

Organizadores

Fabiana Ferreira Silva
Washington Ferreira Silva
André Inácio do Carmo

VOLUME
3

PALAVRAS EM AÇÃO

FILMES QUE INSPIRAM

Ana Gabriela Leite Sales
André Inácio do Carmo
Brenda Fernanda Nunes Cavalcante
Caio Henrique Padilha
Catarina Fernanda Silva Lobo
Elaine Feitosa de Amorim
Fabiana Ferreira Silva
Giovana Lacerda Santos
Giovanna Januaria da Silva
Igor Luiz da Costa Leão Brasil
Irlan Ximenes de Almeida
Isadora Beatriz Gonçalves de Souza
João Lucas Lyra Baltar
Joás José de Santana Júnior

Lucas Cavalcante Beltrão
Lucas Ferreira Gomes
Maria Eduarda Cavalcanti Santos
Maria Eduarda Silva Vasconcelos
Maria Letícia de Assis Costa
Matheus Rodrigues de Moraes
Melksedek da Silva Nascimento
Rafaella de Souza Freire Silva
Rhyanguia Fortunato Santos da Silva
Rodrigo dos Santos Basilio
Stélio Alves de Melo Filho
Thiago Martins do Nascimento Souza
Washington Ferreira Silva
Werikles Freitas Alves da Silva

PALAVRAS EM AÇÃO
FILMES QUE INSPIRAM
VOLUME 3



Organizadores

Fabiana Ferreira Silva
Washington Ferreira Silva
André Inácio do Carmo

PALAVRAS EM AÇÃO

FILMES QUE INSPIRAM

Ana Gabriela Leite Sales
André Inácio do Carmo
Brenda Fernanda Nunes Cavalcante
Caio Henrique Padilha
Catarina Fernanda Silva Lobo
Elaine Feitosa de Amorim
Fabiana Ferreira Silva
Giovana Lacerda Santos
Giovanna Januaria da Silva
Igor Luiz da Costa Leão Brasil
Irlan Ximenes de Almeida
Isadora Beatriz Gonçalves de Souza
João Lucas Lyra Baltar
Joás José de Santana Júnior

Lucas Cavalcante Beltrão
Lucas Ferreira Gomes
Maria Eduarda Cavalcanti Santos
Maria Eduarda Silva Vasconcelos
Maria Letícia de Assis Costa
Matheus Rodrigues de Moraes
Melksedek da Silva Nascimento
Rafaella de Souza Freire Silva
Rhyanguia Fortunato Santos da Silva
Rodrigo dos Santos Basilio
Stélio Alves de Melo Filho
Thiago Martins do Nascimento Souza
Washington Ferreira Silva
Werikles Freitas Alves da Silva



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL
DE PERNAMBUCO - UFRPE



EDITORA UNIVERSITÁRIA DA UFRPE

Maria José de Sena

Reitora

Maria do Socorro de Lima Oliveira

Vice-reitora

Renata Valéria Regis de Sousa Gomes

Pró-Reitora de Extensão, Cultura e Cidadania

Rinaldo Aparecido Mota

Pró-Reitor de Pós-Graduação

Danielli Matias de Macedo Dantas

Pró-Reitora de Ensino de Graduação

Rodrigo Gayger Amaro

Pró-Reitor de Planejamento e Administração

Tália de Azevedo Souto Santos

Pró-Reitora de Gestão Estudantil e Inclusão

Thieres George Freire da Silva

Pró-Reitor de Pesquisa

Renata Andrade de Lima e Souza

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Elisabeth da Silva Araujo

Diretora do Sistema de Bibliotecas da UFRPE

Antão Marcelo Freitas Athayde Cavalcanti

Diretor da Editora da UFRPE

José Abmael de Araújo

Coordenador Administrativo

Josuel Pereira de Souza

Chefe de Produção

Janilson Lemos de Araújo Silva

Editoração Eletrônica

Ilustrações:

Capa: elementos do Freepik / Imagens: capturas dos filmes

Diagramação: Washington Ferreira Silva

Todos os capítulos deste livro foram elaborados por seus autores, não cabendo qualquer responsabilidade legal sobre o conteúdo aos organizadores da obra.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Sistema Integrado de Bibliotecas da UFRPE

Bibliotecária Suely Manzi – CRB/4 - 809

P154 Palavras em ação: filmes que inspiram / organizadores Fabiana
Ferreira Silva, Washington Ferreira Silva, André Inácio do
Carmo. – Recife: EDUFRPE, 2026.
57 p.: il. – (Coleção palavras em ação; v. 3)

1. Administração 2. Comunicação organizacional 3. Qualidade
de vida no trabalho I. Silva, Fabiana Ferreira, org. II. Silva,
Washington Ferreira, org. III. Carmo, André Inácio do, org.
IV. Série

CDD 658

ISBN (digital) 978-65-86466-54-6

Sumário

	Prefácio	6
<i>1</i>	O jogo da imitação	8
<i>2</i>	Como estrelas na Terra	12
<i>3</i>	O homem que mudou o jogo	16
<i>4</i>	Um senhor estagiário	20
<i>5</i>	Treinador Carter: treino para a vida	24
<i>6</i>	Até o último homem	28
<i>7</i>	Sociedade dos poetas mortos	32
<i>8</i>	O diabo veste Prada	36
<i>9</i>	O som do silêncio	40
<i>10</i>	Raça	44
<i>11</i>	Uma mente brilhante	48
<i>12</i>	Estrelas além do tempo	52

Prefácio

Neste terceiro volume da coletânea **Palavras em Ação**, o cinema deixa de ser apenas entretenimento e transforma-se em lente analítica para ampliar o nosso olhar sobre questões que envolvem competências gerenciais, cultura organizacional e desenvolvimento humano. Afinal, as organizações também são constituídas por histórias vivas, escritas diariamente por decisões, relações e desafios compartilhados. Há conflitos, escolhas difíceis, personagens com visões distintas, momentos de crise e a necessidade de superação.

Se nas telas acompanhamos trajetórias marcadas por desafios, no cotidiano corporativo vivenciamos decisões que exigem coragem, ética, sensibilidade, visão estratégica e resiliência. Cada narrativa cinematográfica analisada neste livro convida-nos a refletir sobre gestão de mudanças, liderança, inclusão, cooperação, diversidade, inovação, disciplina, inteligência emocional e propósito.

Alguns filmes analisados também nos instigam a reconhecer como o preconceito, muitas vezes silencioso e estrutural, pode limitar oportunidades, sufocar talentos e comprometer resultados. Ao evidenciar discriminações de gênero, raça, idade, condição social ou saúde mental, o cinema expõe feridas que ainda atravessam o ambiente organizacional, convocando líderes e equipes a assumirem uma postura ativa na construção de culturas mais justas, inclusivas e conscientes.

Os capítulos que compõem esta obra foram escritos por autores que assumiram o papel de intérpretes críticos dos filmes que escolheram. Ao articular as teorias administrativas com a linguagem audiovisual, eles demonstraram que aprender também consiste em observar, sentir, interpretar e dialogar com diferentes contextos.

As análises apresentadas nesta edição mobilizaram conceitos sobre Gestão de Pessoas, Planejamento Estratégico, Comportamento e Cultura Organizacional, Liderança e Ética, traduzindo cenas marcantes em orientações práticas para diferentes tipos de organizações.

Nesse âmbito, o presente livro reitera que competências gerenciais não se desenvolvem apenas por meio de manuais técnicos, mas também pelo contato com narrativas que expõem dilemas do cotidiano organizacional: como decidir sob pressão? De que forma sustentar valores em ambientes adversos? Como reconhecer talentos invisibilizados? É possível equilibrar desempenho e saúde mental? Como transformar diversidade em vantagem competitiva? Ao dramatizar conflitos humanos, o cinema também pode aumentar a nossa empatia e fortalecer a análise de contextos complexos.

Ao longo das páginas desta obra, o leitor encontrará reflexões que ultrapassam o campo da ficção e dialogam com o mundo do trabalho contemporâneo. Nesse movimento de transposição entre arte e prática, os autores traduziram emoções em argumentos, cenas em estratégias e personagens em inspiração para a nossa aprendizagem. Dessa forma, a arte converte-se em instrumento pedagógico e o entretenimento pode assumir um papel formativo.

Esperamos que este livro inspire líderes e colaboradores a revisitar suas próprias histórias profissionais com mais consciência, sensibilidade e abertura ao novo. Assim como nas grandes narrativas, as organizações também se constroem a partir de papéis e escolhas diárias que determinam o legado que deixamos.

Fabiana Ferreira Silva

Professora do Departamento de Administração
Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE

Ana Gabriela Leite Sales
Caio Henrique Padilha
Giovana Lacerda Santos
Maria Eduarda Cavalcanti Santos

O jogo da imitação

Título original: The Imitation Game



O Jogo da Imitação retrata a trajetória de Alan Turing e de sua equipe na missão de decifrar o código Enigma, evidenciando como equipes diversas e com competências complementares são essenciais para resolver problemas complexos. Além disso, o filme mostra um ambiente marcado por preconceitos, seja pela orientação sexual de Turing ou pelas barreiras impostas à personagem Joan Clarke, revelando como a falta de inclusão pode silenciar talentos e comprometer o potencial coletivo.

