



FASIPE-FACULDADE SINOP
CENTRO DE PESQUISA E PLANEJAMENTO-CPP
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

ESTER GUBERT
KARINE EDINÉIA VATER DA SILVA
LORI EVANDRO ORLANDO

O DIABO VESTE PRADA
RESENHA

SINOP, MATO GROSSO
2016

O DIABO VESTE PRADA

O filme se passa na cidade de Nova Iorque – Estados Unidos da América, tendo como personagens principais: a executiva Miranda Priestly (Meryl Streep - antagonista) responsável pela direção executiva da mais importante revista de moda dos Estados Unidos denominada Runway. E uma jovem e recém formada jornalista Andy Sachs (Anne Hathaway – protagonista) que na sua busca incessante pela primeira oportunidade como jornalista, acaba aceitando o trabalho de assistente da executiva Miranda Priestly.

Uma comédia, cujo enredo retrata as relações interpessoais e o clima organizacional dentro de uma revista/editora de moda de grande importância.

A relação entre superior e colaboradores: a diretora executiva, no caso Miranda Priestly, estabelece entre si e os funcionários da revista uma relação de austeridade, “terror”, opressão, e mantém um canal de comunicação de via única, ou seja, o que ela diz e determina deve ser cumprido sem questionamentos e opiniões. Essa executiva ainda não reconhece a competência, habilidade e eficiência de seus colaboradores, não faz uso de técnicas de gerenciamento que focam a importância da afetividade, da valorização do profissional (além da remuneração salarial). Trata seus colaboradores como máquinas, sem sentimentos, e não admite que tragam para dentro do trabalho as vivências pessoais e emocionais.

Pode-se dizer que a forma de gerenciamento dessa executiva contrapõe as propostas de Mayo (1993), ao enfatizar que é de extrema importância a satisfação das necessidades humanas por parte do empregador. Em suas experiências, Mayo (1993) evidenciou que o trabalho em grupo; reconhecimento, participação; segurança e integração no grupo; motivação no trabalho; satisfação; desempenho são indispensáveis para o estabelecimento de um clima organizacional harmonioso e equilibrado. E ainda, evidenciou que o trabalho é uma atividade grupal, portanto, a participação do grupo na realização dos objetivos organizacionais é vital e deve ser planejada.

Igualmente, o grupo tende a desenvolver valores próprios, princípios, atitude, ao mesmo tempo em que exerce controle social sobre seus membros. Então, pode-se afirmar que o comportamento no trabalho é influenciado pela ação do grupo, assim a coesão do grupo passou a ser associada à produtividade como objetos de estudos sistemáticos. Dessa maneira, a atenção ao significado do trabalho, sua importância, o mérito reconhecido, condições de segurança, companheirismo e integração foram realçados como de maior validade do que condições de melhoria física, na formação de atitudes eficientes no trabalho.

De acordo com Vergara (2003) cada vez mais o líder uma pessoa que transmite valores, estimule a crença no ser humano e na empresa, transmita um forte envolvimento emocional e possibilite o desenvolvimento das pessoas através de ações baseadas em justiça, honestidade e princípios.

Ou seja, além da valorização do homem, passa a se dar ênfase aos sentimentos, emoções e espiritualidade como fatores contribuintes para melhorar o ambiente de trabalho, bem como do trabalhador.

Acredita-se ainda que o líder tem que ser participativo, ter afinidade com as pessoas, fazer diferença entre a posição de liderança imposta e a liderança natural, ou seja, liderar como gostaria de ser liderado.

Todo líder é administrador, daí a necessidade de serem líderes visionários e administradores eficientes, pois como destaca Gardner (apud MARQUIS e HUSTON, 2005, p. 41)

Os líderes/administradores precisam possuir seis traços distintivos, os quais são: pensar em longo prazo; olhar além em direção a toda a organização; influenciar os outros além do próprio grupo; devem saber enfatizar a visão, os valores e a motivação; devem ser politicamente astutos e devem raciocinar em termos de mudança e renovação.

Afinal, o trabalho em equipe, permite o compartilhamento das atividades, favorecendo a integração e a harmonia dos membros da equipe, com conseqüente melhora da qualidade. E, pode ainda contribuir para a saúde e bem-estar dos profissionais, ao favorecer as relações humanas no trabalho entre os profissionais. Vale destacar que o trabalho é caracterizado basicamente como uma atividade que se dá na relação com pessoas e, isto faz

dele uma verdadeira prática social, exigindo do profissional uma postura de consideração e respeito às pessoas envolvidas no processo de trabalho.

Por isso, Senge (apud RIVERA, 2003, p. 8) diz que o líder deve desenvolver algumas habilidades, entre as quais ele destaca:

A construção de visões compartilhadas, implicando alguns requisitos: a) o líder deve saber comunicar sua visão, pedir apoio e indagar sobre a posição dos outros, no sentido de conferir se ela merece o comprometimento dos outros e de se dispor a questionar seu ponto de vista, assumindo um tipo de construção interativa; b) as visões pessoais devem ser estimuladas e não anuladas; c) a construção da visão é um processo contínuo, que não se deixa apreender pela figura da “declaração da missão” em reuniões especiais, mas que corresponde a difusão de um tipo de pensar estratégico capaz de apoiar o questionamento cotidiano do que realmente queremos conseguir em cada circunstância prática; d) a liderança deve poder combinar visões extrínsecas (do tipo “derrotar um oponente”) com visões intrínsecas (criar um novo produto, um novo padrão de satisfação de necessidades); e) a liderança deve saber distinguir visões positivas (alicerçadas em aspirações) e negativas (baseadas no medo), fortalecendo as primeiras.

