

UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU
FACULDADE DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA

GABRIELLE LUCIO
KATRYNE HELLEN SOUSA DA SILVA
LUANA OLIVEIRA FERNANDES MONTEIRO

A BUSCA POR QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO NO
TRABALHO, UMA ANÁLISE DO FILME O DIABO VESTE PRADA

São Paulo

2023

GABRIELLE LUCIO
KATRYNE HELLEN SOUSA DA SILVA
LUANA OLIVEIRA FERNANDES MONTEIRO

**A BUSCA POR QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO NO
TRABALHO, UMA ANÁLISE DO FILME O DIABO VESTE PRADA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia na Universidade São Judas Tadeu como requisito à obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Profª Dra. Priscilla Rodrigues Santana

São Paulo

2023

Título: A busca por qualidade de vida e satisfação no trabalho, uma análise do filme O Diabo Veste Prada

Resumo: Diante de uma realidade em que a cada dia que passa surgem novas profissões, e formas alternativas de executar o trabalho, e isso pode ocorrer dentro de ambientes variados e diferentes segmentos; a busca por qualidade de vida tem sido cada vez mais explorada em todos os aspectos que compõem essa temática, diversos estudos têm colocado esse assunto em pauta, além de projetos de intervenção que buscam o cenário mais próximo do que se é possível entender por qualidade de vida. O trabalho trata-se de uma pesquisa documental, descritiva e qualitativa e teve como objetivo analisar aspectos que constituem a busca por qualidade de vida e satisfação no trabalho, por meio do filme O Diabo Veste Prada. Os resultados são apresentados em uma divisão de 5 categorias que relacionam cenas do filme e situações vivenciadas pelos personagens aos construtos, com isso, é possível entender a validação necessária para o trabalhador no ambiente de trabalho, em conjunção ao ambiente pessoal, de modo que isto se torna saúde.

Palavras-chave: Comportamento; workaholic; rotina profissional.

Abstract: Faced with a reality in which new professions and alternative ways of performing work emerge every day, and this can occur within varied environments and different segments, the search for quality of life has been increasingly explored in all aspects that make up this theme, several studies have put this issue on the agenda, as well as intervention projects that seek the closest scenario to what can be understood as quality of life. This work is a documental, descriptive, and qualitative research and its objective was to analyze aspects that constitute the search for quality of life and satisfaction at work, by means of the movie The Devil Wears Prada. The results are presented in a division of 5 categories that relate scenes from the movie and situations experienced by the characters to the constructs, with

this, it is possible to understand the necessary validation for the worker in the work environment, in conjunction with the personal environment, so that this becomes health.

Keywords: Behavior; workaholic; professional routine.

Resumen: Frente a una realidad en la que todos los días surgen nuevas profesiones, y formas alternativas de realizar el trabajo, y esto puede ocurrir dentro de variados ambientes y diferentes segmentos; la búsqueda de la calidad de vida ha sido cada vez más explorada en todos los aspectos que componen este tema, varios estudios han puesto esta cuestión en la agenda, además de proyectos de intervención que buscan el escenario más cercano de lo que puede entenderse como calidad de vida. Este trabajo trata de una investigación documental, descriptiva y cualitativa y tuvo como objetivo analizar aspectos que constituyen la búsqueda de calidad de vida y satisfacción en el trabajo, por medio de la película *El diablo viste de Prada*. Los resultados se presentan en una división de 5 categorías que relacionan escenas de la película y situaciones vividas por los personajes con los constructos, con esto, es posible comprender la validación necesaria para el trabajador en el ambiente de trabajo, en conjunto con el ambiente personal, para que este se convierta en salud.

Palabras clave: Comportamiento; adicto al trabajo; rutina profesional.

Sumário

Introdução	5
Qualidade de Vida.....	5
Ambiente organizacional e sua relação com o comportamento na construção da individualidade	6
Equilíbrio entre a satisfação profissional e qualidade de vida.....	8
Síntese do Filme	10
Justificativa	11
Objetivo Geral.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Método	12
Documento	12
Procedimento	13
Resultados e Discussão.....	14
Rotina e Mudanças.....	14
Aceitação social e sua relação com o ambiente	17
Relações de trabalho e comportamentos.....	20
Aspectos de um perfil workaholic	23
O Trabalho na Construção da Individualidade	26
Considerações Finais.....	28
Referências.....	30
Anexo – Regras: Psicologia em Estudo	33

Introdução

Qualidade de Vida

A qualidade de vida pode seguir pelo grau de contentamento dos indivíduos em relação à sua perspectiva pela vida ambiental, amorosa, familiar, social, profissional, estética e religiosa. Questões relacionadas à qualidade de vida vem de um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida (Fleck, et al., 1999).

Qualidade de vida e bem-estar são termos indissociáveis, considerando o contexto em que o indivíduo está inserido, uma vez que a ausência do bem-estar resulta no comprometimento da sua qualidade de vida. De acordo com Schestatsky (2021) em sua análise sobre “ter saúde” é diferente “de não ter doença”. Consolidando sua ideia ao conceito de saúde, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu a saúde como um estado de bem estar físico, mental e social completo, não apenas pelas ausências de enfermidades e doenças.

Com o passar dos anos, as variações de bem estar do indivíduo foram sendo agregadas, sendo o conceito de qualidade de vida de acordo com a OMS (1998), a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Envolve o bem-estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como laços familiares e amigos e, também, saúde, educação, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida (citado por Fleck, et al., 1999).

No que tange às demais circunstâncias, segundo Harari (2020) traz um questionamento se as pessoas são mais felizes, contando uma breve história da humanidade considerando que se a riqueza acumulada pela humanidade nos últimos cinco séculos pode ser traduzida em contentamento e auto realização humana. Neste sentido, se faz importante refletir o impacto desse questionamento no âmbito de pesquisadores sérios, os quais poderiam até mesmo comprovar as hipóteses contrárias à conexão

entre riqueza e realização própria. Tal confronto resultaria em hipóteses de crescimento econômico e autossuficiência anticapitalista versus benefício palpável do capitalismo quanto ao contentamento completo do indivíduo.

“Se o homem não tivesse criado a si mesmo, no trabalho, como ente genérico-social, se a liberdade não fosse fruto da sua atividade, do seu autocontrole sobre a sua própria constituição orgânica, não poderia haver nenhuma liberdade real” (Lukács, 2013, p.114).

Ambiente organizacional e sua relação com o comportamento na construção da individualidade

A cultura organizacional influencia o modo como as pessoas irão comportar-se e relacionar-se na empresa, e as mesmas obtêm informações sobre os comportamentos mais adequados e legítimos através de múltiplas fontes: comportamentos de liderança, políticas e práticas de gestão de recursos humanos, processos de socialização, entre outros (Bauer, Morrison, & Callister, 1998 citado por Reis & Azevedo, 2015). Outras táticas também participam do modo como a cultura é transmitida e reforçada dentro da empresa, tais como: práticas de avaliação e recompensa, mecanismos de promoção, critérios para admissão e seleção, ritos organizacionais (Smith & Stewart, 2011), entre outras.

Considera-se que o trabalho é uma das mais importantes maneiras do homem se posicionar como indivíduo único, que é algo que complementa e dá sentido à vida (Alberto, 2000; Lunardi, 1997). Por isso, ele é visto como um dos componentes da felicidade humana, onde a felicidade no trabalho é tida como resultante da satisfação plena de necessidades psicossociais, do sentimento de prazer e do sentido de contribuição no exercício da atividade profissional (Alberto, 2000).