O filme ensina que o cuidado das relações e do bem-estar emocional das equipes é fundamental para que as pessoas possam contribuir de forma plena. Ele também destaca a responsabilidade das organizações em promover inclusão, respeito e ambientes pautados pela escuta ativa e pela empatia, criando condições para que a diversidade transforme-se em inovação, colaboração e desenvolvimento humano.

Algumas dicas para colocar os ensinamentos do filme em prática

- ♦ **Promova a confiança mútua na equipe:** assim como os colegas de Alan Turing confiaram no seu trabalho, apesar das dúvidas do líder, incentive a sua equipe a apoiar ideias promissoras. Estabeleça um ambiente seguro para a inovação e para a continuidade dos projetos, mesmo em contextos de incertezas;
- ♦ **Reconheça e combata o preconceito:** revise políticas e processos para eliminar práticas discriminatórias e assegurar acesso justo às oportunidades no ambiente organizacional. A cena em que Joan Clarke, a candidata mais qualificada, é impedida de fazer o teste apenas por ser mulher, evidencia como o preconceito de gênero pode minar talentos.

Intervenha imediatamente diante de condutas baseadas em estereótipos e promova treinamentos que reforcem respeito, equidade e inclusão;

- ♦ **Valorize a riqueza de diversidade na equipe:** promova a integração de diferentes perfis e especializações a fim de garantir que todos contribuam para os objetivos comuns. Na prática, forme equipes multidisciplinares, faça o rodízio de tarefas sempre que possível e crie espaços de escuta e colaboração entre os colegas de trabalho. Cada funcionário traz competências únicas e complementares que podem ampliar a capacidade de inovação, enriquecer a tomada de decisões e fortalecer soluções mais criativas e inclusivas para os desafios organizacionais;
- ♦ **Promova o bem-estar e a retenção de talentos:** ofereça condições que permitam que cada colaborador exerça o seu potencial sem comprometer a sua segurança emocional ou pessoal. Flexibilidade, escuta ativa e alternativas adequadas ajudam a manter profissionais engajados e produtivos.

A obra cinematográfica *O Jogo da Imitação* mostra que o talento e a inovação prosperam em ambientes que valorizam a diversidade e a colaboração. Aplicadas às organizações, as lições do filme podem ser usadas para integrar novos funcionários, fortalecer a equipe e orientar *feedbacks* sobre superação de desafios, sempre incentivando que todos contribuam plenamente com o seu potencial. A mensagem deste filme reitera que valorizar pessoas e suas competências é essencial para alcançar resultados efetivos e criar equipes engajadas e colaborativas.

Curiosidades sobre o filme

O Jogo da Imitação apresenta a história de Alan Turing, um dos matemáticos mais brilhantes do século XX, considerado o pai da computação moderna. Além do impacto narrativo, o filme reacendeu debates históricos, éticos e científicos sobre tecnologia e direitos humanos.

Uma curiosidade marcante relacionada à obra é a chamada “Lei Alan Turing”, introduzida pelo Reino Unido em 2017. Essa lei concedeu anistia a milhares de homens que, como Turing, foram condenados por práticas homossexuais em uma época em que tais atos eram considerados crimes. A lei funciona como um gesto de reconhecimento e reparação histórica, simbolizando a tentativa de corrigir uma injustiça cometida contra pessoas cujas contribuições à sociedade foram ignoradas ou silenciadas pelo preconceito.

Outra curiosidade importante é a relação direta entre o título original do filme, *The Imitation Game* e o experimento proposto por Turing em 1950, conhecido atualmente como “Teste de Turing”. Esse teste busca validar a inteligência da máquina ao colocá-la em uma conversa com um avaliador humano, de modo que ele não consiga distinguir se está dialogando com uma pessoa ou um computador.

Por fim, ressalta-se que o filme obteve grande reconhecimento, recebeu diversas indicações e conquistou o Oscar de 2015 como Melhor Roteiro Adaptado. Atualmente, está disponível na plataforma HBO Max, permitindo que novas gerações tenham acesso à obra e às reflexões que ela desperta sobre tecnologia, ética e o legado de Alan Turing.

Catarina Fernanda Silva Lobo
Isadora Beatriz Gonçalves de Souza
João Lucas Lyra Baltar

Como estrelas na Terra

Título original: Taare Zameen Par



Como Estrelas na Terra é uma ficção que aborda diversos momentos que podem acontecer na vida de qualquer pessoa. Ao narrar a jornada do menino Ishaan, que enfrenta dificuldades de aprendizagem e é frequentemente rotulado de forma negativa, devido à incompreensão do seu modo de ser, o filme evidencia os desafios vividos por crianças que não se enquadram nos padrões escolares tradicionais.

A história ganha novos rumos quando ele conhece o professor Nikumbh, que rapidamente percebe que suas dificuldades vão muito além do que está na superfície. Assim, o filme evidencia a importância de não julgar as pessoas, mas de cultivar a empatia e assumir, com sensibilidade e compromisso, a coragem de apoiar o desenvolvimento do próximo.

Algumas dicas para colocar os ensinamentos do filme em prática

- ♦ **Entender as pessoas sem julgamentos:** durante o filme, muitos consideravam Ishaan um menino preguiçoso e desinteressado pelos estudos, até que se descobre que ele tem dislexia. De forma semelhante, no contexto organizacional, colaboradores que apresentam baixo desempenho podem estar enfrentando causas invisíveis, como: lacunas de treinamento, desmotivação, dificuldades relacionais, alguma doença ou problemas emocionais. Os líderes devem investigar os fatos com empatia e adotar práticas de escuta ativa e políticas de *feedback* contínuo, possibilitando acompanhar o desenvolvimento dos profissionais e oferecer o suporte necessário;
- ♦ **Adaptar as metodologias de desenvolvimento:** no filme, o professor Nikumbh, ao identificar as dificuldades enfrentadas pelo menino, passa a utilizar diferentes estratégias de ensino,

como recursos visuais e dinâmicas artísticas, a fim de favorecer a aprendizagem de Ishaan. Paralelamente, no contexto organizacional, embora existam padrões e procedimentos definidos, cada colaborador possui maneiras próprias de aprender e executar suas atividades, exigindo abordagens flexíveis que reconheçam suas características individuais. Por isso, cabe ao líder direcionar e explicar as tarefas considerando o perfil de cada membro da equipe, além de usar diferentes metodologias para compartilhar as informações e, havendo necessidade, elaborar treinamentos personalizados;

- ♦ **Reconhecer as fortalezas individuais:** em certo ponto do filme, o professor percebe que, apesar das dificuldades enfrentadas por Ishaan, ele possui uma habilidade artística fora do comum e passa a incentivá-lo a desenvolver esse talento. Dessa forma, no cotidiano organizacional é imprescindível valorizar a diversidade identificando o que cada colaborador faz de melhor, em vez de tentar fazer todos iguais. Nesse âmbito, recomenda-se mapear as competências individuais e direcionar os profissionais para atividades alinhadas às suas potencialidades, favorecendo o desenvolvimento das pessoas e da organização.

Por fim, ressalta-se que a flexibilidade e a inovação dos processos são fundamentais para o desenvolvimento das organizações. Assim como a escola retratada no filme utilizava métodos tradicionais que não contemplavam as necessidades de Ishaan, empresas que mantêm processos excessivamente rígidos tendem a limitar o surgimento de novas ideias, comprometendo a produtividade e o alcance das metas. Nesse sentido, deve-se incentivar a criatividade dos colaboradores, revisar práticas que já não fazem mais sentido e conceder maior autonomia às equipes para construírem soluções inovadoras.

Curiosidades sobre o filme

Lançado em 2007, *Como Estrelas na Terra* é uma obra dirigida por Aamir Khan, que também participou do elenco encenando o professor Nikumbh. A história ganhou destaque ao apresentar a dislexia de forma cuidadosa e acessível — um tema pouco abordado no cinema naquele período.

A produção indiana recebeu bastante reconhecimento no país de origem, sendo premiada com o *National Film Award* de Melhor Filme sobre Bem-Estar Familiar. O roteiro também recebeu o prêmio *Zee Cine Award for Best Story*, destacando a originalidade e a relevância do enredo.

O ator Darsheel Safary, que interpretou o personagem Ishaan, também foi bastante elogiado por seu desempenho no papel e recebeu o prêmio *Filmfare Award* de Melhor Ator (*Critics*), algo incomum para atores tão jovens.

Outro ponto de destaque é a trilha sonora composta pelo trio *Shankar-Ehsaan-Loy*, contribuindo para a emoção que acompanha o desenvolvimento do protagonista. Outros aspectos, como a fotografia de Setu (*Satyajit Pande*), também foram citados em análises como elementos que reforçam a sensibilidade da obra.

