



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANTONIO RHENDSON BARBOZA DE OLIVEIRA

IDENTIFICANDO OS CONCEITOS DE GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA
SOB O OLHAR DA ANÁLISE FÍLMICA DO FILME “O REI LEÃO”

FORTALEZA

2022

ANTONIO RHENDSON BARBOZA DE OLIVEIRA

IDENTIFICANDO OS CONCEITOS DE GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA SOB O
OLHAR DA ANÁLISE FÍLMICA DO FILME “O REI LEÃO”

Projeto de Pesquisa apresentado ao curso de Administração como requisito parcial à conclusão da disciplina Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará.

Orientadora: Profa. Ms. Elidihara Trigueiro Guimarães.

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

O45i Oliveira, Antonio Rhendson Barboza de.
Identificando os conceitos de gestão de pessoas e liderança sob o olhar da análise filmica "O Rei Leão" /
Antonio Rhendson Barboza de Oliveira. – 2022.
58 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2022.
Orientação: Profa. Ma. Elidihara Trigueiro Guimarães.

1. Liderança. 2. Gestão de Pessoas. 3. Análise Filmica. 4. O Rei Leão. I. Título.

CDD 658

ANTONIO RHENDSON BARBOZA DE OLIVEIRA

IDENTIFICANDO OS CONCEITOS DE GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA SOB O
OLHAR DA ANÁLISE FÍLMICA DO FILME “O REI LEÃO”

Projeto de Pesquisa apresentado ao curso de Administração como requisito parcial à conclusão da disciplina Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará.

Orientadora: Profa. Ms. Elidihara Trigueiro Guimarães.

Aprovado em 25 / 11 / 2022.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ms. Elidihara Trigueiro Guimarães
(Universidade Federal do Ceará)

Prof. Luciano Pereira Cavalcante
(Universidade Estadual do Ceará)

Profa. Esther Rodrigues Ellery
(Universidade Estadual do Ceará)

“Olhe lá dentro de você. Você é muito mais do que pensa que é”. O Rei Leão.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por sempre iluminar nossos caminhos e ser a base para as nossas conquistas.

Aos meus pais, Erineide e Jacinto, por todo esforço que fizeram ao longo da vida em prol do meu desenvolvimento. Por mais difícil que foi ver o filho saindo de casa no interior, para ir morar na capital em busca de melhores oportunidades, apoiaram e fizeram de tudo para ajudar nessa decisão.

A minha noiva, Letícia, que nos últimos anos foi a minha grande companheira que esteve ao meu lado me apoiando e aconselhando em todas as situações. Principal responsável pelo meu amadurecimento e pela minha adaptação em uma nova cidade, saiba que sou extremamente feliz e orgulhoso de lhe ter ao meu lado. Te amo.

A minha Professora orientadora, Elidihara, que sempre foi essa pessoa carinhosa, simpática, generosa e de enorme coração, onde me acolheu e me orientou com excelência para a realização deste trabalho.

RESUMO

Atualmente nas organizações, o tema Liderança é um fator chave que vem obtendo um destaque por ser um grande diferencial no sucesso das empresas e no desenvolvimento do indivíduo. Com isso, muitos filmes tratam desse assunto diante de vários contextos, possibilitando a realização de análises filmicas das obras. Visto uma ausência do uso desse método de pesquisa referente aos estudos da área da Administração, o presente trabalho tem o objetivo de analisar as características dos perfis de liderança presentes no filme O Rei Leão. Com isso, o trabalho apresenta caráter qualitativo, tendo uso de pesquisa documental e filmica. Os principais resultados encontrados na pesquisa foram a grande presença do perfil de liderança autoritário no personagem Scar durante o filme, tendo a análise das suas falas e atitudes, da mesma forma a presença do perfil democrático mais ramificado entre os demais personagens, também buscando o contexto das cenas. Por fim, conclui-se que a análise filmica, como metodologia de pesquisa, pode ser utilizada para trabalhar o lado cognitivo e de associação de vários estudos à realidade das organizações.

Palavras-Chave: Liderança. Gestão de Pessoas. Análise Fílmica. O Rei Leão.

ABSTRACT

Currently in organizations, the topic of Leadership is a key factor that has been gaining prominence for being a great differential in the success of companies and in the development of the individual. As a result, many films deal with this subject in various contexts, making it possible to carry out film analysis of the works. Given the absence of the use of this research method regarding studies in the area of Administration, the present work aims to analyze the characteristics of the leadership profiles present in the film *The Lion King*. With this, the work presents a qualitative character, using documentary and filmic research. The main results found in the research were the great presence of the authoritarian leadership profile in the character Scar during the film, having the analysis of his lines and attitudes, in the same way the presence of the most branched democratic profile among the other characters, also seeking the context of the scenes. Finally, it is concluded that film analysis, as a research methodology, can be used to work on the cognitive side and the association of several studies with the reality of organizations.

Keywords: Leadership. People management. Film Analysis. *The Lion King*.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Os três estilos de lideranças	19
Quadro 2 - Personagens principais no filme o Rei Leão	34
Quadro 3 - Personagens secundários no filme o Rei Leão	36
Quadro 4 - Liderança autocrática presente no filme o Rei Leão	40
Quadro 5 - Liderança democrática presente no filme o Rei Leão	42

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - A ênfase dos três estilos de lideranças.....	20
Figura 2 - Personagem Mufasa.....	34
Figura 3 - Personagem Simba.....	35
Figura 4 - Personagem Scar.....	35
Figura 5 - Personagem Sarabi.....	37
Figura 6 - Personagem Nala.....	37
Figura 7 - Personagem Rafika.....	38
Figura 8 - Personagens Timão e Pumba.....	38
Figura 9 - Personagem Zazu.....	39
Figura 10 - Ritual de apresentação de Simba para os animais do reino.....	46

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 GESTÃO DE PESSOAS: HISTÓRIA E EVOLUÇÃO.....	10
2.1 Conceitos e importância na organização	10
2.2 Novas tendências em Gestão de Pessoas.....	12
3 LIDERANÇA: CONCEITOS E MODELOS.....	15
3.1 Definições.....	16
3.2 Tipos de Liderança	17
3.2.1 Liderança Autocrática.....	17
3.2.2 Liderança Democrática.....	17
3.2.3 Liderança Liberal.....	18
3.2.4 Liderança Situacional	20
4 CULTURA E MUDANÇA ORGANIZACIONAL	22
4.1 Cultura Organizacional e suas conceituações.....	22
4.2 Mudança Organizacional.....	23
5 ANÁLISE FÍLMICA.....	25
5.1 Histórico da análise fílmica no Cinema e nas Artes.....	25
5.2 Análise fílmica adaptada às ciências aplicadas	26
6 METODOLOGIA.....	29
6.1 Métodos de pesquisa.....	29
6.2 Método utilizado no filme	30
7 ANÁLISE FÍLMICA DO REI LEÃO.....	32
7.1 Enredo do filme	32
7.2 Personagens	33
7.3 Relação Teoria x Filme.....	39
7.4 Correlação teórica.....	43
8 CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS	49
APÊNDICE A – PERGUNTAS NORTEADORAS	54

1 INTRODUÇÃO

Segundo Benedetti et al. (2004), os líderes possuem um conjunto de habilidades, valores e conhecimentos que são aplicados na organização, a fim de agregar valor e satisfazer todos os envolvidos. Diante disso, o envolvimento do líder junto com a organização envolve um processo de interação que ocorre nas trocas sociais. Nesse aspecto, a visão que é atribuída ao líder é de alguém responsável por trazer o benefício tanto para os membros da equipe como para organização, criando um intercâmbio de valor (BERGAMINI, 1994). Para dar mais significado a essa relação, é comum que as pessoas da organização tenham um olhar focado em buscar nesses líderes formais, visão e direção dos diversos cenários (BLANCHARD, 2019).

Com o avanço das décadas, é visto novas formas de organizações emergindo totalmente voltadas a enfrentar ambientes mais competitivos e dinâmicos, necessitando do maior envolvimento do funcionário na organização. Com isso, foi necessário dentro das empresas, que a Gestão de Pessoas estivesse totalmente imersa no processo de desenvolvimento dos líderes, a fim das instituições obterem melhores resultados. Para Kotter (1947, p. 177), “a resposta para criar e sustentar o tipo de empresa bem-sucedida no século XXI, é a liderança em toda a empresa”. Quando o líder consegue obter a confiança dos colaboradores, eles automaticamente respondem melhor às solicitações feitas juntamente para atingir as metas da organização (CONGER, 1998).

Neste caso, o presente estudo teve o seguinte problema de pesquisa: É possível identificar aspectos sobre Gestão de Pessoas e Liderança através da análise filmica do filme O Rei Leão?

O objetivo geral é baseado em analisar os aspectos de Gestão de Pessoas e Liderança presentes no filme O Rei Leão.

Os objetivos específicos consistem em:

- a) Realizar um estudo onde busca cooperar no desenvolvimento do tema liderança nos trabalhos científicos, tendo o uso da abordagem qualitativa de uma análise filmica;
- b) Compreender os estilos de liderança e suas características presentes no filme;
- c) Identificar e diferenciar as principais características dos líderes dos personagens apresentados no filme.

A relevância do tema está ligada ao fato da liderança ser fundamental para o desenvolvimento e crescimento das organizações e dos indivíduos. Em tempos em que a

mudança está muito presente nas empresas, o espírito de liderança é um fator crucial para a rápida adaptação e desenvolvimento das transições.

Ao observar a lacuna existente na exploração acadêmica sobre análise fílmica, notou-se a viabilidade de elaborar um projeto de pesquisa com ênfase na disseminação do conhecimento sobre liderança e a sua importância perante a sociedade. Além destas lacunas, existe a motivação pessoal do autor, que durante toda a infância teve a grande participação dos filmes e desenhos animados no decorrer dela, ocasionando uma enorme admiração.

O projeto teve por foco, portanto, representar a importância da análise fílmica analisada durante a pesquisa e aplicá-la a uma alternativa de estudo diante dos conceitos existentes na Administração, visando a disseminação tanto do tema análise fílmica, quanto dos conceitos estabelecidos até o momento sobre liderança, priorizando não apenas a narrativa, mas os sentidos da obra (WEINMANN, 2017).

O presente estudo foi dividido em 9 seções, sendo elas: Introdução, Gestão de pessoas, Liderança, Cultura e Mudança Organizacional, Análise Fílmica, Metodologia, Interpretação fílmica, Conclusão e Referências.

2 GESTÃO DE PESSOAS: HISTÓRIA E EVOLUÇÃO

Para dar base ao que foi analisado, será apresentado toda a importância que a Gestão de Pessoas obteve durante décadas, além de seus conceitos diante de principais autores e sua evolução que ocasionou atualizações das tendências no mercado.

2.1 Conceitos e importância na organização

A cada década, o mundo vem sofrendo alterações numa velocidade incrível e em grande escala. Com o avanço da tecnologia, o impacto causado dessas mudanças está causando um resultado muito mais impactante do que em anos atrás. Além do avanço da tecnologia, outros motivos que estão sendo os responsáveis por isso, são as mudanças culturais, sociais, econômicas, políticas, ecológicas, entre outros. Nisso, a área de Recursos Humanos deixou de ser apenas um departamento de pessoal, se tornando um protagonista importante para todas as organizações.

Durante a história, antes da segunda revolução industrial, muitas empresas apresentavam dificuldades diante das regulamentações trabalhistas, no acompanhamento dos registros, faltas e atrasos dos trabalhadores, fator chave que levou a criação da gestão de pessoas. Esse processo foi bastante lento devido as grandes influências da antiga forma de administração utilizadas nas empresas e a inflexibilidade dos chefes, pois os colaboradores eram máquinas diante dos olhos dos patrões e deviam agir padronizados, com limite na execução de tarefas, controle centralizado e obediência aos superiores (COSTA, 2010).

A área de gestão de pessoas era tratada de uma certa forma mecanicista, onde os empregados deveriam prevalecer sobre a obediência, na execução das tarefas e nas ordens do chefe, se tornando um controle centralizado. Nos dias atuais, após toda essa revolução, a gestão de pessoas tem como objetivo valorizar todos os colaboradores do time, tanto como profissionais como humanos (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

A gestão de pessoas é uma área onde se avalia, desenvolve e auxilia o colaborador para que possa desempenhar de forma mais qualificada as suas funções na empresa. Diante disso, a área de gestão de pessoas está ganhando bastante espaço nas corporações, participando das decisões estratégicas do negócio.

