

## **CHICKEN LITTLE: COMPORTAMENTO ADMINISTRATIVO E TOMADA DE DECISÃO**

**MARIA ETELVINA RODRIGUES TAVARES MOTTI**

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS - CEFETMG

**LILIAN BAMBIRRA DE ASSIS**

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS (CEFET/MG)

**LÍVIA MARIA DE PÁDUA RIBEIRO**

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS (CEFET/MG)

## **CHICKEN LITTLE: COMPORTAMENTO ADMINISTRATIVO E TOMADA DE DECISÃO**

RESUMO: Este artigo pretende relacionar o desenho animado intitulado *Chicken Little*, produzido pelos estúdios *Walt Disney* em 1943 e o comportamento administrativo, tendo como base os ensinamentos do livro *Administrative Behavior* de Herbert A. Simon (1947), visto que as tomadas de decisão perpassam por sutilidades, nem sempre previstas pelos *decision makers*, que podem comprometer a longevidade da organização, apesar de todo o zelo e lealdade à mesma, que os envolvidos possam ter. Assim o objetivo desta pesquisa é a análise e verificação da aplicabilidade de alguns conceitos ensinados por Simon, em determinadas cenas do desenho já mencionado, onde foram tomadas decisões, sob algum tipo de risco. A pesquisa utilizada para efeito desta análise, foi a qualitativa e o método empregado, a análise fílmica. Levando em consideração a observação de cenas recortadas, do desenho em tela, foram identificados os conceitos de racionalidade limitada, o papel da autoridade, a comunicação, que denotam, de maneira lúdica os ensinamentos sobre o comportamento administrativo de Simon. Nesse contexto, *Chicken Little* contém cenas que retratam processos decisórios no ambiente organizacional. Enfim, este estudo, através da análise fílmica, apesar de retratar uma organização fictícia, exemplifica algumas das situações nela vivenciadas, cujos resultados podem depender a sua continuidade, corroborando para a fixação da teoria da decisão de Simon.

PALAVRAS-CHAVE: Comportamento Administrativo, Tomada de decisão, Racionalidade Limitada.

## 1. Introdução

Em 1943, os estúdios *Walt Disney* produziram o desenho animado intitulado *Chicken Little*<sup>1</sup>, cuja história se passa em um terreiro de uma fazenda, onde os personagens são aves: galo, galinhas, perus, gansos e patos. No desenho, tais personagens assumem posturas humanas, tal qual em uma sociedade organizada.

Vanouye e Goliot-Lété (1994, p.23) afirmam que analisar um filme é também situá-lo num contexto, numa história.

Nesse sentido, este artigo pretende relacionar o desenho animado intitulado *Chicken Little*, produzido pelos estúdios *Walt Disney* em 1943 e o comportamento administrativo, tendo como base os ensinamentos do livro *Administrative Behavior* de Herbert A. Simon (1979), visto que as tomadas de decisão perpassam por sutilidades, nem sempre previstas pelos *decision makers*, que podem comprometer a longevidade da organização, apesar de todo o zelo e lealdade à mesma, que os envolvidos possam ter.

Diante de todo o exposto, o objetivo desta pesquisa é a análise e verificação da aplicabilidade de alguns conceitos ensinados por Simon, em determinadas cenas do desenho onde foram tomadas decisões, sob algum tipo de risco, num enfoque acadêmico, porém lúdico.

Justifica-se tal pesquisa, como forma de demonstrar a inferência de conceitos científicos acerca do comportamento administrativo nos diversos tipos de organização.

Esta pesquisa acadêmica foi realizada através de recortes cenográficos da película, que exemplificam três conceitos presentes no livro em destaque e a seguir relacionados: a racionalidade limitada, o papel da autoridade e a comunicação.

Para a realização desta peça, utilizou-se a pesquisa qualitativa de cunho descritivo, aplicando o método de análise fílmica da fita.

Em resumo, o desenho animado *Chicken Little* oferece uma perspectiva cativante sobre a conexão do comportamento humano e as decisões administrativas, alinhando-se aos princípios fundamentais do comportamento administrativo de Herbert A. Simon.