Em 2010, a *Walt Disney Home Entertainment* adquiriu os direitos da obra, distribuindo-a em países como Reino Unido, Austrália e Estados Unidos sob o título *Like Stars on Earth*.

Atualmente o filme está disponível no *YouTube*, facilitando o acesso de diferentes públicos e mantendo a obra presente em debates e pesquisas sobre educação e desenvolvimento infantil.

Brenda Fernanda Nunes Cavalcante
Irlan Ximenes de Almeida

O homem que mudou o jogo

Título original: Moneyball



O Homem que Mudou o Jogo narra a trajetória real de Billy Beane, gerente do time de beisebol *Oakland Athletics*, que no início dos anos 2000 precisou formar uma equipe competitiva com um orçamento muito inferior ao dos rivais. Sem condições de contratar grandes estrelas, ele se une a Peter Brand, um jovem economista, para implementar um método revolucionário baseado em estatísticas e dados (sabermetria).

O filme mostra como a quebra de paradigmas e o pensamento analítico podem superar limitações, revelando que o verdadeiro valor de um profissional nem sempre é visível nos critérios tradicionais. A narrativa sintetiza a urgência da inovação com a frase **“adapte-se ou morra”**, ratificando a importância da resiliência no exercício da liderança. Afinal, sustentar uma nova estratégia exige coragem para enfrentar críticas antes de colher os resultados.

Algumas dicas para líderes e equipes inovadoras

- ♦ **Desafie o "sempre foi assim":** questione processos antigos que não trazem mais resultados. A inovação exige a coragem de romper com o *status quo* (situação atual) e ouvir novas ideias, mesmo que venham de fontes inesperadas ou de profissionais mais jovens;
- ♦ **Identifique valor onde ninguém mais enxerga:** assim como Beane e Brand buscavam jogadores subestimados, líderes devem treinar o olhar para encontrar talentos ocultos. Como dito no filme: *"nós vamos encontrar valor em jogadores que ninguém mais consegue ver"*. Avalie as pessoas por suas entregas concretas e competência técnica, ignorando vieses de imagem ou estereótipos;

- ◆ **Baseie decisões em fatos:** a experiência é valiosa, mas deve ser aliada a dados. Em cenários complexos, a análise objetiva de indicadores ajuda a minimizar erros de julgamento e a direcionar recursos de forma mais assertiva;
- ◆ **Tenha resiliência para sustentar a estratégia:** mudar uma cultura dói e gera resistência. A liderança é testada não na calma, mas na turbulência. É preciso manter a firmeza no propósito e proteger a equipe das pressões externas enquanto a mudança está sendo implementada;
- ◆ **Comunique a visão com clareza:** é essencial o alinhamento entre a estratégia (quem planeja) e a execução (quem joga). Garanta que todos entendam o "porquê" das mudanças, transformando a desconfiança inicial em engajamento.

A narrativa de *O Homem que Mudou o Jogo* mostra que grandes viradas não dependem apenas de dinheiro, mas de inteligência e planejamento. O filme lembra-nos de que a barreira mais difícil de transpor é a nossa própria crença no que parece, a princípio, impossível.

Nesse sentido, este filme pode ser utilizado nas empresas em sessões para elaborar planos estratégicos, *workshops* de inovação, treinamentos de gestão para mudanças e reuniões para análise de resultados. Sua mensagem final é um convite poderoso à autoconfiança corporativa e pessoal: "se não acreditarmos que é possível, jamais será!" É preciso imaginar e "desenhar" a vitória com planejamento, acreditando nas pessoas e orquestrando o trabalho da equipe para que o sonho torne-se realidade, mesmo diante de situações desafiadoras.

Curiosidades sobre o filme

Lançado em 2011, *O Homem que Mudou o Jogo* é baseado no livro *Moneyball: the art of winning an unfair game*, de Michael Lewis. A obra retrata como a metodologia aplicada pelo *Oakland Athletics* revolucionou não apenas o beisebol, mas a forma como o esporte profissional e diversas empresas analisam dados e performances ao redor do mundo.

A narrativa concentra-se na temporada de 2002 do *Oakland Athletics* e evidencia o uso inovador de estatísticas na montagem do time, desafiando práticas tradicionais do beisebol. O filme também chamou atenção pela mudança de diretores durante a sua produção e pela atuação de Jonah Hill, que se destacou ao assumir um papel dramático, diferente dos personagens cômicos que costumava interpretar.

Dirigido por Bennett Miller, o filme recebeu seis indicações ao Oscar, dentre elas: Melhor Filme, Melhor Ator para Brad Pitt e Melhor Ator Coadjuvante para Jonah Hill. O roteiro contou com a colaboração do renomado Aaron Sorkin, conhecido por criar diálogos ágeis e inteligentes, transformando um tema estatístico complexo em uma narrativa envolvente, acessível e profundamente humana.

A produção arrecadou mais de 110 milhões de dólares no mundo e é frequentemente citada em escolas de negócios como um estudo de caso sobre gestão eficiente de recursos. A atuação de Brad Pitt trouxe profundidade a Billy Beane, humanizando o gestor que precisa equilibrar a frieza dos números com as emoções ao lidar com pessoas, carreiras e famílias.

Mais do que um filme sobre beisebol, é uma lição de liderança estratégica que mostra como decisões baseadas em dados e coragem podem transformar limitações (financeiras, culturais e estruturais) em vantagens competitivas inovadoras.

Maria Letícia de Assis Costa
Matheus Rodrigues de Moraes
Rhyanguia Fortunato Santos da Silva

Um senhor estagiário

Título original: The Intern



Um senhor Estagiário acompanha a história de Ben Whittaker, um viúvo de 70 anos que se sente desconectado com a sua rotina de aposentado e decide candidatar-se como estagiário para voltar ao mercado de trabalho. Na narrativa, ele conhece Jules Ostin, uma jovem empreendedora que lidera uma *startup* de moda.

Apesar das divergências de opiniões, o respeito, a colaboração e a abertura ao diálogo podem transformar o clima organizacional e fortalecer equipes. Nesse contexto, o filme mostra como a convivência entre gerações pode gerar aprendizados únicos, revelando que experiência e inovação não são dimensões opostas, mas complementares.

Algumas dicas práticas para colocar os ensinamentos do filme em prática

- ♦ **Promova uma liderança inspiradora e acessível:** gestores devem unir competência técnica e sensibilidade humana. Reconhecer conquistas, corrigir com equilíbrio e pedir desculpas quando necessário pode fortalecer a confiança, estimular a comunicação aberta e criar um ambiente de trabalho em que todos se sentem respeitados;
- ♦ **Estimule a empatia e a colaboração entre a diversidade de perfis:** compreender diferentes vivências e perspectivas amplia a visão da equipe. O convívio harmonioso entre profissionais distintos pode enriquecer as organizações, fortalecer vínculos e a troca de conhecimentos;
- ♦ **Incentive e valorize a presença feminina na liderança:** oferecer apoio, combater estereótipos e legitimar a competência das mulheres é fundamental para desenvolver equipes mais justas. Fortalecer a autoconfiança feminina abre caminhos para uma liderança inovadora;

- ♦ **Promova um ambiente que contemple os diferentes hábitos culturais e geracionais:** compreender os diferentes ritmos, valores e modos de trabalho favorece a inclusão e reduz conflitos entre gerações. Além disso, o respeito às características de cada funcionário pode fortalecer a cultura organizacional e melhorar as relações interpessoais;
- ♦ **Invista no clima organizacional e no bem-estar dos colaboradores:** reconhecer bons resultados, valorizar atitudes positivas e oferecer suporte à saúde dos funcionários, como disponibilizar apoio psicológico, pode aliviar o estresse e a tensão no local de trabalho;
- ♦ **Exerça a ética:** agir com responsabilidade, seguir princípios institucionais e respeitar limites reforçam a credibilidade da empresa e criam uma cultura saudável;
- ♦ **Valorize profissionais mais experientes:** reconhecer a experiência acumulada fortalece a tomada de decisões e amplia o conhecimento organizacional. Na prática, inclua profissionais seniores em programas de mentoria, incentive sua participação em projetos estratégicos e promova espaços de troca de experiências com equipes mais jovens.

De forma geral, o filme *Um Senhor Estagiário* evidencia que relações de trabalho saudáveis são construídas com respeito, colaboração e confiança. Ao retratar os desafios da convivência entre gerações diferentes, mostra que atitudes simples, como ouvir, reconhecer conquistas e oferecer apoio, podem transformar o ambiente organizacional. Assim, a obra é uma referência para alinhamento cultural, liderança e gestão de equipes intergeracionais, reforçando que uma boa organização valoriza e acolhe todos os perfis.

Curiosidades sobre o filme

Lançado em 2015, *Um Senhor Estagiário* apresenta uma história sensível sobre a convivência entre diferentes gerações no ambiente de trabalho. Estrelando Robert de Niro como Ben Whittaker e Anne Hathaway como Jules Ostin, o filme retrata o retorno de um aposentado ao mercado por meio de um programa de estagiários seniores. Nesse contexto, a narrativa aborda temas como etarismo, inovação, carreira e relações interpessoais.