Ao analisar a visão contemporânea sobre trabalho e subjetividade, evidencia-se a relevância da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Na PDT, o trabalho é compreendido como sendo o produto da dinâmica entre o sujeito e a organização do trabalho, e é central para a construção da vida psíquica desses sujeitos e para os seus processos de subjetivação, podendo representar tanto uma fonte de prazer

como de sofrimento (Bendassolli & Soboll, 2011 citado por Gemelloi, Catia Eli & Oltramari, 2020).

Com base na proposta teórica da PDT, o trabalho não é limitado ao tempo físico despendido e mobiliza a personalidade por completo. O trabalho para o mundo também proporciona empreendimentos criativos do sujeito sobre si mesmo. Trabalhar não envolve só o produzir, mas também a própria transformação do trabalhador (Dejours & Deranty, 2010). Ressalta-se a importância do trabalho na questão da identidade e da realização de si mesmo e, por conseguinte, na construção da saúde mental, pois a identidade não pode ser construída, tão somente, no espaço privado (Amaral, Mendes, Chatelard, & Carvalho, 2017).

Compreende-se, então, que o trabalho pode trazer benefícios, proporcionar mais prazer e se tornar parte da economia psíquica, como um mediador insubstituível na construção de um senso de saúde e auto realização. Trabalhar não é apenas produtivo, é também um processo transformativo e nele há uma promessa de crescimento, auto realização e emancipação. Para a PDT, o trabalho apresenta sempre um duplo papel, podendo ser lugar tanto da saúde quanto da patologia, tanto do sofrimento quanto do prazer. O trabalho pode ser estruturante como também pode adoecer, pode promover dignidade como também pode deteriorar e alienar (Dejours & Deranty, 2010).

Consequências negativas do trabalho podem ser observadas tanto da perspectiva da saúde individual, quanto do ponto de vista político. No entanto, pode-se considerar que esse mesmo trabalho também é capaz de proporcionar experiências positivas nesses dois planos (Dejours, 2004).

Muitos autores discutem o papel principal que o trabalho assume no mundo social e a sua importância nas relações entre sujeito e sociedade. Neste ensaio, tal relação entre trabalho, mundo social e a formação da identidade do sujeito será observada à luz da teoria dejouriana de PDT. A PDT define o trabalho como sendo aquilo que desencadeia gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, interpretar e de reagir às situações, capacidade de sentir, pensar e inventar (Dejours, 2004).

Nessa compreensão, o trabalho não é primordialmente a relação salarial ou de emprego, mas

sim o próprio ato de trabalhar, isto é, o engajamento da personalidade do sujeito para responder a uma tarefa delimitada por pressões materiais e sociais (Dejours, 2004). Trabalhar é, antes de tudo, uma relação do sujeito consigo mesmo. Através da atividade de trabalho ele se põe à prova com o mundo e sua resistência ao seu saber-fazer, aos seus conhecimentos e à sua experiência (Dejours, 2007).

Assim, a formação da identidade não está eminentemente ligada à remuneração ou à relação de emprego, característica das organizações capitalistas. "Por trabalho, não nos referimos apenas ao trabalho assalariado ou ao trabalho como profissão, mas ao trabalho como produção de vida" (Dejours & Deranty, 2010, p. 173), trabalho é o poder sentir, pensar e inventar (Dejours, 2007). Nessa concepção, os autores incluíram no conceito de trabalho outras atividades como as de ordem domésticas, os cuidados corporais e afetivos às crianças e a atenção com a sua educação.

No que se refere à identidade do sujeito, a PDT considera que ela é distinta da personalidade, sendo o resultado da tensão entre o que, proveniente do passado, confere a estabilidade, e o que, na atualidade, pode desestabilizar o sujeito ou provocar crises de alteração. Ou seja, nessa perspectiva, a identidade é mutável e conserva certa precariedade, não sendo jamais definitivamente conquistada (Dejours, 2004).

Dejours (2007) considera que existem dois campos onde se opera principalmente a dinâmica da realização do eu e da construção da identidade. O primeiro é a realização do eu no campo íntimo ou erótico - o amor - o segundo é a realização do eu no campo social que passa sempre pelo trabalho. O trabalho é uma oportunidade de mobilizar o olhar do outro não diretamente sobre o sujeito, mas sobre a produção do seu trabalho.

Equilíbrio entre a satisfação profissional e qualidade de vida

A de vida profissional é ligada a aspectos motivadores, e condições de trabalho; por isso é importante que haja a humanização desse ambiente de modo que os processos produtivos sejam diretamente relacionados à saúde e bem-estar do colaborador que executa suas tarefas (Silva & Tolfo, 1999). A busca por equilíbrio entre a qualidade de vida pessoal e profissional parte da

insatisfação em um desses âmbitos, ou até mesmo de ambos.

Segundo Rogers e Kinget (1977, p.192) “o indivíduo tem dentro de si a capacidade, ao menos latente, de compreender os fatores de sua vida que lhe causam infelicidade e dor, e de reorganizar-se de forma a superar tais problemas”.

A satisfação no trabalho revela o comportamento, posicionamento e a tomada de decisões que o colaborador tem perante o seu trabalho, podendo assim apresentar aspectos positivos ou negativos referente a sua experiência no ambiente de trabalho (Locke, 1969). Siqueira (2008) cita que existem diversos fatores relacionados à satisfação no trabalho, podendo estar relacionados ou não ao ambiente em que exercem as atividades profissionais, envolvendo assim: salário, convivência com colegas e líderes, situações pessoais e valorização direta. Segundo uma pesquisa realizada por Santos (2000), a satisfação no trabalho e a QVT possuem uma relação positiva, ele destaca que a satisfação do funcionário com o ambiente, as condições e toda a estrutura que lhe é oferecida em sua experiência de trabalho, se torna um parâmetro para avaliar o bem-estar em qualidade de vida no trabalho.

Parasuraman e Greenhaus (1997) dizem que devido à conquista pelo direito do trabalho para as mulheres no século XX, esse novo cenário em que a rotina possui uma divisão entre o trabalho externo e o tempo em casa começou a ser uma problemática de destaque. Quando antes somente um dos responsáveis toma para si os deveres de criar um filho, e atualmente o cenário foge ao formato monoparental, surge esse conflito questionando assim a dualidade de interesses e a possível busca por um equilíbrio (Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013). Durante muito tempo as pessoas eram levadas a enxergar de forma separada o ambiente familiar e profissional, contudo, Hansen (2001) acredita que o trabalho tem que ser levado em conjunto aos outros aspectos da vida, por tanto é preciso lidar de forma holística para que se tenha um equilíbrio e uma experiência saudável.

Greenhaus, Collins e Shaw (2003) apresentaram uma visão sobre uma vivência equilibrada que se dá pelo alcance de experiências satisfatórias em todos os âmbitos da vida, através de recursos

e investimento de tempo adequado de forma distribuída. Eles apontam três indicadores fundamentais que envolvem: tempo e equilíbrio; equilíbrio no envolvimento e satisfação equilibrada; com o equilíbrio total é possível compreender as percepções positivas ou negativas relacionadas ao papel familiar e profissional. Contudo ainda trazem a defesa que, aquele que investem em desenvolvimento psicológico de maneira significativa e até mais igualitária, manifestam resultados positivos no equilíbrio de seus envolvimento, contribuindo assim para maior qualidade de vida e conseqüentemente proporcionando satisfação. E Clark (2000) defendia que o equilíbrio entre essas duas esferas, trabalho e família, nada mais é que o sentimento de satisfação que é possível pela boa experiência no trabalho e em casa, com conflitos mínimos, e maior harmonia possível.

