

O Diabo veste Prada – e é minha chefe: resenha fílmica sobre sofrimento no trabalho

Maurício Donavan Rodrigues Paniza
Gustavo Adolfo Ramos Mello Neto

INTRODUÇÃO

As empresas são, muitas vezes, apresentadas na literatura especializada da Administração como seres totalmente concretos, racionais e objetivos. No entanto, entende-se que essa perspectiva é insuficiente para uma compreensão holística do mundo do trabalho. Empresas podem ser assimiladas como espaços produtivos, mas também são espaços que produzem e (re)produzem subjetividades. À luz dessa premissa, pode-se pensar que a empresa também é lugar de conflito e sofrimento.

Tal realidade pode ser investigada pessoalmente pelo pesquisador indo a campo, conhecendo casos, conversando com trabalhadores, compreendendo as relações que eles desenvolvem com seus pares. No entanto, pretendemos apresentar uma resenha crítica de um produto cinematográfico. Dessa forma, elegemos um filme que representasse uma relação de trabalho marcada por conflito e sofrimento. Dessa forma, chegamos à obra “O Diabo Veste Prada”, lançada em 2006.

Neste contexto, este trabalho tem por objetivo compreender como são representadas as relações de conflito e sofrimento no trabalho no filme O Diabo Veste Prada. O foco central será na personagem protagonista do filme: Andrea Sachs, uma jornalista recém-formada que se torna assistente pessoal de Miranda Priestly, editora-chefe da revista de moda *Runway*, no filme, a mais importante dos Estados Unidos. O aporte teórico para a análise virá de autores da Psicologia, em especial os relacionados à Psicopatologia do Trabalho.

POR QUE ESCREVER SOBRE UM FILME?

A escolha de um filme como objeto de análise apoia-se na crença de que é possível aprender com a produção audiovisual, entendida também como uma forma de arte. Neste sentido, Ipiranga (2005) expõe que a utilização de conteúdo

cinematográfico em sala de aula pode facilitar o processo de aprendizagem, ao estimular o confronto e a discussão. Porém, esse tipo de abordagem era escassa na área de Administração nessa época. E continua. Uma breve pesquisa na base de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), que congrega os periódicos em Administração brasileiros resultou em seis trabalhos publicados utilizando essa abordagem até julho de 2015. Ora, se um filme serve para o ensino de determinada disciplina científica, por que não servirá para a discussão de elementos teóricos?

Inspirando-nos na experiência de Ipiranga (2015) com alunos do curso de Administração, a resenha que fizemos do filme *O Diabo Veste Prada* seguiu o seguinte protocolo: foi redigido um roteiro de observação, e a partir disso, os enunciados fílmicos possibilitados pelos diálogos, cenas, ou mesmo pelos conteúdos que não aparecem explicitamente no filme, mas podem ser assimilados na relação espectador-filme.

POR QUE O DIABO VESTE PRADA?

A escolha por este filme se deu pelo fato de o enredo representar um contexto organizacional marcado pelo conflito e sofrimento: a redação de uma revista,



gerenciada por uma chefe autoritária, e composta por trabalhadores vivendo uma realidade de medo. Outra questão é a entrada de uma trabalhadora nova na organização, que é justamente o fato que mobiliza o enredo do filme.

Outra questão interessante sobre o filme é a possível inspiração da história em fatos reais. A jornalista autora do livro que inspirou o filme, Lauren Weisberger, foi assistente pessoal da editora-chefe da Revista Vogue, Anna Wintour, antes de escrever o livro. Wintour é conhecida na mídia por sua personalidade forte. Coincidência ou não, a história de O Diabo Veste Prada narra a trajetória dramática da assistente pessoal da editora-chefe da revista de moda, no filme, a mais prestigiada dos Estados Unidos. Se a obra de Weisberger foi uma forma de exorcizar o sofrimento que ela viveu ao lado de Anna Wintour, nunca nenhum dos dois lados confirmou.

