, bem como nas indústrias espalhadas pelo mundo e os avanços em relação ao trabalho industrial. (ALBORNOZ, 1988)

Neste sentido, surge um sistema de produção conhecido como fordismo, que efetivamente foi usado por muito tempo no século 20, fundado por Henry Ford. Ford na verdade elaborou uma melhoria das ideias expostas por Frederick Taylor (fundador do taylorismo), onde Ford conseguiu aumentar a produtividade e minimizar os custos. Para ele, a produção em massa é um processo de formação planejado, ordenado e contínuo, porém as condições de trabalho da época eram muito mecânicas e desumanas, por serem movimentos contínuos e prejudiciais à saúde física do colaborador. Mas o gestor tinha apenas três visões importantes: intensificação, economia e produtividade. Nesse sentido, ao longo do tempo, o indivíduo foi perdendo sua essência de ser visto como um ser humano em sua totalidade e apenas notado como máquina de reprodução. Desta forma, houve uma necessidade de reestruturação subjetiva dessas pessoas onde na época não havia importância o psicológico do colaborador. Sabe-se que o trabalho é a condição básica da existência humana. Desse modo, o homem se relaciona com a natureza, estabelece sua própria realidade, se expressa, se coloca no ambiente grupal, desempenha um papel e, por fim, promove a continuidade de sua existência. Logo, ele é visto como obras que se expressam como fonte constante de construção da subjetividade, produzindo sentido de existência e sentido de vida (ANTUNES, 1999).

Diante disso, a Psicologia Organizacional é imprescindível para o desenvolvimento da produção industrial, pois tem uma visão estratégica de progresso na relação entre o colaborador com a organização. Desta forma, Christophe Dejours desenvolveu uma escola chamada Psicopatologia do Trabalho que procura investigar as influências sofridas na saúde do trabalhador, sobretudo no âmbito mental, em decorrência do ambiente corporativo. Uma das hipóteses de trabalho de Dejours considera a configuração do trabalho como causa da fragilidade física, pois pode impedir o colaborador de tentar ajustar seu modo de trabalho de acordo com sua própria estrutura psicológica. É neste viés que a Psicologia Organizacional entra com a intenção de reduzir esses impactos que já vem de todo um contexto histórico. A importância de abordar o assunto sobre o assédio moral é que esse tipo de situação afetou metade dos brasileiros que estão inseridos no mercado de trabalho, segundo pesquisas da

BBC News no ano de 2015. Situações estas que esgotam o emocional do colaborador onde ele por muita das vezes acaba se submetendo a diversos episódios humilhantes como garantia de sua sobrevivência ou outras oportunidades, como é o caso de Andrea Sachs, protagonista do filme supramencionado onde é um relato vivo e puro de assédio moral e alienação psicológica. (ZANELLI, ANDRADE e BASTOS, 2014)

Neste artigo será abordado como o ambiente organizacional e as relações desenvolvidas dentro dele podem influenciar na produtividade do indivíduo, tendo como estudo de caso a vida de Andréa, bem como lesionar seus vínculos pessoais/familiares. A psicologia organizacional entra na premissa de viabilizar uma maior confiança estudando o comportamento humano dentro das Organizações, tendo como método de estudos fenômenos relacionados a desconstrução subjetiva, assédio moral, e manifestações que trazem sofrimento psíquico de forma significativa na vida do sujeito decorrentes de desgaste emocional, e como um psicólogo pode contribuir para um restauro considerável e digno na vida do colaborador.