Dentro da gestão de pessoas, os trabalhadores possuem o papel de agentes ativos e inteligentes, onde buscam auxiliar a administração dos demais recursos organizacionais, tendo importância na tomada de decisões referente às suas atividades, além de buscar cumprir as

metas e os objetivos da organização. Diante disso, Chiavenato (2010, p. 4) reforça o conceito da seguinte forma:

O conceito de Gestão de Pessoas é formado por pessoas e organizações. As pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações. E estas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar o sucesso. De um lado, o trabalho toma considerável tempo das vidas e dos esforços das pessoas, que dele dependem para a subsistência e sucesso pessoal [...]. De outro lado, as organizações também dependem direta e irremediavelmente das pessoas para operar, produzir seus bens e serviços, atender seus clientes, competir nos mercados e atingir seus objetivos globais e estratégicos.

Diante disso, é criado um vínculo entre as pessoas e a organização, tendo uma relação de necessidade entre ambas. Para concluir os objetivos da vida e se manter, os trabalhadores necessitam de um emprego, da mesma forma que uma empresa necessita de mão de obra para realização das atividades (KORB; ROPER, 2013). Para Chiavenato (2010, p. 5) “uma relação de mútua dependência na qual há benefícios recíprocos. Uma relação duradoura de simbiose entre pessoas e organizações”.

Tais fatores positivos citados acima, têm em comum o fator humano, onde é através da boa Gestão de Pessoas que ocorre o crescimento e desenvolvimento da empresa. Segundo Bergue (2019, p. 03) “a Gestão de Pessoas não é uma área (departamento, unidade, secretaria, etc.) somente, mas um processo”.

Este fator humano é o principal responsável pelo desenvolvimento das pessoas dentro da empresa, a vontade de evoluir e de adquirir novas habilidades através do foco e do esforço, é o grande diferencial dentro das organizações. O autor Bichueti (2011, p. 05) explica a importância de se buscar o desenvolvimento dos colaboradores, pois o “desenvolvimento de pessoal não é a condução de programas de treinamento medidos em números de horas de aula. É a garantia da sustentabilidade da empresa através da gestão do conhecimento e transferência de experiências, dentro e fora dela”.

O desenvolvimento dessas habilidades é de extrema importância, tanto para o gestor como para o colaborador, pois é envolvido a personalidade das pessoas aplicado ao seu lado profissional, apresentando um processo de integração das características individuais e profissionais dentro da organização.

Além disso, esse processo é basicamente um método administrativo que oferece maior sustentação à coordenação, orientação, supervisão e desenvolvimento dos profissionais no qual pertencem a empresa (OLIVEIRA, 2009). Bergue (2019, p. 13), explica:

Podemos dizer de outra forma: gestão de pessoas é uma relação, que envolve múltiplos atores, as lideranças e os demais membros das equipes, em todos os níveis e áreas da

organização. Nessa relação todos são coprodutores dos resultados; todos são responsáveis, seja pela qualidade da relação, seja pelo resultado do trabalho, ou pela saúde do ambiente, enfim.

2.2 Novas tendências em Gestão de Pessoas

É notório a mudança e a evolução que o nosso mundo vem tendo nos últimos anos. O mercado de trabalho e suas áreas estão se atualizando e adaptando todo o sistema para garantir o sucesso e a permanência da organização. Com a forte presença das novas gerações, áreas como a gestão de pessoas buscam novas tendências focadas no desenvolvimento e nos talentos dos colaboradores. Esses avanços observados tiveram como resultado a busca de organizações por novas formas de gestão, onde o foco é ter melhorias no desempenho, alcance de metas e cumprimento da missão estipulada pela organização, a fim de atender as necessidades de todos os envolvidos.

Com isso, é visto o desempenho exercido pelas corporações em mudar esse antigo modelo burocrático para uma gestão gerencial, onde em muitas situações obtiveram grandes avanços, como a descentralização administrativa de setores, redução de hierarquias, implementação de procedimentos avaliativos do desempenho executado pelo colaborador, entre outros.

Sovienski e Stigar (2008, p. 50) explicam em sua obra que:

A partir da década de 90, com as profundas mudanças nos cenários nacional e internacional, como a globalização, houve a necessidade urgente de buscar novos paradigmas de gestão. Assim, é necessário quebrar os velhos paradigmas para entender a empresa e as pessoas como gestoras e colaboradoras bem como entender o novo conceito de gestão de pessoas.

Uma das responsabilidades do setor de Gestão de Pessoas, é direcionada a formação do profissional que a organização deseja, tendo como objetivo o desenvolvimento e crescimento da instituição como também do próprio funcionário. Para isso, a Instituição deve ter a devida preocupação em construir e manter um ambiente e clima de trabalho tendo a atenção voltada ao bem-estar, à motivação e à satisfação de todos os servidores (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

Para entender o novo conceito de gestão de pessoas, um dos caminhos oferecidos que pode ser percorrido, é o aprimoramento da gestão, tendo como premissas a valorização do capital intelectual, talento individual, modernização do processo etc. A busca da gestão em encontrar o talento dos funcionários é uma estratégia para fazer com que sua permanência na organização seja estável e garantida. Korb e Roper (2013, p. 18) explicam que esta é uma das tarefas mais difíceis que o setor de gestão de pessoas pode se deparar, pois o “capital de trabalho

é extremamente volátil e o que os trabalhadores buscam hoje em dia é uma vida financeira rentável que seja conquistada em pouco tempo”.

O imediatismo desejado pela geração atual, é algo bastante preocupante para os gestores, pois para ter a permanência e a vontade de ficar na empresa, é importante a organização se tornar um ambiente atraente para eles. Sendo assim, Korb e Roper (2013, p. 18) explicam que “esta realidade faz com que o próprio mercado de trabalho force as organizações a criar mecanismos para manter seus melhores profissionais e elaborar estratégias para aumentar a produtividade de cada um”.

Outro fator que dificulta a retenção dos colaboradores é a forte presença das gerações (X, Y e Z) dentro das empresas, onde é constituída por pessoas com mais idade e experiência como por jovens recém-formados, ocorrendo o conflito de ideias e costumes. “As novas diferenças de geração estão causando reviravoltas nas empresas, introduzindo novas categorias e formas (de trabalho) com grande rapidez, e fazendo com que as antigas escolham se desapareçam” (SMITH; CLURMAN apud GOLEMAN, 2008, p. 51).

Mesmo tendo essa variedade de estilos e formas de trabalho, é extremamente fundamental a existência dessa relação dentro dessa diversidade. As vantagens que a organização pode obter, são significativas para o aumento da produtividade e responsabilidade social da empresa, além de conseguir obter uma vantagem competitiva, onde segundo Soviensi e Stigar (2008, p. 4), “a real vantagem competitiva no mercado não está somente representada no financeiro ou nos altos investimentos em tecnologia, entre outros exemplos que poderíamos citar, mas sim nas pessoas que compõem a organização, que movimentam tudo isto no cotidiano”.

A relação existente na gestão de pessoas, é justamente o ponto crucial que facilita o alcance dos seus objetivos, dentre eles, que as pessoas sejam tratadas como elementos básicos para eficácia organizacional (CHIAVENATO, 2008). Na gestão atual, existe uma grande valorização de todos os profissionais envolvidos, dando prioridade ao desenvolvimento do colaborador e da sua capacidade criativa. Vale ressaltar que desde o início de reformulação da gestão de pessoas, foi de suma importância a participação de líderes nesse processo de adaptação à nova realidade.

Ainda sobre a relação existente na gestão de pessoas, Chiavenato (1999, p. 404) explica:

Uma das mais importantes estratégias para a Gestão de Pessoas reside na intensa comunicação e retroação com os funcionários. O sistema de informação proporciona a visibilidade adequada para que gerentes de linha e funcionários possam navegar e trabalhar frente a metas e objetivos mutáveis e complexos.

Sendo assim, o setor de gestão de pessoas utiliza a comunicação e a retroação como meios para a formação dos colaboradores, objetivando o desenvolvimento e crescimento do mesmo como benefício em comum. Para desenvolver essas ações, o gestor deve ter papel fundamental como líder, integrando as características individuais e as qualidades requeridas para a missão da organização.

O gestor assumindo o papel de líder adquire qualidades e habilidades de capacitar os demais colaboradores, com finalidades de atingir o sucesso e a eficácia da organização (MCSHANE; GLINOW, 2013). Para aprofundar o estudo sobre o papel do líder e a importância da liderança dentro da gestão, são apresentados a seguir, conceitos, abordagens históricas e os modelos para melhor compreensão do estudo.

3 LIDERANÇA: CONCEITOS E MODELOS

É notório a importância da liderança na sociedade e nas organizações. Quando o líder utiliza as suas características de liderança diante da gestão, a probabilidade de sucesso na realização das atividades e no bom envolvimento da equipe, são bastante altos. Este possui a incrível capacidade de conduzir e guiar os colaboradores na execução dos objetivos, prevalecendo o direcionamento dos valores e da cultura organizacional. Diante disso, é indispensável para as empresas, a presença de um bom líder, a fim de obter constante crescimento e evolução.

As organizações têm como pilares essenciais, a liderança e a motivação. Segundo Ramos (2009, p. 09), “uma liderança forte e adequada leva a uma maior motivação, o que por sua vez conduz a melhores desempenhos”. Com isso, pode-se considerar que liderança e motivação têm algum parentesco, podendo considerá-los sinônimos (BERGAMINI, 1994).

Tradicionalmente, os líderes considerados eficientes sempre foram vistos como pessoas carismáticas, egoístas e que possuem uma forte personalidade, diferente da visão atual, que é mais direcionada a características de disciplina, humildade, comunicação e ausência de narcisismo (WILLIAMS, 2005). Além de determinadas características que os líderes possuem em comum, essas características são envolvidas de habilidades que necessitam de orientação a fim de produzir os resultados satisfatórios. Como afirma Hunter (2004, p. 95), “um líder que sabe exercer influência é um líder cujas habilidades estão se desenvolvendo”.

Com a grande diversificação e complexidade das equipes dentro das organizações, a necessidade de líderes bem capacitados e desenvolvidos para o crescimento da organização, se tornou um ponto crucial para qualquer líder (JÚNIOR et al., 2014). Para Chiavenato (2003, p. 122), “o grupo tende a escolher como líder a pessoa que pode lhe dar maior assistência e orientação (que defina ou ajude o grupo a escolher os rumos e as melhores soluções para seus problemas) para que alcance seus objetivos”.

Os líderes e gestores de organizações bem-sucedidas, devem procurar constantemente técnicas e estratégias inovadoras para terem grande destaque no mercado, garantindo sustentabilidade, competição e conquistas. Segundo Costa (2010, p. 02),

No processo de liderança, o líder tem como desafio demonstrar entusiasmo naquilo que ele faz e nas conquistas da sua equipa. O líder que não reconhece o progresso da equipa, que não inspira os outros e nem comemora os resultados, não será um bom exemplo para os seus seguidores.

Com isso, a construção teórica irá apresentar os conceitos de liderança, diante de vários estudos realizados. Dando continuidade, são apresentados os tipos de liderança, diante dos estudos sobre liderança autocrática, democrática, liberal e situacional.

3.1 Definições

Denota-se que o termo liderança sempre foi bastante influente na sociedade mesmo antes de ter termos bem definidos. Mas com o caminhar das décadas, o termo liderança foi se tornando bastante presente na sociedade e em organizações, se tornando fator essencial nos colaboradores dentro de qualquer empresa. Diante disso, Chiavenato (2003), afirma que a liderança constitui um dos temas mais pesquisados e estudados nas últimas décadas.

Por tanto, especialmente no século XXI, é fundamental que pessoas com determinados cargos de líder, tenham conhecimento sobre liderança e gerenciamento, para que as empresas adaptáveis e dinâmicas sejam viáveis. Mas vale ressaltar a existência de uma distinção entre liderar e gerenciar, onde os líderes além de manter uma equipe unida diante das missões da organização, eles deixam explícito a sua visão buscando compartilhar a inspiração para o processo de construção (KOTTER, 1947).

Bento e Ribeiro (2013, p. 11-13), destacam em sua obra, a seguinte descrição sobre liderança:

Durante centenas de anos, a liderança foi entendida como um traço de personalidade inerente e congênito ao próprio indivíduo. Na actualidade, a percepção de liderança deriva de uma atitude e de um contexto e depende, em grande parte, da aprendizagem social do indivíduo. [...] Naturalmente, o conceito de liderança sofreu uma evolução ao longo dos tempos; durante décadas, entendeu-se a liderança como sinónimo de planeamento, organização, coordenação e controlo, derivado dos princípios taylorianos definidos nos primórdios do século XX.