Com direção e roteiro de Nancy Meyers, esta obra destaca-se por apresentar com leveza o contraste geracional nas *startups*, inspirada em empresas reais de Nova York. Ele alcançou ampla repercussão internacional, permanecendo por várias semanas entre as produções mais assistidas em cinemas e posteriormente em plataformas digitais, consolidando-se como uma das comédias dramáticas corporativas mais populares da década de 2010.

Outra curiosidade é que a produção cinematográfica contou com a consultoria de um psicólogo organizacional para garantir autenticidade em temas como *burnout* e conflitos de gestão. O filme teve excelente recepção e arrecadou mais de 194 milhões de dólares globalmente.

Trata-se de um material audiovisual que pode enriquecer debates sobre os principais temas apresentados: gestão de pessoas, relações intergeracionais, diversidade e cultura organizacional. Além disso, o filme traz reflexões sobre equilíbrio entre trabalho e família, bem como os riscos do *burnout*, ressaltando que a pressão por resultados e a dificuldade de delegar tarefas podem afetar a saúde emocional e as relações pessoais de líderes e colaboradores.

Igor Luiz da Costa Leão Brasil
Maria Eduarda Silva Vasconcelos
Giovanna Januaria da Silva

Treinador Carter: treino para a vida

Título original: Coach Carter



Treinador Carter: treino para a vida retrata uma história real ocorrida em 1999, quando o técnico Ken Carter decidiu suspender o time invicto da *Richmond High School* devido ao desempenho acadêmico insuficiente dos atletas. Ao assumir a equipe, estabeleceu regras baseadas em disciplina, respeito e responsabilidade. Ele exigiu que os jogadores assinassem contratos de compromisso e mantivessem média mínima escolar de 5,5 para continuar competindo, demonstrando que as verdadeiras vitórias se constroem dentro e fora da quadra.

A narrativa acompanha jovens talentosos inseridos em um contexto de violência e desigualdade social, aos quais Carter oferece limites claros, expectativas elevadas e apoio constante, tratando-os com dignidade e priorizando a educação. O filme evidencia como liderança ética, regras consistentes e cuidado genuíno podem transformar trajetórias individuais e utilizar o esporte como instrumento de mudança social.

Algumas ensinamentos do filme sobre liderança

- ♦ **Defina metas e responsabilidades com clareza:** o treinador inicia suas atividades entregando contratos com regras, metas e compromissos a todos os jogadores, reforçando a importância da disciplina e da responsabilidade acadêmica e esportiva. No ambiente organizacional, líderes devem formalizar expectativas de desempenho, prazos e responsabilidades desde o início dos projetos. Na prática, registre acordos de metas, apresente indicadores de resultados e revise periodicamente esses compromissos com a equipe para garantir alinhamento e evitar conflitos;
- ♦ **Seja coerente e firme na liderança:** quando Carter fechou o ginásio após os alunos não atingirem as notas mínimas, demonstrou que regras precisam ser respeitadas e que resultados exigem responsabilidade. Nas organizações, a

coerência entre discurso e prática fortalece a credibilidade da liderança. Na prática, estabeleça critérios claros de desempenho, comunique previamente as consequências do não cumprimento das metas e aplique as decisões de forma consistente para todos os membros da equipe;

- ♦ **Priorize o desenvolvimento humano:** Carter reforça que atletas são estudantes antes de jogadores, colocando como prioridade máxima que os mesmos estudem, sentem-se na primeira fileira da sala de aula e tenham notas minimamente aceitáveis. No contexto organizacional, essa postura inspira os líderes a valorizar as pessoas para além de suas funções, promovendo formações contínuas que desenvolvam competências técnicas, humanas e socioemocionais;
- ♦ **Defenda os princípios até sob pressão:** mesmo diante das críticas da escola e dos pais, Carter manteve a sua decisão de exigir o contrato assinado pois acreditava no impacto educacional a longo prazo. Sua postura demonstrou firmeza, coerência e compromisso com os valores que defendia. Nas organizações, líderes também precisam sustentar a ética, o respeito, a transparência e a justiça em todas as situações. No trabalho, tome decisões alinhadas aos valores institucionais, comunique claramente os motivos das escolhas e mantenha a consistência entre discurso e ação.

Este filme pode ser utilizado em treinamentos de liderança, integração de novos colaboradores, reuniões sobre cultura organizacional, processos de *feedback* ou atividades voltadas ao fortalecimento de equipes. Sua mensagem reforça que resultados sustentáveis surgem quando valores, disciplina e cuidado com as pessoas caminham juntos. Afinal, liderar também é transformar vidas e criar oportunidades.

Curiosidades sobre o filme

Lançado em 2005 e dirigido por Thomas Carter, o filme *Treinador Carter: treino para a vida* é baseado na história real de Ken Carter. Sua decisão de suspender toda a equipe de basquete do colégio *Richmond High* por baixo desempenho acadêmico gerou debate nacional nos Estados Unidos e trouxe à tona discussões sobre educação, desigualdade social e responsabilidade dos profissionais que trabalham com jovens.

O protagonista é interpretado por Samuel Jackson, cuja atuação foi amplamente elogiada pela crítica por transmitir firmeza, sensibilidade e senso de propósito. O filme também revelou jovens atores que mais tarde se destacariam em Hollywood, a exemplo de Channing Tatum.

Várias cenas foram gravadas em escolas e quadras reais da região de Richmond, aproximando a narrativa do contexto original da história. Outra curiosidade é que a trilha sonora, composta por músicas de *hip-hop* e *R&B* da época, também contribuiu para reforçar o retrato social e cultural vivido pelos jovens retratados na trama.

A obra aborda esporte, educação e questões sociais, tornando-se referência em treinamentos motivacionais e programas de desenvolvimento sobre liderança. Embora dramatize alguns elementos para fins narrativos, mantém fidelidade à essência da história real: a crença de Carter de que disciplina, estudo e apoio podem mudar destinos.

Este filme continua sendo exibido em escolas, universidades e ambientes corporativos por seu potencial inspirador. Atualmente, está disponível em plataformas como *Amazon Prime Video*, *Apple TV* e *YouTube*, permanecendo relevante por suas lições sobre ética, responsabilidade e liderança transformadora.

Lucas Cavalcante Beltrão
Thiago Martins do Nascimento Souza
Lucas Ferreira Gomes

Até o último homem

Título original: Hacksaw Ridge



Até o Último Homem narra a história real de Desmond Doss, um jovem soldado americano que serviu como médico de combate durante a Segunda Guerra Mundial sem portar armas por convicções pessoais. O filme apresenta sua trajetória de coragem, fé e resiliência diante das pressões do exército e dos horrores da Batalha de Okinawa.

A narrativa destaca como valores pessoais sólidos podem orientar decisões em momentos críticos, mostrando que a força de um profissional nem sempre está na agressividade, mas na dedicação ao propósito. Esta produção cinematográfica inspira líderes e equipes ao demonstrar que integridade, cooperação e perseverança podem transformar ambientes de extrema adversidade em oportunidades de superação e impacto humano.

Algumas dicas para colocar os ensinamentos do filme em prática

- ♦ **Respeitar a diversidade de crenças e perspectivas:** no filme, o exército rejeita inicialmente as convicções de Doss, mas depois reconhece o valor da sua postura e contribuição. No contexto organizacional, essa situação reforça a necessidade de políticas que valorizem diferentes perfis, respeitem crenças individuais e promovam ambientes inclusivos, nos quais cada profissional possa contribuir de forma autêntica com os resultados coletivos;
- ♦ **Desenvolver “coragem ética”:** Doss desafia regras que considera injustas e defende seu direito de servir sem portar armas, mantendo-se fiel às suas convicções mesmo sob forte pressão. Nos diversos tipos de organizações, essa postura inspira profissionais a agir com integridade, denunciar práticas inadequadas, sustentar posicionamentos éticos e apoiar

decisões corretas, mesmo quando enfrentam resistência ou falta de apoio imediato;

- ♦ **Mediar conflitos com diálogo e firmeza:** no filme, Doss enfrenta conflitos diretos com superiores e colegas, mas busca resolvê-los por meio do diálogo, mantendo sua postura com respeito e consistência. Fazendo um paralelo com o ambiente de trabalho, conflitos devem ser tratados com conversas claras, escuta ativa e foco na solução, evitando julgamentos precipitados e decisões tomadas por impulso;
- ♦ **Cuidar uns dos outros com empatia:** outra lição da narrativa é o compromisso do protagonista em salvar vidas sem distinção, mostrando a importância de enxergar cada pessoa com igual valor e dignidade. No contexto organizacional, essa postura inspira a construção de ambientes que combatam discriminação, preconceitos e práticas excludentes, promovendo respeito às diferenças. Na prática, acolha colegas em momentos de dificuldade, intervenha diante de atitudes discriminatórias e fortaleça uma cultura de apoio, solidariedade e respeito ao próximo.