Ao explorar tal conexão, este artigo contribui para uma compreensão mais ampla dos desafios e oportunidades enfrentados pelos tomadores de decisão em ambientes complexos e dinâmicos.

## 2. Referencial Teórico

Bezerra, *et al* (2017) expõem que o estudo da Administração é um desdobramento das transformações econômicas, sociais e políticas de várias culturas, fruto das necessidades que o homem tem em sua natureza que precisam ser satisfeitas através de esforços organizados.

E continuam:

A Administração, como atividade relacionada com a cooperação humana, sempre existiu; no entanto, o estudo científico da administração é mais recente, podendo-se dizer que os estudos sistemáticos sobre esse tema surgiram com a Revolução Industrial. (BEZERRA, *et al.* 2017)

Nesse contexto, pensando em cooperação humana e comportamento humano dentro das organizações administrativas, a sociedade tem a contribuição de Herbert Alexander Simon. Este pensador do comportamento administrativo, em 1978 recebeu o Prêmio Nobel de Economia, quando diferenciou a racionalidade neoclássica e a racionalidade limitada, segundo Steingraber e Fernandez (2013).

Assim, faz-se necessário o estudo, a análise e entendimento da obra desse ilustre economista, ilustradas no desenho animado já mencionado.

Apesar de ser autor de diversas obras de igual relevância, este artigo priorizará o estudo da obra *Administrative behavior: a study of decision, making processes in administrative organizations*, de Simon. Especificamente dos temas tratados nos capítulos do livro que serão

elencados, descritos e, posteriormente, já na análise fílmica, correlacionados a determinadas cenas do desenho animado em questão.

Simon (1947) em seu livro, destaca que a maneira de conceber administração faz com que se dê maior destaque ao que é realmente feito e muito pouca atenção à escolha que antecede qualquer ação. Continua argumentando que, em geral, uma teoria de administração deve ocupar-se ao mesmo tempo, dos processos de decisão e dos processos de ação. Considera que a tarefa decisória e a tarefa executória devem estar incluídas numa teoria de administração, pois uma assegura a decisão ótima e a outra a execução correta, tornando efetiva a ação.

Balestrim (2013) destaca que o behaviorismo (teoria comportamental humana) veio preencher essa lacuna teórica, colocando grande ênfase no processo de tomada de decisão, que considera atividade central da administração.

Uma organização é um conjunto de pessoas, e o que ela faz é realizado por essas pessoas. Pode-se inferir dos ensinamentos de Simon (1947) que as atividades de um grupo de pessoas tornam-se organizadas unicamente na medida em que essas permitem que suas decisões e seu comportamento sejam influenciados pela participação na organização.

Ainda sobre a organização, Simon (1947) a descreve como um sistema equilibrado, que recebe contribuições sob formas diversas, e em troca, oferece os alicientes; elementos que seduzem as pessoas e que incluem o objetivo da organização, a preservação e o desenvolvimento da mesma, e os incentivos que não guardam nenhuma relação com ambas.

O equilíbrio da organização é mantido pelo grupo controlador, cujos valores pessoais podem ser de natureza vária, mas que assume a responsabilidade de manter viva a organização, para poder alcançar esses valores.

## **2.1 – O papel da racionalidade no comportamento administrativo**

Steingraber e Fernandez (2013) explicam que a racionalidade limitada foi cunhada como uma alternativa à racionalidade substantiva neoclássica, mas tornou-se um dos pressupostos das teorias heterodoxas que buscavam se diferenciarem justamente da vertente neoclássica.

Como os seres humanos raciocinam quando as condições de racionalidade postuladas pelo modelo da economia neoclássica não são satisfeitas – por exemplo, quando ninguém pode definir a função de utilidade apropriada, ou sugerir como a contribuição dos gastos para a utilidade deve ser medida? (Simon, 1947, p. 377)

A contribuição de Simon para a tomada de decisão sob riscos diversos (vitais, ambientais, econômicos) é relevante, face o entendimento de que o ser humano possui racionalidade limitada.

Apesar de todo cuidado em atingir os objetivos organizacionais para se tomar uma decisão ótima, Simon (1947) explica que a racionalidade é limitada que o conhecimento é sempre fragmentado e não há como prever, imaginar, antecipar uma ocorrência, pois a realidade é diferente da imaginação e, em sendo assim, poucas alternativas são consideradas.