O presente trabalho busca analisar os construtos e todos os conceitos envolvidos no tema, através do filme *O Diabo Veste Prada*, que vem como documento de análise considerando suas cenas relacionadas a alguns tópicos presentes na vivência do trabalhador.

Síntese do Filme

Esse trabalho tem como tema central a busca por satisfação no trabalho e qualidade de vida, analisada através do filme americano, *O Diabo Veste Prada*. Popularizado como uma comédia, o filme retrata a vida de uma jornalista recém formada, que repleta de expectativas, está em busca de uma oportunidade de trabalho. Andy, a protagonista vive uma vida simples ao lado de seu namorado e seus amigos, e então surge a oportunidade de uma entrevista de emprego em uma revista conceituada. A partir de então, a personagem passa a desbravar um mundo até então desconhecido, Andy começa a conhecer o universo da moda ao lado da aclamada Miranda Priestly, esse trabalho desafia a protagonista de maneira significativa.

Mesmo trabalhando em uma revista que não trata assuntos de seu conhecimento e interesse inicial; e em uma função que não era a que ela buscava, Andy se dedica para atingir o que lhe é solicitado, ainda que apresentando dificuldades em sua adaptação. É possível notar que

o ritmo de sua vida é totalmente impactado pela rotina e pelas exigências de seu novo trabalho. Lidar com uma Workaholic como Miranda, e com sua natureza sarcástica e em alguns momentos apresentando comportamento rude, revela um despertar na personagem principal para buscar excelência em suas entregas, mesmo que custe alguns sacrifícios.

Em determinado momento do filme é possível perceber que Andy está tão envolvida com a realidade do seu novo trabalho que isso passa a ser uma prioridade, de modo que afeta sua vida pessoal, seu relacionamento, suas amizades e seus próprios ideais, inicialmente a protagonista busca um trabalho que tenha oportunidade como jornalista recém-formada e que consiga pagar suas contas, e com o decorrer da trama ela está totalmente envolvida com uma função e uma realidade que não condizem com as suas buscas iniciais. Andy enfrenta desafios durante essa nova jornada profissional, mas além disso é possível notar que ela também fez escolhas com as quais precisou lidar com os impactos e consequências, é possível notar que a personagem teve momentos centrados, e momentos reveladores, demonstrando um conflito interno para sua busca em ser reconhecida por seu trabalho, e ainda assim manter boas relações, e um bom relacionamento consigo mesma.

Justificativa

A fim de atrair atenção para este assunto, o trabalho trará o conceito dos construtos presentes no tema, assim como uma análise perante o filme O Diabo Veste Prada, visando os impactos e correlações presentes na vivência do trabalhador. É possível encontrar diversos estudos a respeito do adoecimento dos trabalhadores, e até mesmo notar a crescente abrangência deste fator, ainda assim, poucos estudos revelam a problemática presente na busca por satisfação no trabalho e qualidade de vida, que também são relacionadas ao adoecimento de colaboradores e jornadas exaustivas. Devido a isso buscamos trazer essa análise, de forma que o filme seja usado de maneira lúdica para exemplificar os aspectos envolvidos na vivência do trabalhador, buscando assim possíveis intervenções para que os principais fatores não sejam ignorados

durante o período de trabalho.

Objetivo Geral

O objetivo do estudo consiste em analisar a busca por satisfação no trabalho e qualidade de vida, analisando o filme *O Diabo Veste Prada*, e materiais teóricos que envolvem o tema.

Objetivos Específicos

- Analisar por meio do filme *O Diabo Veste Prada* fatores relacionados a busca por satisfação no trabalho e qualidade de vida;
- Compreender com maior profundidade os aspectos analisado e sua influência no indivíduo;
- Identificar os impactos na vida pessoal e profissional do indivíduo com base nesses aspectos;
- Verificar melhores condições para a busca por qualidade de vida e satisfação no trabalho.

Método

A pesquisa documental, deve desfrutar de dados e documentos com informações contidas para compreensão de um fenômeno; este procedimento utiliza técnicas precisas para análise e compreensão, e para ser documental é necessário que seja a única abordagem qualitativa, é usada de modo autônomo (Kripka et al. 2015, p. 58). Gil (2010) diz que a pesquisa descritiva oferece a descrição da situação de pesquisa, para compreensão do comportamento e perspectivas do sujeito investigado; possibilitando diversos caminhos onde o pesquisador consegue captar as informações e descrever de maneira consolidada, porém clara e repleta de características precisas, podendo assim justificar e argumentar suas ideias de percepção.

Documento

Foi utilizado como documento o filme americano, *The Devil Wears Prada*, traduzido no

Brasil como *O Diabo Veste Prada*, lançado em 2006 e produzido pelo diretor David Frankel. O filme retrata a adaptação da protagonista Andy, recém formada em jornalismo em um novo emprego na revista *Runway*, lidando com um universo até então desconhecido e conceituados nomes da moda, como a sua chefe Miranda Priestly; ela se vê desafiada em entregar um bom trabalho a fim de uma possível oportunidade de escrever para grandes nomes do jornalismo. Porém o seu trabalho pede um ritmo bem diferente, que causou impactos em sua vida pessoal e suas próprias escolhas e perspectivas. A trama mostra aspectos onde é possível avaliar como um antes e depois da Andy com essa experiência profissional.

Procedimento

Para a obtenção de dados, foram selecionadas 21 cenas do filme *O Diabo Veste Prada* e, após analisar o que seria contextualizado, essas cenas foram divididas em 5 categorias:

- Rotina e mudanças;
- Aceitação social e sua relação com o ambiente;
- Relações de trabalho e comportamentos.
- Aspectos de um perfil workaholic;
- O Trabalho na Construção da individualidade.

As cenas tiveram como critério de seleção o objetivo de trazer os diferentes conceitos apresentados no filme e correlacionados a qualidade de vida e satisfação no trabalho, mostrando além das cenas de humor e desenrolar da trama, aquilo que pode passar despercebido, mas que são as importantes características que trazem o conceito de vida profissional e vida pessoal, como as relações de amor, amizade e até mesmo as relações no trabalho; a atribuição de atividades que impactam diretamente a rotina da protagonista, trazendo a percepção que ao tentar se adaptar ao que lhe é solicitado, ela se perde de seus próprios objetivos, impactando diretamente sua vida no geral .

Resultados e Discussão

Os tópicos escolhidos trazem relação com a busca por qualidade de vida e satisfação no trabalho, afinal aspectos como: ambiente, rotina, vida amorosa, individualidade, identidade, expectativas de vida, liderança, processos de socialização, dentre outros, contribuem para o sentimento de prazer, onde de forma holística o indivíduo passa a buscar equilíbrio para que tenha vivências e experiências saudáveis, condicionando também equilíbrio ao tempo no qual se dedica para a sua rotina, e no resultado de suas experiências de modo em que estas estão interligadas e impactam a vida como um todo.

