

# A LIDERANÇA QUE EU VI NOS FILMES



**DANIEL NASCIMENTO-E-SILVA**  
(ORGANIZADOR)

*Daniel Nascimento e Silva, Editor*

**A LIDERANÇA QUE  
EU VI NOS FILMES**



**DANIEL NASCIMENTO-E-SILVA  
(ORGANIZADOR)**

ADRIK KRISTIAN SILVA REBELLO  
AMÉRICO VICTOR DA SILVA COSTA  
AMINA LISBOA MORAIS  
ANA CAROLINA DE SOUZA PEREIRA  
CARLOS ALBERTO SILVA ROCHA FILHO  
DANIEL NASCIMENTO-E-SILVA  
FRANCINALDO VALENTE DE OLIVEIRA  
GELIEL DE OLIVEIRA AQUINO  
GELSON BATISTA DA SILVA  
GESSYCA SOUSA DA ENCARNAÇÃO  
JESSICA PEREIRA DOS SANTOS  
JHULY DE SOUZA VELOSO

JOÃO MATHEUS RIOS FREITAS  
JOSUÉ SOARES DA SILVA  
KESYA SANTOS DA SILVA  
KLEDSON OLIVEIRA ANDRADE  
LAIO RUAM RODRIGUES SIMÕES  
LARISSA CUNHA NOVAES  
LENO DIVINO DOS SANTOS E SILVA  
MATHEUS RAMOS RODRIGUES  
MISAQUE SEVERO DE CASTRO  
RAYSON GUSTAVO DE CASTRO SILVA  
RENATA FERNANDA ALVES CORRÊA  
SAMARA DA COSTA MONTENEGRO

# A LIDERANÇA QUE EU VI NOS FILMES

1ª Edição

MANAUS

*Daniel Nascimento e Silva, Editor*

2023

**Foto da capa**

Gerd Altmann

<https://pixabay.com/pt/photos/mãos-trêmulas-aperto-de-mão-3213662/>

**Diagramação da capa e miolo**

Daniel Nascimento e Silva

**Revisão ortográfica e gramatical**

Paulo Ubiratã Ferreira Martins

**Revisão técnica**

Daniel Nascimento e Silva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Lumos Assessoria Editorial

Bibliotecária: Priscila Pena Machado CRB-7/6971

L714 A liderança que eu vi nos filmes [recurso eletrônico] /  
organizador Daniel Nascimento-e-Silva. — 1. ed. —  
Manaus : D. N. Silva, 2023.  
Dados eletrônicos (pdf).

Inclui bibliografia.  
ISBN 978-65-00-70945-2

1. Liderança. 2. Administração de pessoal. 3. Cinema.  
4. Liderança em filmes. I. Nascimento-e-Silva, Daniel. II.  
Título.

CDD23: 658.3

## DEDICATÓRIA

Aos líderes que estão sendo formados neste momento, para que unam razão e coração nas suas decisões e relacionamentos.

Aos nossos familiares, pelo apoio que nos têm dado, para que nossa formação esteja em consonância com a realidade.

A todos os que acreditaram e ainda acreditam nas nossas potencialidades transformadoras em nome do Bem.

A todos os profissionais de Logística, essa magna ciência que alimenta e supre todas as necessidades planetárias.



## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO: A LIDERANÇA QUE EU VI NOS FILMES, 9  
DANIEL NASCIMENTO-E-SILVA

A LIDERANÇA EMPREENDEDORA EM “GOLPE DE GÊNIO”, 13  
ADRIIS KRISTIAN SILVA REBELLO

A LIDERANÇA AUTOCRÁTICA EM “300”, 17  
AMÉRICO VICTOR DA SILVA COSTA

AS LIDERANÇAS AUTOCRÁTICA E PARTICIPATIVA EM “O  
HOMEM QUE MUDOU O JOGO”, 21  
AMINA LISBOA MORAIS

A LIDERANÇA BENEVOLENTE EM “JULIE & JULIA”, 25  
ANA CAROLINA DE SOUZA PEREIRA

A LIDERANÇA PARTICIPATIVA EM “HORA DE RECOMEÇAR”, 29  
CARLOS ALBERTO SILVA ROCHA FILHO

A LIDERANÇA AUTOCRÁTICA EM “O PRIMEIRO MILHÃO”, 35  
GELIEL DE OLIVEIRA AQUINO

A LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL EM “GÊNIO  
INDOMÁVEL”, 39  
GELSON BATISTA DA SILVA

A LIDERANÇA AUTORITÁRIO-BENEVOLENTE EM “COACH  
CARTER: TREINO PARA A VIDA”, 45  
FRANCINALDO VALENTE DE OLIVEIRA

A LIDERANÇA AUTORITÁRIA EM “STEVE JOBS”, 49  
GESSYCA SOUSA DA ENCARNAÇÃO

A LIDERANÇA AUTORITÁRIA EM “A REDE SOCIAL”, 53  
JESSICA PEREIRA DOS SANTOS

A LIDERANÇA AUTORITÁRIA EM “O DIABO VESTE PRADA”, 59  
JHULY DE SOUZA VELOSO

A LIDERANÇA AUTORITÁRIO-COERCITIVA EM “O PODEROSO CHEFÃO I”, 71

JOÃO MATHEUS RIOS FREITAS

A LIDERANÇA AUTORITÁRIO-COERCITIVA EM “A GRANDE VIRADA”, 75

JOSUÉ SOARES DA SILVA

A LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL EM “DIVERTIDA MENTE”, 79

KESYA SANTOS DA SILVA

A LIDERANÇA PARTICIPATIVA EM “A FUGA DAS GALINHAS”, 83

KLEDSON OLIVEIRA ANDRADE

A LIDERANÇA PARTICIPATIVA EM “BLACK MIRROR: BANDERSNATCH”, 87

LAIO RUAM RODRIGUES SIMÕES

A LIDERANÇA AUTOCRÁTICA EM “O IRLANDÊS”, 91

LARISSA CUNHA NOVAES

A LIDERANÇA AUTORITÁRIO-COERCITIVA EM “TRABALHO INTERNO”, 95

LENO DIVINO DOS SANTOS E SILVA

A LIDERANÇA CONSULTIVA EM “APOLLO 13: DO DESASTRE AO TRIUNFO”, 99

MATHEUS RAMOS RODRIGUES

AS LIDERANÇAS MÚLTIPLICAS EM “ERIN BROCKOVICH: UMA MULHER DE TALENTO”, 105

MISAQUE SEVERO DE CASTRO

A LIDERANÇA AUTORITÁRIO-COERCITIVA EM “MARGIN CALL: O DIA ANTES DO FIM”, 109

RAYSON GUSTAVO DE CASTRO SILVA

A LIDERANÇA PARTICIPATIVA EM “O DISCURSO DO REI”, 113

RENATA FERNANDA ALVES CORRÊA

A LIDERANÇA PARTICIPATIVA EM “NÃO SEI COMO ELA CONSEGUI”, 117

SAMARA DA COSTA MONTENEGRO

REFERÊNCIAS, 121

## APRESENTAÇÃO

### A LIDERANÇA QUE EU VI NOS FILMES

**DANIEL NASCIMENTO-E-SILVA**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
Campus Manaus Distrito Industrial  
Curso Superior de Tecnologia em Logística  
Email: danielnss@gmail.com

Os filmes são considerados uma fonte inesgotável de aprendizado. Inúmeros são os estudos que o mostram como recurso didático (SÁNCHEZ-AUÑÓN; FÉREZ-MORA; MONROY-HERNÁNDEZ, 2023; VICTORIA, 2023; MIRANDA et al., 2023; TAMIOSSO; MORO; BULEGON, 2023; ROCHA; PORTO, 2023). Essas películas conseguem reproduzir ambientes, contextos e situações muito difíceis de serem feitos por outros meios, como os livros didáticos. Essa riqueza se torna ainda mais perceptível para as áreas profissionais e científicas que têm como foco o ser humano em suas mais diversas situações cooperativas e associadas, como a gestão (YESILDAG; BOSTAN, 2023; SHARMA et al., 2023; GONG et al., 2023). É o caso do estudo da liderança, por exemplo.

A liderança pode ser definida como uma habilidade (TURNER; TSANG, 2023; PUROHIT, 2023) e como um processo (DASMADI, 2023; FATONAH, 2023; SIMPSON; SIMPSON; HENDY, 2023), além de outros tipos de abordagens. Mas essa diversidade de

finicional tem um ponto em comum, que é a influência. Ser líder é influenciar. Todos os tipos representam maneiras diferentes de influenciar as pessoas. O líder, portanto, não é aquele que manda, mas o que influencia. A influência não é algo fácil de ser definido. Em termos genéricos, a ciência considera a influência uma forma de poder (FUENTE-COBO; GUTIÉRREZ-DE-CABIEDES; ELIZAINCIN, 2023), forma de causar impacto (BAKER, 2022), consequência (PARYZKYI et al., 2022) ou provocação de mudança de comportamento (QAMAR; QURESHI, 2022). Esses estudos parecem confirmar a hipótese de que a liderança é a influência que um indivíduo exerce sobre outro para que este faça coisas que, sem aquela influência, ele jamais faria.

É essa multiplicidade de possibilidades que os filmes nos permitem ver. Desde os estilos de liderança mais autoritários-coercitivos, em que quem tem o poder de influenciar chega a ser capaz de ferir o corpo de quem lhe nega obediência, até aqueles considerados mais raros, configurados nos líderes participativos, tanto os longa quanto os curta metragens se apresentam como grandes laboratórios que cada vez mais são utilizados para que se vejam as inúmeras possibilidades do comportamento humano associado e se busque compreendê-las. Muitas vezes as películas são tão realistas que o aprendizado é obtido e armazenado de forma definitiva tanto no campo cerebral quanto mental. São tão profundos que dificilmente são esquecidos.

Conceitos difíceis de serem aprendidos se tornam explícitos e claros em muitos filmes. A visão de mundo de certos líderes, por exemplo, é praticamente

impossível que seja apreendida adequadamente, como acontece com o novo professor de inglês, no clássico “Sociedade dos Poetas Mortos”. Palavras não são capazes de mostrar os diversos ângulos que quase sempre a ortodoxia tenta a todo custo evitar que o novo lhe tome o lugar. É claro que há líderes que buscam de todas as formas evitar que a modernidade se implante. E o que seria, então, os conflitos de lideranças que não a tentativa, assentida ou não, de fazer prevalecer a sua influência, ou seu poder? Indo um pouco mais adiante, não é de todo ilógico se imaginar que onde houver duas pessoas interagindo, ali estará presente, consciente ou inconscientemente, as relações de poder típicas das relações de liderança, ainda que a dominação seja alternada. De uma certa forma, liderar é dominar.

Nesta obra singela encontramos algumas retratações da liderança que vimos nos filmes. Por retratações queremos dizer ao esforço que fizemos por mostrar aquilo que aprendemos (ou supomos saber, sob um ponto de vista psicanalítico) acerca da liderança. A intenção não é ensinar sobre o que é e o que não a liderança. Este não é um livro didático. Nosso esforço foi o de compartilhar as nossas visões. É o de mostrar aquilo que nós vimos. Daí o título do livro. Quando falamos que no filme tal predomina o estilo X de liderar, estamos querendo dizer que foi exatamente essa a liderança que vimos. Como ninguém consegue ver a mesma coisa olhando para o mesmo objeto, muito provavelmente outros poderão ver outros estilos de lideranças predominantes. E ninguém estará redondamente enganado ou certo. Afinal, a visão não é fruto dos olhos, mas da razão e do coração simultaneamente.

Outra observação que precisa ser feita é que os autores desses pequenos ensaios não são cientistas, nem artistas e tampouco escritores. Mas são indivíduos apaixonados pelo saber, que buscam desvendar os segredos do mundo, não para dominá-lo, como fazem os líderes, mas para que com a intimidade que o conhecimento proporciona possam edificar em si estruturas atitudinais autônomas, maduras, serenas. São indivíduos sedentos de saber com o compromisso de agir de uma forma tal que suas ações possam ser consideradas lei universal, como sonhava há muito tempo o filósofo alemão que julgou a razão. É provável que depois dessa experiência esse grupo de iniciantes na arte da composição textual se aventurem a desafios mais ousados.

Afinal, essa obra toda foi composta em apenas uma semana. É um tempo infinitamente curto para um grupo que tem pouca experiência redacional. Mas é um lapso temporal imenso para quem tem como característica a boa vontade de não fugir a nenhum desafio, como são os profissionais de Logística. Sem me-lindres, sem desculpas, sem reclamações, aceitaram de pronto a ousadia de buscar retratar com palavras aquilo que é indizível. Ninguém lhes falou que isso era impossível. Como todo especialista na ciência e na arte do suprimento, simplesmente foram lá e fizeram. E o resultado é esse livrinho, que temos a honra de disponibilizar para todos.

## A LIDERANÇA EMPREENDEDORA EM “GOLPE DE GÊNIO”

**ADRIK KRISTIAN SILVA REBELLO**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
Campus Manaus Distrito Industrial  
Curso Superior de Tecnologia em Logística  
Email: adriskristian@gmail.com

**N**o filme Golpe de Gênio (no original, *Lighbulb*, posteriormente renomeado para *Ingenious*) é um filme norte americano lançado em 12 de agosto de 2009. É baseado em uma história real e estrelado por Jeremy Renner, que em 2008 ficou famoso por *The Hurt Locker* e *Dallas Roberts*. O elenco foi composto por Dallas Roberts, Jeremy Renner, Ayelet Zurer, Marguerite Moreau, Amanda Anka, Richard Kind, Eddie Jemison, Judith Scott, Debby Rosenthal, Michael Kagan, Rob Brownstein, David Frederick White, Vince Grant, François Chau, Melissa Alejandra, Matt O’Toole, Jonathan Simpson, Shannon Whirry, Christopher Darga, Joy Ellison, Christopher Gehrman, Sam Hernandez, Drew Kallen, Lily King e Judy Lebeau. Teve a direção de Jeff Balsmeyer, produção de Mike Cram, Tim Flood e Brian Neufang, produção executiva de Ehud Bleiberg e Gregory Goodell e roteiro de Mike Cram.

No enredo, Matt (interpretado por Dallas Roberts) é um inventor mal sucedido e sem muita criatividade. Juntamente com Sam, possui uma decadente

empresa de brindes. Sam, seu sócio e amigo de longa data, é um vendedor tão agressivo quanto um tubarão. Sam é vivido por Jeremy Renner. Ambos tentam lidar com os infortúnios e fracassos de suas invenções de maneira otimista, até que criam e lançam com grande dificuldade uma novidade tão espantosa e chamativa que virou fenômeno de consumo mundial. Isso levou os dois amigos da miséria e quase falência para a extrema riqueza.

Com base nessas características, podemos constatar que Matt e Sam demonstram um estilo de liderança empreendedora. Esse tipo de liderança é caracterizado pela iniciativa, persistência, coragem para correr riscos e capacidade de mobilizar recursos. Eles assumem essa liderança para buscar soluções para os seus desafios e empreenderem suas ideias, mesmo diante de inúmeros obstáculos. A liderança empreendedora mobiliza recursos para alcançar os objetivos em um contexto empreendedor.

Pode-se mencionar também, além do estilo de liderança empreendedora, que Matt e Sam possuem iniciativa, pois mesmo após perderem todo o seu dinheiro decidem testar suas invenções em Las Vegas, buscando uma maneira de obter sucesso. Apesar das dificuldades e das derrotas iniciais, Matt continua desenvolvendo suas invenções e busca alternativas para vencer nas vendas. Também é possível notar coragem para correr riscos. Mesmo com as adversidades, Matt e Sam decidem fechar a empresa e embarcar em uma nova ideia de negócio, o abridor de garrafas. Eles arriscam investir tempo e recursos em uma nova empreitada. Gina, a esposa de Matt, utiliza parte de sua aposentadoria para financiar o negócio do abridor

de garrafas, demonstrando sua confiança e apoio na ideia.

A grande lição e reflexão que o filme aborda é a importância da perseverança e da resiliência diante dos desafios. Os personagens enfrentam várias dificuldades ao longo da história, incluindo perdas financeiras, fracassos nos negócios e até mesmo a separação de Matt e Gina. No entanto, eles não desistiram diante desses obstáculos. Assim, a lição de liderança que o filme mostra é que, para se ter sucesso como empreendedor ou líder, é fundamental ser perseverante, resiliente e capacidade de superação dos desafios que surgem ao longo do caminho. Essas características são essenciais para enfrentar as adversidades, aprender com os fracassos e continuar avançando em direção aos objetivos.



## A LIDERANÇA AUTOCRÁTICA EM “300”

**AMÉRICO VICTOR DA SILVA COSTA**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

Email: americov230@gmail.com

**P**rimeiramente é preciso atentar para a adaptação cinematográfica da série de histórias em quadrinhos “Os 300 de Esparta”, escrita e desenhada pelo norte-americano Frank Miller. O quadrinho teve forte influência na história do filme. O longa foi lançado nos cinemas convencionais nos Estados Unidos no dia 9 de março de 2007; e nas antigas mídias em formato de DVD, Blu-ray e HD-DVD em 31 de julho de 2007. O projeto foi um enorme sucesso de bilheteira, arrecadando mais de 450 milhões de dólares. Grande parte de 300 foi filmada com uma técnica de *chroma key* em superposição, para ajudar a replicar as imagens da história em quadrinhos original. No ano de 2007, foi vencedor dos prêmios de efeitos visuais (Taurus World Sunt Awards, Satellite Awards e no Phoenix Film Critics Society Awards). O elenco contou com Gerard Butler, como Rei Leônidas, Rei de Esparta, e David Wenham, como Dilios, narrador e soldado espartano. A produção foi do diretor Michael Mann, em conjunto com Nunnari e Mark Canton. Michael B. Gordon escreveu o roteiro.