MUITO ALÉM DA EFICIÊNCIA: MECANISMOS PSÍQUICOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Inspirado em Jacques, Otto Kernberg (2000) identifica dois tipos de organizações: as de requisito e as paranogênicas. As organizações de requisito¹ representam uma forma de organização saudável que converge autoridade e responsabilidade, têm uma estrutura administrativa funcional e favorecem as relações de confiança entre os trabalhadores, que não dão muito espaço ao desenvolvimento patológico de sentimentos. Do outro lado, temos as organizações paranogênicas marcadas por relações permeadas de emoções “tóxicas” (inveja, ansiedade, hostilidade, desconfiança e, sobretudo, sentimentos persecutórios e etc), que não favorecem bons relacionamentos entre os pares, mesmo que haja iniciativa de alguns indivíduos neste sentido.

O objetivo de aludir aos modelos de organização expostos por Kernberg é mostrar que existem dimensões no mundo do trabalho que estão muito além daquelas que são ensinadas de forma prescritiva nos cursos de Administração,

¹ As organizações de requisito são mencionadas brevemente por Kernberg (2000) no início do capítulo “Paranogênese nas Organizações” para contextualizar um tipo de organização cuja estrutura funcional favorece a ocorrência de relações salubres, não havendo espaço para o surgimento de ideação paranóide. Tal tipo de organização é o oposto das organizações paranogênicas, que são o foco da discussão do capítulo.

concebendo as empresas como lugares inorgânicos em que um grupo de pessoas reúne-se diariamente para produzir bens e serviços e atingir um objetivo comum. Por trás disso, estão trabalhadores dotados de subjetividades, cujas ações não se dão apenas por finalidades racionais e técnicas.

Neste trabalho, parte-se da ideia de que as organizações de requisito são um modelo ideal, mas que em sua totalidade, não existem. Portanto, mesmo que em graus menores, todas organizações empresariais vivem a paranogênese e podem fazer que pelo menos um de seus integrantes viva as emoções que marcam essa realidade: desonestidade, desconfiança, medo, depressão, “maldade”, isolamento, e etc; e faça com que se produzam as consequências de seus sintomas, que vão da psicopatia à depressão. (KERNBERG, 2000).

A paranogênese nas organizações pode surgir de uma redução dos recursos disponíveis, que ocasionam picos de ansiedade e temor de demissões, por exemplo; de questões políticas, por meio das formas de exercício do poder; estruturas defeituosas, como a distância entre estrutura administrativa ideal e

objetivos da organização; líderes incompetentes ou mesmo narcisistas que não dispõem das características necessárias para tal função². (KERNBERG, 2000)

Paralelamente, os indivíduos na organização “trazem” consigo pulsões de vida e de morte. Trata-se, segundo Sigmund Freud, de forças psíquicas que impelem as pessoas tanto às possibilidades criativas e amorosas quanto às destrutivas. (MENDES *et al.*, 2007). Há, portanto, uma instância pulsional que perpassa a atividade de todas as organizações, e todas elas experimentam as experiências pulsionais de vida e morte. (ENRIQUEZ, 1997)

A pulsão de vida é a força psíquica que possibilita que as atividades psiquicamente organizativas aconteçam, porque é a partir dela que os indivíduos vivem suas experiências criativas e produtivas. É a pulsão de vida que permite ao trabalhador romper com o egoísmo do seu ser primitivo e criar uma relação libidinal canalizada, amistosa e terna com a organização da qual faz parte. “Daí a vontade de cada um entreter com ele [o outro] tanto relações afetivas como intelectuais de trabalho”. (ENRIQUEZ, 1997, p. 124)

² O autor expõe que há cinco categorias pessoais desejáveis a um líder racional: inteligência, honestidade e incorruptibilidade pessoais, capacidade para estabelecer e manter relações objetivas profundas, narcisismo sadio, e uma atitude antecipatória paranoide sadia e justificável, em contraste com a ingenuidade (KERNBERG, 2000, p. 136).