2 METODOLOGIA

O cinema tornou-se um importante e tentadora plataforma para estimular a reflexão sobre a realidade, pois fornece os elementos necessários ao pensamento filosófico. Merleau-Ponty argumenta que, a arte, sobretudo os filmes, geralmente são expansões do conceito de racionalidade na sociedade tradicional, levando as pessoas a verem o mundo de uma nova forma. Os filmes facilitam o processo de entender o significado de “ser-no-mundo”, bem como “ser-no-mundo-social”, o que nos permite olhar o mundo sob uma nova perspectiva. (MATTHEWS, 2010)

Portanto, este artigo traz como proposta metodológica a análise fílmica, ancorando-se nos métodos de análise observacional e análise crítica do discurso para expor reflexões acerca do trabalho e seus impactos. A obra analisada foi o filme “O Diabo Veste Prada”, o desenvolvimento do método foi realizado em 5 etapas, sendo elas: 1) definição do objeto e tema de pesquisa; 2) assistir ao filme; 3) análise crítica da obra ; 4) analogias do conteúdo exposto no filme com as temáticas discutidas em sala de aula e 5) estudo de caso. O filme apresenta importantes relações de trabalho e seus impactos no cotidiano dos colaboradores.

No presente artigo foi efetuada uma pesquisa bibliográfica que teve como objetivo a exploração de conhecimentos que serviram de base para a elaboração da investigação dos aspectos propostos. A pesquisa se configura em uma pesquisa qualitativa, de acordo com o

Ludke e André (1986). A mesma requer um instrumento de análise de dados para coletar informações, onde será apresentado um estudo de caso com base na relação entre ficção e realidade.

3 DESENVOLVIMENTO E DISCUSSÃO

Ao iniciar a discussão a respeito da Psicologia Organizacional, é imprescindível ressaltarmos sobre o entendimento de trabalho e o papel que ele desempenha na vida do sujeito. A concepção de trabalho passou por mutações ao longo da história, uma vez que nem sempre foi atribuída ao trabalho a relevância que lhe é atribuída na sociedade contemporânea. Conforme essas alterações se desenvolvem é possível analisar o trabalho em relação ao seu papel na atribuição de sentido para a existência humana.

Como dizia Max Weber, "o trabalho enobrece o homem", essa afirmativa gera uma reflexão sobre o trabalho ser a característica que define a vida e o valor da maior parte da sociedade. O valor que o ser humano atribui para o trabalho parte do princípio da necessidade de pertencimento algo, o status profissional desempenha um papel importante no senso de identidade, autoestima e bem-estar psicológico de uma pessoa, além do que, é por meio dele que o indivíduo garante sua sobrevivência. O trabalho faz o papel de inserir as pessoas na sociedade, sendo assim, se torna um dos principais responsáveis pela construção das relações sociais. (MARX, 1983)

No que diz respeito à etiologia do trabalho, é possível observar que os primeiros sinais de sua origem se deram na pré-história, sendo voltado mais para a coleta do que a natureza proporciona para o sustento da espécie. Já na Grécia antiga, o trabalho era utilizado para a construção de monumentos e objetos. Na idade média e moderna, a escravidão se fez presente, havendo inclusive, a existência da comercialização do trabalho escravo. (KRAWULSKI, 1998)

Ao longo dos últimos anos houveram diversas discussões a respeito da rapidez e multiplicidade de transformações no mundo do trabalho, especialmente as mudanças relacionadas à introdução de novas tecnologias de produção (por exemplo, informatização, automação, novos modelos de gestão). Discute-se o alcance dessas mudanças e sua influência sobre a forma de se entender o conceito de trabalho na contemporaneidade, acarretando no surgimento de novos paradigmas e redefinindo a condição do trabalho na sociedade. (OVEJERO, 2010).

Desse modo, o conceito de trabalho parte do processo de construção da história, em que o desenvolvimento e a difusão de cada processo são acompanhados pela evolução dos métodos de produção e das relações de produção, da organização de toda a sociedade e do desenvolvimento do conhecimento humano. Portanto, a alteração de todo conceito de trabalho está relacionada a interesses econômicos, ideológicos e políticos (BORGES, 1999).