Face ao exposto, o filme pode ser usado nas organizações para reforçar valores como resiliência e colaboração. Ele também serve como apoio em dinâmicas de integração, programas de liderança, momentos de *feedback* e ações voltadas ao fortalecimento da missão organizacional.

Por fim, a obra inspira líderes e equipes a enfrentarem desafios com empatia, responsabilidade e coragem, visto que a verdadeira força organizacional surge quando princípios éticos orientam todas as decisões, mesmo em contextos extremos.

Curiosidades sobre o filme

Lançado em 2016, sob a direção de Mel Gibson, *Até o Último Homem* conta a história real de Desmond Doss, o primeiro objetor de consciência da história dos Estados Unidos a receber uma Medalha de Honra.

A produção foi amplamente elogiada pela crítica, especialmente pela reconstrução histórica da Batalha de Okinawa e pela interpretação marcante de Andrew Garfield, que recebeu indicações ao Oscar, ao BAFTA e ao Globo de Ouro.

No âmbito das premiações, o longa venceu dois Oscars: Melhor Edição e Melhor Mixagem de Som. A obra também recebeu fortes elogios por apresentar uma perspectiva humana da guerra, priorizando valores como compaixão, coragem e respeito às convicções individuais. Sua gravação foi majoritariamente na Austrália e teve consultoria militar para garantir realismo nas cenas de combate.

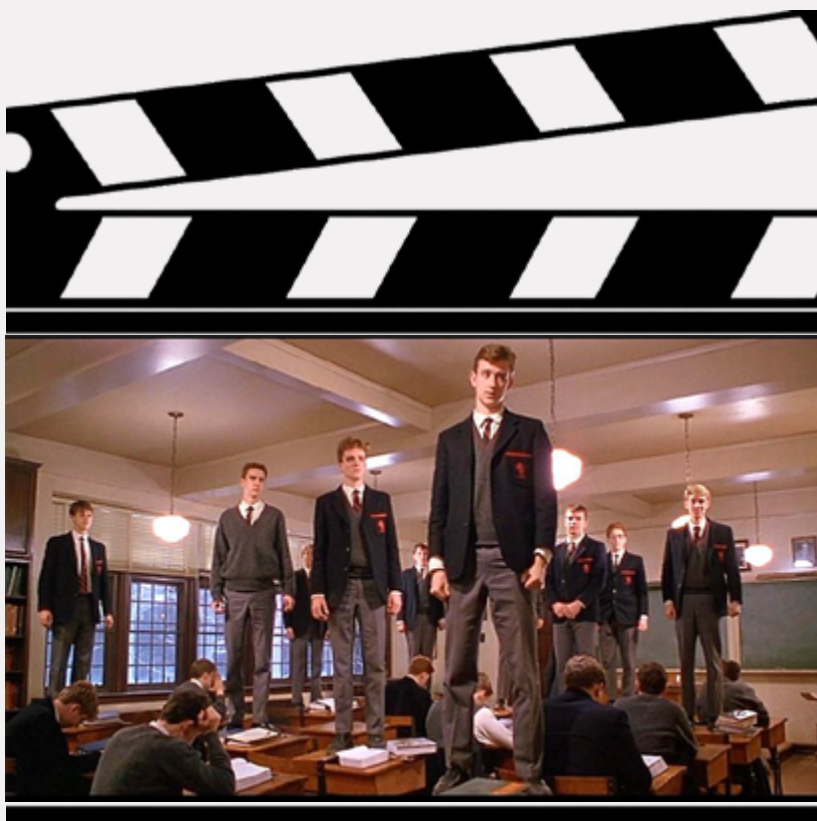
Outro fato relevante é que o filme marcou o retorno de Mel Gibson à direção cinematográfica após um longo período afastado de grandes produções de Hollywood. Produzido com orçamento relativamente moderado, o longa surpreendeu ao alcançar grande sucesso de bilheteria mundial e receber mais de dez minutos de aplausos na estreia oficial, durante o Festival de Veneza, consolidando-se como uma das produções de guerra mais impactantes da década.

O filme está disponível em plataformas como *Amazon Prime Video* e *Apple TV*, variando conforme a região. Ao reacender debates sobre ética, propósito e coragem moral, a obra vem sendo frequentemente utilizada em ambientes educacionais e corporativos, tratando de questões que envolvem desenvolvimento humano.

Joás José de Santana Júnior
Stélio Alves de Melo Filho
Werikles Freitas Alves da Silva

Sociedade dos Poetas Mortos

Título original: Dead Poets Society



Sociedade dos Poetas Mortos retrata a rotina dos estudantes da tradicional *Welton Academy*, uma instituição marcada por disciplina rígida, valorização da obediência e forte pressão por resultados acadêmicos. Esse cenário começa a mudar com a chegada do professor John Keating, que introduz métodos de ensino inovadores e estimula os alunos a pensar de forma crítica, questionar padrões estabelecidos e assumir o protagonismo em suas escolhas de vida.

Ao incentivar os jovens a refletir sobre propósito e liberdade, Keating desperta coragem e autoconhecimento, mas também evidencia os desafios de orientar decisões em contextos de forte pressão social e familiar. A narrativa mostra que o desenvolvimento do potencial humano depende não apenas de inspiração, mas também de apoio estruturado e orientação consciente.

Algumas dicas para colocar os ensinamentos do filme em prática

- ♦ **Humanize a cultura organizacional:** no filme, a cena em que o professor convida os alunos a subir nas mesas para observar a sala por outra perspectiva simboliza a criação de um ambiente seguro para expressão e reflexão. Nas organizações, lideranças humanizadas também estimulam novos olhares e valorizam a participação das pessoas. Na prática, promova reuniões que estimulem a socialização de ideias sem julgamentos e reconheça contribuições que proponham novas formas de pensar processos e resultados;
- ♦ **Incentive o pensamento crítico:** ao estimular os estudantes a questionar conceitos tradicionais e interpretar a poesia de maneira própria, o professor demonstra a importância do pensamento independente. No exercício da liderança no

ambiente organizacional, incentive debates estruturados, peça diferentes interpretações sobre problemas estratégicos e valorize contribuições que apresentem soluções alternativas e fundamentadas;

- ♦ **Estimule autonomia e protagonismo:** a reativação da “Sociedade dos Poetas Mortos” no filme representa o despertar da iniciativa e da responsabilidade individual dos alunos por suas próprias escolhas. Nas empresas, delegue projetos com metas claras, dê autonomia na execução e acompanhe os resultados com *feedbacks* periódicos, fortalecendo o senso de responsabilidade e pertencimento;
- ♦ **Conecte trabalho a propósito:** a mensagem “*carpe diem*” apresentada no filme reforça a importância de agir com intenção e propósito, valorizando o tempo e as escolhas pessoais. No contexto organizacional, comunique o impacto das atividades da equipe, compartilhe resultados alcançados e mostre como cada função contribui para objetivos maiores.

A narrativa de *Sociedade dos Poetas Mortos* evidencia que culturas organizacionais se fortalecem quando líderes estimulam autonomia responsável, pensamento crítico e abertura ao diálogo. As organizações que abrem espaço para novas perspectivas, incentivam a participação e conectam o trabalho a um propósito maior, desenvolvendo equipes mais criativas, comprometidas e preparadas para lidar com as mudanças.

Nesse sentido, as lições do filme podem ser aplicadas em processos de integração, programas de desenvolvimento de liderança e ações de fortalecimento cultural. Essas iniciativas contribuem para a construção de ambientes que estimulam protagonismo, aprendizagem contínua e inovação sustentada por valores humanos.

Curiosidades sobre o filme

Lançado em 1989, *Sociedade dos Poetas Mortos* foi dirigido por Peter Weir e tornou-se um dos dramas educacionais mais influentes do cinema contemporâneo. Este filme alcançou grande sucesso de público e arrecadou mais de 230 milhões de dólares em bilheteria mundial, um valor expressivo para um drama educacional da época.

A obra recebeu quatro indicações ao Oscar, incluindo Melhor Filme, Melhor Diretor e Melhor Ator para Robin Williams. Nessa premiação, a estatueta conquistada foi a de Melhor Roteiro Original, escrita por Tom Schulman, que se inspirou em experiências vividas durante a sua formação escolar. O filme também foi amplamente reconhecido em premiações internacionais, como o BAFTA, consolidando seu impacto cultural e crítico.

Diversos elementos literários presentes na narrativa possuem referências históricas reais. A expressão “*Carpe Diem*”, popularizada no filme, tem origem na obra do poeta romano Horácio (século I a.C.) e significa “aproveite o dia”, reforçando a mensagem central de viver com propósito e consciência das escolhas.

Outra curiosidade é que o poema “*O Captain! My Captain!*”, de Walt Whitman, citado na cena final, foi escrito em homenagem ao presidente Abraham Lincoln, após o seu assassinato em 1865.

Essas referências contribuíram para tornar o filme não apenas uma obra cinematográfica marcante, mas também um símbolo cultural frequentemente utilizado em contextos educacionais, acadêmicos e organizacionais.