Enfim, o tomador de decisão, de acordo com Simon (1947), adequa seu comportamento aos sistemas de valores organizacionais, através de uma análise prévia e integralizada da rede de acontecimentos, resultado de todos os comportamentos possíveis, porém, a racionalidade será sempre limitada.

Uma das contribuições mais significativas de Simon para a psicologia das organizações é sua abordagem da organização como um sistema complexo de tomada de decisões. Ele argumentou que as organizações são compostas por múltiplos indivíduos, cada um com suas próprias limitações cognitivas e objetivos, e que a tomada de decisões dentro das organizações é frequentemente descentralizada e distribuída entre os membros.

Simon também enfatizou a importância da estrutura organizacional na facilitação da tomada de decisões eficazes.

Assim, de forma resumida, pode-se concluir que Simon fez contribuições importantes para a psicologia comportamental dentro das organizações, destacando a complexidade da tomada de decisões, a importância da estrutura organizacional e das relações de poder, e a necessidade de considerar as limitações cognitivas dos indivíduos envolvidos na tomada de decisões.

Barnard citado por Simon (1947), explica a diferença entre tomadas de decisão pessoais e organizacionais do indivíduo.

A organização é um sistema composto por atividades humanas, que possuem uma coordenação a qual exerce o papel de intermediador dos esforços de diferentes indivíduos que, por sua vez os exercem cooperativamente e impessoalmente, enfatiza Simon (1947).

Vale ressaltar que Simon admite que, dependendo das tomadas de decisão, a organização pode não prosperar ou ter futuro, e, em contraponto, vem a lealdade e a identificação organizacional, ambas calcadas na psicologia comportamental.

## **2.2 – Autoridade**

Simon explorou o papel da autoridade e do poder dentro das organizações. Ele reconheceu que as relações de poder podem influenciar significativamente a tomada de decisões e o comportamento dos membros da organização, e que é importante entender como essas dinâmicas afetam o funcionamento da organização como um todo.

A autoridade, dizemos, se exerce sempre que as premissas de comportamento de outrem são aceitas como base para a decisão do indivíduo; Desse modo, podemos perguntar de maneira apropriada: “Por que?”. Se se fosse chamar “autoridade” essa aceitação somente quando for motivada por sua (percebida) legitimidade, o “porque” torna-se tautológico. Evidentemente, nós poderíamos ter usado outra palavra, “influência”, por exemplo, mas nenhum outro termo apareceu ou aparece tão apropriado como autoridade. (SIMON, 1947).

Por fim, Simon (1947) ensina que a autoridade, em quase todas as organizações, é zoneada segundo o assunto envolvido e essa distribuição entrará em conflito algumas vezes com a distribuição hierárquica. Nesses casos, utiliza-se a hierarquia como um mecanismo para dirimir conflitos jurisdicionais. Esses conflitos fornecem ao dirigente máximo uma fonte importante de informações quanto ao que está ocorrendo nos escalões inferiores, o que não o levará à sua eliminação completa, mesmo se pudesse, pela utilização de uma distribuição impermeável de autoridade. A distribuição do poder de aplicar sanções e o seu uso terão considerável influência sobre a clareza das linhas de autoridade e sobre a importância relativa da autoridade hierárquica e por assunto.

## **2.3. Comunicação**

Quanto à comunicação nas organizações, Simon (1947) argumenta que ela pode ser formalmente definida como o processo mediante o qual as premissas decisórias são transmitidas de um membro da organização para outro. E continua enfatizando que ela pode ser formal ou informal.

A comunicação é um processo de direções múltiplas: envolve tanto a transmissão ao centro decisório, isto é, a um indivíduo investido da responsabilidade de tomar determinadas decisões) de ordens, informação e aconselhamento, como a transmissão de decisões tomadas por esse centro para as demais partes da organização.

Constitui, outrossim, um processo que se dirige para o alto, para baixo e horizontalmente em toda organização. As informações e as ordens que descem através dos canais formais de autoridade.