Já a pulsão de morte é marcada por uma tendência de retorno a um estado inorgânico. Para Enriquez (1997), alguns dos aspectos da pulsão de morte são a indução de um reestabelecimento de estado anterior ao qual teríamos sido obrigados a renunciar sob a influência de forças perturbadoras exteriores, a incitação de uma tentativa de sobreposição do instinto primitivo sobre o nosso eu civilizado, e a indução à destruição de seres humanos e natureza.

O autor afirma que é mais fácil entender as organizações da perspectiva da pulsão de morte, porque elas encontram-se imersas a determinados mecanismos que reforçam a pulsão de morte, como, por exemplo, a negação da realidade. As empresas não gostam de assumir seu lado nefasto, sombrio, obscuro, conflituoso, preferem expor suas características colaborativas e amorosas, e consideram que essa é a imagem que o público deve ter delas. (ENRIQUEZ, 1997).

Outro mecanismo psicológico que demonstra que as organizações não são locais tão neutros e racionais são as relações de transferência, que são um fenômeno pelo qual não criamos novos relacionamentos, mas estamos sempre reproduzindo relações anteriores que tivemos com outras pessoas em nossa vida social. Tais (re)encontros fazem surgir emoções anteriores e dão significados às nossas

relações. Conseqüentemente, isso também atinge as organizações. (KETS DE VRIES, MILLER, 2004)

As contribuições teóricas dos autores lançam o olhar para três formas mais amplas dos mecanismos de transferência: a idealizada, a narcisista e a persecutória. A transferência idealizada se dá quando o indivíduo mira suas expectativas em torno de uma pessoa “perfeita” e quando se está longe dela, a vida não faz sentido. A transferência narcisista se dá quando o indivíduo tem uma relação com os outros centrada na admiração a si mesmo. Já a transferência persecutória é marcada por atitudes negativas como inveja, hostilidade cujo objetivo é atingir o outro e atacá-lo, como mecanismo de defesa da própria perseguição sentida por quem realiza o ataque. (KETS DE VRIES; MILLER, 2004)

Ao ilustrar os três tipos de relações de transferência vividos pelos indivíduos, Kets de Vries e Miller (2004) trazem exemplos práticos, de intervenções realizadas em contextos organizacionais. À guisa de conclusão dos casos apresentados, chamam a atenção para o problema da mudança nas organizações; até que ponto elas são capazes de mudar? Até que ponto os consultores organizacionais tem o poder de intervenção e otimização da realidade

organizacional? O questionamento dos autores novamente demonstra que as organizações não são locais tão neutros assim.

As ideias como essas de KETS DE VRIES e MILLER (2004) levam-nos, pois, a pensar que o trabalho, ao mesmo tempo em que pode ser marcado por uma realidade criativa e produtiva, também é lugar de conflito, sofrimento e angústias, e isso não pode ser ignorado.

TRABALHAR, PORTANTO, É SOFRER

Para tentarmos entender o trabalho como espaço de sofrimento, recorreremos à Psicopatologia do Trabalho de Christophe Dejours, que permite uma aproximação dos significados e subjetividades decorrentes dos limites entre trabalho e saúde mental do trabalhador. Apesar da conotação negativa do vocábulo sofrimento, ele pode ter uma finalidade saudável no ambiente de trabalho.

São distinguidos, portanto, dois tipos de sofrimento: o *sofrimento criativa*, que está ligado às “lutas” que o trabalhador trava para encontrar soluções originais em seu ambiente de trabalho, e é favorável à produção e à saúde; e o *sofrimento patogênico*, quando o sujeito se depara com fatores desfavoráveis à produção bem

como desfavoráveis à própria saúde, colocando em desequilíbrio sua saúde mental. (DEJOURS, 1996)

A relação entre desequilíbrio psíquico e mental, que leva ao sofrimento patogênico no contexto do trabalho, origina-se da organização do trabalho. Esta fonte de desequilíbrio deriva-se de dois fatores: a divisão das tarefas (modo operatório), relacionada ao interesse e tédio no trabalho e; a divisão dos homens (hierarquia, comando, submissão), que compreende as relações desenvolvidas entre os trabalhadores no espaço organizacional. (DEJOURS, 1996, p. 153)