Rotina e Mudanças



Imagem 1



Imagem 2



Imagem 3



Imagem 4

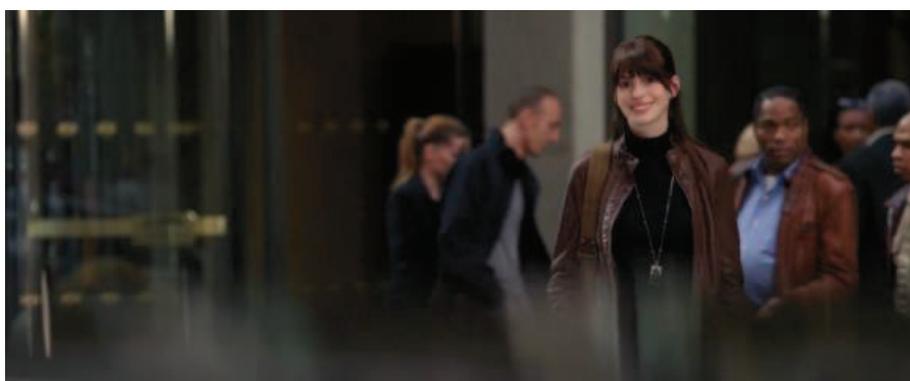


Imagem 5

Dentro a categoria “Rotina e Mudanças”, a cena correspondente a imagem 1 configura a rotina de Andy no começo do filme, ela havia passado na entrevista de emprego da revista Runway, mas ainda não tinha dado início às suas atividades, com isso encontrou seus amigos e seu namorado, na cena podemos sentir a leveza da relação de todos ali, o bom humor, e até mesmo a intimidade que tinham um com o outro, notando-se que possivelmente esse encontro acontecia com frequência, trazendo sinais de tempo de qualidade com a sua rede de apoio. Na

cena seguinte, 2, Andy é acordada com o telefone tocando, quando ainda está na cama descansando, em um primeiro momento pensa-se que ela estava atrasada, mas com a conversa no telefone é possível notar que sua colega de trabalho Emilly, está passando algumas atividades com tom de urgência, demonstrando a agitação e o ritmo das novas atividades, essa quebra das duas cenas mostra a mudança que começa a ocorrer na rotina da protagonista.

Ao analisar essa cena, pode-se relacionar seu conteúdo com o que foi exposto por Karl Marx quando esse traz limitações da jornada de trabalho, condicionada pelo fato de durante o dia o indivíduo precisar satisfazer as suas necessidades físicas, envolvendo descanso; e também por questões morais e sociais, afinal o trabalhador também deve aplicar tempo às suas necessidades intelectuais e sociais como um todo (Marx, 2013). Schestatsky (2021), relata que não ter doenças, não é o mesmo que ter saúde; afinal a ausência de bem-estar compromete a qualidade de vida do indivíduo, levando em conta o contexto inserido e todos os aspectos e conceitos presentes neste.

Nas cenas seguintes, 3 e 4, Andy encontra novamente seus amigos e namorado, porém em um momento onde ela já está envolvida com o trabalho, mudou seu modo de vestir, passou a valorizar assuntos que antes eram tratados com humor entre eles, e demonstrou ter uma postura diferente. Apesar disso, o encontro vai seguindo com bom humor e sarcasmo, até que em determinado momento o telefone toca, os amigos brincam jogando o celular um para o outro, e ela por sua vez demonstra desespero e inquietação para ter o celular em suas mãos, quando consegue, a protagonista atende e Miranda solicita que ela faça um trabalho externo, naquele momento, fora de seu ambiente e horário de trabalho. Andy então deixa seus amigos e seu namorado, e vai cumprir a atividade que lhe foi solicitada.

Castilho e Esteves (2019) trazem em seu artigo, como a gestão da força de trabalho é pautada pela gerência, afinal as metas e estímulos são passadas ao colaborador, muitas vezes através de manipulação do estresse, afinal o capital age de maneira que pressiona os setores da

sociedade a uma adaptação das suas necessidades. Andy aos poucos vai se rendendo a pressão de sua experiência de trabalho, de modo que aos poucos isso vai atingindo diversas partes da vida dela, a rotina exigida pede que ela esteja disponível a qualquer momento.

Ao final do filme, na cena 5 Andy já saiu da revista Runway, reconheceu como essa experiência atingiu e impactou sua vida, ela está mais leve, buscando ter uma melhor relação com o namorado, uma oportunidade de trabalho onde ela consiga fazer aquilo que sempre buscou fazer e com uma rotina mais equilibrada, Andy está caminhando tranquila pelas ruas de Nova York e então vê sua antiga chefe, a workaholic Miranda Priestly, ela acena e sorri. A protagonista deixa de apresentar a tensão que percorreu grande parte do filme, ela está aliviada por poder viver algo novo e diferente do que viveu em sua última experiência.

Castilho e Esteves (2019) relatam que os impactos que o capitalismo causou trouxe consequências como a pulverização da classe trabalhadora, os trabalhadores vivem em constante situação de instabilidade, permitindo a exploração da força de trabalho. Ao longo do filme, em diversos momentos é possível notar a mudança de rotina na vida de Andy, como ela buscou se adaptar e as consequências que ela precisou enfrentar com essas escolhas, ao final é possível notar que mesmo falha, a rotina de Andy percorreu em busca de entregar melhor performance no trabalho, e receber a oportunidade de escrever como jornalista. Hansen (2001) menciona a necessidade de lidar com o trabalho de forma conjunta a outros aspectos da vida, é orientado que seja considerado o todo, sem que um fator anule a necessidade do outro, para assim buscar um equilíbrio.

Aceitação social e sua relação com o ambiente



Imagem 6



Imagem 7



Imagem 8



Imagem 9

Em relação à segunda categoria, "Mudança de Estilo", pode-se perceber a mudança do estilo de roupa da personagem principal no decorrer do filme. A Cena 6 mostra Andy com suas vestimentas iniciais, buscando sempre por vestimentas confortáveis e simples. Quando analisamos a cena 7, verificamos que seus colegas direcionaram todos os olhares a ela pois a mesma riu de uma discussão que estavam tendo para definir qual cinto seria usado, quando para ela, ambos seriam idênticos, evidenciado pelo seu não entendimento e desinteresse por moda, o que estava fora da realidade dos fashionistas da revista. Dessa forma, tal maneira de se vestir e se portar, gerou dificuldade para Andy ser aceita pela equipe de trabalho, e como estratégia de inserção na equipe, Andy passa a se vestir de maneira diferente e buscar a entender melhor sobre moda. Como demonstrado na Cena 8, a protagonista, na volta do seu almoço, aparece com uma transformação de look, gerando impacto e surpresa nas suas colegas de trabalho que ali estavam.

Nesta cena, somos apresentados a uma nova Andy, com direito a botas da Channel e roupas estilizadas, que dá-se a entender, ser emprestadas do acervo da revista pelo seu colega de trabalho e estilista da revista. Na cena, fica nítido a mudança de estilo e de se portar da protagonista, buscando uma maior aceitação. A Teoria Schutz (1979) citado em Faro (1990), diz que todo indivíduo procura satisfazer três necessidades básicas por meio das relações interpessoais: 1) Inclusão - ser reconhecido como membro de pleno direito do meio ao qual está inserido; 2) Controle ou Domínio - necessidade de participar das decisões; e 3) Afeição - necessidade de estabelecer relações profundas com alguém. Como os estudos apontam, uma das maiores contribuições da teoria da necessidade de pertencimento, foi reforçar seu poder de influência sobre outras variáveis psicológicas e fisiológicas (Baumeister, 2012). Tais necessidades corroboram para o entendimento dos esforços e mobilizações de Andy no seu ambiente.