Na cidade grega de Esparta em 480 a. C, o rei Leônidas e seus guerreiros espartanos têm a difícil

missão de derrotar o exército do imperador Xerxes, que é um imperador tirano e tem o desejo de conquistar o mundo e ser adorado como um deus. Começa na Grécia antiga. No início do filme os líderes mais velhos faziam a seleção dos bebês recém-nascidos: se eles fossem pequenos e fracos, doentes ou deformados, seriam descartados. Dentre vários bebês, lá estava Leônidas. Ele foi batizado no fogo do combate e treinado para nunca recuar, nunca se render. Foi-lhe ensinado que morrer em serviço, no campo de batalha, era a melhor honra que poderia ter em sua vida. Vários anos depois, Leônidas teve um filho chamado Plistarco. Estava ensinando seu filho a lutar, ter honra e respeito, quando então sua esposa, chamada Gorgo, comunica a Leônidas que o mensageiro persa que vê-lo. O mensageiro tenta intimidar Leônidas dizendo que o imperador Xerxes tem o maior exército do mundo e explica que Leônidas e todos de esparta têm que se submeter a Xerxes reconhecendo-o como deus Rei. No entanto, Leônidas saca sua espada, rende o mensageiro e inicia naquele momento a guerra.

A liderança predominante no filme e a autocrática. Esse modelo é caracterizado pela tomada de decisão centrada em uma única figura de líder. Todas as responsabilidades e deliberações são feitas por essa autoridade. Desse modo é possível perceber no filme que não só o rei Leônidas usa essa estratégia, como também vários personagens. Na cena em que Leônidas escala um enorme monte para se encontrar com os sacerdotes, que tinham mais poder e autoridade que ele, o protagonista leva um saco de barras de ouro como oferenda para os sacerdotes a fim de ter a bênção para iniciar a batalha. Mas os sacerdotes não

o apoiam e orientam Leônidas a não ir para guerra. No outro dia, Leônidas reúne seu exército, passa as instruções e desconsidera a orientação dos sacerdotes. Uma segunda cena que corrobora o uso da liderança autocrática é quando Leônidas conversa com o Rei Daxos, um líder arcadiano. Daxos conta o exército de Leônidas e percebe que tem apenas 300 espartanos; em contrapartida, Leônidas argumenta que tem mais soldado que Daxos, uma vez que os soldados de Esparta são treinados desde pequeno para o combate. Desse modo, persuade o rei a lutar junto com ele aquela batalha. De volta ao campo de batalha, Estélios chega correndo dizendo que o rei Xerxes quer falar com os espartanos e Leônidas decide ir pessoalmente até ele. O rei Xerxes se aproxima e oferece fama e regalias, se Leônidas se curvar diante dele. No entanto, o protagonista faz pouco caso da oferta e volta para o seu exército, caracterizando assim mais uma vez a liderança autocrática.

Em segundo plano é preciso atentar para as lideranças democrática e burocrática. Na liderança democrática, “equilíbrio” é a palavra de ordem. Esse modelo permite que cada colaborador tenha liberdade para tomar decisões e compartilhar as suas ideias. Com base nos dados do filme é possível perceber duas cenas que ratificam essa afirmação dentro longa. A primeira é a cena em que Gorgo, esposa de Leônidas, se reúne com os senadores e pede apoio para o exército espartano. A segunda cena é no monte onde os Sacerdotes residem. Os cinco sacerdotes decidem de forma democrática como vão dividir entre si as moedas de ouro dos persas. Já a segunda característica predominante no longa é a liderança burocrática, aquela que se restringe às

normas estritas surgidas da política corporativa. Ter ou não carisma é algo que não preocupa o líder preocupa porque dirige sua equipe tomando como base algumas regras que devem ser seguidas estritamente para atingir seus objetivos. Desse modo na metade do filme se tem o exemplo dos senadores, na Gerúsia, em que suas decisões são subordinadas ao senado. E a outra cena é a dos Imortais, que são a elite do exército persa e é fortemente influenciada pela autoridade do imperador persa. É possível afirmar que, nesse longa, há várias formas de liderança, e algumas se destacam. A liderança autocrática, que é exemplificada na figura do rei Leônidas, pode ser aplicada nas nossas vidas.

Pode-se concluir que a causa de Leônidas ter e exercer a liderança é consequência da cultura espartana. Eles não eram meros soldados, mas homens moldados àquela cultura desde pequenos. Portanto, o ensinamento que podemos deduzir é que o meio pode modificar as pessoas. Todos somos a soma das cinco pessoas com que mais convivemos. Atualmente podemos nos capacitar e modificar a nossa realidade através do conhecimento, mesmo que em nosso convívio não haja exemplos que gostaríamos de ter. Dessa maneira, a liderança autocrática aliada à liderança democrática são dois ótimos exemplos a serem copiados para todos aqueles que se movem em busca de honra, respeito e lealdade.

## AS LIDERANÇAS AUTOCRÁTICA E PARTICIPATIVA EM “O HOMEM QUE MUDOU O JOGO”

**AMINA LISBOA MORAIS**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
Campus Manaus Distrito Industrial  
Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: aminajamily.hot@gmail.com

**B**ennett Miller, famoso cineasta americano, dirigiu filme “O homem que mudou o jogo”. Baseado em fatos, foi indicado a seis Oscars, incluindo Melhor Filme, Melhor Roteiro Adaptado, Melhor Ator para Brad Pitt, Melhor Ator Coadjuvante para Jonah Hill, Melhor Montagem e Melhor Mixagem de Som. Mas não obteve êxito, embora o filme apresente uma história fascinante e de grande aprendizado. A obra de Bennet Miller faturou cerca de 110 milhões de dólares. Os acontecimentos que o filme mostra ocorreram por volta dos anos 2001 e 2002. O filme foi lançado apenas em 2011.

A película conta a história do protagonista Billy Beane, gerente do time de baseball chamado Oakland Athletics ou simplesmente A’s. O time, ao se deparar com uma situação de poucos recursos financeiros, conhece Peter Brand, analista formado em Economia. O protagonista desenvolve um grupo com base em números e estatísticas. Busca recrutar jogadores considerados “falhos” pelos demais técnicos, mas com grande potencial para vencer os jogos. Sua sele-

ção não se limita somente às habilidades de cada jogador individualmente, mas sim do time como um todo. Com essa estratégia Beane tenta se reinventar, uma vez que seus jogadores estavam abandonando seu time para ingresso em times mais ricos.

É notório que Beane muda de estilos de liderança no decorrer do filme, de liderança participativa à liderança autocrática, mas a liderança predominante no filme é a autocrática. É por meio dela que Beane consegue alcançar seus objetivos. Tome como exemplo a cena em que Beane decide se impor de maneira mais coercitiva, autocrática, obtendo, por esse meio, os resultados esperados. Com isso, Billy age de maneira ágil, vendendo dois de seus melhores jogadores: um para impedir que Art se intrometesse com a variedade de equipes; e outro, porque ele é uma influência perturbadora na área de vestir. As coisas saem um pouco do controle e Billy percebe que precisa de uma segunda mente pensante para lhe auxiliar nas tomadas de decisões. É quando conhece Peter Brand, que no mesmo instante contrata o jovem que compartilha de suas estratégias e recruta mais pessoas para fazer o mesmo.

Ademais, é possível citar ainda a mudança de liderança no estilo partenista, quando Billy Beane se vê aprendendo muitas lições e obtendo bastante conhecimento sobre administração durante o curso de Moneyball. No começo do filme, o protagonista se recusa a ter muito contato com os jogadores, uma vez que, segundo ele, isso lhe rende maior respeito e facilita a permissão dos jogadores de irem para outros times quando necessário, não possuindo nenhum tipo de vínculo afetivo com eles. Contudo, no decorrer do filme Beane chega à conclusão de que, estando per-

to dos jogadores, ele pode completar mais o time e incentivar ainda mais seus jogadores apenas conversando com sua equipe e expondo suas ideias aos jogadores. Um exemplo de liderança participativa é quando Beane expõe suas ideias em relação à seleção dos jogadores e os restantes dos técnicos e gerentes da equipe ficam surpresos negativamente, recusando todas as suas ideias.

A centralização das tomadas de decisão em uma única figura de liderança pode ser muito prejudicial aos negócios. Quando todas as responsabilidades e decisões são tomadas de maneira única e exclusivamente por uma pessoa, que geralmente não consulta ninguém e faz o que lhe parecer favorável, pode colocar tudo a perder. Um exemplo disso no filme é quando as coisas não estavam indo bem, a equipe começa mal e os críticos acham que é justificado. Só então Billy realmente reconhece que cometeu um erro. Primeiro porque inicialmente ele não se comprometeu 100% com sua própria abordagem e, segundo, deixou de ajudar os outros a comprá-lo. Líderes autocráticos precisam se comunicar. Beane começa a rir quando percebe isso. E fala para as pessoas que sofreram o impacto de suas decisões. Ele apostou na sua estratégia, mas ao mesmo tempo recrutou outras pessoas.



## A LIDERANÇA BENEVOLENTE EM “JULIE & JULIA”

**ANA CAROLINA DE SOUZA PEREIRA**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: anacarolinaacsp25@gmail.com

O filme *Julie & Julia* foi lançado em 7 de agosto de 2009 nos Estados Unidos. Foi escrito e dirigido por Nora Ephron e faturou quase 130 milhões de dólares. É um gênero que mistura comédia, drama, romance e biografia. O filme foi baseado no livro “*Julie e Julia: 365 dias, 524 receitas e 1 cozinha apertada*”, de Julie Powell, e “*Minha vida na França*”, de Alex Prud`homme e Julia Child. O elenco conta com grandes nomes da indústria do cinema, como Amy Adams, Stanley Tucci Jr e Meryl Streep, que venceu o Globo de Ouro de melhor atriz (comédia ou musical) e foi indicada ao Oscar de melhor atriz pela personagem. O filme também foi indicado ao prêmio de melhor filme (comédia ou musical) pelo Globo de Ouro.

*Julie e Julia* é inspirado em Julia Child e Julie Powell, em como suas histórias de vida se encontram. Júlia Child foi uma autora de livros de culinária e famosa apresentadora de televisão. O seu livro “*Dominando a Arte da Culinária Francesa*” é considerado por muitos a bíblia da gastronomia. O filme conta a sua trajetória ao sucesso e os motivos que a fizeram não de-

sistir. Já Julie Powell foi uma escritora americana que estava infeliz com sua vida e carreira, quando então decidiu investir no que mais amava fazer: cozinhar. Inspirada no livro de Julia, Julie decide reproduzir em um ano todas as 524 receitas do livro de Julia e criar um blog para dividir sua jornada com seus leitores.

Ao assistir ao filme é possível observar a prevalência da liderança benevolente, que é aquela que permite aos subordinados possuírem liberdade e flexibilidade no desempenho das tarefas. É possível observar essas características na personagem Julia. Ela lidera o grupo de mulheres que desejam publicar um livro de culinária. Julia diversas vezes se vê em situações em que é contrariada e que integrantes do seu grupo não cumprem os seus deveres. Apesar disso, Julia sempre se mantém compreensiva. Isto fica claro na cena em que mostra sua colega de grupo Louisete dando desculpas para não participar de todos os testes de receitas e na cena em que Julia proíbe expressamente que Avis mostre parte do livro a alguém pelo risco de que roubassem suas ideias. A personagem faz exatamente o contrário. Na cena em que Avis tenta persuadir Julia para que ela exclua Louisete do grupo. É quando Louisete lhe conta que está passando por um problema pessoal e Julia decide que ela deve permanecer no grupo.

Além da liderança benevolente existem mais três tipos de liderança bem perceptíveis. Uma delas é a autoritário-coercitiva, que é um modelo fortemente arbitrário, que tem um controle mais rígido e fechado, que é possível observar na personagem Madame Brassart, que foi proprietária da escola Lê Courdon Bleu, onde Júlia se formou. Esse tipo de liderança fica

claro na cena em que Madame Brassart não aceita que Julia entre diretamente para a turma mais avançada de culinária e quando em outro momento Madame Brassart afirma que Júlia não conseguiria se formar. Também é possível ver o estilo consultivo, que acontece quando as decisões cabem ao líder depois que ele consulta sua equipe. Esse tipo de liderança fica explícito quando as integrantes do grupo estão falando sobre quem deve receber mais créditos pelo livro e Julia decide que a ordem dos nomes deve ser por ordem alfabética e todos do mesmo tamanho, evitando, assim, qualquer tipo de diferenciação entre elas.

A grande lição de liderança que o filme mostra é a capacidade de resiliência da protagonista. Essa é uma habilidade que muitas pessoas têm de responder com otimismo e altivez a qualquer tipo de adversidade ou problemas que comumente a vida reserva a qualquer um, mas sem perder de vista aonde se quer chegar. Essa característica da personagem fica clara quando ela, já aos 37 anos, decide se tornar uma especialista no que antes era apenas um hobby e sofre certo preconceito por ser mulher, na época em que as cozinhas eram lideradas em sua grande maioria por homens. O trabalho realizado na liderança de sua equipe também foi extremamente necessário para que a grande meta do grupo fosse atingida. O líder resiliente tende a ser otimista até nos erros, procurando vivenciar da melhor forma cada experiência. Ao assistir a personagem Julie no filme também é possível perceber que as ações que não deram certo no passado representam aprendizado e aprimoramento profissional, assim como o desespero e a frustração dão lugar à busca de novas formas para alcançar o sucesso.



## A LIDERANÇA PARTICIPATIVA EM “HORA DE RECOMEÇAR”

**CARLOS ALBERTO SILVA ROCHA FILHO**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: carlosfilho76@hotmail.com

**D**irigido por Bill Corcoran, “Hora de Recomeçar” é um longa-metragem lançado nos cinemas em 10 de setembro de 2009, seu ano de produção foi 2007. O filme possui 103 minutos de duração e é uma produção norte-americana. Seu título original é “Safe Harbour”. Sabe-se ainda que é uma adaptação do romance “Porto Seguro”, de Danielle Steel. A Play Arte Pictures foi a distribuidora no Brasil. O elenco do filme é composto por Melissa Gilbert, Brad Johnson, Rebecca Staab e Michael Jace, seus principais atores. Não se têm dados oficiais sobre a bilheteria e nem sobre algum prêmio que o filme tenha recebido, mas o que se pode dizer, com certeza, é que o longa-metragem possui um elevado grau de aceitação pública na internet por se tratar de uma história de superação e motivação.

Ophelie é uma viúva que paralisou a sua vida após a perda de seu esposo e filho em um acidente aéreo. Ela se sente culpada porque a ideia da viagem foi sua. Acreditava que os dois precisavam de um tempo juntos para colocar em dia suas várias questões e

desentendimentos entre um pai ausente e um filho rebelde. Ophelie não imaginava que, nessa viagem, aconteceria esse terrível acidente. Após a morte trágica dos dois, Ophelie não conseguiu mais se conectar com a realidade e cuidar de sua filha Pip, de 16 anos, que vivia a fase complicada da adolescência. Sua filha, agora, precisou buscar, fora de casa, uma companhia, pois sua mãe, a cada dia, mergulhava, ainda mais, em depressão e culpabilidade. O filme começa com mãe e filha numa casa de praia, onde buscavam o isolamento de tudo e de todos. Após nove meses, Pip conhece um homem chamado Matt, que era um pintor e estava vivendo em uma casa de praia próxima à delas. Matt estava passando por um momento difícil de sua vida. Pip encontra em Matt a falta da figura paterna e fez de tudo para tentar aproximar sua mãe de Matt, a fim de os dois se unirem para superarem as tristezas e recomeçar a vida. Porém, sua mãe Ophelie estava decidida a não se relacionar mais com ninguém com medo de amar novamente.

No aspecto da liderança encontrada no filme, pode-se dizer que Matt exerce o papel de líder de toda a trama do filme. Ele estava em um momento de pós-separação, mas soube contornar com prudência sua situação pessoal. Buscou a satisfação na arte e na natureza e aguardou o momento certo para dar o próximo passo em sua nova etapa de vida. Ao se conectar com a história de Ophelie e Pip, agiu como aquele líder que influencia seus liderados para o alcance das metas e objetivos. As duas, mãe e filha, estavam sem direção, por conta do desequilíbrio em que Ophelie vivia e não conseguia mais encontrar um norte para sua história. Matt direcionou Ophelie para que tomasse a atitude

de participar do serviço de voluntariado americano, pois via nela um potencial subestimado e que precisava ser desenvolvido. O mesmo aconteceu com Pip. Matt a orientava nas questões que precisava para o seu momento. Pode-se dizer que Matt exerceu não só um tipo de liderança, mas praticou uma mescla entre vários tipos de liderança. Porém, o tipo predominante exercido no filme por Matt foi a liderança participativa. Tudo o que ele fazia ou procurava fazer na trama era acompanhada da expressão “O que acham?” e “Qual é a sua ideia sobre o assunto?”. Antes de Matt dizer alguma palavra de comando ou orientação, primeiro ouvia a demanda da pessoa para se posicionar na situação. Isso ficou nítido quando a sua filha foi visitá-lo na casa de praia. Ele a deixou bem à vontade para explicar toda a situação de dificuldade de comunicação que eles enfrentaram. E, após ouvir bastante, demandou sobre um passeio entre eles e suas novas amigas, Ophelie e Pip. Na ocasião, Matt, também não deixou de destacar a potencialidade de sua filha para esquiar. Isso a deixou bem satisfeita e aumentou seu nível de entrega para a demanda do passeio.

Outros tipos de lideranças encontradas no filme são a liderança autoritário-benevolente e a liderança situacional. No momento em que Matt afirmou que não concordaria com a continuidade de Ophelie no programa de voluntariado americano, por considerar uma atividade perigosa, exerceu a liderança autoritário-benevolente. A princípio, tinha indicado o programa de voluntariado, mas para fazer serviços administrativos. Contudo, o que aconteceu foi que ela acabou sendo levada para atividades de cuidados com pessoas em situação de rua e, trabalhando pelas ma-

drugadas, realmente era uma atividade de risco para ela. Em outros momentos, Matt exerceu a liderança situacional: era flexível e se adaptava com resiliência e empatia, dependendo da situação. Nesses casos, ele se posicionava de acordo com a exigência de cada momento. Nesse aspecto, analisava a capacidade de cada membro participante da situação para proceder com as orientações. Em dado momento do filme, Matt perguntou a Ophelie se deveria ir a um encontro solicitado por sua ex-mulher. Ophelie lhe disse que deveria ir e ele aceitou a sugestão. Matt, nesse momento, exerceu a liderança consultiva ao atender à solicitação de Ophelie. Portanto, o tipo de liderança exercida no longa-metragem não foi único. Houve uma alternância entre diversos tipos de liderança, de acordo com o que cada momento exigia.