Com toda essa presença marcante entre as décadas, a liderança pode ser considerada uma genialidade diante da forma em que os líderes veem e trabalham as motivações e os valores, tanto pessoais como as de seus seguidores (MAXIMIANO, 2000). Teoricamente, para que um líder possa liderar com sucesso, é dever dele exalar confiança, além de ser inteligente e decisivo nas ações (CHIAVENATO, 2003).

Diante disso, a liderança também é designada como um processo de influência na visão, na mentalidade e no comportamento das pessoas. Segundo Hunter (2004, p. 15), “exercer influência sobre os outros, que é a verdadeira liderança, está disponível para todos, mas requer uma enorme doação pessoal”. Segundo Teixeira (1998, p. 139), “liderança é o processo de influenciar outros de modo a conseguir que eles façam o que o líder quer que seja feito, ou

ainda, a capacidade para influenciar o grupo a actuar no sentido da prossecução dos objectivos do grupo”.

3.2 Tipos de Liderança

Através do estilo de comportamento exercido pelo líder perante os colaboradores, é possível através de estudos identificar o tipo de liderança presente nele. Em vista disso, a literatura nos oferece os seguintes tipos de liderança: autoritária, democrática e liberal.

3.2.1 *Liderança Autocrática*

É o estilo de liderança no qual ocorre a centralização do poder ao líder, ocasionando atitudes de submissão e dependência por parte dos colaboradores. Visto isso, em equipes representadas por esse tipo de liderança, a realização das atividades sem a sua presença, são totalmente paradas e desorganizadas (CHIAVENATO, 2014).

A característica vista na liderança autocrática é a preocupação mais concentrada com a realização da tarefa, em vez da equipe que executa. Com esse fator, a possibilidade de evolução desse estilo de liderança para algo mais patológico como o autoritarismo, é extremamente alta. Ressaltando como exemplo, que o tipo de comportamento vindo por indivíduos assim, são a arbitrariedade, tirania e o despotismo, no qual podem representar violência contra os colaboradores (MAXIMIANO, 2000). Como resultado, os colaboradores que são submetidos a esta liderança, apresentam nitidamente sinais de tensão, medo e frustração no ambiente de trabalho.

3.2.2 *Liderança Democrática*

A liderança democrática é a relação do trabalho em conjunto, onde o líder busca manter a equipe sempre informada da situação da empresa, efetuando também a participação de todos no processo de decisão. Portanto, o líder busca incentivar e orientar todos da equipe, ofertando ênfase ao grupo (MENDO; SELOW, 2016).

Nesse estilo de liderança, o relacionamento e a comunicação são peças-chaves para o grupo. Segundo Maximiano (2000, p. 406), “quanto mais as decisões forem influenciadas pelos integrantes do grupo, mais democrático é o comportamento do líder”. A decisão de trabalhar

com pessoas não é focada na autoridade sobre a equipe, mas é justamente buscando persuasão e ensino.

3.2.3 Liderança Liberal

Todas as decisões dentro da organização, são delegadas pelo líder aos colaboradores a fim de deixá-los à vontade diante das políticas, sem nenhum tipo de controle. Além do mais, a participação do líder é totalmente discreta, dando o foco para o grupo (CHIAVENATO, 2003). Vale ressaltar que existe uma enorme segurança referente às decisões delegadas ao grupo, pois o líder ele não tem como obrigação avaliar o grupo ou controlar, apenas opinar referente quando solicitado. Entretanto, quando uma pessoa é escolhida como líder e não desempenha a liderança, os demais colaboradores poderão perder o senso de iniciativa e realização.

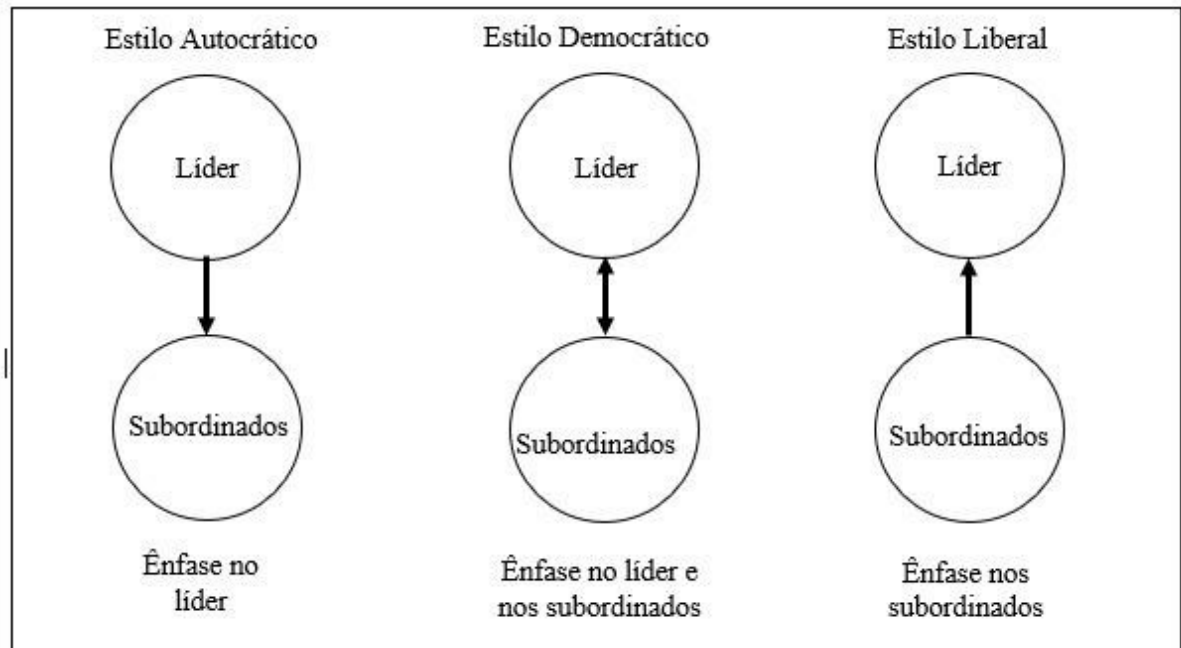
Diante disso, o líder tem a possibilidade de usar os três processos de liderança, de acordo com a situação, com as pessoas e com as atividades que serão efetuadas. Com isso o quadro 1 (um) e a figura 1 (um) informa um resumo das características e a ênfase de cada estilo de liderança:

Quadro 1 - Os três estilos de lideranças

	LIDERANÇA AUTOCRÁTICA	LIDERANÇA LIBERAL	LIDERANÇA DEMOCRÁTICA
Tomada de decisões	Apenas o líder decide e fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo.	Total liberdade para a tomada de decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo que é estimulado e assistido pelo líder.
Programação dos trabalhos	O líder determina providências para a execução das tarefas, uma por vez, na medida em que são necessárias e de modo imprevisível para o grupo.	A participação do líder no debate é limitada, apresentando apenas alternativas ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que solicitadas.	O próprio grupo esboça providências e técnicas para atingir o alvo com o aconselhamento técnico do líder. As tarefas ganham novos contornos com os debates.
Divisão do trabalho	O líder determina qual a tarefa que cada um deverá executar e qual seu companheiro de trabalho.	Tanto a divisão das tarefas como a escolha dos colegas ficam por conta do grupo. Absoluta falta de participação do líder.	A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus próprios colegas.
Participação do Líder	O líder é pessoal e dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada um.	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou regular o curso das coisas. Faz apenas comentários quando perguntado.	O líder procura ser um membro normal do grupo. É objetivo e estimula com fatos, elogios ou críticas.

Fonte: Chiavenato (2014, p. 129).

Figura 1 - A ênfase dos três estilos de lideranças



Fonte: Chiavenato (2003, p. 126).

Segundo Chiavenato (2003), o quadro 1 (um) apresenta os 3 estilos de liderança em que o líder pode aderir na gestão, além de se referirem a forma de conduzir sua liderança e os colaboradores perante várias situações, juntamente com as diferentes ênfases de cada estilo apresentado na figura 1 (um).

3.2.4 Liderança Situacional

Nesta teoria situacional, não existe uma única, ou preferencial forma de liderar, este estilo de liderança é basicamente a adaptação do comportamento do líder em diferentes situações, utilizando a característica da eficácia. Ou seja, a ideia dessa teoria é auxiliar o indivíduo a determinar qual estilo de liderança específico deve ser utilizado diante a uma circunstância externa (GONÇALVES; MOTA, 2011). Segundo Chiavenato (2003, p. 126), “as teorias situacionais explicam a liderança dentro de um contexto mais amplo e partem do princípio de que não existe um único estilo de liderança válido para toda e qualquer situação”.

Em vista disso, Silva e Kovaleski (2006, p. 2) explica que:

O fator chave na Liderança Situacional é a necessidade do líder desenvolver sua sensibilidade e percepção, diagnosticando sua equipe para que possa definir como irá se comportar, pois em qualquer situação em que uma equipe possa estar, a liderança sempre deverá realizar suas funções básicas de gerir com atenção concentrada nos objetivos e resultados. (SILVA; KOVALESKI, 2006, p. 2).

Para Robbins (2005, p. 267), “a teoria da liderança situacional percebe a relação líder-liderados de maneira análoga àquela existente entre pais e filhos. Da mesma forma que os pais devem reduzir o controle sobre os filhos quando estes se tornam mais maduros e responsáveis, o mesmo deve ser feito pelo líder”.

Portanto, a principal missão que o líder inserido na liderança situacional terá que resolver, é a de descobrir qual o estilo deverá ser utilizado perante a situação (MAXIMIANO, 2000).

A partir dos estilos de liderança usados pelos gestores perante a empresa, pode ocasionar diferentes formas de relacionamentos entre todos os colaboradores, criando assim os ambientes organizacionais. Para melhor organização e controle desses ambientes, cultura e mudança organizacional são utilizados para estabelecer igualdade, regras e valores. Na próxima seção, será aprofundado e apresentado conceitos sobre mudança e cultura organizacional, além de sua importância nas organizações.

4 CULTURA E MUDANÇA ORGANIZACIONAL

Os tópicos em destaque acima, são considerados nos últimos anos uma das bases de várias organizações onde é trabalhado os valores importantes da fundação. Além de influenciar no gerenciamento, podem também ser considerados como fatores determinantes de ação nas organizações como mecanismos de resolução de problemas na adaptação externa e integração interna (SANTOS, 2014).

Nessa seção, teve os tópicos trabalhados separadamente para melhor fundamentação da base bibliográfica, onde serviu de suporte para o estudo e conclusões da pesquisa.

4.1 Cultura Organizacional e suas conceituações

Cultura Organizacional pode ser considerado um tema consistente no campo de estudo da Administração. O mesmo tem sido “objeto cada vez mais frequente de pesquisas acadêmicas, matérias na imprensa e de preocupações de executivos” (MASCARENHAS, 2002, p. 89).

Cultura organizacional e Liderança são dois estudos onde possuem uma inter-relação, semelhanças tanto no âmbito acadêmico como na prática do dia a dia. Um líder diante de uma gestão, assume o papel de criar e manter uma cultura para os seus liderados, sendo um dos pilares para ajustar mudanças internas e externas quando necessário. Com isso, a liderança não só assegura soluções inovadoras na organização, ela busca manter a segurança, controlar ansiedade e conflitos entre a equipe, além de abandonar processos antigos e aplicar novos modelos (SCHEIN, 1986).

Diante dos estudos, o termo “cultura” começou a ser definido como um componente do sistema social, onde é definido pelo modo de vida, pela crença, pela arte, a moral, a lei, hábitos e costumes assumidos pelos homens diante da sociedade (NEVES, 2000). Dentro das organizações é bastante semelhante à implantação da cultura organizacional, como na visão de Hofstede (1991), que compartilha a ideia de a cultura receber influências dos componentes que estão inseridos, como região ou grupos sociais.

Chiavenato (2014, p. 364), define cultura organizacional como um “conjunto de hábitos, crenças, valores, tradições, interações e relacionamentos sociais típicos de cada organização. Representa a maneira tradicional e costumeira de pensar e fazer as coisas e que é compartilhada por todos os membros da organização”. Através disso é possível identificar o perfil dos membros, o comprometimento da equipe e o comportamento diante do mercado.