Na cena 9, é notável como a protagonista se encontra perdida na realidade em que estava inserida, em que ela traz o cachorro, carregando sacolas, de salto, e atendendo as insistentes chamadas telefônicas de Miranda. Ou seja, fica evidenciado que Andy estava diante de algo que não é comum para ela. Contudo, na cena ela se apresenta com muito esforço na tentativa de fazer dar certo, mesmo em meio a tantas dificuldades de adaptação, visto que o sucesso representaria que ela estava no lugar certo e poderia se encaixar.

Baumeister e Leary (1995) trazem que os seres humanos possuem a necessidade de pertencimento, sendo considerada fundamental para se obter uma vida saudável e satisfatória. E em vista disso, o ser é motivado para se manter um busca da satisfação dessa necessidade básica. Pode-se afirmar ainda que a insatisfação dessa necessidade, reflete diretamente em aspectos negativos nos âmbitos psicológicos e fisiológicos (Cornwell & Waite, 2009).

O desejo de aceitação social então, foi definido por Ballard, Crino e Rubinfeld (1988) como a tendência de um indivíduo manifestar a resposta que ele considera mais esperada e aceita pelo meio em que está inserido. Tal ideia é evidenciada no filme conforme cenas trazidas, da mudança no vestir e se comportar de Amy diante o ambiente em que estava inserida, buscando satisfazer sua necessidade básica de aceitação social.

Relações de trabalho e comportamentos



Imagem 10



Imagem 11



Imagem 12



Imagem 13



Imagem 14

Na imagem 10 Andy chega na frente do prédio que aparenta ter inúmeros andares e suas características são de uma pessoa ansiosa por estar indo para uma entrevista e que ainda não sabe o que aquele lugar tão luxuoso te reserva. Ainda com sua aparência e estilo de escritora, acreditando que aquela oportunidade seria apenas um degrau para sua promissora carreira de escritora.

Na situação da entrevista, conforme as imagens 11 e 12 Andy permanece nervosa com a presença imponente de Miranda e entrega suas qualificações impressas em uma folha, mas Miranda não demonstra interesse, continua fazendo perguntas e lendo o jornal ao mesmo tempo. Podemos concluir que embora Miranda seja considerada uma chefe difícil, adentrando no âmbito de comportamentos abusivos e tendenciosos, não excluindo o comportamento curioso de Andy, que de alguma forma chamou a atenção de Miranda naquele breve momento em sua sala, é perceptível sua surpresa também na imagem 12.

Lencioni (2015) afirma que não são as finanças, nem a tecnologia. O que continua resultando em maior vantagem competitiva é o trabalho em equipe. O fato é que, já que as equipes são compostas por seres humanos imperfeitos, as equipes são inerentemente e disfuncionais. Era explícito que Andy teria um desafio de adaptação social e corporativa dentro da realidade no mundo da moda, considerando que era recém-formada em jornalismo tendo experiência profissional como escritora e não como assistente de uma renomada editora chefe de uma revista de moda como a Runway.

Por uma assimilação profissional, a aparência de Andy começou a se destacar de maneira negativa em seu ambiente de trabalho quando na imagem 13 Nigel, a pessoa de confiança da Miranda, lhe entrega um par de sapatos por ela estar recebendo comentários sobre suas vestimentas, estilo pessoal e até mesmo suas sobrancelhas, deixando claro o deslocamento dela no mundo da moda e naquele ambiente.

Segundo Fromm (1981), além das necessidades fisiológicas ou animais, as pessoas são motivadas por cinco necessidades distintivamente humanas como: ligação,

transcendência, enraizamento, um sentimento de identidade e uma estrutura de orientação. Esse pensamento em seu resumo vai de encontro com componentes negativos de: submissão ou dominação, destrutividade, fixação, adaptação a um grupo e objetos irracionais” (citado em Feist, Feist & Roberts, 2015, p. 134)

Contudo, no decorrer de seu tempo de trabalho como assistente, ela foi intencionalmente absorvendo todo aprendizado e experiência de Emily e Miranda, contribuindo para um alto desempenho em sua função atual. Nesse ponto do filme, é nítida a inversão de papel e responsabilidade entre Emily e Andy, deixando cada vez mais visível todas as mudanças de comportamento aprendidos que agora fazem parte da atual personalidade de Andy.

Na imagem 14 que descreve a nova função de levar o livro e as roupas para casa da Miranda, ficou cada vez mais nítida a dificuldade de equilibrar sua vida pessoal com a evolução de responsabilidades. Chegamos ao ponto de quando os chefes se tornam controladores e abusivos, colocam todos no mindset fixo. Isso significa que, em vez de aprender, crescer e levar a empresa adiante, todos passam a se preocupar com o fato de estarem sendo julgados. O processo começa com o medo do chefe de ser julgado e acaba se transformando no medo que todos passam a sentir de serem avaliados. Dificilmente a coragem e a inovação sobrevivem ao mindset fixo de uma empresa (Dweck, 2017).

Aspectos de um perfil workaholic



Imagem 15



Imagem 16



Imagem 17



Imagem 18



Imagem 19

Com as cenas 15 e 16 percebemos a ausência de Miranda com as suas filhas, ela desafia Andy a conseguir o manuscrito inédito da saga de livros do Harry Potter, e estabelece um prazo curto, ao atender o telefonema das filhas, menciona que está fazendo o possível para conseguir, é possível notar que Miranda terceiriza pessoas para atender as necessidades e pedidos das meninas. Na cena seguinte, 17, Andy está fazendo o dever de casa das meninas fora de seu horário de expediente. Oates (1971) criou o termo *Workaholic*, a fim de definir o existente grupo de pessoas viciadas em trabalho; em seus estudos ele percebeu que nessa experiência tão intensa, o sujeito “sai da comunidade humana”, para buscar desempenho máximo em suas atividades profissionais, o que normalmente atinge a saúde, stress, levando o indivíduo a viver apenas para o trabalho, deixando de usufruir outros aspectos que eram/ deveriam ser prioritários.

Na cena 18 Andy vai até a casa de Miranda levar o livro que compõe a próxima edição da revista, e Miranda está trabalhando até tarde, ela menciona suas preocupações com a viagem de Paris, dizendo que precisa do melhor time e que prefere que Andy esteja presente na viagem, ao invés de Emilly. Andy não se sente confortável e Miranda diz a ela que se ela optar por não ir, significa que ela não leva sua carreira profissional a sério, tanto nesta revista como em qualquer outro lugar, deixando a decisão nas mãos de Andy, que fica pensativa e passa a considerar o que sua chefe mencionou. Ienaga et al.(2021) trazem que o *Workaholismo* é relacionado ao profissional que não consegue se desligar do trabalho, mesmo em um momento livre os pensamentos são voltados ao trabalho; esse vício também leva a elevados níveis de estresse, podendo gerar graves consequências, até mesmo de abstinência.

