Trabalho e identidade em “O Diabo Veste Prada”: Quando a cultura organizacional 'veste' o sujeito.

Autor(res)

Gleice Dos Santos
Alana Xavier Da Silva
Maria Eduarda Lima De Almeida

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA DE SÃO PAULO

Introdução

Desde as primeiras formas de organizações sociais o trabalho é uma das principais dimensões da vida humana, operando como espaço de produção de sentido, reconhecimento social e constituição de identidade, haja vista que, a atividade laboral está associada a valores culturais, normas e mecanismos de poder que, em maior ou menor grau, atravessam a subjetividade do sujeito e que, segundo Lane (2006) são importantes para sustentar as relações de produção, sendo todas mediadas pela cultura, entendendo-se que da mesma forma que o trabalho modifica a natureza ao produzir a sobrevivência do ‘homem”, também produz o “homem”. No cenário atual, marcado por exigências de produtividade e sucesso, a cultura organizacional emerge como processo construído nas interações cotidianas, moldando comportamentos. (Bastos et al., 2023). Sendo assim, o filme O Diabo Veste Prada foi analisado para evidenciar como essas dinâmicas impactam a subjetividade e a identidade dos indivíduos.

Objetivo

Analisar como a cultura organizacional exerce influência na identidade, na visão de mundo e no comportamento dos colaboradores, relacionando cenas da obra analisada à teoria social, evidenciando como mecanismos grupais, processos de identificação e dinâmicas de poder atravessam a experiência laboral.

Material e Métodos

Trata-se de um estudo qualitativo e exploratório, baseado em análise fílmica e revisão bibliográfica. O corpus central é o filme O Diabo Veste Prada (Frankel, 2006), que permitiu relacionar e identificar valores, símbolos e práticas presentes na obra e relacioná-los à cultura organizacional. O embasamento teórico foram livros que articulam psicanálise, psicologia
social e estudos organizacionais, através da busca em bases de dados acadêmicas e bibliotecas digitais e pessoais para identificar publicações relevantes sobre o assunto.

Resultados e Discussão

A análise do filme "O Diabo Veste Prada" (2006) permitiu identificar como a cultura organizacional pode atuar de

forma multidimensional sobre a identidade e a subjetividade dos indivíduos, representada pela figura da protagonista Andrea Sachs. A organização é marcada por uma cultura hierarquizada e centrada na figura de Miranda Priestly, cuja liderança autoritária não apenas dita normas explícitas, mas também impõe, por meio de gestos e nuances discursivas, um sistema de valores que opera no nível simbólico e inconsciente. Conforme Lane (2006), tais mecanismos tornam-se inquestionáveis quando emanados de uma autoridade social, conduzindo a comportamentos automáticos e à dissolução temporária da autonomia individual em prol da identidade grupal.

No filme, artefatos culturais, como vestuário, publicações e eventos, funcionam como demarcadores de pertencimento e instrumentos de distinção social. Esses elementos veiculam valores e expectativas que orientam as ações e afetam a autoimagem dos colaboradores. (Bastos et al., 2023). Andrea, inicialmente resistente a esses códigos, passa por um processo de socialização organizacional no qual incorpora padrões estéticos, comportamentais e relacionais que garantem sua aceitação e sobrevivência simbólica no grupo. Hall (2006) e outros teóricos da identidade lembram que a subjetividade constrói-se dialeticamente na relação com o outro e com o contexto cultural, incluindo o laboral.
Além disso, as narrativas informais trocadas entre os personagens revelam tensões e anseios que os indicadores formais frequentemente ocultam, mostrando que tais narrativas reforçam a cultura organizacional e atuam como dispositivos de regulação subjetiva, conformando desejos e aspirações aos objetivos da organização. Parker e Pavón-Cuellar (2022) salientam que as pulsões (desejos) são mediadas pela história e a cultura, o que ajuda a explicar a gradativa identificação de Andrea com um mundo inicialmente alheio.

Contudo, a transformação identitária experimentada por Andrea não implica uma perda total de sua subjetividade prévia, visto que, como assinalam Bock et al. (2001), a identidade não é estática, mas um processo contínuo de reelaboração, no qual elementos passados e presentes se recombinam, por isso Andrea sai da revista Runaway “reconfigurada” e capaz de negociar entre múltiplas facetas de si mesma. Freud (1930) já observara que o psiquismo é capaz de preservar camadas temporais distintas, permitindo que mudanças convivam com continuidades.
Assim, a discussão evidencia que a cultura organizacional atua por meio de complexos processos de identificação, resistência e adaptação, nos quais os sujeitos negociam constantemente sua autonomia e seu lugar no grupo. Esses achados reforçam a importância de se considerar a dimensão simbólica e relacional das organizações.

Conclusão

Em suma, o trabalho alcançou o objetivo de analisar como a cultura organizacional exerce influência sobre a identidade e o comportamento dos colaboradores. Sendo assim, a trajetória de Andrea evidencia como o trabalho estar pode transformar hábitos, discursos e o comportamento de um indivíduo, embora não anule totalmente sua identidade pois a mesma se molda continuamente através das relações sociais, seja no ambiente laboral ou não, sendo sempre um processo mediado pela cultura.

Referências

BASTOS, Rodrigo; BARÓN, Marco; RESCK, Ravi. Hacking Cultural: um guia prático para agentes de mudança. Target Teal, 2023.
BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. A psicologia ou as psicologias. 2001.
FREUD, Sigmund. O mal-estar na civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos (1930-1936). Tradução de Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

HALL, Stuart. A identidade cultural na pós-modernidade. Tradução de Tomaz Tadeu da Silva, Guaracira Lopes Louro. 11. Ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

LANE, Silvia T. M. O que é psicologia social. (Coleção Primeiros Passos). 13. Ed. São Paulo: Brasiliense, 2006.

LANE, S. T. M. Uma análise do processo grupal. Cadernos PUC, São Paulo, n. 11, p. 95-107, 1981.

PARKER, Ian. Psicanálise e revolução: psicologia crítica para movimentos de liberação. Tradução de David Pavón-Cuéllar; revisão técnica de Luis Reyes Gil. 1. Ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2025. (Coleção Psicanálise no Século XXI, Série Crítica e Clínica).