Há dois tipos de defesa ao sofrimento patogênico: de forma coletiva, quando os trabalhadores se unem para resistir; e defesas individuais, que aparecem sobretudo por meio de doenças somáticas, como resposta às pressões vividas no ambiente de trabalho, bem como também por meio do stress. (DEJOURS, 1996)

Concentramo-nos, portanto, nos desdobramentos dos dois tipos de sofrimento no ambiente de trabalho. Quanto ao sofrimento patogênico, em um contexto de trabalho que exija a total entrega do corpo e pensamento do trabalhador, esse pode criar uma estratégia defensiva de modo a ocupar sua mente totalmente

com as pressões do trabalho (repressão pulsional). O trabalhador não tem como 'se livrar' dos próprios pensamentos, mas a organização do trabalho exige isso dele, e o confronta para que dê conta de fazê-lo. Assim, o trabalhador se utiliza de uma estratégia defensiva de repressão pulsional, que pode se manifestar por meio da auto aceleração no trabalho. A auto aceleração pode fazer com que o trabalhador não consiga se desligar e leve essa repressão psíquica para os ambientes fora da organização. (DEJOURS, 1996)

O trabalhador cujo funcionamento psíquico tem como centro o mecanismo da repressão pode prejudicar não apenas a si próprio no ambiente de trabalho, mas as próprias pessoas que estão próximas (família, amigos, e etc). Isso ocorre porque ele declina de suas relações afetivas, pois teme que estas o atrapalhem no trabalho. Com isso, vive um isolamento e torna-se até mesmo intolerante, com a ludicidade dos seus filhos pequenos, por exemplo. (DEJOURS, 1996).

Outra modalidade de sofrimento ligada à patogenia é o sofrimento ético (DEJOURS; MELLO NETO, 2012), em que o trabalhador vive a experiência de "trair a si próprio". Em nome da manutenção dos benefícios e reconhecimentos que ele recebe da direção da empresa, bem como do seu chefe, ele tenta manter sua

identidade, mas tem a sua “mesmidade”³ deformada. Ao dar cabo da auto-negação das suas convicções e exacerbar o grau de servidão e fidelidade à empresa, o trabalhador passa a depender ainda mais do reconhecimento da organização, e um desfecho que o coloque em infortúnio (assédio, demissão, humilhação) pode ter consequências devastadoras, favorecendo o suicídio, por exemplo.

Já em relação ao sofrimento criativo, que permite subverter essa lógica destrutiva, conforme Dejours (1996, p. 160), a ideia é que o trabalho também pode ser um elemento contributivo para a saúde mental das pessoas, porque “a realidade do trabalho é um terreno propício para jogar e re-jogar com o sofrimento, na esperança de que esse desemboque nas descobertas e nas criações socialmente, e mesmo humanamente úteis”. Nas atividades de trabalho, portanto, os seres humanos podem utilizar-se do seu potencial e inventividade, de forma que, embora o trabalho possa produzir “o que há de pior” na saúde mental dos seres humanos, ele também pode ser fonte de protagonismo, engajamento afetivo e busca por soluções.

³ No sentido de ipseidade (DEJOURS, MELLO NETO, 2012). Trata-se da essência daquilo que é único, particular, próprio, que torna a pessoa única.

Uma saída para mitigar o sofrimento na organização e transformá-lo em criatividade é a criação de um espaço público (DEJOURS,1996), que propicie aos trabalhadores que mantenham relacionamentos que extrapolem a dimensão técnica: em que possam vivenciar a transparência, a confiança e o reconhecimento. Porém, requisita-se um tipo de Administração particular, voltado à participação. Cabe ressaltar que a criação de um espaço público como movimento para tentar superar o sofrimento patogênico não significa o abandono dos objetivos produtivos da organização, mas uma forma de tornar o trabalho uma experiência saudável.