O papel da liderança é muito importante. Sem liderança não tem objetivo, meta, organização, propósito. A liderança é a competência chave em qualquer organização, seja ela familiar, empresarial ou institucional. O exercício da liderança irá depender dos tipos de ambiente e demandas da situação. A liderança se faz necessária em tudo na vida, desde as demandas mais simples até as mais complexas. No filme, ficou claro que a liderança de Matt transformou a realidade de muitas pessoas. Ophelie e Pia estavam estagnadas, paralisadas nas suas histórias por falta de liderança, e iriam permanecer por muito tempo daquela forma, provavelmente. O final poderia ser até mesmo o suicídio de Ophelie, se não fosse o exercício da liderança de Matt. Não são poucas as situações em nossa vida que estão paralisadas por falta de uma liderança. Essa liderança pode vir de nós mesmos ou de outra pes-

soa. O fato é que a ausência da liderança mata sonhos, frustra planos, promove o fracasso e conduz até mesmo à depressão.

A liderança promove mudança na nossa geografia e na dos outros que nos rodeiam. Quando Ophelie decidiu tirar a aliança de compromisso do seu falecido marido e tentou sair daquela situação de depressão, tomou uma atitude, foi até o quarto, sentou-se em frente ao espelho, tirou a aliança do dedo e a colocou em uma caixinha em cima da cômoda. Nesse momento, exerceu a liderança sobre si mesmo, resolveu sair daquela situação de isolamento e decidiu mudar a partir daquele momento. Aprendi que existem situações em nossas vidas que precisam ser deixadas de lado para partirmos para novas idealizações e realizações. Outro ponto que mereceu destaque, no caso de aprendizado pessoal, foi a postura de Matt frente as demandas de sua vida. Às vezes nos desesperamos com as situações difíceis que temos que enfrentar. Matt estava passando por uma crise no seu relacionamento, que avançou até a separação, após a traição de sua ex-mulher. Porém, ele soube se posicionar com cautela em cada fase subsequente àquele triste momento. Procedeu corretamente e exerceu a liderança situacional para conduzir a si mesmo e aos outros que estavam ao seu redor para um desfecho satisfatório. Essa foi uma grande lição aprendida. A todo tempo estamos submetidos às demandas da vida, que precisam ser vividas com sabedoria e exercício consciente da liderança.



## A LIDERANÇA AUTOCRÁTICA EM “O PRIMEIRO MILHÃO”

GELIEL DE OLIVEIRA AQUINO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
Campus Manaus Distrito Industrial  
Curso Superior de Tecnologia em Logística  
E-mail: gelielaquino@hotmail.com

O Filme “O Primeiro Milhão” teve seu lançamento nos anos 2000 e teve como diretor Ben Younger, o qual, na estreia do filme, tinha apenas 29 anos, e esse filme seria a primeira narrativa da qual faria parte, e pelo visto teve muito sucesso, pois teve muitos elogios ao seu trabalho como roteirista. Os principais e mais notáveis atores que compunham o elenco eram: Ben Affleck, Vin Diesel, Nia Long e Tom Everett Scott. O Filme de ação, na época, chegou a faturar a grande quantia de 28 milhões de dólares. É um filme que discorre sobre o tema Vendas, e o resultado das vendas do filme fazem jus ao tema, pois com um diretor jovem em seu primeiro projeto tiveram um sucesso grande o em bilheteria além de estrelas em seu elenco.

O Filme ,em Síntese, conta a história de um jovem de 19 anos, que buscava crescer na vida e tinha um sonho alto: alcançar o seu primeiro milhão de dólares. Há uma polêmica, pois, ele tenta alcançar seus objetivos de maneira não tão aconselhável, montando um cassino em sua casa, o que era ilegal. O irônico é

que seu pai era um juiz da Cidade e, um dos objetivos do jovem(Giovanni Ribisi) era ser bem visto aos olhos de seu pai. Então, após a decepção do pai pela descoberta e após uma bela bronca , Giovanni aceita um convite para trabalhar de forma honesta na empresa de um amigo, mas o surpreendente é que essa empresa também prometia aos seus colaboradores que ,em breve, estes alcançariam seu primeiro milhão; todas os próximos passos do filme se baseiam nesse contexto.

No decorrer da narrativa pode-se perceber que, em se tratando de princípios de liderança, a que se destaca é a liderança autocrática ou coercitiva, significando que as decisões são tomadas por uma só pessoa, geralmente sem consultar terceiros. Isso pode ficar claro em três trechos do filme: o primeiro, quando o pai de Geovanni sem sequer suas queixas lhe diz: “quero que arrume um emprego honesto!”; a segunda, quando o entrevistador da empresa que Geovanni iria trabalhar expulsa um candidato da sala sem sequer dar chances de um contra-argumentar. E o Terceiro quando o próprio entrevistador impõe a maneira que o colaborador deve atender os clientes sem se importar sobre sua opinião sobre o assunto.

Outros tipos de liderança que se destacam no filme é a liderança consultiva, na qual o seu detentor sempre busca opinião de Terceiros para tomar decisões, e nesse caso quem possui essa liderança no filme é o próprio Geovanni, protagonista, pois sempre buscava basear suas ações se preocupando com o que seu pai acharia, a opinião do pai sempre pesava muito, e da sua mãe, e no filme é comum ouvir Geovanni dizer: “Mãe, o que o papai falou sobre isso?”. Outra liderança que também é notória no filme é a liderança

da Mãe de Geovanni, a qual é democrática, ou seja, ela dá liberdade, ouve as opiniões de seus filhos, e partindo disso lhe diz o que deve fazer.

Com este e filme é levando em consideração o assunto sobre liderança, aprendo que cada liderança é adaptada e serve para algum momento, a liderança autocrática nem sempre é a mais agradável ou que é bem vista pelas pessoas, mas as vezes é necessária. Por exemplo, se o pai de Geovanni, não falasse de maneira autocrática com ele, talvez ele não desse atenção e saísse da vida ilegal que vivia por trabalhar com cassino. Mas sempre é bom haver um equilíbrio, por isso, depois do pai, tinha a mãe que Sérvia como apoio psicológico para o filho demonstrando sua liderança democrática, que ouvia e depois aconselhava com firmeza. Além disso, aprendo que devo ter determinação com aquilo que quero, seja 1 milhão ou saber exercer melhor minha liderança.



## A LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL EM “GÊNIO INDOMÁVEL”

**GELSON BATISTA DA SILVA**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
Campus Manaus Distrito Industrial  
Curso Superior de Tecnologia em Logística  
E-mail: gelsonbatista380@gmail.com

**G**ênio Indomável é um filme americano lançado em 5 de dezembro de 1997, com um plano orçamentário de US\$ 10 milhões de dólares e com receita estimada em 225 milhões de dólares. Não há uma estimativa exata do número de espectadores. Contudo, em 1998, após o seu lançamento no cinema, participou de nove indicações ao Oscar e obteve duas estatuetas: uma com o ator Robin Willians vencendo como Melhor Ator Coadjuvante e outra com os atores Matt Damon e Bem Affleck, recebendo o prêmio como Melhor Roteiro Original. Ainda em 1998 participou de quatro indicações ao Globo de Ouro. Venceu o prêmio de Melhor Roteiro, com destaque para os atores Matt Damon e Bem Affleck. O elenco do filme é composto pelos atores Robin Willians, no papel de (Dr. Sean Maguire), Matt Damon como Will Hunting, Ben Affleck (como Chuckie Sullivan) e Stellan Skargard, como Professor Gerald Lambeau. Foi dirigido pelo cineasta e roteirista norte-americano Gus Van Sant Jr.

O filme conta a história de Will Hunting, que trabalhava como faxineiro no Instituto de Tecnologia

de Massachusetts (MIT), um jovem, juntamente com seu melhor amigo de infância Chuckie Sullivan. O enredo dá destaque para Will Hunting, um rapaz com habilidade incrível para solucionar cálculos complexos matemáticos. No entanto, esse mesmo jovem passa por vários problemas de temperamento e atitudes agressivas. Isso faz com que tenha algumas passagens pela polícia, levando-o a trabalhar como faxineiro na universidade, em Boston. Nessa mesma universidade há um professor catedrático de matemática avançada, chamado Gerald Lambeau. Esse mestre propõe que o aluno que for aprovado no final do semestre que seja seu braço direito na universidade, onde terá direito a fama, fortuna e reconhecimento no Mit Tech (a MIT Technology Review é uma revista do Instituto de Tecnologia de Massachusetts, editorialmente independente da universidade). Para que o discente possa ter essa oportunidade, basta resolver o teorema proposto pelo Professor. Will Hunting soluciona o teorema. Com o primeiro teorema já solucionado, o professor não consegue encontrar a pessoa que realizou tal feito na matemática naquele momento e propõem um outro teorema, que o levou dois anos para ter um possível cálculo exato. Com a proposta de um segundo teorema, o professor Gerald Lambeau procura uma solução posterior para o cálculo matemático. Novamente Will Hunting resolve o teorema. Isso desperta certo interesse no professor simplesmente por sua facilidade e ser o único capaz de resolver o cálculo matemático.

Após conhecer Will Hunting, o professor Gerald Lambeau cumpre com sua palavra e passa a ajudar o jovem a ser tornar reconhecido por ter uma mente bri-

lhante na área de exatas. Porém, para que esse ato seja cumprindo, o mestre impõe condições ao jovem, que já passa por problemas com a justiça, sentença condicional e temperamento forte de agressividade, que é a ajuda terapêutica. O jovem aceita as condições e passa a ter várias consultas terapêuticas, todas com índice de insucesso. Então o professor lembra de um velho amigo, que tinha certeza de que ajudaria ao jovem Will Hunting. Agindo de forma diferente dos outros terapeutas, o Doutor Sean Maguire lhe propondo um grande desafio: teria que avaliar a conduta do jovem, seus pensamentos e tipo de comportamento.

A liderança predominante no filme é a transformacional. Ela é decorrente do fato de se lidar com diferentes tipos de pessoas. Ser líder não está relacionado ao ato de mudar uma pessoa, mas ao ato de torná-las o tanto quanto agradável para si mesma. Outro termo relacionado a esse tipo de liderança no longa-metragem é a capacidade de se sentir na mesma situação da outra pessoa, de se colocar à disposição, da compreensão, sentimento e pensamento em relação ao seu tempo cronológico. Pode-se dizer que o uso da terapia cognitivo-comportável foi essencial para se descobrir o tipo de personalidade do personagem. A partir dessa descoberta, decisões próprias são tomadas de forma consciente e a ação que preza pela sua integridade física e mental esteja em consonância com esses aspectos. O envolvimento emocional entre Will Hunting e o Doutor Sean Maguire faz a retratação de incertezas emocionais, mostrando a fragilidade dos seres humanos.

Não é dever das pessoas se importarem umas com as outras. O filme conta que a ajuda necessária

poder ser encontrada quando se menos espera. E o poder de aceitar só depende de cada um. O líder precisa saber lidar com o seu liderado. Para que isso possa ser um sucesso durante o seu período de liderança, o líder precisa conhecer o tipo de pensamento e as opiniões de quem lidera. A confiança mútua não é apenas uma visão comum, mas uma visão ampla a ser compartilhada. É assim que se firma a confiança entre as pessoas. Will Hunting teve confiança no Doutor Sean Maguire, que é algo como uma pedra preciosa, que precisou ser lapidado em cada seção de terapia. Podemos afirmar que houve bastante reciprocidade entre cada um dos personagens, principalmente entre o Doutor Sean Maguire e o jovem Will Hunting.

A grande lição sobre liderança é o fato de o professor Gerald Lambeau ajudar Will Hunting, querendo mudar a forma de vida do jovem através dos estudos, proporcionado toda a ajuda possível. Isso envolveu todos os tipos de profissionais terapêuticos, incluindo seu amigo e ex-colega de classe, o Doutor Sean Maguire, que teve papel importante no desenvolvendo comportamental do jovem, tornando-o um gênio domado. O filme mostra também que os seres humanos têm o poder de escolha. O jovem poderia muito bem escolher outro caminho; porém, sua fascinação pelos números lhe deixou mais intrigado e o levou a fazer a escolha certa, que foi seguir em buscar de resposta através dos estudos e conhecimentos. A confiança é algo que não se conquista da noite para o dia. Para se ter confiança em outra pessoa, há que haver empatia, respeito mútuo e honestidade entre ambas as partes. Não é qualquer um que se sente à vontade, compartilhando informações pessoais com

outras pessoas, sem esses requisitos. Além disso, o compromisso pode ser arrolado como um dos fatores essenciais para que haja confiança mútua.



## A LIDERANÇA AUTORITÁRIO-BENEVOLENTE EM “COACH CARTER: TREINO PARA A VIDA”

**FRANCINALDO VALENTE DE OLIVEIRA**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: naldobusinessbrasil@gmail.com

O filme “Coach Carter” foi lançado em 13 de Janeiro de 2005 nos Estados Unidos. Seu diretor, Thomas Carter, ganhou os seguintes prêmios com o longa: NAACP Image Award, de melhor ator no cinema; Black Movie Award, de melhor realização na Direção; e BBlack Reel Award, para melhor Diretor. Também foi indicado para os prêmios de ESPY Award, de melhor Filme de Esporte; NAACP Image Award, de melhor ator no cinema; People’s Choice Award, de melhor filme de Drama; Teen Choice Award, de melhor Ator em Filme de Drama. A música foi composta por Trevor Rabin, o roteiro foi assinado por Mark Schwahn e John Gatins e a produção foi de Brian Robbins, Michael Tollin e David Gale.

O filme mostra que, em 1999, Ken Carter retorna para sua antiga escola, em Richmond, Califórnia, ao aceitar ser o treinador do time de basquete, para colocá-lo em forma. Com muita disciplina e regras duras, consegue fazer a equipe vencer. Porém, quando as notas dos jogadores começam a baixar, Carter fechou o ginásio e interrompeu o campeonato de bas-

quente, causando revolta. O treinador é criticado pelos jogadores e seus pais, mas está determinado a fazer com que os jovens sejam vencedores, tanto na escola como na quadra de basquete e nas quadras da vida. A liderança autoritário-coercitiva inspira seus liderados e leva os jogadores de basquete, que também eram estudantes, a alcançarem o sucesso nas quadras, na escola e em suas vidas. Ken Carter causou uma mudança de alto impacto, pois não ficou limitado ao seu papel de treinador de basquete.

O treinador levou os jovens à reflexão para mudarem suas vidas com o estudo, conhecimento, maturidade, senso crítico, disciplina. Esses seriam também o legado que deixariam para seus filhos, escola e a comunidade. A liderança autoritário-benevolente foi mostrada quando Timo Cruz tenta partir para a agressão física contra Ken Carter e ele o leva até a parede do ginásio com os braços para trás, machucando o jogador. E quando novamente, com Timo Cruz, após lhe dar uma tarefa impossível de flexões e suicídios. O treinador diz que Timo não irá conseguir, pois era tarefa impossível de cumprir. A liderança consultiva foi evidenciada quando o técnico pergunta aos jogadores o que eles querem em relação ao campeonato de basquete, da escola e de suas vidas.

A liderança participativa foi indicada quando todo o time de basquete ajuda Timo Cruz a realizar sua tarefa impossível de flexões e suicídios. Isso com que os próprios alunos jogadores alcancem as notas esperadas e o time de basquete entenda que a disciplina os levará ao êxito nas quadras, na escola e em suas vidas. Ser um líder é muito mais do que só dar ordens. É preciso ser exemplo e inspiração. É preciso

trabalhar as fraquezas para contorná-las e superá-las. É necessário respeitar para então ser respeitado como se quer. A disciplina é essencial em nossa vida para alcançar alvos, objetivos e alçar voos mais altos. É preciso empatia para com o outro, respeitar seus limites, respeitar seu espaço, sua história, seu mundo.

As lições aprendidas no filme são que não se deve julgar uma pessoa, como não se deve julgar um livro pela capa. É o caso do treinador Carter, que tem aparência dura, mas um coração e um propósito ímpar, que uniu o basquete com a disciplina e a educação para proporcionar uma vida melhor para todos. Todas as pessoas possuem os recursos de que precisam ou podem criá-los. Ken Carter os fez descobrir ajudando-os a ter acesso a esses seus recursos. Os alunos ganharam o primeiro jogo e conquistaram a confiança neles mesmos e melhoraram suas autoestimas. As regras são formas de como se deve agir em determinados grupos. Elas mostram o que se deve fazer para conviver bem com as outras pessoas. Se cada um fizer o que deve ser feito, com empatia, torna a convivência mais harmoniosa. O filme traz à tona o fato de que os alunos são parte do processo de produção dos conhecimentos e não meros recebedores das verdades difundidas em sala de aula. Afinal, "o nosso maior medo é sermos poderosos".



## A LIDERANÇA AUTORITÁRIA EM “STEVE JOBS”

**GESSYCA SOUSA DA ENCARNAÇÃO**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: gessycasousa.05@gmail.com

O filme “Steve Jobs” foi lançado em 9 de setembro de 2015 nos cinemas norte-americanos; porém, só em 14 de janeiro de 2016 foi que estreou nos cinemas do Brasil. Só em bilheteria faturou mais de 34 milhões de dólares. O filme foi realizado pelo diretor Danny Boyle, produzido por Scott Rudin e escrito por Aaron Sorkin, dentre outros diretores. Seus principais personagens são Michael Fassbender, como Steve Jobs, Kate Winslet, como Joanna Hoffman, Makenzie Mozs, como Lisa Brennam, Seth Rogen, como Steve Wozniak, e John Sculley. Os prêmios ganhos pelo filme foram quatro: o primeiro foi o Globo de Ouro de melhor atriz coadjuvante em cinema, para Kate Winslet; o segundo foi o BAFTA de cinema de melhor atriz coadjuvante, para Kate Winslet; o terceiro foi novamente o Globo de Ouro, porém como melhor roteiro, para Aaron Sorkin; e o quarto foi o Satellite Award de melhor roteiro adaptado, para Aaron Sorkin.