Ainda segundo Chiavenato (2014), a cultura organizacional possui muitos aspectos de fácil e difícil percepção. Os fáceis são denominados de aspectos formais e abertos, já os difíceis de informais e ocultos. É utilizado como comparação um “iceberg”, onde os aspectos formais são mostrados na parte visível no qual estão envolvidos as diretrizes e políticas, métodos e procedimentos, estrutura organizacional e tecnologia. Já os aspectos informais ficam ocultos na parte inferior do iceberg, envolvendo as percepções, sentimentos, valores, interações informais.

Diante das organizações, os aspectos formais e informais podem contribuir ou empecilhar as mudanças necessárias na cultura de uma empresa. A cultura organizacional nem sempre é estática e permanente, pois pode sofrer alterações de acordo com o tempo e a necessidade. Para Alvarães (2011, p. 11), “a estabilidade estrutural de uma cultura, tradicionalmente tida como algo que possui grande inércia para mudanças, está centrada no grupo por ela definida”.

Com isso, a cultura organizacional ocasiona uma influência diante do gerenciamento das organizações, onde seu impacto transforma as estratégias, as mudanças e até a própria sobrevivência no mercado (BASTOS, 2017). A cultura organizacional não é estática ou permanente, é possível ocorrer alterações de acordo com o tempo, diante de condições internas ou externas. Algumas organizações conseguem a proeza de renovar toda a estrutura da cultura e manter a integridade e personalidade, enquanto outras falham nesse quesito e continuam amarradas aos padrões antigos e ultrapassados (CHIAVENATO, 2014).

4.2 Mudança Organizacional

Como qualquer indivíduo, as organizações passam por mudanças, crises e desafios, mas busca se adaptar à realidade do século XXI. A cada ano, surgem novas alterações que precisam de evolução constante por parte das empresas, sendo assim, “as empresas precisam se adaptar ao ambiente em mudança sem abrir mão de seus princípios ou comprometer seus ideais” (ARGENTI, 2014, p. 16). Schein (2009, p.15-16) aponta que “quando um empreendedor funda um novo negócio, será possuidor de certas visões, metas, crenças, valores e suposições pessoais sobre como as coisas são e devem ser”.

As mudanças organizacionais são justamente passagens de situações de uma para outra, onde no processo ocorrem rupturas, transformações e perturbações (CHIAVENATO, 2003). O processo realizado nessa passagem de situações, é feito através de uma comparação entre a cultura presente e a desejada, facilitando os pontos de identificação para serem alterados

(ROBBINS, 2000). Essas mudanças geram impactos que moldam as estratégias, o diferencial e a sobrevivência do mercado (BASTOS, 2017).

Para o bom caminhar das mudanças nas organizações, é de suma importância a presença de um líder capacitado para tal tarefa. Barreto et al. (2013, p. 39), explicam que os “líderes criam mecanismos para o desenvolvimento cultural e o reforço de normas e comportamentos expressos dentro das fronteiras da cultura”. Ou seja, as normas culturais surgem e mudam de acordo com as estratégias dos líderes, de como se comportam diante de uma crise e de quem eles atraem para a organização. Para Schein (2009, p.10-11), “o talento único dos líderes é a sua capacidade de entender e trabalhar com a cultura, esta já pré-estabelecida”.

Os autores Trice e Beyer (1991), realizaram uma pesquisa onde buscavam entender quais os diferentes papéis que os líderes desempenham diante da manutenção e mudança da cultura organizacional. A conclusão da pesquisa foi:

- a) Na manutenção - um dos desafios enfrentados pelo líder na gestão, é manter a cultura estável, viva além de conciliar os interesses diversos de subculturas. Primeiramente o líder catalisa os ritos de renovação e logo em seguida, ritos de redução de conflitos;
- b) Na mudança - os desafios são justamente atrair os colaboradores e uni-los e para isso, o líder primeiro expõe suas qualidades pessoais como autoconfiança, comunicação, convicção junto com ritos de integração. Em segundo ainda é utilizado as qualidades pessoais e ritos de degradação, onde pode ocorrer demissões ou mudança de gestores, por exemplo (BEYER; TRICE, 1987).

Vale ressaltar que a maneira que o líder reage perante problemas, resolvendo crises, punindo e recompensando, são muito importantes para a cultura organizacional, pois vai ser a maneira no qual o líder irá ser visto e interpretado tanto internamente como externamente. (BASS; AVOLIO, 1993).

Sendo assim, para que as mudanças organizacionais sejam bem planejadas e conduzidas, os líderes necessitam estar focados ao conservadorismo refletido em crenças, rituais, valores e cerimônias impregnadas na cultura, no qual podem prejudicar o processo de mudança (BARRETO et al., 2013). Eles precisam, quando necessário, modificar pontos cruciais da cultura, quando for possível, para que caminhem juntos com as novas direções definidas pela liderança e pelos membros da organização (BASS; AVOLIO, 1993).

5 ANÁLISE FÍLMICA

Conforme definido no início, o presente trabalho tem como um dos propósitos apresentar a importância da análise fílmica e a sua possibilidade de aplicação em uma alternativa de estudo. Sendo assim, a análise fílmica trabalha os aspectos internos (linguagem audiovisual) e externos (temporalidade) do filme, onde deve ser bem cuidado e apresentado para melhor compreensão do estudo.

Com isso, o tópico em questão terá a abordagem dividida em duas vertentes para melhor entendimento dos aspectos, tendo a história do cinema apresentada inicialmente e logo em seguida a sua aplicação dentro da ciência.

5.1 Histórico da análise fílmica no Cinema e nas Artes

Durante muito tempo, a área de história negava a legitimidade dos filmes como um documento histórico, pois afirmavam que o cinema era uma ferramenta de distorção do passado. Somente no ano de 1970 com a revolução francesa da historiografia, onde ocorreu uma reformulação do conceito e dos métodos da História, que os filmes passaram a ser um importante canal que conseguia repassar a mentalidade, os testemunhos e os costumes da sociedade (BURKE, 1997).

Após esses fatos, o cinema começou a ser mais utilizado e trabalhado pelos estudiosos da época, como explicado por Barros (2007, p. 2):

Para além deste facto mais evidente de que o Cinema – enquanto forma de expressão cultural especificamente contemporânea – fornece fontes extraordinariamente significativas para os estudos históricos sobre a própria época em que foi e está sendo produzido, uma outra relação fulcral entre História e Cinema pode aparecer através da dimensão deste último como representação.

Sendo assim, o cinema não pode ser considerado apenas uma forma de expressão cultural, mas também um meio de representação da realidade percebida e interpretada, onde os autores podem criar um mundo imaginário. Por essa projeção de convenções sociais, o cinema é tratado como um veículo cultural, capaz de agradar e atingir uma grande massa. Além desse objetivo de agradar a massa, o cinema muitas vezes também possui intenção de criticar, como uma forma de representação da realidade. Segundo Oltramari e Lopes (2016, p. 2-3) o cinema ao permitir a representação de problemas e dilemas humanos no contexto cultural, além de social e temporal particular e delimitado, “oferece aos espectadores a suspensão temporária de

sua vivência cotidiana, para que possam vivenciar, por meio da tela, outras histórias e realidades”.

O cinema, como meio de difusão de cultura e reflexão, é instituído com um dos meios de maior e fácil acesso, por ter uma abrangência e por seu baixo custo de projeção. O cinema é de fácil modo, um componente estético e artístico onde possibilita uma construção de identidade pessoal de vários países. Além disso, possui uma relação estreita e intrínseca com a indústria, além de ser uma expressão simbólica, onde constrói vários significados de uma cultura, socialmente compartilhada (CARVALHO, 1999).

Desde as primeiras exibições, os filmes podem ser considerados como um grande elemento lúdico de entretenimento, não somente isso, mas também são um grande auxiliar em análises, reflexões e até na aprendizagem. Além disso, os filmes são ricos em informações, onde possibilitam explicações e interpretações para cenas e eventos (LEITE et al., 2021). Segundo Oliveira (2019, p.132-151), “o cinema é tido como o meio mais instigante desenvolvido pelo homem para se comunicar”.

O cinema pode ser visto tendo duplo sentido, onde em um é considerado um produto do meio social, pois tem estratégia e regras sobre o seu funcionamento em relação ao espaço em que está inserido e ao público geral; do outro, é como um objeto cultural que está imerso em umas várias práticas culturais que possibilitam novos sentidos e ofertando expressões ideológicas (CARVALHO, 1999).

Diante disso, surge a análise fílmica como uma dessas possibilidades, que segundo Vanoye e Goliot-lété (2006), a análise fílmica é bastante requisitada, em muitas instituições escolares e universitárias, concursos ou pesquisas para elaboração de estudos, proporcionando assim oportunidades vivenciais e reflexivas.

5.2 Análise fílmica adaptada às ciências aplicadas

É notório a presença da análise fílmica em vários discursos sobre os filmes, sendo eles de caráter publicitário, um discurso monográfico, um comentário ou até mesmo um estudo acadêmico. Devido à grande variedade de comunicação oferecida através dos filmes, o leque de possibilidades para o desenvolvimento de metodologias se tornou bastante amplo e requisitado.

A análise fílmica é capaz de possibilitar um olhar mais metafórico diante do campo da gestão das organizações, instituições de ensino e demais agentes envolvidos, pois busca-se manter uma ligação entre eles, por meio da criação e disseminação do conhecimento, diante da

ideia de que filmes/série/documentários compartilham elementos da vida real (AOKI; SANTOS, 2020). Roesler (2006 p. 32) defende que: “[...] uma gama de possibilidades apresenta-se com a utilização do cinema na educação, desde o cruzamento de textos acadêmicos com narrativas ficcionais, como fonte de pesquisa e até mesmo de observações gerais sobre um assunto”.

O autor Duarte (2002, p. 97) lembra que “a riqueza e a polissemia da linguagem cinematográfica conquistam cada vez mais pesquisadores que, reconhecendo os filmes como fonte de investigação de problemas de grande interesse para os meios educacionais, passaram a considerar o cinema como campo de estudos”. A análise fílmica é apresentada como uma tarefa de decomposição e interpretação do filme, pois seu objetivo é justamente de esclarecer e explicar todo o funcionamento de um determinado filme e apresentar-lhe uma interpretação (PENAFRIA, 2009).

Para Ruas (2004, p. 6) na área de Administração, a consolidação da aprendizagem “vai demandar metodologia mais abrangente, na qual a abordagem da aprendizagem na ação apresenta contribuição importante e elucidativa”. Com isso, podemos justificar que o uso da análise fílmica como recurso, tem como propósito segundo Leite et al. (2010, p. 5), “auxiliar a aprendizagem, [...]; criar estratégia útil para levar os estudantes a uma reflexão sobre seu posicionamento profissional; estimular o desenvolvimento, pela agilidade e isenção de revisão das percepções e descrições contidas nas mensagens (verbal e não-verbal)”, e também ter, segundo Valença (1997), uma excelente maneira de se iniciar o uso prático de uma teoria.

Para realização de uma análise fílmica, o indivíduo deve considerar todos os aspectos do filme, pois ela se trata de uma metodologia capaz de usar a linguagem cinematográfica para estabelecer uma relação entre espectador e personagens, além de situá-lo num contexto, numa história. Leite (2012, p. 221) explica que “a análise fílmica é alimentada pela observação. [...] Metodologicamente, a observação na análise fílmica traz, entre outros benefícios, a possibilidade de depuração das cenas com microanálises estruturadas e baseadas em dados diretamente observáveis dessas cenas”.

Foi considerado que a análise fílmica é basicamente uma abordagem microanalítica onde se baseia na observação indireta e sistemática (DENZIN, 1989). Com isso, os estudos observacionais que utilizam a análise fílmica como método, se caracterizam pela observação indireta e não participante, auxiliando na coleta e análise de dados direta e indiretamente.

Para uma boa análise, é necessário desconstruir o filme, descrever os fatores da obra como planos, sequência, enquadramento etc., a fim de facilitar a visão de todo o processo. Goliot-Lété e Vanoye (1992), explicam que o filme é simplesmente um produto cultural diante

de um contexto sócio-histórico, perante isso, o produto fornece representações sobre a sociedade onde se insere. Esse autor salienta, ainda, que o filme é um meio de manipulação para a realização de microanálises necessárias à questão ou à hipótese da pesquisa. Para Penafria (2009, p. 01), “o objectivo da análise é, então, o de explicar/esclarecer o funcionamento de um determinado filme e propor-lhe uma interpretação”.