Falhas na transmissão de informações simplesmente porque o subordinado não pode perceber claramente que tipo de informação seu superior necessita para tomar as decisões. Toda vez que um chefe sonega informações a subordinado ocorre o problema inverso. E isto é muitas vezes accidental: os chefes não percebem que os subordinados precisam da informação; ou acreditam que o monopólio da informação seja um meio de controle.

Simon dispõe sobre as comunicações informais, pois, por mais detalhado que seja o sistema de comunicações formais estabelecido na organização, terá de ser sempre suplementado inclusive ordens. O sistema de comunicações informais emerge, das relações sociais dos membros da organização. A amizade entre dois indivíduos cria frequentes oportunidades para contato e conversar sobre negócios.

Um sistema de comunicação informal, que Simon descreve é o boato, que possui uma gama de desvantagens, mas as principais são: desencoraja a franqueza, uma vez que comentários confidenciais podem ser espalhados e a informação transmitida por essa via é frequentemente inexata.

Porém, para Simon existe um ponto positivo do boato quando, além de transmitir informações que ninguém jamais transmitiria formalmente, desempenha ainda um papel valioso como barômetro da “opinião pública” interna da organização. Se o administrador lhe der atenção, ficará conhecendo os assuntos que são de interesse dos membros da organização, assim como suas atitudes com relação àqueles. Naturalmente, mesmo no que diz respeito a última função o boato precisa ser suplementado por outros canais de informação.

Por fim, relativamente à comunicação, Simon argumentou que as organizações precisam ser projetadas de maneira a permitir a comunicação eficaz, o compartilhamento de informações e a coordenação entre os membros, a fim de otimizar o desempenho e alcançar os objetivos organizacionais.

### **3. Metodologia**

A metodologia utilizada na elaboração deste artigo foi a pesquisa qualitativa de cunho descritivo, aplicando o método de análise fílmica da apresentação, o que facilita e simplifica a análise e compreensão dos aspectos subjetivos, que são inviáveis quando é utilizada a pesquisa quantitativa.

A análise fílmica é uma prática que procede de um pedido, o qual se situa num contexto (institucional), justificam Vanouye e Goliot-Lété (1994).

[...] Hoje em dia, a análise fílmica é, por vezes, requisitada por instituições escolares e universitárias (exames de final de curso), concursos (CAPES, licenciaturas, etc.) ou pesquisas (teses de mestrado ...) , argumentam ainda, Vanouye e Goliot-Lété (1994), sobre a metodologia utilizada para elaboração desse artigo.

Além da metodologia por análise fílmica, foi escolhida, a título de complementação, a pesquisa bibliográfica pois, este tipo de metodologia é desenvolvido com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos Gil (2002). Embora, em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

[...] a pesquisa bibliográfica tem por finalidade conhecer as contribuições científicas que se efetuaram sobre determinado assunto tema. A pesquisa bibliográfica assume cada vez mais um caráter de rotina, tanto para o pesquisador como para o profissional que necessita atualizar-se diuturnamente face ao

extraordinário manancial de publicações em todas as áreas do conhecimento humano. (MARTINS e LINTZ, 2000, p.29)

#### 4. Compilando o estudo e cenas

O vídeo tem início com o narrador esclarecendo que a história principia no terreiro de uma fazenda.

“Os personagens curiosos desta fábula moderna” são os seguintes:

- a) o Dr galo inspetor chefe dos galinheiros e diretor da produção de ovos, um sujeito calmo pacato e burguês;
- b) dona galinha com a comadre estão sempre batendo papo e metendo o bico na vida dos outros;
- c) no salão de Madame Poulê onde elas fazem as ondulações nas cristas e nas penas;
- d) o conselheiro Peru e a turma grã-fina passam o dia inteiro a discutir como reformar o mundo;
- e) encontramos também as escolas de dança com a turma do abafa que vive se esbaldando;
- f) os gansos e patos vivem sempre na água e,
- g) finalmente o herói o pintinho ingênuo um bom rapaz de cabeça mole, mas direito um menino de família.

Ao começar a história encontramos os personagens felizes e satisfeitos da vida eles não recebem nada porque a cerca que os protege é bem alta, ou seja, uma organização devidamente estruturada, equilibrada e onde, até então as decisões tomadas eram eficazes, como bem defendido por Simon.