O filme foi inspirado no cofundador da marca de celular “Apple”, Steve Jobs. Além de um grande inventor e designer, foi também um grande empresário na área da informática. A trama passa por três eta-

pas importantes da vida de Steve Jobs, que são divididos pelas apresentações da linha de computadores pessoais Macintosh, em 1984, de sua nova empresa NeXT, em 1998, e finalmente dos populares iMAC, em 1998. A trama segue acompanhando o cofundador da Apple enquanto ele precisa lidar com diversos problemas relacionados à sua vida pessoal e profissional.

O tipo de liderança predominante mostrado é o autoritário. O filme mostra o protagonista como gestor que, para dar continuidade às atividades, controla todos os processos de produção com rigidez. As três passagens que identificam Steve Jobs como autoritário são quando quer que Andy conserte o demo que deu uma travada e ele quer que o programa fale “hello”. A segunda foi quando Steve não aceita que os panfletos sejam entregues nas poltronas, por não ter sido esta uma ordem dele. E a terceira foi na apresentação da sua nova empresa, a NEXT, quando Woz foi falar com Jobs, que então diz “Eu toco a orquestra. Você só é um bom músico”. Dito de outra forma, Steve Jobs manda e Woz só precisa obedecer.

Algumas outras lideranças que se pode notar no filme é a consultiva. É o caso da cena em que o computador Macintosh precisa dizer “hello” e, apesar de todos os problemas, Steve pergunta para Andy e Joanna o que eles acham. Os dois dão algumas sugestões. Steve perguntou a opinião deles em relação ao problema porque sinceramente precisava de uma solução. A segunda cena foi quando Andy testou o programa em um outro, o 512. Apesar de falso e antiético, Steve teve a aprovação de Joanna para Andy demonstrar isso para a plateia. A segunda liderança que aparece é o coercitivo, em que o líder exige respostas rápidas do

seu time, como na cena do concerto do computador Macintosh. Steve quer apenas que o computador diga “hello” e para isso procura uma resposta rápida. Essa agressividade também se vê quando Jobs pede para Joanna encontrar alguém com camisa branca.

A grande lição que aprendi com o filme é o fato de que, apesar das coisas darem errado, nunca se deve desistir da sua própria ideia. É preciso sempre se motivar e confiar em si mesmo. Afinal de contas, é provável que haja pessoas que não queiram que você siga o seu diferencial. Isso se pode ver várias vezes no final. A primeira delas é na cena quando do lançamento do Macintosh, que não deu certo com as vendas e o inovador foi deposto de sua própria empresa. O que Steve fez? Criou outra empresa, a NEXT, que foi quando criou o iMAC. Apesar de quase nada dar certo, Steve Jobs nunca desistiu. E assim ficou conhecido como o cofundador da Apple.



## A LIDERANÇA AUTORITÁRIA EM “A REDE SOCIAL”

**JESSICA PEREIRA DOS SANTOS**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
Campus Manaus Distrito Industrial

E-mail: jessica25livre@gmail.com

**É**noite de outono em 2003. Mark Zuckerberg, estudante de Harvard e gênio da computação, começa a trabalhar em um novo conceito, que acaba se transformando em uma rede social global, conhecida futuramente como Facebook. Seis anos e 500 milhões de amigos mais tarde, Zuckerberg se torna o mais jovem bilionário da história justamente com o sucesso de sua rede social. No entanto, a sua ascensão sem precedentes traz complicações legais e pessoais. A data de lançamento do filme “A Rede Social” foi dezembro de 2010, com direção de David Fincher. A arrecadação de bilheteria foi de 224 milhões de dólares e teve como atores principais Jesse Eisenberg como Mark Zuckerberg, Andrew Garfield como Eduardo Saverin, Armin Hamme como Tyler Winklevoss e Rooney Mara como Érica Albright.

Um estudante (Mark Zuckerberg) pensa na possibilidade de entrar em uma fraternidade em uma conversa com sua namorada Érica, Mark é uma cara não muito carismático, mas bem objetivo. Com suas palavras, põe Erica na defensiva e inicia uma contradição, em que Érica revela o término do namoro. Mark

não aceita muito bem a situação e pede desculpas por não ser aceito. O estudante retorna ao dormitório. Em seu quarto, com uma cerveja, entra no seu blog e expõe sua ex-namorada, pondo-a ao ridículo para toda a universidade. Nesse momento, seu colega de quarto entra e fala de um site que poderia ter uma avaliação de garotas da universidade, qual seria a mais bonita. Mark, ouvindo, imediatamente começa a criar o site, fazendo *hack* das outras fraternidades para um só site. Esse site logo chegou a 22.000 acessos em menos de quatro horas. Até a rede caiu. Mark foi descoberto pelo sistema de rede da universidade, sendo chamado pelo Conselho Administrativo para explicar duas acusações: uma de Érica, por ter sido exposta, e outra pela criação de um site de imagem sem autorização.

O filme é dividido em dois momentos. Um quando Mark Zuckerberg se encontra na sala do Conselho Administrativo e outro, que mostra como tudo aconteceu até ele chegar àquela sala. Após se xingado por uma colega de sala em uma aula, ele sai e no corredor é abordado por dois irmãos gêmeos com projeto, que pedem para falar com Mark em particular, em sua fraternidade Harvard. Chegando na sala das bicicletas, Mark recebe o convite de fazer um site de conexão Havard, para o qual os gêmeos precisam de um programador. Imediatamente Mark aceita o convite, sem contrato escrito, apenas verbal. De volta à sala do Conselho Administrativo, Mark é questionado sobre como contou para Eduardo acerca do convite de montar o site para os gêmeos em uma festa da fraternidade judaica. Eduardo conta que recebeu o convite da fraternidade Fênix. Mark não foi muito receptivo à alegria do amigo e insiste em conversar lá fora. En-

tão Mark começa a contar sobre o convite e o passo a passo do site de conexão Havard e de como seria seu funcionamento. Também comenta que eles seriam os presidentes e que as cotas seriam de 70% para Mark e 30% para Eduardo, que também seria o diretor financeiro. De volta à sala, Eduardo é questionado sobre se sabia do convite e das reuniões de Mark com os gêmeos e a conexão Havard. Eduardo responde que sim e que Mark havia dito que não valia a pena. Então o advogado, expondo várias mensagens de Mark para os gêmeos, dá a entender que ele estava trabalhando no site conexão Havard.

Por sua vez Mark Zuckerberg, criava o site com financiamento de seu amigo Eduardo, com o foco apenas na programação. Sem perceber o amigo, Mark não mostra muito entusiasmo com fazer parte da fraternidade Fênix. Passam-se 39 dias sem que dê satisfação do projeto. Na primeira reunião com Mark Zuckerberg e os gêmeos, informa que não havia terminado o site. Em 11 de janeiro de 2004, Mark fez um registro no Facebook sobre o domínio através da Network Solutions. Até aí, Mark não tinha iniciado o trabalho da conexão Havard. Mark mostra para Eduardo o site finalizado e o divulga imediatamente, fazendo com que os gêmeos quase que de imediato fossem ver o site, que ficam espantados e furiosos ao saberem que possivelmente foram roubados. Então entram em contato com o advogado para ter noção de como agir.

O estudante de programação e gênio Mark Zuckerberg mostra ser um líder autoritário. Ele assume uma postura mais centralizada todas as decisões dentro da equipe, ele evita consulta opiniões dos colegas uma postura mais distante, levando em conta apenas

suas observações, sua posição em relação ao mundo é o de que sua opinião deve ser aceita sempre ou quase sempre. Ele é técnico e dominador. Porém, como não é carismático, tem dificuldade em fazer avançar o seu projeto. Por exemplo, em uma reunião que Eduardo conseguiu com um investidor, Mark Zuckerberg dormiu na cadeira. Ao perceber que dormiu, tenta disfarçar, ao invés de pedir desculpas ou explicar por que dormiu. Mark Zuckerberg é exatamente um indivíduo calculista, frio. Mas, em termos de programação, consegue impor firmeza e empatia.

Também pode ser identificada no filme a liderança objetiva. Ajuda a equipe a cumprir prazos serem eficazes no trabalho, ele se torna uma peça-chave para um bom andamento das atividades, pois precisará supervisionar, acompanhar a concluir seus objetivos. Isso quer dizer que antes de liderar alguém, temos que liderar a nós mesmos. No filme, Mark Zuckerberg faz uma reunião com seus colegas para definir quem vai ser quem na empresa, quem vai ocupar cada posição funcional, pois está trabalhando na elaboração do organograma da empresa. O seu amigo Eduardo Saverin, seu diretor financeiro, mostra como ser um líder objetivo (Eduardo entra no dormitório de Mark para falar sobre o Facebook, sobre pontos de vista e redirecionar alguns tipos de propaganda para fazer com que o Facebook tenha um retorno financeiro, mas Mark se recusa a agregar a ideia e totalmente fechado a sua opinião e retraído não aceita). Noutro momento, quando está em reunião com várias autoridades da universidade, sua postura de líder impressiona a todos porque é bem objetivo em suas palavras e ações.

O aprendizado que eu tive do filme em relação a liderança foi que, apesar do individualismo, sempre precisamos de alguém junto da gente para ter uma carreira de sucesso. Na vida existe uma escada no qual subimos só na teoria na prática temos ajuda de várias pessoas para chegar ao topo no filme diz muito sobre isso, mesmo assim achamos que não precisamos de ninguém e passamos por cima de amigos, colegas. A segunda lição foi em relação ao nosso trabalho: é essencial que olhemos com um ponto de vista diferente. Em todo trabalho que nos colocamos seja individual ou em equipe precisamos ter voz e da voz para que seja feito um excelente trabalho. O filme mostra o quanto é importante trabalhar em equipe e respeitar a opinião dos seus associados. Sempre será importante da voz quem está do nosso lado num trabalho porque aquela opinião seja pequena ou não muito útil todos são importantes dentro de uma empresa ,para que numa mesma sintonia possamos manter o foco e administrar uma empresa de sucesso.



## A LIDERANÇA AUTORITÁRIA EM “O DIABO VESTE PRADA”

**JHULY DE SOUZA VELOSO**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: [jhulydesouzaveloso0518@gmail.com](mailto:jhulydesouzaveloso0518@gmail.com)

**E**sse filme foi lançado no dia 30 de junho de 2006 nos Estados Unidos, em 22 de setembro de 2006 no Brasil e em 26 de outubro de 2006 em Portugal. Tem duração de 1h49min. Foi dirigido por David Frankel e produzido por Wendy Finerman. É baseado no livro “O Diabo Veste Prada”, de Lauren Weisberger. Tem o gênero de comédia/drama, com elenco principal composto por Meryl Streep, Anne Hathaway, Emily Blunt, Stanley Tucci, Simon Baker e Adrian Grenier. Foi produzido pelas companhias e produtoras Fox 2000 Pictures e Dune Entertainment, distribuído pela 20th Century Fox. Contou com o roteiro de Aline Brosh McKenna, a cinematografia foi feita por Florian Ballhaus e editado por Mark Livolsi. O idioma original é o inglês. Teve investimento de 35 milhões de dólares e faturou 326 milhões de dólares. Em 2007, foi indicado ao Oscar de melhor atriz, Globo de Ouro de melhor atriz coadjuvante em cinema, Globo de Ouro de melhor atriz em comédia ou musical, Oscar de melhor Figurino, MTV Movie Award de melhor vilão, Globo de Ouro de melhor filme cômico ou musical e mais de 13 premiações, entre 2006 e 2007.

“O Diabo Veste Prada” é uma história sobre ambição, autodescoberta e a busca por equilíbrio na vida. O filme retrata o mundo da moda de maneira satírica, mas também levanta questões sobre os desafios enfrentados pelas mulheres em cargos de poder e as complexidades de conciliar trabalho e vida pessoal. Tudo se dá em torno de Andy Sachs, uma jovem recém-formada, que consegue um emprego como assistente pessoal da poderosa e temida editora de moda, Miranda Priestly, na revista Runway. Andy, inicialmente, é inexperiente no mundo da moda e tem dificuldades em se adaptar ao estilo de vida frenético e exigente de Miranda. A novata é constantemente submetida a abusos verbais e tarefas impossíveis, mas se esforça para aprender e se tornar bem-sucedida na empresa. Ao longo do filme, Andy passa por uma transformação em seu estilo pessoal e se torna mais confiante e sofisticada, graças à influência do trabalho na Runway. No entanto, essa transformação começa a afetar seus relacionamentos pessoais. Enquanto Andy luta para equilibrar sua vida pessoal e profissional, percebe a extensão das exigências e sacrifícios necessários para ter sucesso no mundo da moda. Ela também testemunha as várias facetas da personalidade de Miranda e começa a entender o preço que ela paga para se manter no topo. No clímax do filme, Andy é confrontada com uma escolha difícil entre agradar a Miranda e manter sua integridade pessoal.

O tipo de liderança que predomina no filme é o autoritário. Miranda Priestly, interpretada por Meryl Streep, é a editora-chefe de uma famosa revista de moda, chamada Runway. É retratada como líder extremamente exigente, perfeccionista e impiedosa, que

impõe padrões elevados de desempenho às pessoas ao seu redor. Miranda é conhecida por sua abordagem rigorosa e por ser implacável em suas expectativas. Ela exerce controle rígido sobre sua equipe, frequentemente usando críticas e repreensões para motivá-los. Sua liderança é caracterizada por um estilo dominador e autocrático, em que toma decisões de forma unilateral, sem muita consideração pelas opiniões e sentimentos dos outros. Embora o estilo de liderança de Miranda seja desafiador e difícil para muitos dos personagens do filme, também é retratado como eficaz em alcançar resultados e manter o alto padrão da revista. No entanto, ao longo do filme, também são mostrados os efeitos negativos de sua liderança na vida pessoal e na felicidade de sua equipe. Vejamos algumas passagens neste sentido.

**Primeira passagem. Local: Escritório da revista Runway**

Miranda Priestly: olhando para sua equipe com uma expressão séria, diz: “— *Sabem, eu nunca fui demitida de um emprego na minha vida. Tive muitos assistentes, mas nunca encontrei alguém que fosse indispensável. Até agora*”.

Nessa cena, Miranda demonstra sua liderança autoritária ao colocar sua equipe em constante estado de alerta, lembrando-os de que ela é exigente e que eles são facilmente substituíveis. Ela utiliza seu poder para manter todos em linha, criando uma atmosfera de pressão constante.

**Segunda Passagem. Local: Reunião de pauta**

Miranda Priestly: com um tom de voz cortante, diz: “— *Eu disse que queria café com leite bem quente. O que é*

*isso? Você quer me envenenar? Ninguém em seu perfeito juízo tomaria café gelado!"*.

Nessa cena, Miranda demonstra sua liderança autoritária através de sua atitude dominante e crítica. Ela não tem medo de repreender seus funcionários publicamente e exige perfeição em todos os aspectos, até mesmo na temperatura de seu café. Sua atitude ressalta o medo e a ansiedade entre sua equipe.

### **Terceira Passagem. Local: Corredor da revista Runway**

Miranda Priestly: falando rapidamente, diz: *"— Por que você está usando aquela blusa azul? Descartei o azul dessa estação. Você já pensou em trabalhar em um fast food? Seria mais adequado para você!"*.

Nessa cena, Miranda usa seu poder para humilhar e desvalorizar um membro de sua equipe. Ela critica o estilo pessoal de uma funcionária de forma cruel, sugerindo que ela seria mais adequada a um trabalho de baixo nível. Essa abordagem autoritária de Miranda cria um ambiente de medo e insegurança entre seus funcionários.

A liderança democrática e transformacional também aparece no filme. Nigel Kipling, interpretado por Stanley Tucci, exibe características de liderança transformacional. Ele é o diretor de arte da revista e conhecido por sua capacidade de inspirar e motivar sua equipe. Nigel é carismático, encoraja a criatividade, o pensamento inovador e demonstra um interesse genuíno no desenvolvimento de suas equipes. Ele desafia as normas e busca alcançar um desempenho excepcional. Vejamos como isso aparece no filme.

**Primeira passagem. Local: Escritório da revista Runway**

Personagens: Nigel (líder) e Andy. Nigel está sentado em sua mesa, folheando uma revista de moda, quando Andy entra no escritório, com uma expressão preocupada.

Andy: “— Nigel, precisamos resolver esse problema com o desfile de Paris. Acho que estamos atrasados na organização e a equipe não está trabalhando em sincronia”.

Nigel: levantando os olhos da revista. “— Calma, Andy. Respira fundo. Vamos lidar com isso. Primeiro, me dê um relatório detalhado sobre o que está acontecendo”.

Andy entrega um relatório a Nigel, que o analisa rapidamente.

Nigel: “— Ok, parece que estamos com alguns obstáculos, mas nada que não possamos superar. Vou agendar uma reunião de emergência com a equipe de organização e discutir cada um desses problemas. Enquanto isso, quero que você se concentre em encontrar soluções criativas para agilizar o processo. Confio no seu potencial, Andy”.

Andy: “— Obrigada, Nigel. Farei o possível para resolver essa situação”.

Nigel: “— Eu sei que fará. Lembre-se: enfrentar desafios é uma parte natural do nosso trabalho. O importante é manter a calma e encontrar soluções. Estamos juntos nessa, Andy”.

**Segunda passagem. Local: Sala de reuniões da Runway**

Personagens: Nigel (líder) e equipe de organização

Nigel está de pé, com uma apresentação na tela atrás dele, enquanto a equipe de organização está sen-

tada à mesa e o observa atentamente.

Nigel: apontando para a tela: “— *Como vocês podem ver, temos alguns obstáculos no planejamento do desfile de Paris. No entanto, não estamos aqui para lamentar os problemas, mas sim para encontrarmos soluções*”.

Nigel começa a descrever as estratégias e ideias para superar os desafios mencionados no relatório, incentivando a participação ativa da equipe.

Nigel: “— *Cada um de vocês tem uma habilidade única e um ponto de vista valioso. Vamos trabalhar juntos para superar essas dificuldades. Precisamos de criatividade, inovação e, acima de tudo, colaboração. Acredito no potencial de cada um aqui presente*”.

A equipe começa a discutir, compartilhar ideias e propor soluções. Nigel ouve atentamente e estimula o debate construtivo.