No processo de análise fílmica, é possível ser trabalhado três aspectos, onde o primeiro leva em consideração visual/sonoro, analisando os sons e as posições das câmeras. O segundo é o sentido narrativo, no qual busca saber o indivíduo que narra a história (narrador onisciente, narrador personagem e narrador observador). Por último, o terceiro que é o sentido ideológico, que busca entender qual a mensagem do filme em relação ao tema (PENAFRIA, 2009). Para Roesler (2005, p. 6), “estas construções são recursos que possibilitam a criatividade, a comparação e a análise das formas de narração de uma mesma situação”.

A interpretação feita na análise auxilia na articulação, na reconstrução dos elementos que foram utilizados no filme. Vanoye (2006), explica que o filme é justamente o ponto de partida para realizar a sua decomposição, ao mesmo tempo que é o ponto de chegada na etapa de reconstrução dele.

Por tanto, é a partir das análises internas e externas trabalhadas, além da reconstrução fílmica, que foi desenvolvida a pesquisa documental do presente trabalho, onde proporcionou a exposição dos passos feitos para o estudo da pesquisa. Com os princípios apresentados, a seção seguinte explica como o método e a sua abordagem, facilitaram a análise fílmica e o alcance dos objetivos definidos anteriormente.

6 METODOLOGIA

Esta seção foi reservada para os procedimentos metodológicos utilizados no estudo em questão. Inicialmente, a abordagem tratada demonstrará os conceitos e definições, além das técnicas e métodos presentes na literatura da metodologia científica. Estes procedimentos irão contribuir para o alcance dos objetivos definidos na pesquisa.

6.1 Métodos de pesquisa

Diante disso, o objeto de estudo utilizado na pesquisa, foi a abordagem qualitativa. Esta abordagem, segundo Godoy (1995), não é configurada a uma abordagem rigorosamente estruturada, pois permite que o pesquisador utilize da imaginação junto com a criatividade para realizar trabalhos que explorem novos enfoques. Para Flick (2009, p. 23), “os aspectos essenciais da pesquisa qualitativa consistem na escolha adequada de métodos e teorias convincentes”.

Segundo Minayo (2001, p. 21-22),

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Ruiz (2011), relata que o método qualitativo confere segurança e é simplesmente um fator de economia na pesquisa, no estudo e na aprendizagem. É apontado por Grey (2012), algumas características diante da pesquisa qualitativa tendo grande destaque e contextualização, que é ter uma coleta de informações diante de um contexto natural, onde permite que o pesquisador tenha um panorama integrado de estudo.

Ainda sobre a abordagem qualitativa, Sampieri, Collado e Lucio (2010, p. 33), relatam que “o enfoque qualitativo utiliza a coleta de dados sem medição numérica para descobrir ou aprimorar perguntas de pesquisas no processo de interpretação”.

O método de pesquisa abordado, foi o de pesquisa documental a partir de uma análise filmica. Para Lakatos e Marconi (2003), uma das características da pesquisa documental é justamente a fonte de coleta de dados, é apenas por documento, sendo considerado fonte primária. Segundo Saccol (2012, p. 64-65):

Os documentos constituem importante fonte de informações atuais ou mesmo históricas. Utilizados como ferramenta para a coleta de dados, permitem ao

pesquisador comprovar documentalmente explicações e esclarecimentos sobre determinado tema.

Sendo assim, a pesquisa documental busca recorrer a fontes mais diversificadas e dispersas, onde não exige um tratamento analítico muito rígido, como revistas, filmes, fotografias, vídeos de programas de televisão, entre outros (FONSECA, 2002). Não é necessário ler tudo escrito na obra do autor, mas é aconselhável ler com critério, discernimento e atenção para saber separar o necessário do secundário, o relevante do irrelevante (RUIZ, 2011).

Tendo como objetivo atender o escopo da pesquisa, foi necessário a busca por um filme em que a narrativa se trata do tema liderança. Após análise de vários filmes em que tratavam do tema, o filme escolhido foi “O Rei Leão”, lançado em 1994, um filme que retrata a história de um pequeno leão que tem como destino, ocupar o posto de Rei, assim como seu Pai, principal responsável por lhe ensinar sobre responsabilidade, liderança e o ciclo da vida. Mas com os vários ocorridos no filme, o pequeno leão é obrigado a viver várias experiências que serviram com o propósito de transformá-lo em um grande rei e um grande líder. Ainda sobre análise filmica, Vanoye e Goliot (2006, p. 15) descrevem que na análise é necessário decompor os elementos do filme:

É despedaçar, descosturar, desunir, extrair, separar, destacar e denominar materiais que não se percebem isoladamente “a olho nu”, pois se é tomado pela totalidade. Parte-se, portanto, do texto filmico para “desconstruí-lo” e obter um conjunto de elementos distintos do próprio filme.

Sendo assim, a realização da análise filmica, não é uma simples tarefa para um “espectador comum”, mas é necessariamente para um profissional que o faz de acordo com uma solicitação ou de um fim comum (MELO, 2006). Ao se analisar um filme, também é possível situá-lo num contexto, em uma história (VANOYE; GOLIOT-LÉTÉ, 2006).

6.2 Método utilizado no filme

Para atingir os objetivos da pesquisa, o objeto de estudo foi escolhido através de uma indicação, após a visualização de várias narrativas filmicas distintas onde abordaram o tema liderança, além de ter personagens e cenas que auxiliam na caracterização do tema. Com isso, a narrativa escolhida foi a que mais se adequa ao objetivo do estudo, visando as cenas, linguagens e comportamentos dos personagens.

Durante a análise filmica, foi detalhado e distribuído os discursos presentes no filme para que fosse possível a compreensão de cada elemento da obra. Foi necessário entender todas as expressões do filme, analisando: Qual a relação do filme com a função de gestor(a) nas organizações da atualidade? Quais traços de liderança os personagens principais possuem? Quais os mitos, símbolos e aspectos da cultura organizacional estão presentes nesse filme? Quais as mensagens do filme se conectam com a importância das tomadas de decisões gerenciais nas empresas? Como meio de coleta de dados, apoiou-se no estudo observacional indireto e não participante, em que consiste na não influência do pesquisador no fenômeno observado, elaborando os significados para si mesmo.

O filme foi assistido quatro vezes para que ele fosse interpretado e decomposto, a fim de facilitar a relação entre filme e teoria. A primeira vez foi assistido com o intuito de absorver a mensagem do filme e identificar todos os seus elementos. Em seguida, o objetivo foi a identificação dos personagens e a conciliação de cada um, com as características de liderança. Após isso, foi necessário a separação de cenas do filme, para analisá-las e usá-las na apresentação de dados. Por fim, para garantir a melhor interpretação e entendimento do estudo sobre o filme, foi realizada uma última visualização sem interrupções da obra, para se obter uma microanálise.

7 ANÁLISE FÍLMICA DO REI LEÃO

No início da pesquisa, foi definido que o objetivo seria realizar uma análise sobre a liderança perante o filme O Rei Leão, no qual é objeto de estudo. Diante disso, esta seção ficou direcionada para identificar as características dos personagens e os seus perfis de liderança no qual tem conexão com eles.

7.1 Enredo do filme

O filme O Rei Leão, que estreou sua primeira versão em 1994, da Disney, retrata o momento em que Mufasa, atualmente o leão que governa a Pedra do Rei, ganha um herdeiro no qual recebe o nome de Simba. O rei acompanha o seu filho de perto, sempre tentando criá-lo transmitindo valores de responsabilidades, já lhe preparando para assumir o seu cargo. Como toda e qualquer criança, Simba só tem interesse em se divertir e ter novas aventuras.

Mufasa possui um irmão, Scar, tio de Simba, no qual é um leão bastante invejoso e de má índole perante seu irmão, no qual obteve tudo que ele queria. Certo momento em que ocorre o encontro de Simba e seu tio, Scar o induz a visitar um local proibido declarado por Mufasa, com o intuito de provar a sua coragem. Com a sua teimosia, Simba resolve ir nesse lugar com a sua melhor amiga, Nala, que demonstra preocupação em desobedecer aos seus pais. Ao chegar no local proibido, os pequenos leões acabam correndo um grande perigo, onde são atacados por um bando de hienas e salvos pelo pai de Simba. Logo após o acontecimento, Mufasa conversa com seu filho, onde demonstra decepção pela sua teimosia, mas lhe passa grandes ensinamentos para o pequeno leão.

Scar sempre teve ambição pelo trono de rei, ao saber que seu irmão teria um filho que ganharia o título de herdeiro, deixou que a raiva e a inveja o tomassem de conta, elaborando um plano para se livrar de Mufasa e Simba. Nenhum deles estava preparado para a traição de Scar, onde em uma determinada ação, conseguiu deixar Simba em uma estrada onde passava uma manada de búfalos, obrigando o seu pai a tentar lhe salvar de ser pisoteado. Ao tentar salvar seu filho, Mufasa em um determinado momento se encontra pendurado numa ribanceira, sem forças para subir. Scar se encontra logo acima de seu irmão, onde o deixa cair e morrer diante do seu filho.

Ao fingir consolo ao pequeno Simba, Scar consegue convencer ao seu sobrinho que a culpa da morte de seu pai, era dele por sua teimosia, e que o mais correto a se fazer era desaparecer para sempre com o propósito de evitar a rejeição dos demais animais da selva.

Simba fica desesperado e resolve fugir na mata, mas é perseguido por hienas ordenadas pelo seu tio a matá-lo, mas conseguindo enganá-las sobre a sua morte. Após vários dias perambulando sozinho no mundo, Simba se encontra com um suricato chamado Timão, e um javali que se chama Pumba, onde resolvem adotá-lo e lhe ensinar a sobreviver. O pequeno cresce diante do lema “Hakuna Matata”, muito usado pela dupla e que significa “sem problemas” ou “não se preocupe”. Nisso, Simba cresce sem muitas preocupações e ignorando o seu real propósito de vida, no qual é ocupar o trono da Pedra do Rei.

Com a fuga de Simba, seu tio Scar, inventa uma mentira sobre a morte do Rei para os demais animais, além de informar que Simba morreu junto, a fim de ser o único a ocupar o cargo. Sem muitas opções e sendo obrigadas a aceitar, as leoas, são lideradas pelo Scar e o bando das Hienas, que desde o início já planejavam governar juntos e se livrar de Mufasa.

Diante de toda situação causada pelas atitudes extremamente maléficas de Scar, onde coloca em risco a vida dos animais devido à seca, escassez de comida e insegurança, Nala resolve ir atrás de Simba, a fim de torná-lo rei e acabar com o sofrimento de todos. Ao encontrar Simba, Nala percebe o quanto o pequeno leão mudou em relação a sua postura, onde se negava a regressar às suas terras por ter acreditado nas mentiras contadas pelo seu tio. Mas inspirado pelas memórias e palavras do pai, que surge no meio das estrelas com o propósito de guiá-lo, Simba resolve voltar e assumir o trono que é seu por direito.

De volta ao reino, Simba percebe a quão destruída está a sua terra e resolve enfrentar Scar em uma luta, onde o perdedor deverá sumir do reino. Simba demonstra ter herdado a força e coragem de seu pai, que lhe garantem a vitória e a confissão do seu tio ser o responsável pela morte de Mufasa. Além de derrotado, Scar acaba sendo devorado pelas Hienas, no qual já planejava traí-las também.

Por fim, Simba assume o reino novamente e consegue fazer com que as coisas voltem ao normal. Se casa com Nala e dá sequência a sua geração, uma leoa que encerra o filme sendo apresentada para o povo e tendo comemoração com a volta da prosperidade e da harmonia.