Já na cena 19, é possível notar os reflexos de todo esse cenário de *workaholismo* na própria Andy, ela e o namorado se desentendem pois ela tem se mostrado ausente dele e de seus amigos por questões de trabalho, ela conta que vai para Paris e ele questiona a ela sobre a escolha, sobre não reconhecer mais a pessoa que ele se relaciona; Andy demonstra irritação,

como se quisesse ser compreendida mesmo que suas ações, causadas pelo trabalho, estivessem afetando negativamente sua vida pessoal. Arendt (2004) escreve sobre como com o excesso de trabalho, o perfil Workaholic se priva de conviver com amigos, família; e a obsessão pelo trabalho impede o aproveitamento desses momentos, tornando-o um indivíduo solitário. Além de trazer consequências como: depressão, mau humor, agressividade, descontrole emocional, surtos de ansiedade, dentre outros. Dejours e Deranty (2010), escreveram que o trabalho traz margem de possibilidades positivas e negativas, por se tratar de uma experiência transformadora com o indivíduo, este pode realizar-se, como pode se frustrar, ter prazer no que faz, ou sofrer com o seu dia a dia, pode trazer estrutura ao trabalhador, e pode adoecer o mesmo.

O Trabalho na Construção da Individualidade



Imagem 20



Imagem 21

Ao passar do filme, vemos como Andy aprende sobre moda e incorpora essa em seu dia a dia. Na Cena 20, a protagonista aparece andando com algumas sacolas de salto, em meio a rotina de trabalho, de uma forma totalmente diferente da Cena 9. Andy não demonstra ter mudado apenas no modo de se vestir e sim na forma de se portar, percebe-se uma mulher mais segura ao andar e adaptada ao ambiente.

Em vista disso, podemos dizer que o trabalho transcende a relação salarial ou de emprego, ela está pautada na própria ação de trabalhar, o engajamento do “ser” do sujeito para responder a uma tarefa rodeada de pressões materiais e sociais (Dejours, 2004). Trabalhar é, antes de tudo, uma relação do sujeito consigo mesmo, que através da atividade de trabalho ele se coloca à prova com o mundo e sua resistência do seu saber-fazer, aos seus conhecimentos e à sua experiência (Dejours, 2007).

No último look, como demonstrado na Cena 21, não encontramos a Andy (Anne Hathaway), a Fashionista de antes, porém ela aparece com um estilo próprio e comum para seu estilo de vida, porém, também não é mais a Andy do início da história, e nem se veste mais como tal.

Durante sua trajetória, ela incorporou os looks daquele mundo, dedicou sua vida a este, porém na Cena 21, Andy está andando calmamente na rua e vê Miranda de longe entrando no carro, e apenas sorri, e naquele momento fica claro que a mesma não estava disposta a mudar sua personalidade ou caráter pelo trabalho em que estava, e decide tomar diferentes rumos. Por mais que ela tenha aprendido a sobreviver naquele universo, ela não tinha ambições de altos cargos ou luxo, ela não tinha interesse por poder ou status social e sim o objetivo de exercer a sua profissão na área de jornalismo.

Portanto, reforça-se que o trabalhar é também um processo transformador com fortes tendências ao crescimento, auto realização e emancipação (Dejours & Deranty, 2010). Ao analisar a última cena, percebe-se que apesar de Andy não ter optado em seguir com a

experiência na revista, notou-se uma transformação em seu modo de ser, se vestir e agir, e que apesar das dificuldades e sofrimento pelos quais passou, tais propiciaram a desconstrução e construção de uma nova Andy, acarretando em seu desenvolvimento e alavancou sua busca pelo que almejava.

Considerações Finais

Diante da análise documental do filme, que retrata as alterações na vida da protagonista através de uma oportunidade de emprego, nessa pesquisa foi possível compreender os fatores presentes no ambiente de trabalho e conseqüentemente nos ambientes de vida pessoal. Muitas vezes, estes são impactados por meio de experiências vivenciadas pelo sujeito, considerando os ambientes, as relações e a identidade do indivíduo.

A fim de compreender a efetividade da busca presente no tema, analisou-se aspectos que são ligados e, até mesmo, impactados neste contexto. Nos resultados foi possível notar que os tópicos trazem cenas e contextos diferentes, mas que ainda assim se mantêm conectados; os impactos surgem por influência do ambiente, rotina, e relações de trabalho; nesses nuances há construção de individualidade, e até mesmo a revelação de aspectos de um perfil workaholic. Com isso, considera-se relevante: as expectativas de vida, o contexto inserido, os processos de socialização, a influência de comportamento por parte da liderança (ambiente de trabalho), as atividades exercidas e o grau de satisfação.

Todas as decisões tomadas pelo trabalhador são diretamente ligadas a vivência e experiência que este tem, sendo positivas ou negativas, se faz necessário agir com estratégias de equilíbrio de modo abrangente, mas com enfoque no tempo de dedicação para as atividades; o trabalho pode transformar o trabalhador, a forma que este passa a agir e enxergar de acordo com o tempo naquele ambiente (trabalho), pode revelar se a experiência tem sido agradável, e até mesmo se torna possível notar demais impactos, de qualquer modo é importante que as

empresas e instituições validem e valorizem a identidade de cada contratado, a sua individualidade, e se mantenham atualizadas a respeito do cenário dos trabalhadores e na importância de sua qualidade de vida com todos os fatores envolvidos, além de satisfação no trabalho.

Apresentando como limitações para esta pesquisa, consideramos a compreensão de qualidade de vida, que abrange diferentes perspectivas e formas para cada indivíduo, contudo mensurar em conjunto, aspectos generalizados mas que ainda assim conversam com a vivência organizacional, tornou-se necessário limitar este amplo cenário. De modo que, ao longo da análise e pesquisa, questionava-se a existência da qualidade de vida no ambiente corporativo, ou até mesmo na vivência do trabalhador como um todo, incluindo aspectos pessoais.

Por fim, faz-se necessário maiores pesquisas a respeito dos construtos presentes neste trabalho, referências recentes podem ampliar o olhar para essa problemática, atualmente encontram-se pesquisas de peso relacionadas ao adoecimento dos trabalhadores, mas pouco se fala dos demais aspectos que não são saudáveis, mesmo que não estejam necessariamente ligados a um diagnóstico.

Referências

- Alberto, L. C. F. R. (2000). Os determinantes da felicidade no trabalho: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Amaral, G. A., Mendes, A. M. B., Chatelard, D. S., & Carvalho, I. S. (2018). O Lugar do Conceito de Sublimação na Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Polis E Psique*, 7(3), 200–223. <https://doi.org/10.22456/2238-152X.66740>
- Arendt, H. A condição humana. 10 ed. Rio de Janeiro. Forense Universitária, 2004
- Baumeister, R. F. (2012). Need-to-belong theory. Em Van Lange, P. A. M., Kruglanski, A. W. & Higgins, E. T. (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 121-140). London: Sage
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. doi:10.1037/0033-2909.117.3.497
- Ballard, R., Crino, M. D., & Rubenfeld, S. (1988). Social Desirability Response Bias and the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Psychological Reports*, 63(1), 227–237. doi:10.2466/pr0.1988.63.1.227
- Castilho, L. X. de, & Esteves, J. T.. (2019). A duração do trabalho e os três espíritos do capitalismo. *Revista Direito E Práxis*, 10(4), 2512–2539. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/201>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Cornwell, E. Y., & Waite, L. J. (2009). Social Disconnectedness, Perceived Isolation, and Health among Older Adults. *Journal of Health and Social Behavior*, 50(1), 31–48. doi:10.1177/002214650905000103
- Dejours, C.. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27–34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. Em A. M. Mendes, S. C. Lima, & E. P. Facas (Orgs), *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., & Deranty, J.-P. (2010). The Centrality of Work. *Critical Horizons*, 11(2), 167–180. doi:10.1558/crit.v11i2.167
- Dejours, C., & Deranty, J.-P. (2010). The Centrality of Work. *Critical Horizons*, 11(2), 167–180. doi:10.1558/crit.v11i2.167
- Dweck, C.S.D, 2017. *Mindset: A nova psicologia do sucesso*, p.100 1ª edição. Editora Objetiva
- Dimitrius & Mazzarella, J.E.D, W.M, 2009. *Decifrar pessoas*, p.29 2ª edição. Editora Elsevier.