O ambiente organizacional passou por diversas modificações acarretadas pela transição da economia de manufatura para a maquinofatura. Após a Revolução Industrial o modo de trabalho escravista foi modificado, no entanto, deu-se continuidade na desigualdade entre relação patrão e empregado. Com o surgimento das grandes indústrias, as atividades dos colaboradores passaram a ser cada vez mais repetitivas e intensas, além da competitividade no mercado de trabalho e o medo do desemprego serem preocupações frequentes na vida dos cidadãos. Tais aspectos induzem o colaborador a muitas vezes submeter-se a péssimas condições de trabalho, que nem sempre levam em consideração a saúde e bem estar dos trabalhadores, remuneram com baixos salários, além de expor os colaboradores a casos de assédio moral e sexual, discriminação, carga horária excessiva, abuso de poder e acúmulo de funções para atingir metas propostas pelas empresas. Esses fatores contribuem para o surgimento de doenças ocupacionais, bem como promovem adoecimento psíquico. (ASHTON, 1971).

O mundo contemporâneo do trabalho é marcado por um novo modelo de gestão, tal modelo sofre grande influência do capital financeiro e costuma estabelecer relações no ambiente de trabalho, que muitas vezes são caracterizadas por grave violência psicológica. Algumas situações mais extremas de intimidação no trabalho chegam a ser enquadradas como assédio moral. (SOBOLL, 2008)

Conforme afirma Dejours (1999), o trabalho nunca é neutro em relação à saúde, e pode favorecer tanto a doença quanto a saúde. De acordo com o autor, a organização do trabalho é “indubitavelmente, a causa de certas descompensações no quadro clínico do trabalhador”. Ressalta ainda que o aumento do ritmo de trabalho gera estresse, ansiedade e sintomas depressivos, ocasionando crises de choro, ansiedade e até mesmo alterações comportamentais como agressividade. Tais características tendem a diminuir a produtividade da organização, uma vez que causa conflitos.

Para ter uma melhor compreensão do sofrimento do sujeito que está inserido dentro de uma organização, é necessário compreender como ocorre a formação do sujeito e sua subjetividade. De um modo geral a visão psicanalítica sobre a subjetividade, se refere à

formação do sujeito como pessoa, sua maneira única de ser. O conflito e sofrimento se instauram, quando o trabalhador tenta se adequar a cultura organizacional na qual está inserida e a mesma andam contra ao que o indivíduo está acostumado (MARTINS e PINHEIROS, 2006).

Os avanços no que diz respeito ao campo da saúde mental do trabalhador nos últimos anos tem sido enorme, principalmente a percepção baseada na Psicodinâmica do Trabalho. Essa perspectiva analisa a relação entre saúde mental e trabalho, enfatizando a centralidade do trabalho na produção de saúde e de doença está. No entanto, ainda existem grandes dificuldades em definir comportamentos e procedimentos estruturados para o processo de identificação acima, pois promove a desumanização da pessoa assediada. (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008; SOBOLL, 2008)

Muitos autores têm discutido a centralidade do trabalho no mundo social, sua importância na relação entre os indivíduos, a sociedade e a composição dos próprios indivíduos. O trabalho não é apenas o ato de exercer uma função ou vender mão de obra para obter remuneração. Há também uma valorização social pelo trabalho, ou seja, o ofício é entendido como fator que determina o pertencimento do sujeito ao grupo e a certos direitos sociais. Dispõe ainda de uma atribuição psicológica pois é um dos fundamentos importantes da composição do sujeito e da sua rede de significados. Processos como reconhecimento, satisfação e mobilização de informações não estão relacionados apenas ao desempenho no trabalho, mas também à composição da identidade e da subjetividade (LANCMAN & GHIRARD, 2002).

A psicodinâmica do trabalho tem como objetivo compreender os aspectos psicológicos e subjetivos da mobilização a partir das relações e da organização do trabalho. Procura estudar os aspectos menos evidentes que os trabalhadores vivenciam ao longo do processo produtivo. Entender que o trabalho é um elemento central na construção da saúde e identidade pessoal, e seu impacto se estende além do horário da jornada de trabalho em si, e se estende por toda a vida familiar e não laboral (DEJOURS, 1992, BANDT et al., Al, 1995).