O líder precisa interagir com os demais membros da equipe, mas para isso, precisa ter uma visão sistemática e integral do indivíduo e da família e, ainda possuir uma prática tecnicamente competente e humanizada, valorizando o saber popular de forma sincronizada com o saber técnico.

E, no filme o que se vê é uma competição interna, cada qual cumpre suas responsabilidades, sem se importar com os outros membros da equipe, não se via apoio, integração, cooperativismo e companheirismo entre eles, mas, sim, uma competitividade acirrada e alimentada pela superior, que os colocava em situação de disputa, passando por cima do outro para manter o emprego.

Por exemplo, fica claro que a jovem teve que se enquadrar ao padrão e estilo da revista, desde a forma de se vestir, como de se comportar. Para manter o emprego, tinha que se manter disponível praticamente 24 horas por dia a executiva, cumprindo suas determinações e ordens, sem a oportunidade de opinar, dialogar com a mesma. Quando ela não conseguiu um voto, devido a um fenômeno natural (furacão) fora humilhada verbalmente pela sua superior, sem direito a defesa e resposta. O que demonstra a completa falta de respeito da executiva pelo profissional e pessoa humana da assistente.

No entanto, não se pode deixar de salientar que mesmo com a teorização administrativa valorizando a questão humana no sistema capitalista de produção, o mundo global continua influenciando, estimulando a competitividade e, conseqüentemente, pressionando trabalhador que se vê envolto de obrigações e metas a cumprir, num curto período, para mostrar uma maior produção com mais qualidade em tempo recorde.

Como base na teoria de Mayo e na visão holística, para se evitar a insatisfação entre funcionários é recomendável proporcionar a eles benefícios que lhes dêem segurança, tais como: *possibilidade de crescimento profissional, participação sobre os lucros da empresa, garantia de assistência médica, eficiente sistema de comunicação intra-empresa, gratificação pecuniária, etc.* Além disso, deve-se buscar o prazer, portanto, fazer com que o funcionário sinta prazer no que faz, é o *elemento motivacional mais importante numa organização*, senão o único. Está é a razão que explica porque algumas empresas destacam-se em relação a outras. As que se destacam positivamente têm, como meta diária: *fazer o funcionário sentir prazer no que executa*. Nenhuma pesquisa, nenhum estudo, derrubou essa tese. Portanto, se na teoria motivacional “evitar a insatisfação” é o pilar de barro (apesar de necessário), a “busca do prazer” é o pilar de ferro.

Ressalta-se ainda que o líder autêntico, ouve com atenção e respeito os seus colaboradores, pois todos os momentos da vida resumem-se em ouvir as pessoas que falam conosco. Além disso, o líder que só fala e não ouve fica embutido na própria ignorância dos fatos, das coisas que se passam por dentro de sua empresa. O líder que nunca está disposto a ouvir, depois de algum tempo, não encontrará nenhum colaborador disposto a lhe falar. A comunicação é um canal de extrema importância que pode resultar em verdadeiros “*feedbacks*”, entre líder e colaboradores.

Os gerenciamentos baseados nas teorias da afetividade e holística, comprovam que funcionário bem tratado, estimulado e devidamente reconhecido pela empresa, sente-se como uma peça fundamental e por assim dizer importante para a empresa. Pois só depois de sentir-se importante para a

organização, que o colaborador, terá condições e prazer em prestar um bom trabalho.

Conclui-se que organizações, independentes da sua complexidade, existem porque pessoas estão envolvidas em todos os seus processos. Na atualidade, devido à globalização, o mercado está marcado pela competitividade. Mas para uma empresa tornar-se competitiva e produtiva deve adotar políticas de recursos humanos que estimulem os colaboradores, e as metas a serem alcançadas devem ser transmitidas com clareza, considerando as individualidades de cada pessoa. Dentro deste contexto é de extrema importância haver um canal de comunicação bem estabelecido, pois a comunicação quando bem utilizada, pode trazer resultados satisfatórios, porque ela é capaz de humanizar os processos administrativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BERGAMINI, C. W. **Liderança - Administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.

CHIAVENATO, I. **Desempenho humano nas empresas**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GARDNER, H. **Estruturas da Mente**. A Teoria das Inteligências Múltiplas. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1994.

MARQUIS, B. L.; HUSTON, C. J. **Administração e liderança em enfermagem**. Teoria e prática. Tradução Regina Garcez. 4. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2005.

MAYO, E. ***The Human Problems of an Industrial Civilization***. New York: The Macmillan Co., 1933. (Livre tradução).

RIVERA, F. J. U. **Análise estratégica em saúde e gestão pela escuta**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2003.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.