7.2 Personagens

A presença de personagens nos filmes é de extrema importância, tanto para o desenvolvimento da história como para criar conexão com o telespectador. No filme O Rei Leão, muitos personagens são apresentados por se tratar de um ambiente selvagem e de um grande reino dos animais. Mas em todas as histórias, existem os protagonistas onde

desenvolvem as cenas de conflitos, drama, superação, motivação, reflexão entre outras que são proporcionadas. Com isso, no filme são apresentados os seguintes personagens:

Quadro 2 - Personagens principais no filme o Rei Leão

NOME	CARACTERÍSTICAS	IMPRESSÕES
MUFASA	Zeloso, resoluto, direto, confiante, velha guarda, eficaz e lidera pelo exemplo	Rei das terras do Reino e pai de Simba. É um grande pai protetor e corajoso, onde tem como objetivo ensinar seu filho a sucedê-lo para governar e proteger o reino.
SIMBA	Inovador, mente aberta, inclusivo, energético, transformador e flexível	Pequeno leão que vai crescendo e se revelando um grande líder com a ajuda dos que amam em volta. É o seu bom coração e a sua coragem que salvam o seu povo da ruína.
SCAR	Tóxico, tendencioso, imediatista, contraditório, insatisfeito e mentiroso	Invejoso, traidor e maléfico, Scar é um leão tendencioso a se livrar do seu irmão e sobrinho para governar o reino. Se revela um péssimo rei, conduzindo o seu povo à fome.

Fonte: Elaborado pelo autor (2022) e adaptado de Chiavenato (2014, p. 129).

Como em todos os filmes existem os personagens principais, no O Rei Leão não é diferente. Mufasa é um dos personagens mais importantes do filme, além de Rei das terras do Reino, é um líder e um grande pai para Simba. Apesar de sua morte para o seu irmão no enredo do filme, Mufasa ainda se encontra presente entre as estrelas durante a história para o seu filho, aparecendo em momentos de dúvida e perigo, a fim de aconselhá-lo e protegê-lo.

Figura 2 - Personagem Mufasa



Fonte: Adaptada pelo autor (2022).

Simba é o protagonista da história, uma cria de leão que cresce no decorrer do filme até se tornar um rei. Na infância, a sua inocência e vontade de descobrir coisas novas acaba gerando confusões, onde servem de aprendizado e evolução para o leão. Quando adulto, se revela um líder nato, graças ao exemplo e conselhos de seu pai.

Figura 3 - Personagem Simba



Fonte: Adaptada pelo autor (2022).

O pequeno leão tem um tio, Scar, personagem com bastante rancor e inveja do seu irmão por não ter se tornado o verdadeiro rei. Desde o início do filme, tem planejado junto com as hienas, se livrar de seu irmão e sobrinho, para que seja o único a sentar no trono. Quando finalmente consegue tal feito, é extremamente irresponsável diante das responsabilidades de rei, chegando a causar desequilíbrio no ciclo de vida do reino.

Figura 4 - Personagem Scar



Fonte: Adaptada pelo autor (2022).

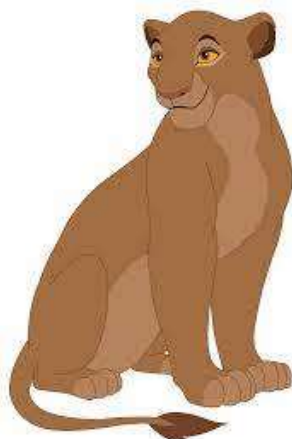
Quadro 3 - Personagens secundários no filme o Rei Leão

NOME	CARACTERÍSTICA	IMPRESSÕES
SARABI	Honesta, empática e protetora, tranquila e responsável	Sarabi por ser rainha e esposa de Mufasa, tem como característica a altivez. Sempre bastante preocupada com o seu filho Simba, ela é extremamente importante para manter o controle no reino;
NALA	Gentil, honesta, leal, compassiva, corajosa, agradável, e sagaz	Nala é uma grande amiga de infância de Simba, que logo depois de adultos, se torna mulher e mãe de sua filha. Destemida e corajosa, foi a responsável por ir procurar Simba, para voltar ao reino até então destruído pelo seu tio;
RAFIKI	Pensamento visionário, não convencional, criativo, solidário e acessível	Rafiki é misterioso, encantador e sábio, além de ser responsável pela proteção das gerações futuras, ele ficou com a responsabilidade de ajudar Simba a enxergar o pai nas estrelas e trilhar o caminho correto;
TIMÃO E PUMBA	Estratégicos, otimistas, dedicados, colaborativos, trabalha bem em equipe	Um Suricato e um Javali respectivamente, onde os dois são grandes amigos que levam a vida compartilhando momentos e despreocupados com o mundo. Otimistas e trabalho em equipe são forte deles;
ZAZU	Atento aos detalhes, trabalha duro, leal, inseguro e burocrático	Zazu é o pássaro mordomo do Rei Mufasa, sempre preocupado em ajudar nas tarefas do reino e aconselhar o leão em momentos.

Elaborado pelo autor (2022) e adaptado de Chiavenato (2014, p. 129).

Os personagens secundários são tão importantes quanto os principais, pois eles complementam as histórias do filme, construindo todo o enredo. Sarabi é a rainha do reino, protetora e responsável pelas leas. Sua presença e postura durante a má liderança de Scar é fundamental, pois ela se mostra contra o seu reino e em nenhum momento deixa o equilíbrio emocional do grupo se abalar.

Figura 5 - Personagem Sarabi



Fonte: Adaptada pelo autor (2022).

Uma personagem bastante importante é Nala, amiga de infância de Simba, onde lhe acompanha nas aventuras e travessuras quando criança, cresce com o instinto de determinação, fator que levou a enfrentar Scar durante o seu reino e ir atrás de Simba para tentar salvar as terras.

Figura 6 - Personagem Nala



Fonte: Adaptada pelo autor (2022).

Rafiki é um sábio macaco, que está bastante ligado à realização de rituais e conselheiro. Sua sintonia com a natureza e outros seres, lhe auxiliam a encontrar Simba e auxiliá-lo no seu momento de confusão, fazendo com que se lembre quem é o pai dele e quem ele verdadeiramente é.

Figura 7 - Personagem Rafika



Fonte: Adaptada pelo autor (2022).

Timão e Pumba são grandes amigos que se juntaram por ironia do destino. Ambos levam a vida com o lema “Hakuna Matata”, ou “sem problemas”. Principais responsáveis pelo desenvolvimento de Simba, desde o momento em que o encontraram após o trauma da morte do pai, além de ajudá-lo no confronto contra Scar.

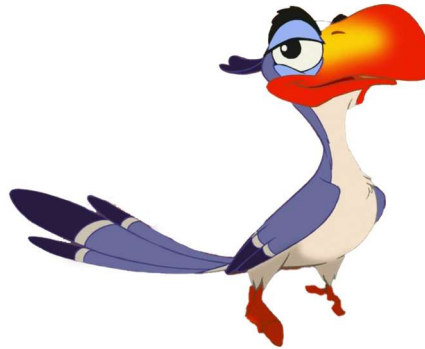
Figura 8 - Personagens Timão e Pumba



Fonte: Adaptada pelo autor (2022).

Zazu é o pássaro “mordomo” do Rei Mufasa, desde o momento em que foi salvo pelo leão, decidiu o acompanhar como fiel companheiro. Além de mordomo, ele é um pássaro muito engraçado e com muita personalidade, ajudante, conselheiro, entre outros.

Figura 9 - Personagem Zazu



Fonte: Adaptada pelo autor (2022).

7.3 Relação Teoria x Filme

O filme O Rei Leão é uma animação onde é possível identificar personagens com diferentes objetivos, dois dos principais são Mufasa e seu irmão Scar. Além disso, é demonstrado duas visões de lideranças diferentes respectivamente.

Para melhor identificação dos perfis de liderança do filme, serão utilizadas as definições de Chiavenato (2003) apresentados anteriormente, sobre liderança autocrática, democrática e liberal.

Quadro 4 - Liderança autocrática presente no filme o Rei Leão

	LIDERANÇA AUTOCRÁTICA		DESCRIÇÃO NO FILME
Tomada de decisões	Apenas o líder decide e fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo.		Após conseguir se livrar de seu irmão e seu sobrinho, Scar comunica as leas sobre a perda e define que irá assumir o posto de Rei. Logo, explica que necessitará de ajuda para garantir a segurança, incluindo ao bando as hienas que desde o início eram comparsas dos seus planos. (49m38s)
Programação dos trabalhos	O líder determina providências para a execução das tarefas, uma por vez, na medida em que são necessárias e de modo imprevisível para o grupo.		Com os planos de matar seu irmão e assumir o trono, Scar se aproveitava do bando das hienas para aumentar as suas chances de vitória, com isso, delega tarefas para cada uma. No momento em que sugere que Simba fuja, Scar manda as hienas irem atrás dele e matá-lo. (46m42s)
Divisão do trabalho	O líder determina qual a tarefa que cada um deverá executar e qual seu companheiro de trabalho.		Por não saber administrar o reino, Scar não liga para toda a destruição que está causando. Ao ser questionado pela mulher de Mufasa sobre o caos, o leão ignora a preocupação e como punição, definiu que as leas (principais responsáveis pela caça) irão comer a caça depois das hienas (63m07s)
Participação do Líder	O líder é pessoal e dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada um.		Antes de matar seu irmão, Scar manipula Simba a visitar um local proibido por Mufasa, pois sabia que lá estariam as hienas prontas para matá-lo. Mas após Mufasa salvar Simba da emboscada, Scar se encontra com as hienas e crítica falha cometida pelo bando. (34m20s)

Fonte: Adaptada de Chiavenato (2014).

O filme O rei leão é uma clássica animação da Disney, onde acompanha a trajetória de Mufasa, rei leão, e sua rainha Sarabi, apresentando todo o reino ao futuro herdeiro do trono, seu filho Simba. Durante seu desenvolvimento, o pequeno leão é envolvido nas artimanhas do seu tio Scar, onde é bastante maquiavélico e possui uma inveja de seu irmão Mufasa ao ponto de elaborar planos para se livrar de seu sobrinho e herdar o trono.

Desde a sua primeira aparição na animação, Scar tem sua personalidade bem definida e exposta, onde é um Leão extremamente arrogante, inteligente, invejoso, solitário e malicioso. Prefere trabalhar sozinho, apesar de contar com a ajuda das Hienas apenas para conseguir o trono e logo em seguida traí-las. A cena em que Scar está se alimentando de outro animal em meio a um ambiente totalmente devastado, é um ótimo exemplo do seu estilo de liderança autocrático. Neste momento, Scar é abordado pela leoa rainha, esposa de seu irmão Mufasa, que questiona as suas atitudes comandando o reino, pois a matança e os maus tratos do ambiente realizado pelas Hienas, estão devastando tudo. Diante disso, o leão impõe superioridade em seu cargo, afirmando que não há ninguém que possa lhe desafiar e dita novas ordens sobre as leoas.

SCAR: Quer se juntar a mim Sarabi? Tem muita comida sobrando.

SARABI: Está caçando em excesso Scar.

SCAR: Eu somente aperfeiçoei a caçada junto com meu exército.

SARABI: Vocês estão matando tudo.

SCAR: Você não entende? Não tem ninguém para me desafiar. Enfim, nós faremos o que quisermos.

SARABI: Nós?

SCAR: Você tinha escolhido Mufasa em vez de mim, mas agora existe um novo rei. Então pare de ser tão egoísta.

SARABI: É você que está sendo egoísta.

SCAR: As outras leoas seguem você, enquanto você resistir, elas vão rejeitar a mim. Assuma seu posto ao meu lado, o jantar está servido.

SARABI: Pois eu jamais serei a sua rainha!

SCAR: A partir de agora, as leoas comeram depois das Hienas. E elas não deixam muito pra trás. (O REI LEÃO, 1994, 62m18s).

Como citado no referencial teórico, o líder autocrático é duro e impositivo, o comportamento dentro dos grupos com a presença desse líder, apresentam forte tensão, frustração e agressividade por um lado. Druker et al., apud Hesselbein (1999, p. 18), reforça com a seguinte afirmação, “líderes eficazes merecem respeito, mas não é preciso gostar deles”. Com isso, Scar centraliza todas as ações e decisões para si, ocasionando tensão e insatisfação dos demais animais do Reino.

No estilo de liderança Liberal, o líder irá dispor ao grupo total liberdade de decisão, tendo como papel a participação indireta. No filme não foi identificado este perfil.

A liderança situacional concebe a ideia de que, para ser eficaz, o estilo tem que ser apropriado à situação. Rafiki é um dos personagens onde apresenta esses traços, devido a sua participação em apenas situações necessárias como rituais. Um dos momentos mais significativos e marcantes para todos que já assistiram o filme, é a cena de introdução onde Rafiki realiza a cerimônia de apresentação de Simba, filho e herdeiro do rei Mufasa, para todos os animais do Reino. Nesse momento é exposto a ideia dessa teoria, onde auxilia o indivíduo a decidir qual liderança utilizar em determinada circunstância. Além disso, “na liderança

situacional está implícita a ideia de que o líder deve ajudar os liderados a amadurecerem até o ponto em que sejam capazes e estejam dispostos a fazê-lo” (SPRICIGO, 1999, p. 48 apud SILVA; KOVALESKI, 2006, p. 2).