Para Dejours, a dor é inevitável, por isso, é possível distinguir a dor da criatividade. A dor da criatividade pode melhorar o desempenho no trabalho e beneficiar a saúde dos trabalhadores, aumentar sua criatividade e resistir à instabilidade. Sem recursos defensivos, isso levará à dor patogênica e à doença pessoal. Para fazer frente ao sofrimento e prevenir as doenças, os trabalhadores precisam utilizar estratégias de defesa individuais (internalização, independente dos outros) e coletivas (exigindo outras condições externas). Essas defesas

decorrem de fatores alienantes que fazem com que os trabalhadores ignorem as condições de trabalho causadoras de adoecimento (OLIVEIRA; MENDES, 2014).

Para tanto, a psicodinâmica do trabalho utiliza um método específico que articula intervenção e pesquisa, denominado clínica do trabalho. A clínica de trabalho visa desenvolver a relação entre saúde mental e trabalho a partir do trabalho de campo e acompanhamento constante. Propõe uma intervenção em situações específicas de trabalho, compreender os processos psicológicos envolvidos e formular avanços teóricos e metodológicos que podem ser replicados em outras situações. De acordo com Dejours:

"A Psicodinâmica do Trabalho é antes de tudo uma clínica. Ela se desdobra sobre um trabalho de campo radicalmente diferente do lugar da cura. Afirmar que ela é uma clínica, implica que a fonte de inspiração é o trabalho de campo, e que toda a teoria é alinhavada a partir deste campo" (DEJOURS, 1993, p. 137; LANCMAN& UCHIDA, 2003).

Compreender a relação de trabalho requer não apenas observações simples, mas, também garantir que haja uma escuta para ouvir as opiniões das pessoas que executam o trabalho, pois isso significa que a relação subjetiva que precisa ser revelada não é óbvia. Para compreender a complexidade do trabalho, é necessário compreender e explicar o trabalho além da visibilidade e mensurabilidade. É preciso considerar a qualidade do relacionamento que ele proporciona (DEJOURS, 1995).

Frente às questões de adoecimento psíquico que se desencadeiam no ambiente de trabalho, cabe ao psicólogo organizacional a responsabilidade de analisar o contexto e os elementos que contribuem para o surgimento desse quadro, buscando promover programas que beneficiem a saúde mental dos indivíduos no trabalho visando a implementação de medidas estratégicas de intervenção nessa área.

3.1 Estudo de caso “O Diabo Veste Prada”

O Filme retrata a história de Andrea Sachs, recém formada em jornalismo e a procura de uma oportunidade de emprego. Ela consegue uma entrevista no escritório da tão temida Miranda Priestly que é chef executiva de uma revista de moda, conhecida como: Runway. Apesar do estilo de Andy não coincidir com o mundo da moda, Miranda a contrata como sua segunda assistente. Neste contexto, Emily que é a primeira assistente vai passando as vontades e gostos da chefe e Nigel, também funcionário de Miranda, adapta o estilo de Andy ao novo

ambiente de trabalho após críticas e menosprezo por parte dos colegas de trabalho e ela encara essa oportunidade como uma provocação profissional temporária, que vai moldá-la e abrir benefícios na sua carreira de jornalista. Mas o que Andy não previa era ter sua vida pessoal afetada pela nova cultura a qual teve que se adaptar. Andy tem sua vida atingida em 100% onde não havia horas laborais fixas, o que acaba perdendo seus momentos de lazer e descanso. Ela passa a viver a vida e as vontades de sua chefe deixando suas prioridades de lado, o que acaba afastando seus amigos das suas poucas horas vagas. (FRANKEL, 2006)

Desta forma, podemos salientar a grande hierarquia a ser seguida por ela, onde ocupava o cargo de segunda assistente e de certa forma devia respeito a sua superior. Miranda por ocupar o topo da organização, exercia certo papel autoritário e intimidador com seus colaboradores submetendo-os a situações constrangedoras e humilhantes o que afeta diretamente a subjetividade do indivíduo.