Elaine Feitosa de Amorim
Melksedek da Silva Nascimento
Rafaella de Souza Freire Silva

O diabo veste Prada

Título original: The Devil Wears Prada



O Diabo Veste Prada retrata os desafios enfrentados por uma jovem recém-formada que, ao conseguir uma grande oportunidade profissional, enxerga a chance de alavancar sua carreira e conquistar o espaço que sempre desejou no mercado de trabalho. No entanto, ao entrar no universo competitivo e acelerado da revista de moda em que passa a trabalhar, ela rapidamente percebe que por trás do glamour existe uma rotina exaustiva, marcada por fortes pressões, expectativas quase inalcançáveis e a necessidade constante de se adaptar para sobreviver.

Algumas dicas para colocar os ensinamentos do filme em prática

- ♦ **Possibilite o tempo de adaptação:** no filme, Miranda (empregadora) coloca a nova funcionária em situações muito além da sua responsabilidade, o que gera frustração e erros. Isso fica evidente quando Andy precisa ir atrás de um livro raro para as filhas da chefe. Nas organizações, os líderes devem promover um *onboarding* estruturado, ou seja, fazer uma boa integração organizacional, definir expectativas claras e começar com tarefas simples, aumentando a complexidade gradualmente. É essencial fornecer recursos, contatos e mentorias, além de manter a comunicação contínua e dar *feedbacks* construtivos. Reconhecer conquistas e esforços, mesmo pequenos, fortalece a motivação e o engajamento;
- ♦ **Reconheça o potencial, valorizando atitude e aprendizado rápido, olhando para além do currículo:** na entrevista, Andy admite não ter o perfil da empresa, mas demonstra coragem, disposição para aprender e desejo de contribuir positivamente. Miranda decide dar uma chance, mostrando que líderes devem olhar além do currículo e valorizar atitude e potencial. Nos processos seletivos, também é importante considerar características como resiliência e adaptabilidade,

além de criar processos que permitam avaliar o desempenho real. Incentivar a expressão e o protagonismo fortalece equipes diversas e inovadoras;

- ♦ **Respeite os valores e objetivos individuais, propiciando um ambiente que não exija sacrifícios:** Andy compromete a sua vida pessoal devido à pressão no trabalho e decide sair ao perceber que seus princípios são mais importantes que o cargo. Essa escolha mostra que desligamentos podem ser um passo para o crescimento e não para o fracasso. Líderes devem promover equilíbrio, apoiar planos de carreira e manter diálogo sobre propósito. Valorizar autonomia e não confundir lealdade com submissão é essencial para uma liderança saudável;
- ♦ **Previna o assédio moral:** no filme, Miranda impõe exigências humilhantes e tarefas que ultrapassam as atribuições do cargo. No ambiente organizacional, líderes não devem usar a autoridade para intimidar, expor ou sobrecarregar colaboradores com demandas incompatíveis com a sua função. Ao mesmo tempo, os funcionários precisam reconhecer comportamentos abusivos, registrar essas ocorrências e utilizar canais formais de denúncia.

De forma geral, este filme mostra que o sucesso profissional não deve custar a perda da própria identidade, dos valores e das relações pessoais. Ambição pode ser um motivador positivo, mas precisa vir acompanhada de limites e cuidado com o bem estar físico, mental e emocional. Nenhum trabalho vale o sacrifício da sua humanidade, dos seus vínculos e da sua autoestima. É crucial equilibrar a vida pessoal com o desenvolvimento da carreira. Afinal, o verdadeiro sucesso também consiste em viver de acordo com seus valores e não apenas atender a expectativas externas.

Curiosidades sobre o filme

O filme *O Diabo Veste Prada*, lançado em 2006, foi baseado no livro do mesmo título da autora Lauren Weisberger. Esse *best-seller* foi publicado em 2003 e ficou por mais de um ano na lista dos mais vendidos pelo *New York Times*.

Enquanto ficção, o filme foi inspirado na experiência profissional de Lauren como ex-assistente de Anna Wintour, influente executiva da indústria da moda. Anna é conhecida por ter sido a editora-chefe da famosa revista de moda *Vogue* no período de 1988 a 2025.

Por esta razão, houve rumores de que a Sra. Wintour tenha sido a inspiração da personagem Miranda, o que lhe trouxe uma reputação negativa. Apesar das especulações, a mesma continua atuando no setor da moda e ocupa o cargo de presidente do evento *Met Gala* desde 1995. Ela também é diretora de conteúdo do *Condé Nast*, um dos maiores grupos editoriais do mundo, responsável pela publicação de revistas renomadas nas áreas de moda, cultura e estilo de vida.

Dirigido por David Frankel, o filme é classificado como Comédia/Comédia Dramática e constitui uma sátira ao mundo da moda e suas pressões por resultados de perfeição. A narrativa também mostra o assédio moral sendo praticado com naturalidade, a ponto de não ser visto como um problema.

Esta produção cinematográfica arrecadou cerca de US\$ 327 milhões de dólares em todo o mundo. Em seu elenco, destaca-se a participação de duas atrizes famosas: Anne Hathaway e Meryl Streep. Esta última ganhou o Globo de Ouro de Melhor Atriz de Comédia/Musical neste filme em 2007.

O Diabo Veste Prada é considerado um clássico do cinema moderno e está disponível nas plataformas *Disney+* e *Prime Video*.

Rodrigo dos Santos Basilio

O som do silêncio

Título original: Sound of Metal



O Som do Silêncio narra a trajetória de Ruben (Riz Ahmed), um baterista cuja carreira, identidade e relacionamento são interrompidos por sua súbita perda de audição. O filme acompanha a sua resistência inicial em aceitar a nova condição e a sua busca por uma cirurgia que, supostamente, devolveria a sua antiga vida.

Esta produção cinematográfica evidencia como a negação e a dependência podem dificultar o processo de adaptação a mudanças drásticas. O filme mostra que a verdadeira reabilitação exige mais do que intervenções tecnológicas, sendo necessário o enfrentamento da ansiedade e o entendimento de que a vida, após um trauma, demanda uma reconstrução completa da forma como interagimos com o mundo.

Algumas dicas para colocar os ensinamentos do filme em prática

- ♦ **Cultive o acolhimento:** a virada de Ruben acontece quando ele é acolhido pela comunidade surda. Nas organizações, promover espaços inclusivos e rodas de diálogo não é apenas uma política de gestão de pessoas, mas a criação de uma comunidade. É preciso criar um "círculo de acolhimento" para colaboradores que passaram por mudanças significativas para que possam compartilhar experiências sem julgamento ou pressão por resultados;
- ♦ **Compartilhe a liderança:** ao tentar enfrentar sozinho a perda auditiva, manter a banda e sustentar o seu relacionamento, Ruben achava que podia dar conta de tudo sem apoio. Mas é na vivência comunitária que o protagonista aprende a confiar nos outros e a dividir responsabilidades. A liderança humanizada parte do princípio de que o líder não é um herói solitário. Assim como na comunidade surda cada pessoa exercia um papel ativo, nas organizações é importante fazer o

rodízio da liderança. Na prática, isso permite, a cada tarefa, que um integrante diferente conduza o debate, participe das decisões e assuma os encaminhamentos, fortalecendo a corresponsabilidade da equipe. Estimular a autonomia, compartilhar conhecimentos e promover mentorias entre pares significa reconhecer que a força da organização está na rede de relações e não em indivíduos isolados;

- ♦ **Celebre a jornada:** no final do filme, Ruben senta em um banco, observa o mundo ao redor, retira o implante e escolhe o silêncio. Ali não há vitória externa, mas uma conquista interna: a aceitação. Ele encontra a paz não porque alcançou um novo palco, mas porque compreendeu o próprio processo. Nas organizações, grandes mudanças também exigem tempo de assimilação. Se a sua equipe atravessa uma transição, institua rituais que sinalizem avanço e pertencimento. Promova um café para celebrar o primeiro mês de adaptação, crie um mural para registrar aprendizados semanais ou estabeleça momentos formais de reconhecimento para quem apoiou colegas durante o processo. Pequenos marcos reforçam significado, fortalecem vínculos e transformam mudanças em crescimento coletivo.

O Som do Silêncio lembra-nos de que as maiores transformações não acontecem quando tentamos recuperar o que perdemos, mas quando encontramos coragem para seguir e, assim, construirmos uma história nova e autêntica. O filme também nos convida a abandonar a tentativa de consertar o passado e a criar as condições necessárias para encontrar o seu próprio lugar no presente. Só assim será possível escutar verdadeiramente, não apenas com os ouvidos, mas com todas as infinitas formas de existir e de se comunicar com o mundo.

Curiosidades sobre o filme

Lançado em 2019, o filme teve origem em um projeto inacabado do diretor Darius Marder, intitulado *Metalhead*. Durante 13 anos, o cineasta avaliou atores que demonstrassem total comprometimento, recrutando muitos deles da própria comunidade surda.