Dando continuidade à história, surge novo personagem: a raposa malandra e esperta e que está muito interessada nos personagens já apresentados. Mas ela não consegue concretizar sua necessidade culinária, pois existem as barreiras que a impedem: a cerca muito alta, o portão trancado com cadeado e o medo da espingarda do fazendeiro, explica o narrador.

Na figura 1, a seguir, pode-se imaginar a representação de uma sociedade organizada, ou uma organização administrativa, onde seus integrantes vivem harmoniosamente e a organização está sempre em equilíbrio, pois os objetivos de ambos se confundem.

O equilíbrio da organização é mantido pelo grupo que assume a responsabilidade de manter viva a organização, para poder alcançar seus valores.



Figura 1 - As organizações administrativas e o equilíbrio organizacional  
Fonte: Desenho animado *Chicken Little*, intervalo de duração – 00:29”

#### 4.1 - O papel da racionalidade no comportamento administrativo

Mesmo considerando toda a ironia do narrador, verifica-se nas cenas representadas pelas figuras 2 e 3, a defesa de Simon quanto a tomada de decisão sob riscos diversos (vitais, ambientais, econômicos) e o entendimento de que os seres humanos, nesse caso fictício, encenados pelos galináceos, possui racionalidade limitada.

Simon explica que a racionalidade é limitada uma vez que, o conhecimento é sempre fragmentado; não há como prever, imaginar, antecipar uma ocorrência, pois a realidade é diferente da imaginação e, em sendo assim, poucas alternativas são consideradas.

A tarefa de decidir compreende três etapas, a saber: a) o relacionamento de todas as possíveis estratégias, b) a determinação de todas as consequências que acompanham cada uma dessas estratégias, e c) a avaliação comparativa desses grupos de consequências. Aqui, a palavra *todas* é usada deliberadamente.



Figura 2 – **Conhecimento fragmentado**

Fonte: Desenho animado *Chicken Little*, intervalo de duração – 07:34”



Figura 3 – **Realidade diferente da imaginação**

Fonte: Desenho animado *Chicken Little*, intervalo de duração – 07:35”

Nas cenas indicadas pelas figuras 2 e 3, a raposa, no intuito de forjar a afirmação do pintinho, de que o céu estava caindo, ela atinge a autoridade, o Dr. Galo, com uma estrela fictícia.

Na continuação das cenas, percebe-se que os indivíduos daquela organização, abandonam a lealdade e a identificação para com a figura da autoridade, colocando em risco a sobrevivência da própria organização, objetivo da raposa.

## 4.2 – Autoridade

No desenho analisado, o Dr. Galo é inspetor chefe dos galinheiros e diretor da produção de ovos um sujeito calmo pacato e burguês, desempenha o papel da autoridade.

Na cena abaixo, representada pela figura 4, verifica-se a autoridade, fazendo seu trabalho de inspeção, caminhando tranquilamente, podendo-se dizer, setor de produção.

Recorrendo a Simon, este definiu o papel da autoridade e do poder dentro das organizações. Ele reconheceu que as relações de poder podem influenciar significativamente a tomada de decisões e o comportamento dos membros da organização, e que é importante entender como essas dinâmicas afetam o funcionamento da organização como um todo.



Figura 4 – O papel da autoridade

Fonte: Desenho animado *Chicken Little*, intervalo de duração – 00:38”

A autoridade é a que distingue de maneira eficaz o comportamento dos indivíduos como participantes da organização, de seu comportamento fora dela. É também a autoridade que proporciona à organização sua estrutura formal, podendo-se tratar melhor dos modos de influência após a especificação dessa estrutura. E ainda, a longevidade da organização é dependente de suas tomadas de decisão.

## 4.3 – Comunicação

No *Chicken Little*, a raposa, fazendo uso de toda sua astúcia, inclusive evocando a psicologia, representação da figura 5, espalha boatos sobre o céu cair sobre a cabeça de todos, causando conflitos entre a autoridade, o pintinho e os demais membros da organização. A raposa diz: “se tiver que contar uma mentira, conte uma mentira grande (*fake News*)”.