Andy tem sua subjetividade diretamente afetada decorrente do assédio moral vivenciado por ela que passa a ser “obrigada” a aturar por visar uma oportunidade melhor futuramente. Mas também sabemos que o trabalho é a classe geradora de um ser social pois ao longo de nosso processo de desenvolvimento, temos contato com outras profissões o que nos faz refletir a respeito das condições de trabalho. Quando precisamos escolher qual profissão seguir na vida adulta e nosso status profissional que irá determinar o sustento e da família que iremos formar já é uma aflição. Desta forma Dejours tenta salientar como, mesmo em um ambiente de trabalho considerado instável, os trabalhadores conseguem lutar e manter sua saúde (administrar sua própria dor e desenvolver estratégias defensivas). Diante disso:

O sujeito representa o indivíduo subjetivado, produtor de sentidos através das configurações subjetivas que caracterizam sua personalidade, imerso de forma permanente nos contextos nos quais atua e se expressa. Esses processos ocorrem na relação contraditória entre as várias necessidades do sujeito, que se definem por configurações subjetivas que entram em jogo em cada um dos espaços sociais de sua ação; e também pelas novas necessidades derivadas do contexto em que atua” (GONZÁLEZ REY, 2004, pp. 157-158).

Portanto, ao nos depararmos com a protagonista do filme que tem uma visão posterior do seu trabalho como função social, percebemos que quando ela se permite vivenciar todo o sofrimento, sentindo de forma integral todo o trajeto, acaba tendo um desgaste psíquico estressor que acarreta num conjunto de reações físicas e mentais. Porém, esse tipo de sofrimento não se origina do indivíduo, mas se forma no contexto da natureza histórica do sujeito e das relações sociais estabelecidas entre eles o que acaba gerando uma ansiedade e

angústia. Os fatores externos bem como os pessoais acabam prejudicando o desempenho do colaborador na Organização, prejuízos estes de cunho comportamental, subjetivo, cognitivo e organizacional e segundo a OMS, saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social. (KRAWULSKI, 1991).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista que o objetivo desta pesquisa é ilustrar os impactos psicológicos bem como o impacto do bem estar subjetivo no ambiente organizacional, correlacionando com as cenas da obra "O Diabo Veste Prada", e demonstrar assim a eficácia da utilização de obras cinematográficas como representação da realidade organizacional contemporânea, pode-se concluir que várias das partes do filme analisado condizem com a exposição do tema, o que confirma o que os enfrentamentos dos trabalhadores no cotidiano, pois a obra é baseada em fatos reais.

Pelos achados deste estudo, pode-se concluir que o trabalho pode ser considerado um dos valores básicos do ser humano, e ainda desempenha um papel importante na auto realização, na subjetividade e no processo de socialização dos sujeitos. Proporciona renda e manutenção, possibilita o alcance das metas e objetivos de vida, demonstração de suas ações, iniciativas e habilidades, podendo então, ser considerado uma categoria fundadora do ser humano. Para Dejours (2007), diante da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações homem-mulher, da convivência e da evolução cultural, o trabalho esteve e sempre estará no centro.

Pelo exposto, é possível compreender o assédio moral como uma forma de violência psicológica, restrições à autonomia individual e outras conexões, e estas se caracterizam essencialmente pela abrangência e controle do comportamento social dos sujeitos sociais. No contexto das organizações produtivas, a dificuldade que se impõe aos indivíduos não é apenas o saqueio do trabalho e a restrição das suas condições materiais de vida, mas também privar o ser humano da possibilidade de se tornar protagonista da sua própria existência, tornando-se solitário nesta caminhada.