O protagonista Riz Ahmed passou oito meses aprendendo a Língua de Sinais Americana e tendo aulas de bateria para se preparar para o papel. Esse comprometimento artístico refletiu-se no reconhecimento da obra, que recebeu 179 indicações a prêmios e ganhou 90, dentre eles dois Oscars: Melhor Edição e Melhor Som.

Mais do que uma obra premiada, *O Som do Silêncio* é uma oportunidade de imersão na cultura surda. O espectador é convidado a enxergar a surdez não como falta, mas como uma forma diferente e rica de experimentar o mundo. O filme aproxima os telespectadores de uma comunidade com língua, história e identidade próprias, desconstruindo estereótipos e ensinando que a verdadeira comunicação vai muito além da palavra falada.

Na versão legendada da *Prime Video*, quando o personagem interage com a comunidade surda, as legendas desaparecem, proporcionando ao espectador a mesma sensação de não compreender a comunicação. Conforme o protagonista evolui no aprendizado da língua de sinais, as legendas voltam, criando a percepção de que também estamos aprendendo a nos comunicar além da fala.

Atualmente disponível no *YouTube*, *Google Play Filmes*, *Apple TV* e *Prime Video*, *O Som do Silêncio* permanece relevante não apenas como obra cinematográfica, mas como instrumento de reflexão sobre empatia, inclusão e transformação pessoal, temas cada vez mais importantes no contexto contemporâneo.

André Inácio do Carmo

Raça

Título original: Race



O filme *Raça* retrata a trajetória real de Jesse Owens, um atleta negro norte-americano que conquistou quatro medalhas de ouro nos Jogos Olímpicos de Berlim, em 1936. Em um contexto marcado pelo racismo nos Estados Unidos e pela propaganda nazista na Alemanha, Owens enfrentou muito preconceito dentro e fora das pistas.

Todavia, a narrativa mostra que talento e disciplina podem romper barreiras impostas por discriminação e desigualdade. Além disso, evidencia o papel dos treinadores e instituições no apoio a profissionais que precisam ter um bom desempenho sob pressão extrema, reconhecendo que a competência não pode ser limitada pela origem, raça ou condição social.

Algumas dicas para colocar os ensinamentos do filme em prática

- ♦ **Combata o preconceito de forma ativa:** no filme, Owens enfrenta discriminação racial mesmo sendo o principal nome do atletismo universitário. Nas organizações, diante de atitudes preconceituosas, o silêncio reforça exclusões. Estabeleça políticas claras contra a discriminação, intervenha imediatamente diante de comentários inadequados e promova treinamentos sobre diversidade e respeito;
- ♦ **Valorize o talento acima de estereótipos:** a performance do protagonista demonstra que competência não tem cor, origem ou classe social. No ambiente corporativo, avalie profissionais por resultados concretos e potencial de desenvolvimento. Na tomada de decisão, revise critérios de promoção e contratação para eliminar vieses implícitos;
- ♦ **Apoie talentos mesmo diante de pressões externas:** no filme, o treinador Larry Snyder mantém seu compromisso

com Jesse Owens, mesmo diante de tensões políticas e questionamentos sobre a participação dele nos Jogos de Berlim. Essa postura demonstra que líderes devem proteger e defender seus profissionais quando enfrentam ambientes hostis. Nas organizações, isso significa posicionar-se contra discriminações, sustentar decisões justas e garantir que talentos não sejam prejudicados por fatores externos ou pressões institucionais;

- ♦ **Construa uma cultura na qual todos possam desempenhar seu potencial com dignidade:** o filme mostra que o maior obstáculo não era físico, mas social. Empresas que permitem exclusões silenciosas, comentários, atitudes ou piadas “sutis” que desrespeitam ou inferiorizam alguém, comprometem seus resultados e a dignidade da vítima. Promova a escuta ativa e crie canais seguros de denúncia. Além disso, implemente formações sobre comunicação não violenta e, enquanto líder, por meio do seu exemplo, incentive *feedbacks* respeitosos. Não basta cumprir percentuais de inclusão de cotas. É imprescindível preparar as equipes para acolher, respeitar e valorizar as diferenças visto que diversidade não é discurso, é prática diária.

De forma geral, o filme estimula reflexões sobre integridade em ambientes altamente competitivos, desempenho sob pressão e responsabilidade institucional no enfrentamento a discriminações estruturais. A trajetória de Jesse Owens traz lições sobre disciplina, foco em resultados e alinhamento entre potencial individual e estratégia coletiva. Por fim, *Raça* também oferece subsídios para conversas sobre liderança em contextos adversos, preparo emocional para desafios intensos e apoio institucional para a identificação e valorização de talentos.

Curiosidades sobre o filme

Lançado em 2016, *Raça* foi dirigido por Stephen Hopkins e estrelado por Stephan James no papel de Jesse Owens. O filme é baseado em fatos históricos e retrata a participação de Owens nos Jogos Olímpicos de Berlim, realizados sob o regime de Hitler.

A produção destaca a importância histórica das quatro medalhas de ouro conquistadas por Owens nas provas de 100 metros, 200 metros, revezamento 4 x 100 metros e salto em distância. Esses resultados contrariaram diretamente a ideologia de supremacia racial propagada pelo regime nazista.

Outro aspecto relevante foi a representação do atleta alemão Luz Long, adversário de Owens no salto em distância, cuja postura esportiva tornou-se símbolo de respeito e *fair play* (jogo limpo, conduta ética), em meio à tensão política da época.

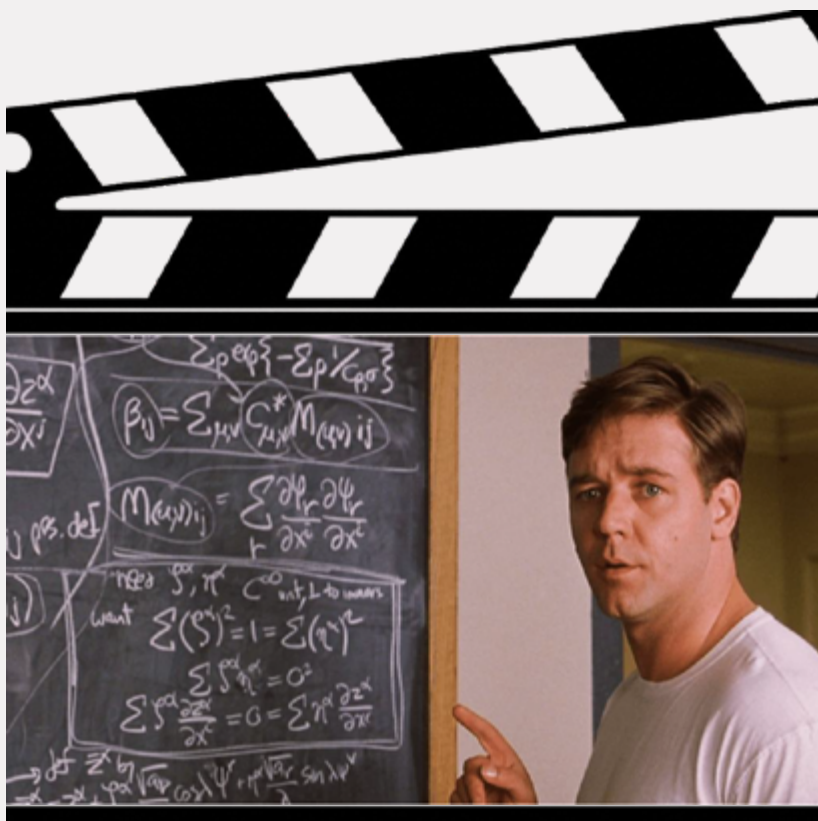
Também é interessante destacar que várias cenas dos Jogos Olímpicos de Berlim foram recriadas com atenção minuciosa aos registros históricos, incluindo uniformes, estádios e ambientação inspirados no Estádio de 1936. Parte das filmagens ocorreu no Estádio Olímpico de Montreal, no Canadá, que foi adaptado para representar o cenário alemão da época. Além disso, a preparação física do ator Stephan James foi intensa, envolvendo treinamento específico em corrida e salto em distância para aproximar a sua performance do estilo atlético de Jesse Owens.

O filme foi distribuído internacionalmente e permanece disponível em plataformas digitais sob demanda, sendo frequentemente utilizado em contextos educacionais e corporativos para discutir racismo, ética, meritocracia e superação. Sua narrativa reforça que o esporte pode ser instrumento de transformação social e símbolo de resistência contra a discriminação.

Washington Ferreira Silva

Uma mente brilhante

Título original: A Beautiful Mind



Uma Mente Brilhante narra a trajetória do matemático John Nash, jovem promissor da Universidade de Princeton que desenvolveu contribuições revolucionárias para a Teoria dos Jogos, ao mesmo tempo em que enfrentava os desafios da esquizofrenia.

O filme mostra que decisões estratégicas não podem ser pautadas apenas em vantagem individual, mas precisam considerar o equilíbrio coletivo. Ao apresentar a lógica que deu origem ao chamado “equilíbrio de Nash”, a narrativa demonstra que soluções sustentáveis surgem quando se busca um resultado que funcione para todos.