Quadro 5 - Liderança democrática presente no filme o Rei Leão

	LIDERANÇA DEMOCRÁTICA		DESCRIÇÃO NO FILME
Tomada de decisões	Total liberdade para a tomada de decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.	Nala ao se deparar com Scar se tornando o novo rei e levando o reino a decadência, se mostra indignada e não aceita a atual situação, decidindo ir atrás de Simba para assumir o trono (63m40s);	
Programação dos trabalhos	A participação do líder no debate é limitada, apresentando apenas alternativas ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que solicitadas.	Rafiki em meio a devastação causada pela má liderança de Scar, recebe um sinal do mundo que Simba estava vivo. Logo, decidi ir atrás do leão e lembrá-lo de quem realmente ele é, além de guiá-lo a assumir a função de rei (82m10s);	
Divisão do trabalho	Tanto a divisão das tarefas como a escolha dos colegas ficam por conta do grupo. Absoluta falta de participação do líder	Após fugir do reino e ser salvo por Timão e Pumba, Simba começa a viver o estilo de vida dos novos companheiros. Na hora de procurar por comida, todos vão juntos comer insetos, algo novo para o pequeno leão (57m30s);	
Participação do Líder	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou regular o curso das coisas. Faz apenas comentários quando perguntado.	Durante o ritual de apresentação de Simba feita por Rafiki, Mufasa em nenhum momento interrompe a cerimônia, apenas auxilia e observa a graça (3m30s).	

Fonte: Adaptada de Chiavenato (2014).

Com a apresentação do quadro, é notório a habilidade de liderança que os envolvidos citados acima usam para encontrar a melhor solução para questões urgentes. Cada organização reconhece que para ter sucesso é preciso ter uma rede de pessoas comprometidas com sua missão. Seus líderes devem orientar fornecedores, clientes, parceiros e voluntários (HESELBEN, 2000).

É perceptível que o estilo de liderança democrático foi bastante presente no filme, onde em várias cenas os personagens incorporaram as características para obter resultados e mudanças no decorrer da história. Sendo assim, os líderes também podem ser vistos como principais agentes de mudança, onde seus atos podem ter a possibilidade de afetar outras pessoas em vez de outras pessoas afetarem os seus atos (BASS, 1990). Com isso, Chiavenato (2003, p. 122) afirma que “a liderança é necessária em todos os tipos de organização humana”.

O personagem Mufasa, apesar da pouca presença no filme, é um exemplo claro de liderança democrática, pois ele busca desenvolver seu filho Simba e outras pessoas, olhando o que importa dentro de cada um e frutificando isso. Sem contar da boa gestão feita em frente ao reino, onde é visto abundância dos recursos.

MUFASA: Olhe Simba, tudo isso que o sol toca, é nosso reino.

SIMBA: Nossa!

MUFASA: O tempo de um reinado se levanta e se põe como o sol. Um Simba, o sol vai se pôr com o meu tempo aqui e vai se levantar com o seu como novo rei.

SIMBA: Tudo isso será meu?

MUFASA: Tudo isso.

SIMBA: Tudo isso que o sol toca. E aquele lugar escuro lá?

MUFASA: Fica além da nossa fronteira, jamais deve ir lá Simba.

SIMBA: Mas um rei num pode fazer tudo que quiser?

MUFASA: Há muito mais do que um rei tem fazer além de sua vontade

SIMBA: Muito mais?

MUFASA: Muito mais. Tudo que você vê, faz parte de um delicado equilíbrio. Como rei, você tem que entender esse equilíbrio e respeitar todos os animais. Desde a formiguinha até o maior dos antílopes.

SIMBA: Mas nós não comemos antílopes?

MUFASA: Sim Simba, mas deixe-me explicar. Quando você morre, seu corpo vira grama e o antílope come ela e assim, estamos todos ligados no grande ciclo da vida. (O REI LEÃO, 1994, 9m00s)

Diante da análise dos dados do filme e das comparações realizadas entre ambos junto com os diversos aspectos apresentados no referencial teórico, é notável os pontos em comum entre a teoria e as características e os comportamentos.

7.4 Correlação teórica

a) Relação do filme com a função de gestor(a) nas organizações da atualidade:

Na atualidade das organizações, o que está sendo bastante enfatizado dentro das empresas é anseio de crescimento, inovação e desenvolvimento de todos. As organizações que tinham uma função mais mecanicista e necessitavam de gestores com perfil autoritário, foi substituída por um modelo mais humano, onde as organizações são vistas como organismos

vivos e necessitam de gestores com liderança natural e espontânea, onde é visto como referência e respeitado como líder.

Diante do filme, a cena em que Mufasa conversa com Simba sobre o seu reinado, o sábio leão explica as responsabilidades que ele possui como rei, sobre o que é necessário e o que é exagero, sobre os limites que a sua liderança possui e o nível de maturidade que é necessário para governar toda a floresta e ganhar o respeito e admiração dos demais animais. E é essa boa relação criada dentro das organizações que garante um grande desenvolvimento tanto para o gestor quanto para os liderados.

Ainda sobre a cena, Mufasa ao explicar o relacionamento existente entre todos, cita uma frase para o seu filho onde possui uma ótima interpretação da função do gestor, “tudo faz parte de um delicado equilíbrio. Como rei, você precisa entender esse equilíbrio e respeitar todos os animais, desde a formiguinha até o maior dos antílopes”. Mesmo uma pequena empresa ou até uma grande organização trabalham na busca de constante equilíbrio, seja na qualidade dos produtos e serviço, nas contas, entre outras.

Um gestor de qualidade irá se preocupar e respeitar a sua equipe, cuidar dela como uma família, pois é através dela que será alcançada todos os objetivos da organização. Como afirma Dametto (2008, p. 34), “a boa liderança requer também boa equipe”, e uma boa união é estabelecida através do respeito, situação muito bem interpretada quando nos deparamos com o relacionamento entre os animais no reinado de Mufasa, em que todos possuem o seu valor e são respeitados por ter o seu papel fundamental na missão do ciclo da vida. Situação muito diferente no reinado de Scar, no qual por ser um rei extremamente autoritário, acaba tendo conflitos com os demais animais, pois suas atitudes em relação a todos é de extremo desprezo e descuido, ocasionando insatisfação e revolta.

b) Traços de liderança dos personagens principais:

No filme, é bastante nítido a presença dos traços de liderança dos personagens principais, cada um com suas particularidades. O comando realizado por cada um na savana, pode ser de fácil modo, comparado com a realidade frente a uma gestão da empresa.

Os autores Merighi, Lima, Albuquerque e Ormedo (2013, p. 166) afirmam que, “liderar é uma arte diária, que inclui muitas qualidades e características natas ou adquiridas ao longo do tempo”. Diante disso, pode ser apresentada a liderança democrática exercida pelo personagem Mufasa, onde seu respeito com os animais e a responsabilidade exercida com o grupo, já são as características atribuídas no legado do leão, fator adquirido com o tempo e experiência da sua

posição, que garantem melhores condições de convivência para os demais animais. Vale ressaltar, que no estilo de liderança democrático, o líder é um tanto objetivo e que em suas críticas/elogios, limita-se aos fatos mostrados.

O personagem Simba, tem sua trajetória bem desenhada no decorrer do filme, onde mostra as suas características de líder sendo construída em cada cena. Por ser filho de Mufasa, muitas de suas qualidades foram inspiradas e repassadas pelo pai, tornando-se também um grande líder democrático para o reino. Simba se destaca como rei, pois prioriza a união do grupo, sempre permitindo a participação de todos na discussão dos processos, conseguindo dar continuidade ao legado do seu falecido pai.

Por outro lado, Scar, tio de Simba e irmão de Mufasa, tem por seu estilo de liderança bem explícito, sendo o líder autoritário. Desde o início do filme, seus planos são sempre de ser o único a tomar decisões e de idealizar as idéias do grupo, fixando todas as responsabilidades para si. Uma cena no qual é mostrado esse seu perfil, é logo no início do filme ao se encontrar com as Hienas e cantar a música “Se Preparem”, onde deixa claro a sua intenção de matar seu irmão. Em um trecho da música, Scar diz: “[...] O rei é um bom camarada, e o povo vai logo adorar. Vocês serão mais amados, farão tudo que eu tramar [...]”. Com isso, Scar já tem como ênfase a fixação das responsabilidades para si, planejando governar todo o reino e que todos irão obedecer.

c) Mitos, símbolos e aspectos da cultura organizacional presentes no filme:

Segundo Pires & Macêdo (2006), a cultura ela é expressa com valores e crenças, onde são compartilhados entre os membros de um mesmo grupo, tendo manifestos por meio de símbolos, histórias, rituais, mitos e linguagem específica, no qual orientam os indivíduos na forma de pensar, de tomar decisões e agir, tornando-os capazes de conviver em harmonia.

Um dos momentos em que é expresso a cultura em volta do reino, é o ritual de apresentação de Simba para o restante dos animais. Essa cena mostra a importância dos valores em volta do reino, pois a cada geração é realizada esse “passar de cajado” do rei para o seu filho.

Figura 10 - Ritual de apresentação de Simba para os animais do reino



Fonte: Adaptada pelo autor (2022).

Como afirmam Motta e Caldas (1997, p. 19):

Os pressupostos básicos, os costumes, as crenças e os valores, bem como os artefatos que caracterizam a cultura de uma empresa, trazem sempre, de alguma forma, a marca de seus correspondentes na cultura nacional. Não há como, portanto, estudar a cultura das empresas que operam em uma sociedade, sem estudar a cultura — ou as culturas — dessa sociedade.

Com isso, além desse ritual representar um modelo de cultura, também apresenta aspectos de mudança organizacional, justamente no momento de troca dos líderes. É definido que mudanças culturais ocorrem quando tem uma rotatividade de liderança, a partir do momento que novos líderes assumem as gestões, é fornecido um conjunto de diferentes valores na organização (ROBBINS, 2000).

d) Mensagens do filme que se conectam com a importância das tomadas de decisões gerenciais nas empresas:

Uma mensagem bastante nítida durante a história é que a Liderança traz responsabilidades, e o líder tem que estar preparado para enfrentar tudo na sua gestão. No início do filme, vemos um reino extremamente equilibrado, cheio de farturas, onde todos os animais vivem em harmonia. Isso é graças a boa gestão de Mufasa, além de tomar decisões certas respeitando todos os seres, pois ele entende a importância de cada um, do equilíbrio necessário para o ciclo da vida.

Em outro momento do filme, logo após a morte de Mufasa, em que Scar assume o trono e deixa visível que sua característica é de um líder autoritário. Com isso, após alguns meses sem Mufasa como rei, todo o reino se encontra devastado, onde uma crise está presente, tendo

escassez de comida e água, desmatamento desenfreado, tudo por conta da irresponsabilidade e má gestão por parte de Scar.

Sendo assim, ser rei/gestor não é somente ocupar o cargo e demandar tarefas, é necessário entender a necessidade da organização, saber fazer boas escolhas em prol do grupo, a fim de obter sucesso e estabilidade. Quando começa a liderar, não é poder que se ganhar, mas sim responsabilidade de cuidar do liderados para gerar resultados

Outra mensagem que podemos nos assegurar da importância, é que tudo está conectado. Mufasa explica que embora os leões estejam no topo da cadeia alimentar, eles também fazem parte do círculo da vida. Então todos os animais da selva importam tanto quanto os leões, cada criatura desempenha um papel na vida das outras criaturas.

E para o gestor dentro da empresa, deve entender que cada área tem a sua importância e que como líder, deverá assegurar que cada um da sua equipe esteja realizando seu trabalho. Enquanto cada um cumprir seu papel, existirá uma ligação e será frutífera.

8 CONCLUSÃO

O presente trabalho de pesquisa teve como objetivo estudar, através de uma análise observacional, os perfis de liderança apresentados no filme O Rei Leão, onde foi através deste estudo, que os objetos de pesquisa foram os personagens do filme no qual auxiliaram na identificação das características de liderança de acordo com o objetivo proposto.