- Faro, A. C. M. (1990). Considerações sobre a necessidade do homem agregar-se e suas relações no grupo. *Revista Da Escola De Enfermagem Da USP*, 24(1), 131–137. <https://doi.org/10.1590/0080-6234199002400100131>
- Feist, Feist & Roberts, J.F., G.J.F, T.R, 2015. *Teorias da Personalidade*, pp. 134-156 8ª edição. AMGH Editora Ltda.
- Fleck, M.P.A.; Louzada, S.; Xavier, M. Chachamovich, E.; Vieira, G.; Santos, L. & Pinzon, V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). *Revista de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v.33, n.2, p.198-205, 1999.
- Gemelli, Catia Eli, & Oltramari, Andrea Poletto. (2020). Voluntariado e formação da identidade: reflexões a partir da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 956-962. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16884>
- Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (5a. ed.) São Paulo, SP: Atlas
- Greenhaus, Jeffrey H.; Collins, Karen M. & Shaw, J. D. The relation between work–family balance and quality of life *Journal of Vocational Behavior*, v. 63, n. 3, p. 510-31, 2003.
- Hansen, L.S. Integrating Work, family, and Community Through Holistic Life Planning. *The Career Development Quarterly*, v.49, p.261-274, 2001.
- Harari, Y.N.. *Sapiens: Uma breve história da humanidade*, Páginas, pp. 502 e 503. Porto Alegre: L&PM Editores S. A., 2020.
- Ienaga, A., Rosa, G., Antonio, G., Bezerra, M., Klebis, R. & Fujita, O. (2021) Pesquisa documental: trabalho contemporâneo, distúrbio de ofício e gestão holocrática. *Revista Toledo Prudente Centro Universitário*
- Kripka, R., Scheller, M., & Bonotto, D. L. (2015). Pesquisa Documental: considerações sobre conceitos e características na Pesquisa Qualitativa. *CIAIQ2015*, 2.
- Lencione, P.L. 2015. Os 5 Desafios das equipes: Uma história sobre liderança, página 6. 1ª edição. Editora Sextante.
- Locke, E.A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Lunnardi Filho, W. D. (1997). Prazer e sofrimento no trabalho: contribuições à organização do processo do trabalho da enfermagem. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 50 (1), 77-92.
- Lukács, G. *Para uma ontologia do ser social II*, p. 114. São Paulo: Boitempo, 2013.
- Marx, K.. *O Capital: crítica da economia política*. Livro I. trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.
- Oates, W. *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. New York: World Publishing, 1971.

- Oliveira, L. B. de; Cavazotte, F. de S. C. N.; Paciello, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 17, n. 4, ago. 2013)
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J.H. *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*. Westport, CT: Praeger Publishers, 1997.
- Reis, G. G., & Azevedo, M. C. D.. (2015). Relações entre Autenticidade e Cultura Organizacional: O agir no ambiente organizacional. *RAM. Revista De Administração Mackenzie*, 16(RAM, Rev. Adm. Mackenzie, 2015 16(6)), 48–70. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p48-70>
- Rogers, C. R. & Kinget, G. M. *Psicoterapia e relações humanas*, v.1, 2.ed. Tradução: Maria Luisa Bizzotto. Belo Horizonte: Interlivros, 1977. Título Original: *Psychothérapie et relations humaines: théorie et pratique de la thérapien non-directive*.
- Santos, F.R. (2000). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 92, 11-44.
- Schestatsky, P., *Medicina do amanhã: Como a genética, o estilo de vida e a tecnologia juntos podem auxiliar na sua qualidade de vida* Páginas, 30, São Paulo, 2021.
- Silva, N. & Tolfo, S.R. (1999). Qualidade de vida no trabalho e cultura organizacional: Um estudo no ramo hoteleiro de Florianópolis/SC/Brasil. *Revista Convergencia de Ciencias Sociales*, 6(20), 275-303.
- Siqueira, M.M.M. (2008). Satisfação no trabalho. In: M. M. M. Siqueira (Org.). *Medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed.
- Smith, A. C. T., & Stewart, B. (2010). Organizational Rituals: Features, Functions and Mechanisms. *International Journal of Management Reviews*, 13(2), 113–133. doi:10.1111/j.1468-2370.2010.00288.x

Anexo – Regras: Psicologia em Estudo

Revista Escolhida

Revista: Psicologia em Estudo
RevistaISSN 1413-7372
Versão on-line

Forma e preparação do texto

Serão aceitos textos originais que se enquadrem nas seguintes categorias:

Em casos especiais, serão aceitos textos que já tenham sido publicados em periódicos estrangeiros, sujeitos à mesma avaliação de originais inéditos. Entretanto, nesses casos, o autor deverá apresentar autorização, com assinatura do editor da revista em que o texto tenha sido originalmente publicado, anexada de modo on line, pelo sistema de editoração da Revista.

Depois de adequados às normas, os textos originais deverão ser submetidos eletronicamente pelo site www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud , em editor de texto Word for Windows 6.0 ou posterior, em espaço duplo (em todas as partes do manuscrito), em fonte tipo Times New Roman, tamanho 12, não excedendo o número de páginas apropriado à categoria em que o trabalho se insere. A configuração da página deverá ser A4, com formatação de 2,54cm para as margens superior e inferior, esquerda e direita. Não utilizar o recurso “revisor automático – controlar alterações” do Word.

As figuras, tabelas e os gráficos deverão, além das instruções específicas a seguir, considerar que: serão aceitos o total de no máximo 5 (cinco), considerando-se a somatória dessas categorias.

Figuras, incluindo legenda, uma por página em papel, colocadas ao término do texto, no mesmo arquivo, em sequência às referências bibliográficas. Para assegurar qualidade de reprodução as figuras contendo desenhos deverão ser encaminhadas em qualidade para fotografia (resolução

mínima de 300 dpi); Como a versão publicada não poderá exceder a largura de 11,5 cm para figuras, o autor deverá cuidar para que as legendas mantenham qualidade de leitura, caso redução seja necessária.

Tabelas, incluindo título e notas, devem ser apresentadas uma por página, colocadas ao término do texto, no mesmo arquivo, em seqüência às referências bibliográficas. Na publicação impressa a tabela não poderá exceder 11,5 cm de largura x 17,5 cm de comprimento. O comprimento da tabela não deve exceder 55 linhas, incluindo título e rodapé(s). Para mais detalhes, especialmente em casos não contemplados nestas Normas o manual da APA deve ser consultado.

Todo e qualquer texto encaminhado de modo on line à Revista deve ser acompanhado de carta assinada por todos os autores (ver modelo abaixo), onde esteja explicitada a intenção de submissão ou nova submissão do trabalho a publicação. Esta carta deve conter, ainda, autorização para reformulação de linguagem, se necessária para atender aos padrões da Revista. Em caso de texto de autoria múltipla, serão aceitos no máximo seis autores. Em caso de mais de quatro autores, recomendação a inclusão de uma nota ao final do manuscrito indicando a contribuição de cada um. É importante destacar que o total dos arquivos encaminhados eletronicamente não podem ultrapassar 3MB e no arquivo no qual estará contido o texto não pode haver nenhum tipo de identificação, nem mesmo nas propriedades do Word, para garantir a avaliação blind review.