Nigel: “— *Ótimas sugestões! Vamos implementar essas ideias e fazer o possível para tornar o desfile um sucesso. Estou confiante de que, juntos, superaremos esses obstáculos e entregaremos um evento de alto nível*”.

Nigel demonstra liderança ao inspirar sua equipe, incentivar a colaboração e promover uma mentalidade voltada para a resolução de problemas. Sua abordagem calma, confiante e assertiva é evidente nessas cenas do filme.

A liderança liberal também encontra lugar no longa. Emily Charlton, interpretada por Emily Blunt, representa uma liderança liberal. Ela é a assistente mais próxima de Miranda e geralmente age de acordo com as instruções e expectativas de sua chefe. No entanto, quando assume uma posição de liderança tem-

porária, adota uma abordagem mais relaxada, permitindo que os outros membros da equipe tomem suas próprias decisões e trabalhem de forma independente, sem uma supervisão ou orientação intensa.

### **Primeira passagem. Local: Escritório da Runway**

Emily, a assistente de Miranda Priestly, está sentada em sua mesa, rodeada por pilhas de papéis e revistas. Ela está ocupada, digitando em seu computador, enquanto os outros funcionários trabalham ao seu redor.

Colega de trabalho: “— *Emily, precisamos de sua opinião sobre essa matéria. O que você acha?*”.

Emily: sem olhar para cima: “— *Use seu próprio julgamento. Eu confio em você*”.

Colega de trabalho: “— *Mas... não tenho certeza do que fazer*”.

Emily: ainda digitando: “— *Bem, então tome uma decisão e siga em frente. É assim que as coisas funcionam aqui*”.

### **Segunda passagem. Local: Sala de reuniões da Runway**

Emily está liderando uma reunião com a equipe de *designers*. Ela está em pé na frente deles, enquanto todos olham para ela, esperando instruções.

Emily: sorrindo: “— *Pessoal, vocês são ótimos no que fazem. Eu confio no talento de cada um de vocês. Então, vamos deixar a criatividade fluir. Não se prendam a limitações. Quero ver suas ideias mais ousadas e inovadoras*”.

Designer 1: “— *Mas, e se algo der errado?*”.

Emily: “— Erros fazem parte do processo criativo. Não tenham medo de arriscar. Lembrem-se de que estamos aqui para experimentar e aprender com nossas experiências”.

Designer 2: “— E se não tivermos tempo suficiente?”.

Emily: “— Encontrem soluções criativas para lidar com o tempo limitado. Usem suas habilidades de gerenciamento para otimizar o trabalho e se organizarem de forma eficiente. Confio em vocês para fazerem acontecer”.

Emily demonstra uma liderança liberal, fornecendo autonomia e confiança aos membros de sua equipe. Ela não interfere muito nas decisões individuais e encoraja a criatividade, o pensamento independente e a responsabilidade pessoal.

Uma das principais lições é que eu recomendo é a necessidade de empatia. Miranda, apesar de seu comportamento inicial, é retratada como uma pessoa que entende profundamente a indústria em que trabalha e tem altos padrões de excelência. Ela espera que sua equipe alcance esses padrões, mas também reconhece e valoriza o trabalho duro e a dedicação. Embora Miranda possa ser dura, ela demonstra em alguns momentos que se importa com suas funcionárias e está disposta a recompensar e apoiar aquelas que realmente se destacam. Além disso, o filme destaca a importância da comunicação clara e eficaz. Miranda é uma líder que espera que sua equipe antecipe suas necessidades e cumpra suas demandas sem muitas explicações. No entanto, Andy aprende que é essencial fazer perguntas, buscar esclarecimentos e se comunicar de forma aberta e transparente para evitar erros e mal-entendidos. A comunicação eficaz é fundamental para o bom funcionamento de uma equipe

e para garantir que todos estejam alinhados com os objetivos e expectativas do líder.

Líderes compassivos e compreensivos, que demonstram empatia por seus funcionários, ao mesmo tempo em que estabelecem padrões de excelência podem inspirar e motivar sua equipe a alcançar resultados excepcionais. Além disso, a comunicação clara e eficaz é fundamental para evitar mal-entendidos e garantir que todos estejam alinhados com os objetivos da organização. Vejamos alguns exemplo disso no filme.

### **Primeira Cena. Local: Escritório da revista Runway**

Miranda Priestly: Editora-chefe da Runway, conhecida por ser exigente e intimidadora.

Andy Sachs: Assistente recém-contratada de Miranda, empenhada em aprender e ter sucesso na indústria da moda.

Andy entra apressada no escritório de Miranda, carregando uma pilha de documentos.

Andy: “— Desculpe o atraso, Miranda. Eu estava trabalhando nos projetos que você me pediu”.

Miranda: olhando para Andy: “— Eu entendo que você está ocupada, mas gostaria de discutir alguns detalhes sobre essa apresentação. Venha, sente-se”.

Andy se senta na cadeira em frente à mesa de Miranda.

Miranda: com um sorriso: “— Andy, eu percebi que você tem talento e está se esforçando bastante. Mas lembre-se, a comunicação é fundamental nesta empresa. Eu espero que você traga suas ideias para a mesa e se comunique aberta-

*mente comigo e com a equipe. Quero que você cresça e se desenvolva aqui”.*

Andy: “— Obrigada, Miranda. Eu aprecio suas palavras e prometo trabalhar nisso. Estou aprendendo muito e quero contribuir da melhor maneira possível”.

Miranda: “— Ótimo. Eu acredito no potencial de todos os membros da minha equipe. Se você precisar de alguma orientação ou suporte, estou aqui para ajudar. Precisamos construir uma relação de confiança e colaboração”.

Andy sorri e assente, sentindo-se encorajada pela abertura e compreensão de Miranda.

## **Segunda cena. Local: Evento de moda da Runway**

Miranda Priestly: Editora-chefe da Runway.

Emily Charlton: Assistente sênior de Miranda, trabalha na empresa há anos.

Miranda e Emily observam a organização do evento, enquanto os modelos se preparam para entrar na passarela.

Emily: “— Miranda, estou preocupada com a coordenação dos bastidores. Algumas peças de roupa chegaram atrasadas e a equipe de maquiagem está sobrecarregada”.

Miranda: colocando a mão no ombro de Emily: “— Respira, Emily. Vamos resolver isso. Vou falar com os organizadores e garantir que as coisas sejam ajustadas. Você é uma parte importante da equipe e confio no seu julgamento. Juntos, encontraremos uma solução”.

Emily: “— Obrigada, Miranda. Eu estava começando a entrar em pânico. Sei que você está sempre ocupada, mas é bom saber que posso contar com você quando as coisas ficam difíceis”.

Miranda: sorrindo: “— Como líder, é meu dever apoiar minha equipe e garantir que todos tenham as condições necessárias para fazer um bom trabalho. A confiança e a comunicação são a base de um ambiente de trabalho produtivo”.

Ambas se encaram, sabendo que podem enfrentar qualquer desafio juntas.

Essas cenas do filme “O Diabo Veste Prada” destacam a importância de líderes compassivos e compreensivos, que se comunicam efetivamente com sua equipe. Miranda Priestly, embora seja conhecida por sua exigência, demonstra empatia.



## A LIDERANÇA AUTORITÁRIO-COERCITIVA EM “O PODEROSO CHEFÃO I”

**JOÃO MATHEUS RIOS FREITAS**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
Campus Manaus Distrito Industrial  
Curso Superior de Tecnologia em Logística  
E-mail: joaomatheus9@gmail.com

O filme “O Poderoso Chefão I” foi lançado no ano de 1972. O filme chegou à marca de 250 milhões de dólares de faturamento, ocupando por muitos anos o posto de maior bilheteria da história do cinema. Ganhou muito destaque no ano, sendo considerado o melhor filme já feito desde a época de seu lançamento, segundo a crítica. Tanto destaque e reconhecimento foram retribuídos através de prêmios, como o Oscar de melhor filme, melhor ator e melhor roteiro adaptado, além de outras seis indicações na mesma cerimônia. O elenco é recheado de grandes nomes, como Marlon Brendo (Don Corleone), Al Pacino (Michel Corleone), James Caan (Santino “Sonny”), Richard Castellano (Peter Clemenza), Robert Duval (Thomas “Tom” Hagen), Sterling Hayden (Capitão Mark McCluskey), John Marley (Jack Woltz), Richard Conte (Don Emillio Barzini) e Diane Keaton (Katherine “Kay” Adams). Foi dirigido por Francis Ford Coppola e produzido por Albert S. Ruddy, com distribuição da Paramount Pictures.

No verão de 1945, Don Vito Corleone ouve pedidos de favores durante o casamento da sua filha Connie, enquanto o seu *consigliere* e filho adotivo, Tom Hagen, apenas escuta. O afilhado de Don é um cantor fracassado, que precisa reerguer sua carreira, motivo do pedido de ajuda feita ao padrinho. Hagen vai à Califórnia para se encontrar com o chefe do estúdio Jack Woltz, com o objetivo de adquirir o papel para Fontane; depois de recusar-se a escalar Fontane, Woltz desperta na manhã seguinte com a cabeça decapitada do seu valioso e estimado cavalo Khartum na cama. Quando Hagen retorna, os líderes da família se encontram com Virgil, “O Turco” Sollozzo, que solicita a Don Corleone a proteção dos negócios de heroína da família Tattaglia. A partir daí a trama se desenrola mostrando as atitudes cruéis e benevolentes que caracterizam os líderes mafiosos do filme.

O tipo de liderança de predomina no filme é a autoritário-coercitiva. Por se tratar de um filme que representa a máfia ítalo-americana, o líder Don Corleone tem a palavra final em relação às ações da sua “família”. Mesmo tendo um *consigliere* de guerra, que tem o papel de apontar o melhor caminho, mas uma ordem desrespeitada do padrinho pode levar à agressão ou morte. Uma cena que retrata bem isso é no casamento de sua filha, quando Don Corleone recebe seus afilhados para resolver suas pendências fora da família. Então chega Johnny Fontane, chorando por não conseguir uma vaga em um filme. É quando o padrinho diz que irá fazer uma proposta irrecusável para o Sr. Jack Woltz. Ele coloca uma cabeça de cavalo na cama do diretor, fazendo Johnny entrar para o filme. Outra cena que prova o estilo predominante é o

momento em que Sonny assume o comando da família, após seu pai sofrer um atentado. Ele manda matar o motorista da máfia por estar doente e não ir dirigir para seu pai, no dia de seu atentado. Outra passagem que prova tal liderança é quando Don Barzini, em reunião marcada com os outros chefes de família, ameaça Don Corleone a aceitar o acordo com o turco, caso contrário instalariam o caos na família Corleone por meio de mortes, como a de Sonny Corleone.

Outro tipo de liderança que aparece no filme é a autoritário-benevolente. Um exemplo é quando Michael, após assumir o lugar de Don, tira o cargo de *consigliere* de Tom Hagen, rebaixando-o a advogado da família. Ele foi explícito na forma de falar na frente de Vito Corleone ao dizer que “— Você está fora. Tom não serve para ser *consigliere* de guerra!”. Outra cena é quando Sonny diz para Michael não se envolver nos negócios da família e ficar apenas no telefone, que já ajudaria, rebaixando-o e o incapacitando de exercer sua função. Há o caso de liderança consultiva na cena em que Michel pergunta a Tom e Sonny se eles aceitam o plano dele de matar Solozo. Tom e Sonny executam o plano e Michel o finaliza. Outra cena é quando Don Corleone marca a reunião com Solozo Turco sobre as drogas. Mas, antes disso, faz outra reunião com Santino e Tom para perguntar como devem agir em relação a isso, mesmo já estando com sua decisão tomada. Há a liderança participativa, na cena quando Michel viaja a Las Vegas para negociar com Moe Greene os casinos. Nisso, monta toda a negociação e o plano para montar e tomar o controle.

O maior aprendizado tirado do filme foi que a família, independente de ser de sangue ou de consi-

deração, é o maior laço que se tem entre as organizações. E que, apesar de serem inimigos, têm sempre um familiar por perto, principalmente quando se está fazendo negócios. Isso é fundamental para que todos ganhem e não seja preciso a guerra. O filme ensina também que nunca se deve deixar outra pessoa saber o que se está sentindo ou pensando.

## A LIDERANÇA AUTORITARIO-COERCITIVO EM “A GRANDE VIRADA”

**JOSUÉ SOARES DA SILVA**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
Campus Manaus Distrito Industrial  
Curso Superior de Tecnologia em Logística  
E-mail: josuesoaresds.js@gmail.com.br

O filme “The Company Men” no original em inglês e “A Grande Virada”, na tradução para o português, é do gênero drama e tem 104 minutos de duração. Foi dirigido e roteirizado por John Wells, produzido em 2010 e lançado nos cinemas internacionais em 22 de janeiro de 2010. Chegou aos cinemas brasileiros em 11 de agosto de 2011. O elenco principal do filme conta com a participação dos atores interpretando Gene McClary (Tommy Lee Jones), Bobby Walker (Ben Affleck) e Phil Woodward (Chris Cooper), dentre outros. A origem do filme é uma produção conjunta entre Estados Unidos e Reino Unido, com distribuição realizada pela produtora California Filmes e classificação para acima de 14 anos.

O filme apresenta a história de Bobby Walker, que acaba de ser demitido de seu emprego na companhia GTX, devido à crise econômica que o país vinha passando. A empresa tem a necessidade de redução de custo, onde Bobby já trabalhava há 13 anos. O protagonista detinha de um alto cargo na empresa, com um alto salário e não esperava ser demitido naquele

momento. Ao longo do filme é mostrada a sua busca por um novo trabalho. No começo, pretende algo que fosse parecido com o cargo que ocupava, mas, como não consegue, vê a necessidade de vender seu carro e sua casa para voltar a morar com seus pais. Além disso, tem que aceitar o emprego de seu cunhado, na construção civil. Nesta mesma situação, encontram-se o seu chefe, Gene McClary, e seu amigo, Phil Woodward, mesmo tendo participado da fundação da empresa. Essa situação é tão dolorosa que Phil Woodward chega ao ato de cometer suicídio.

O tipo de liderança predominante no filme é a autoritário-coercitiva. Esse estilo de liderança tem em vista a maneira como foi dada a ordem de redução do número dos funcionários. Essa decisão foi decorrente da necessidade de agradar aos acionistas da empresa, que não estavam satisfeitos com os números de valorização de suas ações. Assim, colocaram aquelas pessoas na rua, sem aviso prévio, retirando-os de setores inteiros. Outro ponto que se pode destacar é que, mesmo com a redução do quadro de funcionários, o presidente da empresa procurava manter o número de clientes e até aumentá-lo, mas sem contar com mão de obra suficiente. Isso sobrecarregou os funcionários remanescentes, mostrando que a liderança da empresa estava querendo manter seus números, mesmo com poucas pessoas. Como consequência, essas pessoas estavam com medo de perder seus empregos. Ali o lucro estava no centro da preocupação da liderança da empresa.

Outro tipo de liderança encontrado no filme é liderança autoritário-benevolente. Pode-se verificar essa forma de liderança realizada pelo cunhado de

Bobby, que deu o emprego para ele, de marceneiro, porque não estava conseguindo emprego. Pode-se ver que ele trata os seus funcionários de forma autoritária, mas quando é necessário ficar aos domingos ou depois do expediente para adiantar os serviços, ele fica sozinho, até porque não tem condições de pagar hora extra. Mas também não passa essa situação desconfortável para os seus funcionários. Pode-se verificar esse mesmo ponto com relação ao seu chefe, Gene McClary, ao mostrar a sua insatisfação com relação às decisões que estavam sendo tomadas pela empresa com relação ao corte de funcionários. Além disso, no final, mostra que ele abriu a sua empresa e buscou contratar uma parte dos funcionários que tinham sido desligados da GTX. Nesse momento ele mostra o aspecto benevolente de sua liderança autoritária.

No filme “A Grande Virada” fica evidente a diferença que uma liderança tem em uma corporação, podendo levá-la até à falência de grandes empresas. Isso vai depender de qual é a postura tomada pela sua gestão. Muitas das vezes os donos e dirigentes dos grandes empreendimentos só enxergam o lucro e acabam deixando o seu papel social de lado. Isso não é algo que pode ser mudado de uma hora para outra, visto que as empresas visam sempre o lucro para que possam continuar sobrevivendo. São interessantes os seguintes aspectos: a) quando o dono da empresa fala “— Eles recebem pagamento semanal; assistência médica, se precisarem; seguro, em caso de acidentes. Que droga. É uma empresa e não caridade!”, onde se pode verificar que esse modo de liderança visa sempre ao lucro e não às pessoas; e b) quando mostra o líder ficando além do horário de trabalho para adiantar serviço, não

deixando seus funcionários ficarem até mais tarde, principalmente porque não consegue pagar o adicional que lhes é de direito. Mesmo assim não cobra dos funcionários essa extensão do horário de trabalho. Isso mostra outra forma de liderar, que é se colocar realmente à frente do problema e buscar resolvê-los sem sobrecarregar os seus funcionários.

## A LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL EM “DIVERTIDA MENTE”

**KESYA SANTOS DA SILVA**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
Campus Manaus Distrito Industrial  
Curso Superior de Tecnologia em Logística  
E-mail: kesyasantos2311@gmail.com

O filme “Divertida Mente”, também conhecido como “Inside Out”, foi lançado em 2015 pela Pixar Animation Studios e dirigido por Pete Docter. O longa arrecadou mais de 850 milhões de dólares em bilheteria em todo o mundo e foi aclamado pela crítica por sua abordagem inovadora da psicologia humana e emoções. Entre os prêmios que o filme ganhou estão o Oscar de Melhor Animação e Melhor Roteiro Original, além de diversos outros prêmios em festivais de cinema ao redor do mundo. Os atores principais que emprestaram suas vozes para as emoções do filme incluem Amy Poehler, como Alegria, Phyllis Smith, como Tristeza, Bill Hader, como Medo, Lewis Black, como Raiva, e Mindy Kaling, como Nojinho.