O QUE O DIABO VESTE PRADA TEM A NOS ENSINAR SOBRE SOFRIMENTO NO TRABALHO?

Andrea: É um dia duro e minha vida pessoal está por um fio!

Nigel: Junte-se ao clube. Acontece quando se trabalha bem. Avise-me quando tudo explodir. É hora de ser promovida.

Andrea Sachs (Anne Hathaway) é uma jornalista recém-formada que consegue o “emprego pelo qual todas as garotas dariam a vida”. Apesar de o estilo pessoal da jovem não condizer com uma revista de moda, ela consegue um emprego de assistente da editora-chefe da revista Runway (que na vida real estaria para

uma Vogue) Miranda Priestly (Meryl Streep). No início do filme, fica claro que estamos em um ambiente paranogênico, cuja fonte está na liderança autoritária e incompetente de Miranda. Sua incompetência não vem da técnica, já que a revista é uma das mais conceituadas do mundo e sua gestão vai muito bem.

A incompetência de Miranda Priestly é emocional. Kernberg listou algumas características que fariam parte da personalidade de um bom líder, e aquela em que Miranda mais falha no trato com sua equipe é na “capacidade de manter e estabelecer relações objetivas profundas”. Miranda também parece ser adepta do narcisismo maligno, pois todas as decisões na empresa vêm dela, e todos os trabalhadores precisam estar disponíveis para servirem a ela. Quanto às relações de transferência de Miranda Priestly para com os subordinados, parecem predominar as persecutórias, que se manifestam por meio da hostilidade. Ela considera seus subordinados incapazes, inaptos, e com isso exerce sua função com perversidade. Controla rigorosamente a vida pessoal deles, e faz com que o terror se espalhe na organização.

O ambiente paranogênico é ilustrado já no início do filme, quando os trabalhadores da revista recebem a notícia de que a chefe está a caminho.

Correria por todos os lados. Arrumação geral. Uma trabalhadora troca os sapatos baixos confortáveis por um sapato de salto. Outra trabalhadora retoca a maquiagem para tentar deixá-la perfeita. Finalmente, ela, Miranda, o Diabo, chega e sem cumprimentar nenhum integrante da equipe, passa a disparar ordens por todos os lados. E assim começa a “morte” no trabalho para a nova assistente, Andrea. De forma resumida, seguem abaixo as situações pelas quais a trabalhadora é obrigada a vivenciar, para conseguir manter-se no emprego, e que ilustram seu sofrimento:

Andrea não pode dormir: já nos primeiros dias de trabalho, Andrea é acordada com um telefonema da empresa, tendo que sair da cama mais cedo para correr atrás de uma série de exigências da chefe; *Andrea não pode ter dúvidas:* a profissional precisa entender todos os pedidos da chefe uma única vez, isso quando a chefe diz claramente tudo o que quer. Mais de uma vez durante o filme, a profissional teve que adivinhar o que Miranda queria; *Andrea não pode ser chamada pelo nome dela:* a trabalhadora era tão insignificante para a chefe, que demorou várias cenas do filme para que ela pudesse ser chamada pelo próprio nome. Até então, propositalmente, Miranda chamava Andrea pelo nome da sua outra assistente: Emily;

Andrea não pode comer o que quiser: Como a profissional passa a trabalhar numa revista de moda, o colega Nigel (Stanlei Tucci) a reprime por comer comida que “dá celulite”. A profissional precisa adotar uma nova alimentação pois para trabalhar em revista de moda é preciso ser magra! E ela incorpora tanto o hábito, que em uma cena posterior, recusa-se a comer até um sanduíche que o namorado lhe prepara; *Andrea não pode ter vida pessoal:* Não importa se ela está em um jantar com o pai que não vê há meses, ou se é o aniversário do namorado. Andrea precisa estar disponível 24 horas por dia para Miranda, e com isso, sua vida pessoal passa a ser o quarto plano, porque o primeiro, o segundo e o terceiro são o trabalho;