Além disso, este artigo se faz conveniente no que se refere às práticas profissionais, pois as cenas do filme podem tornar a identificação de situações com características da pesquisa realizada transparecendo com o cotidiano dos profissionais e gestores. Os resultados obtidos fecharam as discussões supramencionadas em relação a impactos psíquicos do

trabalho, assédio moral e fenômenos que fazem com que o indivíduo se submeta a determinadas condições que podem levá-lo ao sofrimento psicológico. É preciso perceber que por mais que os pesquisadores compreendam a cena, a descrição da cena não é a mesma que a experiência de assistir a um filme. Fatores secundários (como expressões faciais e gestos dos atores, tom de voz, ritmo da fala, trilha sonora e efeitos sonoros) complementam a compreensão da cena fazendo com que tenhamos uma melhor visão daquilo.

Por fim, a compreensão da amplitude e complexidade do estudo levou a pesquisas relacionadas e ao sofrimento das pessoas no trabalho. No entanto, acredita-se que os conceitos envolvidos e as discussões apresentadas são suficientes para causar um novo pensamento. Pretendemos contribuir para o desenvolvimento da atuação psicológica do trabalho na área organizacional. Demonstrando como a psicologia pode mapear esses espaços, bem como elaborar estratégias de intervenção que visam contribuir com um espaço que favorece a saúde do colaborador. Pode-se esperar que o conteúdo exposto ajude a tomar ações mais eficazes contra o fenômeno social denominado assédio moral nas organizações, assim como minimizar o sofrimento psicológico promovido pelas mesmas.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.

ANDRADE, J. E., & Zanelli, J. C. (2004). **Psicologia e produção do conhecimento em organizações de trabalho**. In J. C. Zanelli, J. E. Borges Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil** (pp. 492-517). Porto Alegre: Artmed.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

ASHTON, T. **A Revolução Industrial: 1760-1830**. 2. ed. Rio de Janeiro: Europa-América, 1971.

BORGES, L. O. **As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional**. Revista de Administração Contemporânea, v. 3, n. 3, p. 81-107, 1999.

DEJOURS, Christophe. **Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. In: S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.). Rio de Janeiro: Fiocruz. 2004.

DEJOURS, Christophe & MOLINIER, Pascale. **O trabalho como enigma**. In: LANCMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte (orgs.). Rio de Janeiro/Brasília, Fiocruz/Paralelo 15. 2004.

EBERT, P. N. P.; SEVERO, E. A.; JOHANN, D. **Relações de Trabalho Saudáveis e não Saudáveis no Contexto Organizacional.** *Gestão e Sociedade*, v. 11, n. 30, p. 1882-1907, 2017.

FREITAS, M. E., HELOANI, R., & BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2009.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. **Trabalho e subjetividade.** *Caderno de Psicologia Social e do Trabalho.* São Paulo. v. 6, p. 77-88, 2003.

LÜDKE, Menga e ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

MARTINS, H. F. **A ética do patrimonialismo e a modernização da administração pública brasileira.** In: MOTTA, F. C. P.; CALDAS, M. P. (Orgs.). *Cultura organizacional e cultura brasileira.* São Paulo: Atlas, 1997.

MATTHEWS, E. **Compreender Merleau-Ponty.** Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2010. 205p.

MENDES, A. M. (2007). **Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho.** In A M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, métodos e pesquisa.* São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

GONZÁLEZ REY, F. L. **O social na psicologia e a psicologia social: a emergência do sujeito.** Petrópolis: Vozes, 2004.

O Diabo Veste Prada – Direção: David Frankel – Elenco: Meryl Streep, Anne Hathaway e Emily Blunt – 2006 – EUA – 110 min.

OVEJERO, A. B. **O desemprego e suas consequências.** In: OVEJERO, A. B. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o stress no trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2010b. p. 77-106.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/ Organizacional: uma análise da organização do trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

KRAWULSKI, Edite. **Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelos trabalhadores de hoje.** Florianópolis, 124 p. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) Universidade Federal de Santa Catarina, 1991.

MARX, Karl. **O Capital**, 8ª edição, Rio de Janeiro, Zahar, 1983.

Recebido para publicação em julho de 2021.
Aprovado para publicação em dezembro de 2021.