O filme segue a história da personagem Riley, uma menina de 11 anos, que passa por uma mudança em sua vida ao se mudar para uma nova cidade com sua família. As emoções de Riley (Alegria, Tristeza, Medo, Raiva e Nojinho) trabalham juntas no controle do estado mental da menina. Durante a transição

para sua nova casa, a emoção Tristeza acidentalmente se envolve e a deixa presa com Alegria fora do centro de controle emocional de Riley. As duas emoções precisam encontrar o caminho de volta para ajudar a menina a lidar com os desafios da nova vida e evitar que a personalidade de Riley seja afetada permanentemente. O filme explora a importância das emoções na vida humana, como elas afetam a forma como as pessoas pensam e se comportam. “Divertidamente” é um conto envolvente que mistura humor e emoção para entreter e educar crianças e adultos sobre a natureza complexa da mente humana.

No filme, o tipo de liderança que predomina é a liderança transformacional. A liderança transformacional é caracterizada por inspirar e capacitar seguidores para alcançar objetivos maiores, encorajar a criatividade e a inovação, construir relacionamentos fortes, baseados em confiança e respeito. A personagem principal, Alegria, exibe muitos dos traços de um líder transformacional. Ela é entusiasmada, positiva e inspira sua equipe de emoções a trabalharem juntas em direção ao objetivo comum de fazer Riley feliz. Além disso, Alegria é capaz de se adaptar às novas circunstâncias e pensar criativamente para encontrar soluções para os problemas. No geral, o filme enfatiza a importância de uma liderança eficaz para alcançar o sucesso e a felicidade, tanto para os indivíduos quanto para as organizações.

Divertidamente é um filme que retrata vários estilos de liderança, incluindo liderança solidária e democrática. Um exemplo de liderança solidária é mostrado quando a Tristeza é triste e ninguém parece entender o porquê. Alegria dedica um tempo para

ouvi-la e tenta ajudá-la a se sentir melhor compartilhando memórias felizes. Outro exemplo de liderança solidária é quando as emoções entendem que Riley está passando por um momento difícil e, portanto, decidem trabalhar juntos para confortá-la, ajudando-a a ser honesta sobre seus sentimentos com seus pais.

Outro estilo de liderança retratado no filme é o *laissez-faire*, caracterizado por um líder que não interfere e permite que sua equipe tome decisões de forma independente. Esse tipo de liderança é exemplificado quando Alegria e Tristeza se perdem na mente de Riley, deixando Medo, Raiva e Nojinho no comando. Isso leva a uma situação caótica em que as emoções trabalham umas contra as outras, em vez de trabalharem juntas para um objetivo comum. Outra cena em que essa liderança se mostra presente é quando Bing Bong tenta encontrar uma saída para o despejo de memória. Ele segue cegamente sua intuição, que não se baseia em nenhuma informação factual, tornando difícil para Alegria confiar nele. No geral, *Divertidamente* é um ótimo exemplo de como diferentes estilos de liderança podem afetar a dinâmica do grupo de maneira diferente. Os dois exemplos mencionados aqui são apenas alguns dos muitos que podem ser encontrados no filme e destacam a importância de escolher o estilo de liderança certo com base na dinâmica do grupo e na situação.

Aprendi várias lições valiosas que podem ser aplicadas em situações de liderança. Uma das lições foi a importância de se abraçar e compreender as emoções. A personagem principal, Riley, passa por um difícil processo de emigração, e suas emoções desempenham um papel crucial em como ela navega nes-

sa transição. Isso destaca a importância de os líderes entenderem e responderem às emoções daqueles que lideram, pois elas podem ter um impacto significativo no desempenho e no bem-estar. Outra lição valiosa foi a importância de as pessoas se sentirem ouvidas e compreendidas. No filme, quando Alegria tenta suprimir a Tristeza e sua necessidade de ser ouvida, isso só piora as coisas. Mas quando Alegria eventualmente ouve e simpatiza com a Tristeza, as coisas começam a melhorar. Esta lição pode ser aplicada a situações de liderança em que as pessoas podem ter necessidades ou preocupações variadas. Um líder deve sempre se esforçar para criar um ambiente seguro e inclusivo, onde todos se sintam ouvidos e valorizados. Duas cenas que ajudam a ilustrar essas lições são quando Alegria percebe a importância de Tristeza e seu papel único na equipe e quando Bing Bong, o amigo imaginário de Riley, se sacrifica para ajudá-la a alcançar seu objetivo, destacando o poder da liderança altruísta e colocando os outros à frente si mesmo. No geral, o filme "Inside Out" ensina lições valiosas sobre a importância das emoções e a criação de um ambiente seguro e solidário onde todos se sintam ouvidos e valorizados.

## A LIDERANÇA PARTICIPATIVA EM “A FUGA DAS GALINHAS”

**KLEDSON OLIVEIRA ANDRADE**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: kledsonoliveira47@gmail.com

**A** “A Fuga das Galinhas” é um filme infantil em formato de animação, do gênero de aventura e comédia, lançado nos cinemas do Brasil em 22 de dezembro do ano 2000; já no exterior, o filme foi lançado em 23 de junho de 2000, produzido pela Dreamworks. O longa tem a duração de uma hora e vinte e quatro minutos, foi dirigido por Peter Lord e Nick Park e roteirizado por Karey Kirkpatrick e Kelly Asbury; além disso, conta com excelentes dubladores em seu elenco, entre eles Mel Gibson, Miriam Ficher e Julia Sawalha, que inclusive é quem interpreta a personagem principal, Ginger. Segundo a crítica feita por Pablo Villaça, ao site *Cinema em Casa*, o roteiro de “A fuga das Galinhas”, escrito por Karey Kirkpatrick e Kelly Asbury, é claramente inspirado no clássico filme “Fugindo do Inferno”, de 1963.

O filme se passa na granja da senhora Tweedy, que é uma mulher gananciosa e que está à beira da falência. Sabendo disso, decide mudar o foco de sua fazenda para a produção de tortas de frango. As galinhas são forçadas a viver em um pequeno espaço e a

produzir muitos ovos. Não conformadas com o tratamento ruim recebido na granja, as galinhas almejam a liberdade e planejam diversas tentativas de fuga. No entanto, todas as tentativas anteriores fracassaram, deixando todas as galinhas desanimadas e sem esperança. Até que um dia, um galo chamado Rocky, que caiu de um caminhão em fuga, chega à granja e promete ajudar as galinhas a escapar. Esse mesmo galo diz que sabe voar, o que faz todas as galinhas o verem como um “ídolo”. Com a ajuda de Rocky, Ginger elabora um plano bem inteligente, para construir uma máquina voadora improvisada e fugir para longe da granja pelos ares. O restante das galinhas vê o ato de voar como algo extremamente impressionante. Enquanto trabalham juntas, as galinhas precisam lidar com diversos problemas externos, como a senhora Tweedy, o seu marido e mais dois cachorros que são levados amarrados em coleiras.

Percebe-se que ao longo do filme a protagonista, Ginger tem bastantes características de uma liderança participativa. Ela sempre assume a responsabilidade junto das outras galinhas que lidera, inclusive se dispõe a enfrentar a senhorita Tweedy, como se pode ver na cena em que elas estão em fuga dentro do “avião”, que era algo que demandava muita coragem e nenhuma galinha teve essa coragem e nem tomou tal atitude. Outra atitude que demonstra a liderança de Ginger é o fato de ela confrontar o galo Rocky quando ele diz saber voar. A galinha Ginger o confronta mesmo com todas as outras galinhas dizendo que ela está errada, em pensar que Rocky estava mentindo. Ela colocou sua reputação em risco e conseguiu provar seu pensamento. O último exemplo de liderança participativa

é no fim do filme, quando Ginger se dispõe a pedalar para movimentar o avião, junto com as outras galinhas, fazendo um excelente trabalho em equipe.

Outro tipo de liderança bem presente no filme é a liderança, praticada pela senhorita Tweedy. Pode-se perceber que ela é bem rígida quanto ao controle de suas galinhas e de seu marido. Entretanto, a senhora Tweedy não pode ser considerada uma boa líder, pois exige mais do que seus funcionários, no caso, as galinhas, podem produzir. Outro exemplo é o do galo Fowler, que agrupa as galinhas antes da senhora Tweedy aparecer. Mas ele é confuso na questão de liderança, como se apenas tentasse imitar um líder e não agisse como um. Por último, o exemplo do galo Rocky, que também age como um líder coercitivo, porém não sabe liderar, apenas manda, não tem conhecimento sobre o que está ordenando às galinhas que lidera.

Um fator importante sobre esse filme que deve ser considerado como lição é que um verdadeiro líder não é aquele que só manda e fica esperando resultados. O verdadeiro líder conhece todos os problemas de sua organização. No caso do filme, a galinha Ginger conhecia os problemas existentes na sua organização, o galinheiro. Além disso, a organização tinha um objetivo em comum, que era fugir do galinheiro. Porém, a única saída era fugir pelos ares, voando. A galinha Ginger, então, viu a necessidade de voar, analisou os problemas, fez um planejamento e, assim, encontrou uma solução que beneficiou toda a sua organização. Para essa solução dar certo, foi preciso seguir à risca todo o planejamento elaborado pela equipe. É isso o que faz um líder.



## A LIDERANÇA PARTICIPATIVA EM “BLACK MIRROR: BANDERSNATCH”

LAIO RUAM RODRIGUES SIMÕES

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: laio\_ruam@hotmail.com

O filme “Black Mirror: Bandersnatch”, dirigido por David Slade e roteirizado por Charlie Brooker, foi lançado em 2018 pela produtora Netflix. Trata-se da primeira proposta da Netflix em trazer ao público uma produção em que o espectador é capaz de interagir com o filme através da possibilidade de tomar decisões pelo personagem principal. Apesar da Netflix não divulgar o faturamento e quantidade de pessoas que assistiram à produção, “Bandersnatch” foi bem recebido pela crítica e pelo público. Além disso, gerou um grande interesse devido à sua inovadora abordagem interativa e recebeu diversos prêmios, dentre os quais o Prêmio da Academia Britânica de Televisão, Prêmio Emmy do horário nobre, Casting Society of America, Prêmio Nebulosa, dentre outros. O filme conta com Fionn Whitehead interpretando o personagem principal, além de outros nomes, como Will Poulter e Craig Parkinson.

O longa trata do drama vivido pelo jovem Stefan Butler, que precisa desenvolver um jogo que idealizou, baseado em um livro que pertencia à sua mãe,

chamado “Bandersnatch”. Para isso, recorre a uma grande produtora de videogames, chamada Tuckersoft. Ali, em uma reunião, conhece o famoso produtor Colon Ritman e o dono da empresa, Mohan Thakur. A principal trama do filme é o questionamento de Stefan a respeito da existência do livre-arbítrio. A razão disso é que o autor do livro citado começa a acreditar que existe algo que toma decisões pelas pessoas e que, no caso, é o espectador, que toma algumas decisões por meio da interação com o filme. Stefan é um jovem problemático, que possui dificuldade em interagir socialmente. Além disso, possui um grave problema de convívio com o seu pai, pois o culpa pela morte de sua mãe, na infância. Ele acredita que as escolhas que seu pai tomou permitiram que sua mãe morresse em um acidente de trem.

Dentre os diversos tipos de liderança que há no filme, a que predomina é a liderança participativa. Essa liderança não faz parte de algum personagem do filme e sim do espectador. Isso se dá porque o filme permite a interação, de quem o assiste, na tomada de decisões que são importantes para o destino do personagem principal. Isso quer dizer que os produtores delegaram ao espectador o poder de liderar as decisões de Stefan. Apesar da decisão ser feita pelo espectador, tem-se a impressão de que quem assiste está participando, em conjunto com o roteirista, na realização do enredo do filme. Isso é observado, por exemplo, em situações importantes, como a da escolha da forma em que o personagem principal irá trabalhar na empresa de games: se será com o auxílio de uma equipe fornecida pela produtora ou de maneira individual, em sua casa. Outras decisões tomadas pelo

espectador é a de que se o jovem Stefan irá utilizar substâncias entorpecentes ilícitas, se irá cometer suicídio ou até mesmo se irá agredir o seu pai.

Aparecem outros tipos de liderança de maneira secundária no filme. Uma delas é a liderança consultiva, que é possível observar no personagem Mohan Thakur, dono da Tuckersoft. Ele permite que seus contratados participem das tomadas de decisões como, por exemplo, na cena em que ele concede ao Stefan a escolha entre trabalhar com uma equipe na empresa ou sozinho em home office. Apesar de não gostar dessa ideia, a princípio, adere após o funcionário Colon Ritman achar que isso lhe será benéfico. Ele acredita que há indivíduos que trabalham melhor em equipe, enquanto outros trabalham melhor sozinhos. Mohan aceita a ideia de Colon para tomar a sua decisão. Outra visão que permite observar essa liderança é que, apesar de o espectador participar de forma ativa no filme, percebe-se que a decisão que eles tomam não é tão importante, uma vez que o final já está definido, independente da escolha que é decidida. Isso quer dizer que se consulta o espectador em algumas situações, mas o final (ou finais) do roteiro já está pré-definido. No personagem Mohan Tucker percebe-se, também, outro tipo de liderança: a autoritária. Essa liderança se apresenta na cena quando o prazo para Stefan entregar o jogo está terminando. Neste momento, Mohan usa de todo o poder de que está investido e se dirige à residência de Stefan. Ao chegar, bate na porta com bastante raiva até o momento em que entra na casa, sem ser convidado, e começa, por meio da coerção, exigir dele que entregue o trabalho pronto. Outra cena em que se percebe isso é em um final alternativo

do filme, em que Mohan toma uma decisão autocrática que impõe mudanças no jogo. Isso permite que o game se torne um sucesso.

Do filme “Blackmirror: Bandersnatch”, apesar de não ser um filme que tenha como foco a abordagem do tema liderança, é possível retirar diversas lições sobre ela. A mais importante se refere à flexibilidade em relação aos tipos de liderança que um indivíduo deve adotar. Obviamente, cada situação requer que um tipo de liderança seja utilizado. Mas é necessário que em cada situação exista a maleabilidade para que se possa liderar de maneira efetiva. Por exemplo, Mohan Tacker permitiu que Stefan prosseguisse sozinho para desenvolver o jogo. Essa decisão foi tomada utilizando-se a decisão participativa. Porém, observou-se que não foi algo acertado, já que o protagonista teve dificuldades para entregar o trabalho no prazo. Dessa forma, Mohan poderia ter implementado outro tipo de liderança, como, por exemplo, a autocrática, de forma que pudesse utilizar seu poder para cobrar Stefan de maneira mais enérgica para que cumprisse os prazos. Outra cena em que se percebe isso é quando Mohan intervém e dita as modificações que Stefan deve fazer no jogo. Foi uma decisão autocrática, que contrasta com a postura inicial dele, mas que, dentre todas as possibilidades que o filme propõe, é a que faz com que o jogo se tornasse um sucesso.

## A LIDERANÇA AUTOCRÁTICA EM “O IRLANDÊS”

LARISSA CUNHA NOVAES

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
Campus Manaus Distrito Industrial  
Curso Superior de Tecnologia em Logística  
E-mail: larissanoovaes@gmail.com

A história é um relato da vida do verdadeiro “O irlandês”, Francis Joseph Sheeran. O filme é baseado em histórias reais e algumas são tão mirabolantes que se faz até duvidar. O filme foi lançado dia 14 de novembro de 2019, no Brasil. Teve orçamento para realização de 159 milhões de dólares e faturamento mundial de 300 milhões de dólares. Somente na plataforma de streaming Netflix, o filme foi visto por mais de vinte e seis milhões de assinantes. O elenco principal é composto por Robert De Niro (Frank Sheeran), Joe Pesci (Russell Bufalino), Al Pacino (Jimmy Hoffa) e Anna Paquin (Peggy Sheeran). O diretor responsável pela obra foi Martin Scorsese, que passou mais de quatro anos estudando a vida de Francis para escrever o roteiro. O filme foi indicado para várias categorias do Oscars de 2020, não mas foi conseguiu auferir nenhum prêmio. Ganhou outras premiações, como o Critics’ Choice Award, na categoria de melhor elenco, em 2019.

O longa retrata a vida de Frank Sheeran, mais conhecido como “O irlandês”, ou melhor, o fim dela.

Esse homem tinha uma vida normal e rotineira, mas entra para o crime organizado e se torna um assassino frio e calculista para a máfia americana. Trabalhou inicialmente para o maior mafioso dos Estados Unidos, Russel Bufalino. Ao longo das suas experiências de vida, no meio do crime, se torna próximo de uma das figuras públicas mais importantes da época, o sindicalista Jimmy Hoffa, homem do qual vira guarda-costas e protetor. O que Frank não esperava é que sua amizade com Hoffa tornaria a sua vida complicada em um determinado tempo, momento de vida em que deverá fazer uma escolha.

O tipo de liderança predominante do filme é a autocrática. Nesse tipo de liderança há um líder, que é a figura central e arbitrária, que dita as ordens e seus aliados as seguem, geralmente, sem questionamentos. Um dos momentos mais marcantes e claro de liderança autócrata, foi durante a cena do filme em que o próprio Russell Bufalino diz para o Frank Sheeran criar laços com Jimmy Hoffa, pois ele está sob ameaças de morte por conta de direitos trabalhistas. É então que Bufalino apresenta os dois e ele passa a ser seu guarda-costas e amigo. Obviamente que o grande interesse era ter um sindicalista “aliado” da máfia, ainda que Hoffa nunca tenha se submetido a tal envolvimento.

O “líder” que mais podemos observar durante a narrativa é Russell. O motivo é que sempre a mando dele é que Frank cumpre seus deveres. Mais duas cenas em que se pode observar esse tipo de liderança é quando Russell pede para Frank assustar o Fitzsimmons, ameaçando a vida de seu aliado Dorfman, e quando Russell manda Frank avisar a Hoffa sobre os comandos vindos de cima, para que ele parasse com

sua candidatura. Outro tipo de liderança que se pode ver claramente vem também da relação de Bufalino e Sheeran, na festa de homenagem de Frank, em que Bufalino entrega um anel irlandês a Sheeran e ele diz que só há três iguais no mundo. E ele é honroso de receber este presente porque ensinou tudo que poderia a seu amigo. E que agora ele pode fazer tudo, que ninguém pode com ele. Nessa ocasião vemos um exemplo de liderança motivacional, em que o líder dá reconhecimento e motiva seu liderado através de palavras de afirmação. Esse é um modo de mostrar que ele aprendeu muita coisa ao longo de todos os anos de trabalho e que merece esse reconhecimento.