Andrea precisa dar conta de tarefas impossíveis: Miranda passa tarefas cada vez mais complicadas para a novata, conforme ela vai conseguindo sobreviver na empresa. Uma dessas tarefas era conseguir um manuscrito de um livro do Harry Potter que ainda não tinha sido lançado; *Andrea não é reconhecida quando acerta, mas é severamente criticada quando erra:* uma das tarefas impossíveis dadas por Miranda – conseguir um voo de retorno a Nova York durante um furacão em Miami - não conseguiu ser realizada. Apesar de fracassar e sofrer com isso, Andrea não esmorece, e decide “se doar ainda mais” à empresa, quando...;

Andrea renuncia seu estilo pessoal e adota definitivamente o que é adequado à realidade da empresa: dar conta de tarefas impossíveis e fazer o próprio trabalho era muito pouco. Para se manter na empresa, Andrea precisou deixar de lado seu vestuário despojado, para passar a se vestir com saltos, bolsas e looks de grife. Justamente um estilo que Andrea criticava e não se identificava antes de trabalhar na Runway; Andrea luta para transformar o sofrimento em superação: apesar da rotina infernal que vive como assistente de Miranda, Andrea tenta sempre canalizar o sofrimento em energia para dar conta de cada tarefa imposta por Miranda, mas chega em um ponto em que sua vida pessoal não está em quarto plano, ela praticamente já não existe e o preço que ela paga para ser a profissional-modelo para Miranda começa se tornar muito alto;

Andrea perde o namorado, mas ainda assim se mantém no emprego: obcecada pela ideia de não perder o investimento de trabalho nesse tempo de sofrimento ao lado de Miranda, Andrea aceita acompanhá-la a uma semana de moda em Paris, que lhe prometia trazer muito crescimento, poder e visibilidade. Na ocasião, demonstra lealdade à chefe, que finalmente resolve elogiá-la e dizer que se vê muito na trajetória da subordinada; Mas... Andrea não é como Miranda! Ao se dar conta do preço que pagou para chegar ao ponto mais alto do seu trabalho, da vida pessoal

que perdeu, da renúncia que fez de si mesma e de seus valores pessoais e por recusar-se a ser como a chefe cruel, Andrea a abandona em Paris. A chefe ainda tenta contatá-la por celular, mas quando a trabalhadora vê o nome de Miranda no identificador do telefone, atira-o para longe.

Andrea volta a ser ela mesma: Ao retornar para os Estados Unidos, a jornalista reata os laços com o namorado, livra-se das roupas de grife obrigatórias e volta a ter o seu estilo simples, anterior ao trabalho da Runway. Consegue o trabalho que a fará feliz: como repórter de um jornal local. Ela consegue o emprego, porque Miranda a indica. Ainda em Paris, Miranda justificara para Andrea que era preciso ser como ela era, para poder manter o império e o poder da revista Runway. Na última cena do filme, as duas se entreolham em uma rua de Nova York. Andrea acena e sorri. Miranda olha fria e indiferente. Mas quando entra no carro, sorri ao lembrar de Andrea, a mulher que teve coragem de abandonar o emprego pelo qual todas garotas dariam a vida!

DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O filme *O Diabo Veste Prada* aborda os dois enfrentamentos fundamentais para entender a relação entre organização do trabalho e personalidade: o encontro

entre o registro imaginário produzido por Andrea (o emprego pelo qual todas garotas dariam a vida), e o registro da realidade (o ambiente hostil, as tarefas impossíveis de serem realizadas, e a obrigação de renunciar a si própria); e o encontro entre registro diacrônico (a Andrea que era uma jornalista recém-formada, levava uma vida simples e rica em relações pessoais) e o registro sincrônico (o mundo de luxo, a super produção com vestuários de grife, a importância da aparência, a renúncia à vida pessoal, e a servidão à Miranda Priestly). Andrea, portanto, materializa-se como uma mulher concreta, viva, sensível, reativa e sofredora, animada por uma subjetividade, conforme conceitua Dejours: uma mulher diferente do que é retratado em grande parte da literatura administrativa.