Quanto às referências, utilize espaço simples nessa seção, com espaço duplo para separá-las. As referências devem ser citadas em ordem alfabética pelo sobrenome dos autores. Em casos de referência a múltiplos estudos do mesmo autor, utilize ordem cronológica, ou seja, do estudo mais antigo aos mais recentes desse autor. Nomes de autores não devem ser substituídos por travessões ou traços. Para maiores informações consultar manual da APA (6ª edição) em <https://www.apastyle.org/>.

A apresentação dos manuscritos deve atender a seguinte ordem:

1. Folha de rosto contendo:

Título pleno em português, entre 10 e 12 palavras, sugestão de título abreviado em português, para cabeçalho, não devendo exceder 4 palavras, título pleno em inglês, compatível com o título em português, título pleno em espanhol, compatível com o título em português, sugestão de título abreviado em português, inglês e espanhol.

2. Folhas contendo:

- Resumo, em português, todos os textos inclusos nas categorias de 1 a 3 devem conter resumos com 150 a 250 palavras, as demais categorias dispensam resumos. Ao resumo devem seguir 3 palavras-chave (a primeira iniciando com letra maiúscula e as demais em letras minúsculas e separadas por ponto e vírgula).

- Abstract e keywords, tradução do resumo e das palavras-chave em inglês.

- Resumene palabras clave, tradução do resumo e das palavras-chave em espanhol.

3. Anexos e/ou Apêndices, apenas quando contiverem informação original importante, ou destaque indispensável para a compreensão de alguma seção do texto. Recomenda-se evitar anexos e apêndices.

4. Folha contendo títulos de todas as figuras, numeradas conforme indicado no texto.

5. As figuras, tabelas e os gráficos deverão, além das instruções específicas a seguir, considerar que: serão aceitos o total de no máximo 5 (cinco), considerando-se a somatória dessas categorias.

6. Figuras, incluindo legenda, uma por página em papel, colocadas ao término do texto, no mesmo arquivo, em sequência às referências bibliográficas. Para assegurar qualidade de reprodução as figuras contendo desenhos deverão ser encaminhadas em qualidade para fotografia (resolução mínima de 300 dpi); Como a versão publicada não poderá exceder a largura de 11,5 cm para figuras, o autor deverá cuidar para que as legendas mantenham qualidade de leitura, caso redução seja

necessária.

7. Tabelas, incluindo título e notas, devem ser apresentadas uma por página, colocadas ao término do texto, no mesmo arquivo, em sequência às referências bibliográficas. Na publicação impressa a tabela não poderá exceder 11,5 cm de largura x 17,5 cm de comprimento. O comprimento da tabela não deve exceder 55 linhas, incluindo título e rodapé(s). Para mais detalhes, especialmente em casos não contemplados nestas Normas o manual da APA deve ser consultado.

8. Texto deverá apresentar: introdução, método, resultados e discussão e, considerações finais/conclusão – não sendo obrigatório utilizar estes termos como ítems. As notas de rodapé (no máximo 5 em todo o trabalho), se imprescindíveis, deverão ser colocadas ao pé das páginas, ordenadas por algarismos arábicos que deverão aparecer imediatamente após o segmento de texto ao qual se refere a nota. Os locais sugeridos para inserção de figuras e tabelas deverão ser indicados no texto. Não utilizar os termos apud, op. cit., id., ibidem e outros (eles não fazem parte das normas da APA).

9. Referências não devem ultrapassar o limite de 30 (trinta), incluindo neste total até 10% de citações referentes aos próprios autores. No mínimo, 40% do total devem referir-se aos últimos 5 anos. Salvo justificativa, estes limites serão revistos pelo Conselho Editorial, por exemplo, nos casos de artigos de revisão histórica. Alertamos os autores que a atualização do texto será avaliada pelos consultores

- **Relato de pesquisa:** síntese de pesquisa original (mínimo 20 e máximo de 25 laudas);
- **Revisão de Literatura/Estudo teórico:** artigos resultantes de elaboração teórica, revisão crítica de bibliografia e/ou temática específica (mínimo 20 e máximo 25 laudas);
- **Relato de experiência profissional:** artigo que apresente descrição de experiência individual ou coletiva de proposta de intervenção pontual, que faça o contraponto teoria/prática e indique com precisão as condições de realização da experiência relatada (mínimo 10 e máximo 15 laudas);
- **Debate:** matéria de caráter ensaístico, opinativo, sobre temas de polêmica atual ou que se queira propor para polemizar. Cabem aqui réplicas a matérias anteriormente publicadas. A avaliação é

realizada pelo Conselho Editorial e Equipe Executiva (mínimo 10 e máximo 12 laudas);

- **Entrevista:** Relato de entrevista realizada com pesquisadores Nacionais e Internacionais de grande relevância científica para a área da Psicologia. A avaliação é realizada pelo Conselho Editorial e Equipe Executiva (mínimo 10 e máximo 15 laudas);
- **Seção Especial:** nesta modalidade, de caráter eventual, serão selecionados textos que não se enquadrem nas modalidades previstas no periódico, que tragam contribuição relevante tanto aos leitores quanto à comunidade científica como: relatório de gestão, conferências de autores de renome nacional ou internacional apresentadas em eventos científicos, tradução de artigos ou textos de autores internacionais, que sejam inéditas em língua portuguesa, entre outros definidos pela Equipe Editorial da revista. Os textos desta modalidade são avaliados somente pelo Conselho Editorial e equipe executiva da revista quanto ao seu mérito científico (mínimo 15 e máximo 25 laudas).

OBS. Apenas a folha de rosto não é contabilizada no total de laudas do artigo.

Modelo de carta de encaminhamento

Encaminhamos à Revista Psicologia em Estudo para apreciação e possível publicação, o texto intitulado (título do texto) que se trata de (Relato de pesquisa, Estudo teórico, Relato de experiência, Resenha, Debate).

Declaramos que o presente trabalho é inédito e original, seguiu rigorosamente todos os procedimentos éticos e não está submetido a outra revista para publicação.

Autorizamos a reformulação de linguagem, caso necessária para atender aos padrões da Revista Psicologia em Estudo.

Atenciosamente,

Nomes

assinaturas de todos os autores

Conflito de interesses

Os artigos submetidos à revista serão apreciados pela equipe editorial e caso aprovados serão

encaminhados para avaliadores(as) ad hoc, que devem apontar ausência de conflito de interesse na avaliação cega (blind review). São considerados potenciais conflitos de interesse, quando autores, revisores ou editores possuem interesses que, aparentes ou não, podem influenciar a elaboração ou avaliação de manuscritos. O conflito de interesses pode ser de natureza pessoal, comercial, política, acadêmica ou financeira.

Direitos autorais

Ao submeterem o manuscrito ao Conselho Editorial de Psicologia em Estudo, o(s) autor(es) assume(m) a responsabilidade de não ter previamente publicado ou submetido o mesmo manuscrito por outro periódico. Em caso de autoria múltipla, o manuscrito deve vir acompanhado de autorização assinada por todos os autores. Artigos aceitos para publicação passam a ser propriedade da revista, não podendo ser reproduzidos sem consentimento por escrito.

Envio de manuscritos

Os manuscritos devem ser enviados pelo endereço eletrônico da revista <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud/about/submissions#onlineSubmission>