O grande aprendizado sobre liderança é que para se poder liderar, é preciso ser imparcial e aberto a todos os cenários. É preciso sempre pensar um passo à frente e ser sucinto no que quer repassar aos seus liderados. Sabe-se que nas situações nas quais os personagens se encontram não há meio termo, pois sempre se encontram em situações de “vida ou morte”. Porém, é preciso considerar que, para ser líder, é preciso saber ouvir seus liderados para melhorar o diálogo, e de forma alguma obrigar alguém a fazer algo contra a sua vontade. E, dentre os subordinados, percebe-se que, às vezes, é preciso, em algum momento da sua vida, desacelerar e perceber o quanto as escolhas no presente podem afetar o futuro. É necessário saber sair, quando for preciso, para o próprio bem do líder e dos liderados.



## A LIDERANÇA AUTORITÁRIO-COERCITIVA EM “TRABALHO INTERNO”

LENO DIVINO DOS SANTOS E SILVA

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: lenodivino16@gmail.com

Esse filme é do gênero documentário. O título original é “Inside Job” e tem a direção de Charles H. Ferguson, produção executiva de Jeffrey Lurie e Christina Weiss Lurie, edição de Chad Beck e Adam Bolt e narração de Matt Damon, do idioma inglês. O filme foi lançado em 8 de outubro de 2010, nos Estados Unidos, distribuído pela Sony Pictures Classics e tem 108 minutos de duração. Seu orçamento foi de seis milhões de dólares e teve receita de quase oito milhões de dólares. Foi indicado ao Oscar em 2011 e venceu na categoria de Melhor Documentário de Longa-metragem, indicado também na premiação Directors Guild of America Awards, de melhor documentário, vencendo em 2010 e 2011. Também recebeu revisões positivas, alcançando a classificação de 97% no site dos Rotten Tomatoes.

O filme “Trabalho Interno” está dividido em cinco partes. Retrata o sistema de corrupção gerador da crise econômica durante os anos de 2007 a 2012, nos Estados Unidos. O filme analisa em sua primeira parte a Islândia, que estava desregulada em 2000, abor-

dando as mudanças no ambiente político e as práticas bancárias que contribuíram para criar a crise financeira. Mostra de maneira ampla com depoimentos e dados da crise de 2008 que foi do crédito imobiliário, e que títulos de dívidas foram vendidos como se fossem benefícios do mercado, com melhor nível de pagamento. E isso acarretou prejuízo para quem investiu nessa situação. Essa crise global afetou dezenas de milhões de pessoas, suas ações, seus empregos e suas casas.

A principal liderança predominante no filme é a liderança coercitiva, que estabelece uma relação assimétrica entre líderes e demais membros, sob a qual liderados recebem as ordens e devem cumpri-las. Neste estilo não existe respeito pelo indivíduo, suas necessidades e capacidades. Reduz as pessoas a simples meios de trabalho. Acredita-se que em relação ao filme essa liderança predomina, pois é representada tanta pela ganância pelo poder e a falta de sensibilidade, quanto pela falta de consciência dos indivíduos que trabalharam no ato. No caso específico tratado no filme, isso foi feito pelas pessoas que exerciam a liderança e que sabiam que, controlando aquele sistema, aquilo era fraude, mas passavam para as outras pessoas apenas para ganhar a comissão. Predominava a falta de sentimento humano, que é a frieza dos poderosos.

Além da liderança coercitiva, percebe-se também a liderança autocrática. Nesse formato, o líder é considerado autoridade absoluta, sendo ele o protagonista nas decisões tomadas. Além disso, a liderança controladora também está presente. Geralmente esse tipo de liderança utiliza a manipulação emocional e material. Não há confiança nas pessoas, e sim a

crença de que os indivíduos são incompetentes e não possuem disposição e vontade. Como citado no documentário, os líderes mandavam o pessoal do baixo escalão, aquele da linha de frente, venderem os títulos deteriorados como se fossem bons. Nesse caso, como mostrado no filme, os bancos não se importavam com o que iria acontecer, pois tinham a sua comissão, Mas logo quando o problema aparecesse, não teriam que arcar com nenhuma responsabilidade. Pelo menos era isso que o sistema bancário acreditava naquele momento.

A crise de 2008 abalou o mundo e impactou o mercado brasileiro. Acredita-se que isso poderia ter sido evitado e a lição de aprendizado que se pode tirar do filme é que a falta de uma boa liderança acarretou vários problemas. Se os órgãos responsáveis pela regulação dos sistemas financeiros como todo tivessem aberto os olhos no momento exato e aplicadas as penalidades devidas, teriam evitado esse acontecimento ou parte dele. Mas, como visto no filme, essa responsabilidade foi deixada de lado. O documentário é indicado para se entender qual foi o resultado proporcionado por pessoas irresponsáveis, por indivíduos que, naquela época, faziam parte do mercado financeiro americano e acabou afetando o mundo todo, tanto investidores como pessoas físicas. Por fim, recomenda-se esse filme para quem trabalha com o mercado financeiro, bancos, fundos ou qualquer atividade relacionada com o sistema financeiro.



## A LIDERANÇA CONSULTIVA EM “APOLLO 13: DO DESASTRE AO TRIUNFO”

**MATHEUS RAMOS RODRIGUES**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: matheusramos776@gmail.com

O filme “Apolo 13: do esastre ao triunfo” foi lançado em 30 de junho de 1995 e faturou mais de 355 milhões de dólares. Recebeu inúmeros prêmios, dentre os quais o Oscar de melhor imagem e som ( 1996), melhor elenco, do Sindicato dos Atores (1996), Oscar de melhor montagem (1996), melhor ator coadjuvante, do Sindicato dos Atores (1996), People’s Choice Award, de melhor ator de cinema (1996), Critics’ Choice Award, de melhor ator coadjuvante (1996), melhor filme, do Sindicato dos Produtores da América (1996), Prêmio BAFTA de cinema, de melhores efeitos visuais(1996), People’s Choice Award de melhor ator em filme de drama (1996), Directors Guild of America Award de melhor diretor de filme (1996), Czech Lion Cinema Magazine Readers Award (1996), Prêmio BAFTA de Cinema de melhor design de produção (1996), People’s Choice Award de melhor ator em filme de drama (1996). Obteve cerca de 20 milhões de espectadores na primeira semana de exibição. Em seu elenco havia Tom Hanks, Bill Paxton, Kevin Bacon, Meadow Williams, Andrew Lipzchultz, Andy Milder, Arthur Senzy, Austin O’Brien e Ed

Harris, dentre outros. Foi dirigido por Ron Howard, premiado cineasta norte-americano.

O protagonista é um astronauta, Jim Lovell (interpretado por Tom Hanks), que está à espera de executar a missão Apollo 14. Porém, após o sucesso da missão Apollo 12, havia pouco interesse por parte da população e do governo dos Estados Unidos em financiar novas missões à Lua. Consequentemente, a missão Apollo 13 seria o que se considerava a última expedição tripulada à superfície lunar. Isso descartaria a possibilidade de o protagonista realizar o seu objetivo de andar na superfície daquele astro. Entretanto, ocorre um imprevisto com a tripulação principal da missão Apollo 13, colocando a equipe do protagonista no posto vago. Com a troca de tripulação e o prazo de lançamento se aproximando rapidamente, a equipe de coordenação do voo precisa acelerar os preparativos. Um dia antes do lançamento, um dos membros da equipe é diagnosticado com sarampo, impossibilitando-o de ser enviado ao espaço. Um membro de outra equipe que não havia se preparado para realizar esse voo é acionado, inesperadamente, para se juntar ao trio de astronautas. O lançamento ocorre normalmente. Todavia, durante o percurso, um problema técnico relacionado ao aparelhamento e fornecimento de oxigênio é revelado. Uma falha após outra acontece, o que força a equipe de coordenação de voo em Houston, Texas, e principalmente o diretor da missão, a executarem diversas manobras com extrema responsabilidade e sob alta pressão. Esse foi um grande exemplo de como a liderança e coordenação podem ser a diferença entre o sucesso e fracasso na realização de um objetivo.

Nesse sentido, ao citar como a liderança é importante, observou-se no filme que o Diretor de Voo, Gene Krans (interpretado por Ed Harris), teve como tipo de gestão predominante: a liderança consultiva. Ao coordenar uma equipe altamente especializada, bem como distribuída e compartimentalizada, o diretor se concentra em tomar as decisões com base nas soluções que sua equipe fornece. Ademais, ao agir dessa forma, pôde extrair maior qualidade na execução das atividades, delegando responsabilidades para cada setor, confiando nas soluções propostas. Desse modo, pôde usar sua capacidade mental para suportar as mais diversas dificuldades apresentadas durante a execução do projeto. Isso pode ser demonstrado quando ocorre a cena na qual os motores começam a falhar. Gene acalma a equipe e começa a perguntar o que cada setor tem a relatar sobre a falha. Também tem a cena em que um dos subordinados cita a necessidade de desativar dois dos motores, o que faria com que a possibilidade de ir à superfície lunar fosse perdida. Finalmente, também há a cena em que pede para a equipe achar uma forma de adaptar o filtro de CO<sub>2</sub>. É quando a equipe se organiza e traz a solução.

Ademais, apesar de haver predominância no estilo de liderança consultiva, outras formas de liderança podem ser vistas na personalidade do líder da equipe de coordenação de voo. É o caso, por exemplo, da liderança autoritária (coercitiva), na cena em que os setores estão trabalhando nas instruções para a entrada na atmosfera terrestre, momento crucial e que apresentou variáveis inesperadas. Os responsáveis ainda não as têm. O diretor demonstra irritação e ordena, agressivamente, que seja realizada

imediatamente, batendo na bancada, enquanto grita com os subordinados. Além disso, há cenas em que uma liderança menor demonstra o estilo de liderança participativa. Este é o caso do astronauta que não foi à missão, Ken Mattingly (Gary Sinise), que, ao ser convocado para achar uma forma de conseguir reinserir a tripulação na atmosfera terrestre, se inclui no processo e ao final da fase de elaboração conduz a execução dessas instruções à equipe a bordo da nave.

Sob esse viés, analisando novamente a trama, observam-se características marcantes do líder e seu estilo de liderança principal, assim como é possível pontuar a presença de outros tipos de liderança em determinados momentos. Algo que marcou no decorrer da referida obra e que deve ser denotado é a resiliência e a tentativa de sempre estar calmo ao tomar decisões, enquanto sua equipe se desesperava e até entrava em conflito, podendo irromper em até agressão física. O líder principal e o líder secundário (Lovell) buscaram apaziguar as situações e mantiveram a calma para tomar decisões sob pressão. Analisaram o problema, relacionaram as soluções propostas, tomaram os caminhos com maior assertividade e assumiram a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso. Focaram principalmente o alcance do objetivo, como demonstrado na cena em que é descoberto o defeito no motor, que deixava escapar oxigênio. O diretor mantém a calma e transmite isso à equipe, enquanto todos se exaltam. Também há o exemplo na cena em que os dois astronautas da equipe de Lovell entram em atrito. O líder mostra que o conflito não deve ser levado adiante. Desse modo, são lições que podem ser relacionadas às mais diversas áreas

de atuação, principalmente nas áreas de desenvolvimento da capacidade empresarial e na condução do atual momento da sociedade. Essas lições contribuem para que mais líderes se inspirem e ajam em concordância com esses conceitos.



## AS LIDERANÇAS MÚLTIPLICAS EM “ERIN BROCKOVICH: UMA MULHER DE TALENTO”

MISAQUE SEVERO DE CASTRO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: misagrau321@gmail.com

O longa “Erin Brockovich: uma mulher de talento” é um filme estadunidense de 2000, drama biográfico dirigido por Steven Soderbergh, com roteiro de Susannah Grant e é baseado na história real de Erin Brockovich. Tem a produção de Danny DeVito, Stacey Sher, Michael Shamberg, Gail Lyon e John Hardy, roteiro de Susannah Grant e como atriz principal Julia Roberts e como atores coadjuvantes, Albert Finney e Aaron Eckhart. A produção e a direção também foram indicadas ao Oscar, mas não ganharam. O filme foi distribuído pela Universal Pictures e teve seu lançamento no Estados Unidos em 17 de Março de 2000 e no Brasil, em 20 de Abril de 2000. Contou com um orçamento de 51 milhões de dólares e faturou cerca de 256 milhões de dólares.

Baseado em uma história real, o filme gira em torno de uma jovem e bela mulher, Erin Brockovich, mãe de três filhos que, depois de perder um processo na justiça contra um médico que bateu em seu carro, acaba indo trabalhar para Ed Masry, o advogado que a representou. A protagonista encontra fichas médicas arquivadas re-

lativas a um litígio imobiliário. Masry a deixa investigar o caso. Erin descobre uma grande conspiração. A empresa está tentando comprar as terras das vítimas de maneira sigilosa, para que assim não descubram a contaminação. Surge então o desafio de convencer os habitantes dali a processar a poderosa empresa. Erin vai se envolvendo cada vez mais com os moradores, formando, assim, um total de 648 vítimas do processo que está movendo. Os moradores estão doentes há anos e de início rejeitam a ajuda de Erin, por não a achar qualificada o suficiente para enfrentar uma companhia daquele porte. Cansados de advogados e com medo de que no processo eles percam até mesmo suas posses, muitos batem à porta na cara de Erin. Muito insistentemente ela não desiste e vai a fundo com sua investigação. Por fim, ela consegue a confiança dos moradores, que lhe dão apoio no processo contra a companhia. Após quebrar várias regras para conseguir provar sua história, ela ainda tem que vencer Ed a mover a ação civil. Depois de vários meses, o caso de Erin foi a julgamento. Ela ganhou a ação e a empresa teve que pagar um total de 333 milhões em indenizações. Erin ganhou um belo bônus e um cargo permanente na empresa de Ed.

Está bem claro no filme que há vários tipos de liderança. O poder de persuasão e acreditar em si mesmo dá poder a um líder. Mesmo não tendo os conhecimentos necessários de uma verdadeira advogada, ela não mede esforços para investigar e solucionar o caso, fazendo muitas vezes coisas que fogem ao que é permitido, mas necessários para a solução do problema. A protagonista venceu devido ao seu preparo para negociações. Além disso, obteve provas em forma de

dados, coletados com métodos válidos, sem deixar qualquer possibilidade de contestação a seus oponentes. Não aceitou o suborno, pensou no bem estar e nos direitos das pessoas que estavam sendo prejudicadas. Erin dava muita atenção e se interessava pelos seus clientes. Teve empatia e foi se envolvendo e participando de suas histórias e de suas vidas, o que foi fundamental para conquistar a confiança deles. Houve situações de planejamento e negociação para que ela tivesse um caso sólido e não se permitiu errar. Buscou dados sólidos e argumentos fortes, que se mostraram cruciais para vencer o caso.

Dois grandes lições se destacam: determinação e iniciativa. Uma mulher sem recursos e com três filhos para criar, sem diploma universitário, sem grande experiência, sem uma rede de relacionamentos que pudesse ajudá-la parte em busca de um emprego. Mas um acidente de trânsito agrava a sua situação, levando-a à corte, onde perde o processo frente à exposição de seu passado conturbado. Sem êxito nas entrevistas de emprego, como último recurso, utilizando determinação, persistência e persuasão, convence o advogado que a defendeu a contratá-la. A própria protagonista resolve investigar a situação. Sua descoberta é que as casas estão sendo vendidas, mas as pessoas estão doentes, estranhamente. Sensibilizada com as famílias e seus dramas particulares, ela começa a assumir riscos e pesquisar a fundo o que estava ocorrendo. Obstaculada, descobre que uma empresa multinacional estava eliminando poluentes na nascente dos rios da região e que a água poluída conduzia a uma série de doenças fatais. Erin age e assume a defesa das famílias.

Na cena da reunião com os advogados da multinacional, Erin negocia com firmeza e argumentação

contundente, surpreendendo os representantes de ambos os lados da demanda. O valor da causa chega a 28 bilhões de dólares. Obtendo a vitória, Erin, além de salvar e modificar a vida de mais de 600 pessoas humildes, impediu a continuidade e a impunidade de um crime gravíssimo. Com o êxito do processo, tornou-se uma mulher rica e sócia do seu então empregador, que passa a fazer parte de um respeitado escritório de advocacia. A protagonista provavelmente não seria aprovada nas entrevistas que se fazem para empregos. Afinal, o talento não é algo muito fácil de ser reconhecido de imediato. Claro que o caso de Erin é muito particular, algo que não pode ser tomado como regra, mas é, também, uma lição de que ética, atitude empreendedora e uma causa nobre pela qual lutar podem preencher a ausência de muitas outras características.

## A LIDERANÇA AUTORITÁRIO-COERCITIVA EM “MARGIN CALL: O DIA ANTES DO FIM”

**RAYSON GUSTAVO DE CASTRO SILVA**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: raysongustavo1@gmail.com

O filme “Margin Call: o dia antes do fim” é um filme norte-americano lançado em 2011, de gêneros drama e suspense, escrito e dirigido por J. C. Chandor e com 1h47m de duração. O longa faturou em torno de 20 milhões de dólares e foi indicado para ganhar o Oscar 2012, devido ter tido o melhor roteiro original e ganhou o festival internacional de cinema de Berlim. O elenco principal é composto pelos atores Kevin Spacey, representando Sam Rogers, Paul Bettany, representando Will Emerson, Jeremy Irons, representando John Tuld, Zachary Quinto, representando Peter Sullivan, Penn Badgley, representando Seth Bregman, Simon Baker, representando Jared Cohen, Mary McDonnell, representando Mary Rogers; Demi Moore, representando Sarah Robertson, e Stanley Tucci, representando Eric Dale.