O sofrimento patogênico origina-se da discordância entre organização do trabalho esperado e organização do trabalho realmente vivido. O trabalho esperado na redação da Runway é um trabalho de possibilidades, oportunidades e crescimento, mas o que a jovem jornalista Andrea encontrou foi um trabalho marcado por uma liderança hostil, tirana, egoísta e ditatorial. Aos poucos, o trabalho pelo qual todas garotas dariam a vida converteu-se em calvário. A trabalhadora viu-se obrigada a perder sua identidade, sua essência e passou a

viver a identidade profissional e usar o seu crachá de assistente 24 horas por dia. De algum modo, isso pode ser relacionado ao que vimos acima sobre as ideias de Dejours sobre trabalho prescrito e trabalho real. Esses dois conceitos diriam respeito às tarefas, tarefas como prescritas e tarefas como realmente executadas. Entre a primeira e a segunda, estaria a criatividade do trabalhador. No caso de Andrea, a criatividade está em buscar agradar sua chefe, já que tudo que deve fazer passa por uma entrega de si mesma à vontade da chefe, que aí aparece como soberana. No entanto, essa é uma “criatividade” malfazeja, adoecedora, pois o sujeito abandona sua própria identidade.

Durante algum tempo, Andrea sentiu-se desafiada e canalizou seu sofrimento justamente nisso, na criatividade. Até que deu certo. Com resiliência, paciência, e muito ‘jogo de cintura’, ela chegou ao “topo” da carreira e conquistou o reconhecimento da chefe cruel e autoritária. Mas que sentido faria aquilo tudo se Andrea não era mais Andrea? No desfecho do filme, a profissional se deu conta do perigo que corria ao renunciar a si própria e aos seus princípios. No entanto, a organização do trabalho na revista Runway não foi alterada, mantendo-se as relações de trabalho e as estruturas de poder favorecedoras do sofrimento patogênico. Por isso, pode-se inferir que, naquele contexto de trabalho,

dificilmente seria possível a criação do espaço público referenciado por Dejours como uma das possibilidades de subversão do sofrimento patogênico em criativo.

REFERÊNCIAS

DEJOURS, C.. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J.-F. (Coord.). O indivíduo na organização. Dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1996. v. 1, p. 149-173.

DEJOURS, C.; MELLO NETO, G. A. R. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012.

ENRIQUEZ, E. A organização em análise. Petrópolis: Vozes, 1997. 302 p.

IPIRANGA, A. S. R. A narração fílmica como instrumento da ação formativa: um enfoque semiótico. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 12, n. 32, p. 143-164, jan./mar. 2014.

KERNBERG, O. F. Ideologia, conflito e liderança em grupos e organizações. Porto Alegre: Artmed, 2000. 312 p.

KETS DE VRIES, M. F. R. K.; MILLER, D.. Relações de transferência na empresa: confusões e atritos no processo decisório. In: CHANLAT, J.-F. (Coord.). O indivíduo na organização. Dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 2004. v. 2. p. 103-121.

MENDES, L.; CHAVES, A. J. A.; SANTOS, M. C.; MELLO NETO, G. A. R. Da arte ao ofício: vivências de sofrimento e significado do trabalho de professor universitário. Revista Mal Estar e Subjetividade, Fortaleza, v. 7, n. 2, p. 527-556, set. 2007.

O DIABO veste Prada. Produção de Wendy Finerman. Los Angeles: Century Fox Film Corporation, 2006. 1 DVD (109 minutos): DVD, NTSC, son., color. Legendado. Port.