E continua: “para influenciar as massas, dirija-se ao menos inteligente”, que, nesse caso é o pintinho. Já nas cenas visualizadas na figura 6, tem-se a raposa, espalhando a mentira, o boato, comprovando, segundo Simon, que a comunicação informal desempenha um papel crucial, pois os personagens interpretam informações de maneira precipitada e agem com base nessa interpretação. Isso reflete como a comunicação informal, muitas vezes baseada em rumores, pode influenciar decisões e ações organizacionais.



Figura 5 – **Psicologia da mentira**

Fonte: Desenho animado *Chicken Little*, intervalo de duração – 03.03”



Figura 6 – **Espalhando boatos**

Fonte: Desenho animado *Chicken Little*, intervalos de duração diversos

Nas cenas posteriores, a autoridade do Dr. Galo é questionada e, na iminência de risco de morte, toda a estrutura organizativa questionam também, o motivo de só ele tomar decisões. E diante de toda a farsa armada pela raposa, os membros da organização transferem para o pintinho, a posição de autoridade. Quem toma as decisões passa a ser ele.

O pintinho então, toma a decisão sugerida pela malandra raposa, de que todos fossem para a gruta, figura 7. Todos vão e acabam todos presos na gruta e devorados pela ardilosa raposa, figuras 8.



Figura 7 – Execução da decisão

Fonte: Desenho animado *Chicken Little*, intervalo de duração: 08:09”



Figura 7 – Consequência da tomada de decisão

Fonte: Desenho animado *Chicken Little*, intervalos de duração diversos

E assim termina a história.

## 5. Considerações Finais

Para concluir esta proposta de análise fílmica do desenho animado "Chicken Little" de 1943 à luz da teoria de Herbert Simon, é evidente que os conceitos de autoridade, comunicação, comportamento administrativo e racionalidade limitada desempenham papéis significativos na narrativa e na dinâmica dos personagens.

Uma coincidência há de ser destacada. Trata-se da proximidade dos anos em que o desenho foi produzido, 1943 e lançado o livro de Simon que embasa esta análise fílmica

A racionalidade limitada, conforme delineada por Simon, ilustra como as decisões dos personagens são frequentemente moldadas por informações parciais ou por limitações cognitivas, o que pode resultar em conclusões não ideais.

A autoridade é representada de maneira variada entre os personagens, influenciando suas decisões e ações dentro do enredo.

O comportamento administrativo dos personagens, muitas vezes guiado por impulsos emocionais ou decisões rápidas, reflete a complexidade de lidar com desafios inesperados e a necessidade de adaptação.

Finalmente, a comunicação, por sua vez, revela-se crucial para o desenvolvimento da trama, destacando como falhas ou limitações na transmissão de informações podem impactar decisivamente os resultados.

Em suma, "Chicken Little" não apenas serve como entretenimento, mas também oferece uma reflexão sobre os elementos fundamentais da tomada de decisão humana, mesmo em um contexto animado e fictício.

## 6. Referências

BALESTRIN, A. Uma análise da contribuição de Herbert Simon para as teorias organizacionais. **Revista Eletrônica de Administração**, [S. l.], v. 8, n. 4, 2013. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/44111>. Acesso em: 12 jun. 2024.

BEZERRA, E. C.; NOBRE, L. M.; BEZERRA, A. A. C. Bases epistemológicas, paradigmas de gestão e a sua atuação na educação. **Simpósio Internacional de Educação e Comunicação - SIMEDUC**, [S. l.], n. 8, 2017. Disponível em: <https://eventos.set.edu.br/simeduc/article/view/8632>. Acesso em: 30 maio. 2024.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, G. A.; LINTZ, A. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 2000.

SIMON, H.A. *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*. – 4th ed. in 1997, *The Free Press* Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *The quarterly journal of economics*, 69(1), 99-118, 1947.

STEINGRABER, R. FERNANDEZ, R. G. A racionalidade limitada de Herbert Simon na Microeconomia. **Revista Soc. Bras. Economia Política**, São Paulo, nº 34, p. 123-162, fevereiro 2013. Disponível em: <https://revistasep.org.br/index.php/SEP/article/view/5>. Acesso em: 31.Mai.2024.

VANOYE, F. GOLIOT-LÉTÉ, A. **Ensaio sobre análise fílmica**. 7ed. São Paulo: Papirus Editora, 1994.