Durante a crise financeira de 2008, Peter Sullivan, analista de investimentos de um banco, descobre informações sigilosas após abrir os arquivos que estavam contidos dentro de um pen-drive. O dispositivo foi deixado pelo seu chefe Erick Dale, que acaba de

ser demitido da empresa. Dentre as informações há a que o banco ultrapassou o limite de risco que podia ter nas vendas e que teria um prejuízo maior do que podia pagar. Nas vinte e quatro horas seguintes, reúnem-se os homens mais poderosos de todos os setores da organização com um único objetivo em comum: fazer com que seu negócio de investimentos não faleça. Fizeram reuniões e mais reuniões para conseguir solucionar a problemática.

O tipo de liderança predominado na maior parte das cenas do filme é a liderança autoritário-coercitiva, que tem como característica marcante o fato de ser concentrada no e pelo poder. A primeira cena que se pode confirmar tal afirmativa é quando Erick Dale tenta falar para a encarregada que o estava demitindo que estava trabalhando em um projeto de suma importância para a empresa e que simplesmente foi ignorado pela funcionária, que apenas lhe falou que “a firma já resolveu esse plano de transição e está preparada para seguir adiante”. No decorrer do filme se percebe que os principais da organização nem sabiam da existência do projeto que estava sendo executado por ele. Outra cena em que pode ser percebida a liderança apontada é quando Peter descobre a existência de tal ameaça e manda seu colega chamar o seu chefe William, que após perceber a gravidade da situação chama seu chefe Sam, que por sua vez chama o seu chefe e assim por diante. Percebe-se que o nível hierárquico é bastante prezado, o que é uma característica comum nas lideranças autoritárias. Uma terceira cena que comprova o fato de a liderança ser do tipo autoritária é a total falta de capacidade de lidar com pessoas e suas particularidades. São percebidos em

diversas cenas tais atos. Um deles foi quando o chefe dos chefes, o Sr. John Tuld, convocou todos os chefes dos departamentos de suas casas para o trabalho após as 23:00 horas da noite, não se importando com a particularidade de seus colaboradores. Exigiu que todos estivessem ali quando ele chegasse.

A liderança consultiva foi outro tipo encontrado no filme. O que a caracteriza é que problemas e soluções são trabalhados nos grupos, mas sob a orientação do líder. É percebida tal liderança na cena em que está ocorrendo a reunião com o Sr. John Tuld, os líderes dos departamentos e os dois analistas. Ali, cada um argumenta sobre a problemática e tentam chegar a uma possível solução. Além desta, há também a cena da reunião inicial com o chefe Jared Cohen, que, vendo que não era possível resolver o problema somente com os recursos que tinha, ligou para seu chefe para ajudá-lo. Outra liderança percebida é a benevolente, que é mostrada durante a reunião em que o chefe, Sam Rogers, faz com a equipe que restou no departamento. Fez um discurso motivacional e mostrou a todos que estava a par das ameaças. Existem também recompensas, ou seja, que apesar de seus colegas de trabalho e superiores terem sido demitidos, seria uma oportunidade para aqueles que estavam ali, de crescer na empresa e tomar os lugares de seus líderes. Outra cena que mostra uma liderança benevolente é quando o chefe William ordena aos analistas irem atrás do seu antigo chefe, O Sr. Erick Dale. Mas não conseguiram encontrá-lo, mesmo depois de muito tempo procurando-o.

O aprendizado de liderança que se adquire ao assistir ao filme é a necessidade de se manter a calma,

sendo um líder ou chefe, na organização. Também é preciso que se contate imediatamente o superior, caso seja necessário, e se busque uma solução para a problemática que surgiu. Isso é mostrado na reunião do Sr. Tuld com todos os líderes dos departamentos. Ali, o líder manteve a calma. Perguntou primeiramente sobre a problemática, para entendê-la, e, após isso, buscou as possíveis soluções. Fez isso perguntando a cada um dos líderes responsáveis ali presentes. Percebe-se o mesmo comportamento advindo do Chefe Jared Cohen, quando fez a reunião com o Sr. Sam, os dois líderes e os dois analistas, Seth e Peter.

## A LIDERANÇA PARTICIPATIVA EM “O DISCURSO DO REI”

RENATA FERNANDA ALVES CORRÊA

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas

Campus Manaus Distrito Industrial

Curso Superior de Tecnologia em Logística

E-mail: reehnara@gmail.com

A produção cinematográfica chamada “O Discurso do Rei” é um filme do ano de 2011, dirigido por Tom Hooper. O filme conta com a participação de Colin Firth, que interpreta o Rei George VI, Geoffrey Rush, que dá vida ao fonoaudiólogo Lionel Logue, e Helena Bonham Carter, interpretando a esposa do Rei George VI. Juntos, formam um elenco talentoso. O “Discurso do Rei” venceu sete prêmios BAFTA, obteve doze indicações ao Oscar e foi ganhador de quatro deles. Dentre eles, o de melhor filme, melhor diretor (Tom Hooper), melhor ator (Colin Firth, como Jorge VI) e melhor roteiro original. Também obteve o globo de ouro para Colin Firth, como melhor ator. Contou com um orçamento de 15 milhões de dólares e obteve uma receita de quase meio bilhão de dólares. Sem dúvida, é um belíssimo retorno sobre os investimentos.

O filme retrata o drama de um homem que sofre de ansiedade e tem problemas na fala. Esse homem nada mais é que o segundo na ordem de sucessão ao trono inglês, o futuro Rei George VI. Após diversas

tentativas falhas de achar uma cura para a gagueira, ele desiste de procurar ajuda. Entretanto, sua esposa, chamada Elizabeth, não desiste e procura por Lionel Logue, uma pessoa que promete um tratamento definitivo para problemas na fala. A princípio, o futuro rei da Inglaterra se mostra extremamente cético com os métodos incomuns de Lionel; mas, por fim, acaba cedendo. No desenrolar da história conhecemos o irmão mais velho de George VI, chamado David, que acaba ascendendo ao trono com a morte do pai, mas abdica da Coroa por motivos românticos e passa a liderança do País para o irmão mais novo. Nas camadas do filme podemos acompanhar a trajetória que George VI teve que passar para poder finalmente ascender ao trono e, quem sabe, se livrar dos fantasmas que o assolam.

A trama foca principalmente a relação de George VI e Lionel Logue. A partir do momento em que as habilidades de Logue se tornaram necessárias para o futuro rei, Logue propôs condições que poderiam ser ou não aceitas por George VI. Aliás, na trama, pode-se ver sendo tratado apenas pelo apelido de “Bertie”, por Lionel (apelido que só familiares o chamavam), sendo uma das condições propostas pelo “fonoaudiólogo”. Lionel gostaria de que a relação entre os dois fosse igualitária, para que houvesse uma adequada comunicação e, assim, pudessem prosseguir no tratamento. Bertie por muitas vezes não aceitava as orientações e condições propostas; porém, Lionel continuava firme e não dava o braço a torcer. Com o passar do tempo podemos ver um grande progresso na fala de Bertie, graças aos ensinamentos, liderança e trabalho em equipe de ambos. De acordo com os estilos de li-

derança de Likert, podemos classificar a liderança de Lionel como participativa.

No filme podem-se observar muitas camadas, vários núcleos e personagens acontecendo ao mesmo tempo. Pode-se citar a relação entre pai e filho que, no caso, seria entre o Rei George V e o ainda não rei Bertie. Em uma das cenas se pode observar Bertie se preparando para o tradicional discurso de Natal. Porém, a gagueira o impossibilita de fazê-lo e o pai de Bertie o trata de forma muito autoritária, severa, ignorando totalmente o problema do filho. Pode-se também citar um trecho do filme em que Bertie conta que o rei contava que tinha medo do pai e assim ele acreditava que os filhos também deveriam temê-lo. Aqui observa-se e se pode classificar, de acordo os estilos de liderança de Likert, como autoritário-coercitivo. E se pode dar o exemplo da própria Coroa como autoritária benevolente, já que é intrínseco da nobreza esse tipo de relação com seus súditos.

Pode-se concluir que a relação entre Lionel e Bertie é muito confortável de ver e de abraçar. Uma liderança participativa onde a boa comunicação prevalece e assim se pode criar um ambiente de segurança e confiança para desenvolver nossas habilidades. Pode-se citar também a cena em que Lionel entrega um disco que contém uma gravação de Bertie lendo sem gaguejar e Lionel o elogia e faz afirmações positivas que, futuramente, fazem com que Bertie seja motivado a procurar Lionel mais vezes para desenvolver as habilidades de fala. No decorrer do filme várias cenas de Lionel dizendo que Bertie é o homem mais corajoso que já conheceu e que seria um ótimo Rei. Esses são exemplos que demonstram que a relação entre os

DANIEL NASCIMENTO-E-SILVA  
(ORGANIZADOR)

dois foi baseada em encorajamento e que promove um homem com problemas de fala e ansiedade a um homem corajoso, que enfrenta seus medos e se torna um monarca admirável.

## A LIDERANÇA PARTICIPATIVA EM “NÃO SEI COMO ELA CONSEGUE”

**SAMARA DA COSTA MONTENEGRO**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas  
Campus Manaus Distrito Industrial  
Curso Superior de Tecnologia em Logística  
E-mail: samara.montenegro124@gmail.com

O filme “Não Sei como Ela Consegue” teve seu lançamento em 25 de novembro de 2011, no Brasil, com a direção de Douglas Mc Grath. É uma adaptação do best-seller “I Don’t Know How She Does It”. A classificação do filme é a partir de 10 anos. Faturou na bilheteria mais de 31 milhões de dólares. Fizeram parte do elenco os atores Sarah Jessica Parker, Sarah Shahi, Busy Philipps, Olivia Munn, Jessica Szohr, Jane Curtin, Kelsey Grammer, Christina Hendricks, Pierce Brosnan, Greg Kinnear, Seth Meyers, Michael Dean, Ronald Scott Maestri e Mark Blum. Não teve indicação para nenhuma premiação, apesar de conter grandes atores reconhecidos. A crítica o julgou como um filme em que o resultado não é dos mais impressionantes, mas atinge o desafio proposto.

No filme, Sarah Jessica Parker vive as desventuras da mulher moderna que, além de cuidar dos filhos e do marido (Greg Kinnear), precisa manter uma carreira de sucesso como executiva financeira. Sua personagem, Kate, concilia os lados profissional e pessoal

como ninguém (levando diversas pessoas à conclusão do título). Contudo, ainda assim, sofre com preconceitos de todos os lados: dos homens, no trabalho, que veem a maternidade como uma fraqueza profissional, e das mulheres, na escola dos filhos, que consideram que o trabalho prejudica a maternidade.

A liderança predominante na atriz principal é a participativa. Kate é charmosa, graciosamente desajeitada e dona de um ótimo coração. É casada, com filhos e ainda é ativa no mercado de trabalho. Kate é uma executiva que trabalha com aquisições, planos de aposentadoria e grandes negócios. Ao mesmo tempo é feliz ao lado do marido e é mãe de duas lindas crianças, uma menina de quatro anos, que sente falta dela, e um menino de dois, que ainda não começou a falar.

Na visão da sua secretária Momo, Kate é a melhor gerente de investimentos que existe. É ótima em sua função e trabalha muito. Mas as pessoas do trabalho a acham estranha pelo fato de ela sempre estar ligando para os filhos, até na hora do almoço, quando deveria estar trabalhando. Kate se culpa por não ter tanto tempo para dispor ao lado da família, mas ao mesmo tempo a nítida impressão que se tem é que são os esforços dela que sustentam toda a estrutura familiar. Afinal, o que sabemos do marido Richard é que ele é um arquiteto se aventurando em um negócio próprio, sem estabilidade ou expectativas, mas confirmadas, além de um contrato que pode ou não dar certo. Tudo se complica na vida de Kate quando um projeto de sua autoria desperta a atenção de um investidor chamado Jack, do outro lado do país. E, para que o negócio funcione, a presença dela ao lado dele se faz necessária com uma regularidade cada vez maior, aumentando

o tempo dela longe dos filhos e do marido.

Os outros tipos de liderança que constam no filme são o autoritário benevolente e o participativo. O chefe de Kate, Clark, é o autoritário benevolente. Quando anuncia que a proposta de Kate foi aceita por Jack, ele fala de uma forma que se dá a entender que seu colaborador Chris Bunce poderia ter sido escolhido, pois sabia que ele estava esperando essa chance. Mas, de forma grosseira, pediu que continuasse esperando. E anuncia que Kate irá nessa mesma noite a Nova York. Existe uma pequena “rivalidade” entre Kate e Chris pelo fato de ele sempre tentar ser melhor do que ela e atingi-la de alguma forma, para que ela desista de sua proposta e ele assuma a responsabilidade no seu lugar. Jack Abelhammer é o líder participativo, o investidor que se interessou pela proposta de Kate. Após a reunião que teve com ela e ouvir o motivo de sua proposta e de como fazer com que outros investidores se interessassem em sua estratégia, ele aceita investir. E por esse motivo começam a trabalhar juntos para que o objetivo pretendido seja alcançado. E, de forma conjunta, conseguem atingir esse objetivo.

A liderança participativa é um estilo de liderança que busca incentivar e envolver os membros da equipe nas atividades e na tomada de decisões da organização. Esse tipo de líder assume o papel de orientador, coordenando e apoiando os colaboradores para que eles possam dar o seu melhor no cumprimento de suas responsabilidades e contribuir de forma efetiva para alcançar resultados extraordinários. Ao desenvolver esse estilo de liderança nas empresas, é possível observar o aumento na produtividade dos colaboradores, no seu comprometimento e na qualidade

do trabalho realizado. Isso acontece porque, ao serem consultados e chamados a participar de forma estratégica nos processos organizacionais, os profissionais se sentem mais valorizados e engajados.

As cenas em que Kate está trabalhando conjuntamente com Jack mostram como é uma liderança participativa. Mesmo ele sendo investidor, estava juntamente com a criadora da proposta para melhorar o seu trabalho para apresentar para outro investidor. E quando ela apresenta sua proposta para o outro investidor, Jack fala que ele havia gostado do projeto. E quando o investidor pergunta a Jack quem teve a ideia, ele chama Kate para ir junto com ele, já que a ideia tinha sido dela. Ele a havia apenas melhorado.

## REFERÊNCIAS

BAKER, Edward L. Influence: A core leadership skill. **Journal of Public Health Management and Practice**, v. 28, n. 5, p. 578-579, 2022. <https://doi.org/10.1097/PHH.0000000000001595>.

DASMADI, Dasmadi. Leadership models in a modern organizations. **Enrichment: Journal of Management**, v. 12, n. 6, p. 4646-4650, 2023. <https://doi.org/10.33844/ijol.2022.60342>.

FATONAH, Feti Fatonah. Literature study on competitive advantage in official schools which is influenced by factors: Competitive strategies, leadership, and competence. **Dinasti International Journal of Management Science**, v. 4, n. 5, p. 822-832, 2023. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i5.1736>,

FUENTE-COBO, Carmen; GUTIÉRREZ-DE-CABIEDES, Luis; ELIZAINCIN, Ana Visiers. Using YouTube as a digital pulpit. The most influential Catholic youtubers in Spanish speaking countries: Who they are and how they communicate. **Church, Communication and Culture**, v. 8, n. 1, p. 59-83, 2023. <https://doi.org/10.1080/23753234.2023.2174889>.

GONG, Xuanjun Jason et al. People prefer negatively-valenced movies in a two-alternative movie decision task: A drift-diffusion modeling approach for testing mood management theory. **People**, p. 1, 2023.

MIRANDA, Lorena Yadira Vera et al. Perspectiva educativa de películas sobre discapacidad. **Revista Conrado**, v. 19, n. 90, p. 237-243, 2023.

PARYZKYI, Igor et al. Criminal liability for the establishment or spread of criminal influence in post-Soviet countries (literature review 2011-2021). **Cuestiones Políticas**, v. 40, n. 75, 2022.

PUROHIT, Raveen. Skills approach to leadership. **International Journal of Environmental Economics, Commerce and Educational Management (ECEM)**, v. 10, n. 2, p. 23-29, 2023.

QAMAR, Anam; QURESHI, Muhammad Azeem. Impact of behavioral, technological & societal antecedents on continuous usage intention of mobile banking. **ABAC Journal**, v. 42, n. 4, p. 46-63, 2022. <https://doi.org/10.14456/abacj.2022.52>.

ROCHA, Renata Amaral de; PORTO, Carlos Roberto. Retextualización: del cortometraje em historieta. **Educação em Revista**, v. 39, p. e26188, 2023. <https://doi.org/10.1590/0102-46926188T>.

SÁNCHEZ-AUÑÓN, Estefanía; FÉREZ-MORA, Pedro Antonio; MONROY-HERNÁNDEZ, Fuensanta. The use of films in the teaching of English as a foreign language: a systematic literature review. **Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education**, v. 8, n. 1, p. 10, 2023. <https://doi.org/10.1186/s40862-022-00183-0>.

SHARMA, Megha et al. Determining the optimal release time of movies: A study of movie and market characteristics. **Decision Support Systems**, v. 165, p. 113893, 2023. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2023.113893>.

dss.2022.113893.

SIMPSON, Ace V.; SIMPSON, Tamara; HENDY, Jane. Organising compassionate care with compassionate leadership. In: SAMOUTIS, Andreas et al. (Eds.). **The art and science of compassionate care: A practical guide**. Cham: Springer International Publishing, 2023. p. 85-99.

TAMIOSSO, Raquel Tusi; MORO, Carla Fabiana Silveira; BULEGON, Ana Marli. Uso do filme “o rei leão” para o ensino e aprendizagem de ciências: possibilidades e contribuições. **Ensino de Ciências e Tecnologia em Revista-ENCITEC**, v. 13, n. 1, p. 248-265, 2023. <https://doi.org/10.31512/encitec.v13i1.1321>.

TURNER, S.; TSANG, Y. Nature versus nurture: What underpins great leadership? The case for nurture. **Clinical Oncology**, v. 35, n. 1, p. 6-9, 2023. <https://doi.org/10.1016/j.clon.2022.09.053>.

VICTORIA, Maria. Primary school pre-service teachers’ perception of documentary films as educational resources. **International Journal of Education**, v. 11, n. 1, p. 14-22, 2023. <https://doi.org/10.18488/61.v11i1.3243>.

YESILDAG, Ahmet Y.; BOSTAN, Sedat. Movie analysis as an active learning method: A study with health management student. **The International Journal of Management Education**, v. 21, n. 1, p. 100759, 2023. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100759>.