O Diabo veste Prada, e é minha chefe: resenha fílmica sobre sofrimento no trabalho

Resumo

Este trabalho é uma resenha do filme O Diabo Veste Prada, cuja narrativa pode ser compreendida à luz dos mecanismos psíquicos atuantes sobre os sujeitos nas organizações. O aporte teórico para a análise veio da Psicologia, especialmente da Psicopatologia do Trabalho. A análise crítica do filme mostrou que a nova experiência de trabalho da protagonista como assistente da editora-chefe de uma revista de moda fez com que ela se deparasse com o conflito entre a organização do trabalho prescrita (o emprego pelo qual 'todas garotas dariam a vida', que lhe traria crescimento e reconhecimento) e a organização do trabalho real (marcada por uma chefe hostil, insensível, e pela renúncia de sua vida pessoal e de sua mesmidade). No filme, o desfecho mostra que a personagem conseguiu perceber as possíveis consequências da renúncia a si própria e aos seus princípios, mas muitos trabalhadores da vida real não conseguem.

Palavras-chave

Sufrimento, trabalho, Psicopatologia, O Diabo Veste Prada, resenha fílmica.

The Devil Wears Prada, and is my boss: a filmic review about suffering at work

Abstract

This paper is a review of the film *The Devil Wears Prada*, whose narrative can be understood thinking about the active psychic mechanisms on the subjects in organizations. The theoretical framework for the analysis came from Psychology, especially the Labour Psychopathology. The critical film analysis is about the new work experience of the protagonist as chief assistant editor. It showed the conflict between the organization of the prescribed work (employment by which 'all girls would give life', which would bring growth and recognition) and the organization of the real work (marked by a hostile and unfeeling boss, and the renunciation of his personal life and his sameness). In the film outcome, the character was able to realize the possible consequences of a waiver of itself and its principles, but many workers in real life cannot.

Keywords

Suffering, work, Psychopathology, *The Devil Wears Prada*, filmic review.

El diablo Viste de Prada, y es mi jefe: revisión fílmica de sufrimiento en el trabajo

Resumen

Este trabajo es una reseña de la película El Diablo Viste de Prada, cuyo relato se puede entender a pensar en los mecanismos psíquicos activos en los sujetos en las organizaciones. El marco teórico para análisis provino de Psicología, en especial la Psicopatología del Trabajo. La revisión de la película es acerca de la nueva experiencia de trabajo de la protagonista en una revista de moda. La película muestra el conflicto entre la organización del trabajo prescrita (empleo por el cual "todas las niñas darían la vida", lo que elevaría el crecimiento y reconocimiento) y la organización del trabajo real (marcado por la jefe hostil e insensible, y la renuncia a su vida personal y su identidad). En el final de la película, la protagonista fue capaz de darse cuenta de las consecuencias de la renuncia a sí mismo y a sus principios, pero muchos trabajadores en la vida real no pueden.

Palabras clave

Sufrimiento, trabajo, psicopatología, El Diablo Viste de Prada, revisión fílmica.

Autoria

Maurício Donavan Rodrigues Paniza

Mestrando em Administração pela Universidade Estadual de Maringá. E-mail: mauriciopaniza@gmail.com.

Gustavo Adolfo Ramos Mello Neto

Doutor em Psicologia pela Universidade de São Paulo. Professor Associado da Universidade Estadual de Maringá. E-mail: garmneto@gmail.com.

Endereço para correspondência

Maurício Donavan Rodrigues Paniza. Universidade Estadual de Maringá, Programa de Pós Graduação em Administração. Avenida Colombo, 5790. Bloco C23, Jardim Universitário, Maringá, PR, Brasil. CEP: 87020-900. Telefone: (+55 44) 30114941.

Como citar esta contribuição

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, Belo Horizonte, v. 2, n. 5, p. 1178-1205, dez. 2015.

Contribuição Submetida em 15 nov. 2015. Aprovada em 26 dez. 2015. Publicada online em 19 jan. 2016. Sistema de avaliação: Double Blind Review. Avaliação sob responsabilidade do Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Editor: Luiz Alex Silva Saraiva.

FAROL

REVISTA DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE

NÚCLEO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE | FACE / UFMG | BELO HORIZONTE | V. 2 | N. 5 | DEZEMBRO | 2015 | ISSN: 2358-6311