Na obra, foi possível a identificação, após ter sido feita uma correlação com a teoria apresentada, da presença dos estilos de liderança autocrático e democrático, através dos personagens principais e secundários do filme. Além disso, a narrativa fílmica também permitiu que o objetivo da pesquisa fosse alcançado diante de uma abordagem qualitativa, ocasionando a fácil identificação da importância da liderança diante de uma gestão. Como função fundamental para o estudo realizado, o uso do recurso fílmico possibilita a reflexão acerca dos verdadeiros traços de personalidade dos personagens.

Com isso, os objetivos específicos foram contemplados no estudo, onde foi abordado o desenvolvimento do tema liderança e como foi a sua construção de forma qualitativa através de uma análise fílmica, facilitando o entendimento dos seus estilos e como identificar e diferenciar das características dos personagens do filme.

A importância deste estudo, diante do que já foi exposto na introdução, foca no fato da gestão de pessoas serem fundamentais para o crescimento, desenvolvimento e atingimento de metas e resultados para a organização/indivíduo, tendo como peça fundamental nesse processo, o líder, pois ele tem como função direcionar todos para o alcance de objetivos comuns.

Recomenda-se que o tema seja explorado como um recurso pedagógico no curso de Administração da Universidade Federal do Ceará, onde tenha como objetivo trabalhar o lado cognitivo do aluno, tendo a possibilidade de usar o imaginário dos filmes com a nossa realidade, com a finalidade de ter um campo observacional maior.

Por tanto, após apresentadas todas as etapas do estudo, é possível concluir que o líder possui um papel muito importante, que vai além do simples estratégico e do desenvolvimento. Os líderes são agentes de mudança, tanto organizacional como no pessoal dos colaboradores. Nisso, os ensinamentos que Mufasa repassa para Simba durante o filme, são de extrema relevância para ser realizada uma análise profunda de como o gestor tem que agir frente a organização, enquanto por outro lado, utilizar o reinado de Scar como exemplo de fracasso.

REFERÊNCIAS

- ALVARÃES, Alberto Teixeira. Gestão Empresarial Baseada em Mitos: Modelos Simbólicos na Cultura Organizacional. **REFAE – Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 2, n. 2, p. 03-17, 2011.
- ARGENTI, Paul A. **Comunicação empresarial**. Tradução Paulo Roberto de Miguel, 6.ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- AOKI, V. C. G.; SANTOS, S. S. S. (2020). Film analysis in management: A journey through the metaphors of the concept of leadership. **Revista de Gestão**, 27(2), 119-134.
- BARROS, José D’assunção. Cinema e história – as funções do cinema como agente, fonte e representação da história. **Ler História**, [S.L.], n. 52, p. 127-159, 2007.
- BASS, B. M. From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. **Organizational Dynamics**, v..8, Issue 3, p. 19–31, 1990.
- BASS, B.; AVOLIO, B.J. Transformational leadership and organizational culture. **Public Administration Quarterly**, Elizabethtown, PA, v.17, n.1, p.112-121, Spring 1993.
- BASTOS, Priscila Lanzini. **Como a cultura organizacional influencia na atuação dos líderes**. 2017. 19 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Estratégica de Pessoas, Univates, Lajeado, 2017.
- BENEDETTI, Maurício Henrique et al. Liderança: uma relação com base no gerenciamento de stakeholders, a partir da ótica dos liderados. **Organizações & Sociedade**, [S.L.], v. 11, n. 31, p. 59-76, 2004.
- BENTO. A.; RIBEIRO, M. **A liderança escolar a três dimensões: diretores, professores e alunos**. 1ª ed. - Bragança: Ideias em prática, 2013.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. LIDERANÇA: A ADMINISTRAÇÃO DO SENTIDO: uma revisão da evolução histórica dos estudos e pesquisas sobre liderança enfatiza a importância de líderes organizacionais eficazes. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 34, n. 3, p. 102-114, 1994.
- BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público**. Sandro Trescastro Bergue. - Brasília: Enap, 2019.
- BEYER, J.; TRICE, H. How an organization rites reveal its culture. **Organizational Dynamics**, New York, v.15, n.1, p.5-24, 1987.
- BICHUETTI, José Luiz. Gestão de pessoas não é com o RH! **Harvard Business Review Brasil**, Edição Brasil II – Na Íntegra, 2011.
- BLANCHARD, Ken. **Liderança de alto nível: como criar e liderar organizações de alto desempenho** [recurso eletrônico]. Ken Blanchard; tradução: Francisco Araújo da Costas. – 3. ed. – Porto Alegre: Bookman, 2019.

BURKE, Peter. **A Escola dos Annales 1929- 1989. A Revolução Francesa da Historiografia.** Editora Unesp, São Paulo, 1997.

CARVALHO, N. S. **Cinema Novo: Imagens do populismo.** Campinas, SP. (Dissertação de Mestrado) Instituto de Artes, Unicamp, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da Administração.** 9. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto, **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.** Idalberto Chiavenato - 7. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de Pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações** – 2 ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CONGER, Jay. The Necessary Art of Persuasion. **Harvard Business Review.** p.84-95. May/Jun, 1998.

COSTA, P. C. **Gestão de Pessoas: Arte ou Ciência.** Rh portal- Rh pratica, 2010.

DENZIN, N. K. **Reading film: using films and videos as empirical social science material.** In: Flick, U., von Kardorff, E., & Steinke, I. A companion to qualitative research, 237-242. California. Thousand Oaks: Sage Publications, 2004.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa.** Uwe Flick; tradução Joice Elias Costa. - 3. ed. - Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GODOY, Arlinda Schmit. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas.** 1995.

GOLEMAN, Daniel. **Modernas práticas na gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

GOLIOT-LÉTÉ, A.; VANOYE, F. **Précis d'analyse filmique.** Paris: Nathan, 1992.

GONÇALVES, H.S.; MOTA, C.M.M. **Liderança situacional em gestão de projetos: uma revisão da literatura.** Production, [S.L.], v. 21, n. 3, p. 404-416, 2011.

GREY, D.E. **Pesquisa no mundo real.** Tradução: Roberto C. Costa. 2a ed. Porto Alegre, Penso, 2012.

HESELBEN, F.; GOLDSMITH, M. SOMERVILLE, Iain. **Liderança Para o Século XXI**. Tradução: Cynthia Azevedo. São Paulo: Futura, 2000.

HOFSTEDE, G.H. **Cultures and organizations: software of the mind**. New York: McGraw-Hill, 1991.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo**. Rio de Janeiro: Sextante, v. 103, 2004.

JÚNIOR, A.P. et al. Liderança: Evolução das suas principais abordagens teóricas. In: **X CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA E GESTÃO**, 2014, p. 1-13.

KORB, A.F.; ROPER, P.R.F. **DO RH À GESTÃO DE PESSOAS: a humanização do trabalhador**. Maiêutica - Cursos de Gestão, 2013.

KOTTER, J.P. **Liderando mudanças: um plano de ação de mais notável especialista em liderança nos negócios**. John P. Kotter. tradução Afonso Celso da Cunha Serra. – Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.

LAKATOS, E.M. **Fundamentos de metodologia científica**. Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. 5. ed. - São Paulo Atlas: 2003.

LEITE, N.P. et al. Projetos educacionais e estudos observacionais em análise fílmica: qual o atual status de produção no Brasil? **Revista de Gestão e Projetos - GEP**, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 215-250, 2012.

LEITE, N.R.P. et al. **Film Analysis in Management Research: knowing why and how to use it**. **Gestão & Regionalidade**, [S.L.], v. 37, n. 112, p. 337-350, 2021.

LEITE, N. R. P. et al. Educação tutorial: revitalizando ensino-aprendizagem e pesquisa em Administração. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 9, n. 4. Belo Horizonte: FACES, 2010.

MASCARENHAS, A. O. Etnografia e cultura organizacional: uma contribuição da antropologia à administração de empresas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 2, p. 88-94, 2002.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. Antonio Cesar Amaru Maximiano. 5. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

MCSHANE, S.L; GLINOW, M.A.V. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: AMGH, 2013.

MENDO, S.; SELOW, M.L.C. **Liderança e o papel do líder**. Vitrine Prod. Acad., Curitiba, v. 4, p. 260-287, 2016.

MERIGHI, C. C. et al. Estudos do comportamento da liderança na Cooperativa de Crédito Rural Centro Norte do Mato Grosso do Sul, unidade Chapadão do Sul, como fator de desenvolvimento local. **Interações**, Campo Grande, v. 14, n. 2, p. 165-176, 2013.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MOTTA, F. C. P.; CALDAS. M. P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. Atlas, São Paulo, 1997.

NEVES, J.G. (2000). **Clima Organizacional, Cultura Organizacional e Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editora RH.

OLIVEIRA, D.P.R. **Introdução a Administração**. edição compacta. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Rosane Machado de. JOÃO, Maria Thereza David. O cinema no ensino de história e a influência da indústria cultural cinematográfica. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 04, Ed. 07, v. 06, p. 132-151, 2019.

OLTRAMARI, A.P; LOPES, F.T. Cinema, trabalho, organizações e sociedade: possibilidades e formação em administração. In: **CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**. Rio Grande do Sul, p. 1-6, 2016.

PENAFRIA, M. Análise de Filmes - conceitos e metodologia(s). In: VI Congresso SOPCOM, Lisboa, 2009. **Anais eletrônicos**. Lisboa, SOPCOM, 2009.

PIRES, J. C. de S.; MACÊDO, K. B. **Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil**. RAP, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.

RAMOS, A.F.S. **A influência da liderança na motivação: um estudo sobre o programa de trainees 2008 da Galp Energia** [Em linha]. Lisboa: ISCTE, 2009.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

ROBBINS, Stephen R, 1943- **Comportamento organizacional**. Stephen P. Robbins, tradução técnica Reynaldo Marcondes. - 11. ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROESLER, Jucimara. **Narrativa fílmica, imaginário e educação**. 13. ed. - Porto Alegre: Faneccos, PUCRS, 2005.

RUAS R. L. Literatura, dramatização e ensino em Administração – uma experiência de apropriação de práticas teatrais à formação gerencial. In: **Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, 28. Curitiba: ANPAD, 2004.

RUIZ, J.A. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. São Paulo: Atlas. 2011.

SACCOL, A. **Metodologia de pesquisa em administração: uma abordagem prática**. Amarolinda Saccol [et al.]. São Leopoldo, RS: Ed. UNISINOS, 2012.

SAMPIERI, R.H.; COLLADO, C.F.; LUCIO, M.P.B. **Metodologia de Pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: McGraw Hill, 2010.

SANTOS, E.M. A IMPORTÂNCIA DA CULTURA PARA AS ORGANIZAÇÕES. **Caderno de Administração: Revista do Departamento de Administração da FEA**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 19-37, dez. 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/caadm/article/view/20226/19678>. Acesso em: 04 nov. 2022.

SCHEIN, Edgar H. “How leaders Embed and Transmit Culture”. **Organizational Cultures and Leadership**. S. Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1986.

SILVA, U. B.; KOVALESKI, J. L. Desenvolvimento de equipe através da liderança situacional e feedback 360º: caso de uma equipe de manutenção da Copel Distribuição S.A., Superintendência de Distribuição Centro-sul. In: **ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**, 26., 2006, Fortaleza. Anais. Rio de Janeiro: ABEPRO, 2006.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. RECURSOS HUMANOS X GESTÃO DE PESSOAS. **Gestão: Revista científica de administração e sistemas de informação**, [s. l], v. 10, n. 10, p. 51-61, dez. 2008.

TEIXEIRA, Sebastião. **Gestão das Organizações**. Editora Mc-Graw-Hill, 1998.

TRICE, H.; BEYER, J. Cultural leadership in organizations. **Organization Science**, Hanover, MD, v.2, n.2, p.149-169, 1991.

VANOYE, F.; GOLIOT-LÉTÉ, A. **Ensaio sobre a análise fílmica**. Campinas: Papyrus, 2006.

WEINMANN, A. de O. Sobre a Análise Fílmica Psicanalítica. **Revista Subjetividades**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 1–11, 2017. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/5187>. Acesso em: 4 dez. 2021.

WILLIAMS, M. **Leadership for leaders**. London: Thorogood, 2005.

APÊNDICE

APÊNDICE A – PERGUNTAS NORTEADORAS

- a) Qual a relação do filme com a função de gestor(a) nas organizações da atualidade?
- b) Quais traços de liderança os personagens principais possuem?
- c) Quais os mitos, símbolos e aspectos da cultura organizacional estão presentes nesse filme?
- d) Quais as mensagens do filme se conectam com a importância das tomadas de decisões gerenciais nas empresas?