Algumas dicas para colocar os ensinamentos do filme em prática

- ♦ **Busque soluções que funcionem para todos:** em uma cena marcante, Nash e seus colegas desejam convidar a mesma jovem para dançar. Todavia, Nash percebe que, se todos competirem por ela, poderão se atrapalhar e acabar rejeitados, inclusive pelas outras mulheres do bar. Ele então propõe uma estratégia diferente: ignorar a disputa individual e distribuir a atenção de forma mais equilibrada, buscando um resultado em que ninguém saia prejudicado. Essa lógica dá origem à ideia do equilíbrio de Nash, segundo a qual decisões mais eficazes surgem quando se considera o impacto coletivo. No contexto organizacional, essa cena ensina que metas centradas apenas na vantagem individual podem gerar conflitos internos e perdas para a empresa como um todo. Assim, antes de implementar estratégias, avalie como elas afetam outras áreas. Estimule reuniões intersetoriais, alinhe objetivos comuns e incentive decisões que promovam ganhos compartilhados, fortalecendo a cooperação e a estabilidade organizacional;

- ♦ **Valorize a saúde mental no ambiente de trabalho:** o filme evidencia que alta performance não elimina vulnerabilidades. Enquanto líder, implemente políticas de escuta ativa, incentive pausas saudáveis, ofereça apoio psicológico quando possível e promova uma cultura que não estigmatize fragilidades emocionais;
- ♦ **Reconheça talentos além das aparências:** Nash era visto como excêntrico, mas o seu potencial era extraordinário. Nas empresas, evite julgamentos superficiais. A partir dessa perspectiva, realize avaliações baseadas em resultados, competências técnicas e contribuições estratégicas;
- ♦ **Construa redes de apoio dentro da empresa:** no filme, o apoio familiar e acadêmico foi fundamental para a continuidade da trajetória de Nash. No ambiente corporativo, incentive programas de mentoria, parcerias entre colegas e orientação contínua para o desenvolvimento profissional.

Em síntese, *Uma Mente Brilhante* não trata apenas de estratégia ou genialidade matemática. O filme mostra que Nash precisou aprender a conviver com suas limitações, reconhecer a realidade e escolher, conscientemente, quais “vozes” mereciam sua atenção. Tal reflexão poder ser uma metáfora para o ambiente corporativo, onde líderes e colaboradores também precisam discernir entre ruídos, pressões externas e prioridades estratégicas.

A obra revela que equilíbrio não é ausência de conflito, mas a capacidade de tomar decisões conscientes mesmo em cenários adversos. Ao evidenciar perseverança, ética e apoio coletivo, o filme reforça que resultados duradouros nas organizações dependem não apenas de inteligência técnica, mas de autoconhecimento, responsabilidade compartilhada e relações de confiança construídas ao longo do tempo.

Curiosidades sobre o filme

Lançado em 2001, *Uma Mente Brilhante* foi dirigido por Ron Howard e inspirado na biografia do matemático John Forbes Nash Jr., escrita por Sylvia Nasar. O filme retrata acontecimentos da vida de John Nash, embora algumas passagens tenham sido adaptadas para fins narrativos.

A produção conquistou quatro Oscars, incluindo Melhor Filme, Melhor Direção e Melhor Roteiro Adaptado. Russell Crowe foi indicado ao Oscar de Melhor Ator por sua interpretação de John Nash, enquanto Jennifer Connelly venceu o prêmio de Melhor Atriz Coadjuvante.

John Nash recebeu o Prêmio Nobel de Economia em 1994 por suas contribuições à Teoria dos Jogos. O seu conceito, conhecido por “equilíbrio de Nash”, continua sendo amplamente aplicado em pesquisas que envolvem economia, administração, negociações estratégicas e estudos organizacionais.

Em 2015, poucas semanas antes de falecer, John Nash recebeu o Prêmio Abel, um dos maiores reconhecimentos da Matemática, concedido também a Louis Nirenberg. A premiação simbolizou o seu retorno ao cenário científico internacional após décadas enfrentando os desafios da sua saúde mental.

Nesse âmbito, o filme também contribuiu para ampliar, significativamente, o debate público sobre saúde mental ao retratar a esquizofrenia de forma mais humanizada e menos estigmatizada do que era comum no cinema até então.

A obra continua sendo utilizada em cursos de graduação e pós-graduação para discutir tomada de decisão, estratégia, cooperação, ética e gestão de talentos em ambientes complexos.

Fabiana Ferreira Silva

Estrelas além do tempo

Título original: Hidden Figures



Estrelas Além do Tempo narra a trajetória real de três mulheres negras (Katherine Johnson, Dorothy Vaughan e Mary Jackson) que, mesmo enfrentando racismo e sexismo na década de 1960, tornaram-se fundamentais para o sucesso das missões espaciais da NASA.

O filme evidencia como talento e perseverança podem romper barreiras estruturais e transformar ambientes de trabalho. Ele também revela a importância da inclusão, do reconhecimento e da justiça organizacional ao mostrar que as conquistas só tomam forma quando todas as pessoas têm a oportunidade de contribuir plenamente.

Algumas dicas práticas para líderes organizacionais

- ♦ **Promova espaços verdadeiramente inclusivos:** revise políticas, rotinas e ambientes físicos para garantir igualdade de acesso e oportunidades. Ambientes que acolhem a diversidade tornam-se mais criativos e colaborativos;
- ♦ **Identifique talentos invisibilizados:** muitas competências passam despercebidas quando o foco recai apenas sobre cargos e hierarquias. Avaliações justas e do tipo 360º, observação atenta e mapeamento de competências ajudam a reconhecer quem realmente entrega valor;
- ♦ **Compartilhe conhecimento e estimule autonomia:** assim como Dorothy Vaughan desenvolveu a sua equipe ensinando programação, incentive treinamentos internos, grupos de estudo e mentoria entre pares;
- ♦ **Exerça uma liderança ética e humanizada:** gestores têm papel central na transformação de culturas. A cena em que o líder remove a placa que segregava o banheiro simboliza a

responsabilidade de eliminar barreiras (físicas ou simbólicas) que limitam pessoas e inibem talentos. Bons líderes enfrentam injustiças, assumem posicionamentos claros e promovem equidade;

- ♦ **Valorize e reconheça conquistas individuais e coletivas:** elogiar esforços, reconhecer a autenticidade das conquistas e agradecer todas as contribuições aumenta a motivação e a confiança, fortalecendo as relações internas;
- ♦ **Prepare a equipe para acolher a diversidade:** políticas inclusivas só funcionam quando as pessoas também se sentem acolhidas. Promova rodas de diálogos e formações para que todos compreendam a importância de respeitar as diferenças e combater preconceitos. Não basta cumprir legalmente percentuais de inclusão, é preciso preparar todos os colaboradores para agir com equidade, cultivar o senso de pertencimento e humanizar as relações de trabalho. Só assim a diversidade deixa de ser um número e torna-se um valor internalizado no cotidiano organizacional.

A narrativa de *Estrelas Além do Tempo* mostra que ambientes saudáveis são construídos por ações diárias de justiça, reconhecimento e inclusão. O filme evidencia como pequenas ações (escutar, apoiar, rever regras, abrir portas e combater preconceitos) podem transformar vidas e resultados.

Nesse sentido, este filme pode ser utilizado em reuniões de alinhamento cultural, treinamentos sobre diversidade e inclusão, integração de colaboradores, encontros de liderança ou reflexões sobre preconceito e discriminação. Sua mensagem reforça que nenhuma organização alcança grandeza quando uma parte de seus talentos permanece às margens.

Curiosidades sobre o filme

Lançado em 2016, *Estrelas Além do Tempo* resgatou a contribuição fundamental de três matemáticas negras que atuaram nos bastidores da NASA durante a corrida espacial. Inspirado no livro *Hidden Figures*, de Margot Lee Shetterly, o filme trouxe à tona fatos que haviam sido ignorados pela historiografia tradicional, destacando o papel crucial dessas mulheres em um período marcado pela segregação racial nos Estados Unidos. A obra rapidamente ganhou notoriedade internacional, não apenas pelo impacto narrativo, mas também pelo seu potencial educativo e inspirador.

Dirigido por Theodore Melfi, o filme recebeu três indicações ao Oscar, incluindo Melhor Filme e Melhor Atriz Coadjuvante para Octavia Spencer. A produção arrecadou mais de 236 milhões de dólares mundialmente, superando expectativas e consolidando-se como um sucesso de crítica e bilheteria. A atuação das protagonistas Taraji P. Henson, Janelle Monáe e Octavia Spencer contribuiu significativamente para a repercussão da história, reforçando a importância de reconhecer as mulheres que transformaram a ciência mesmo diante de preconceitos estruturais.

Atualmente, este filme está disponível em plataformas como *Star+*, *Amazon Prime Video*, *Disney+*, *Apple TV* e *YouTube*, mantendo viva sua relevância para discussões contemporâneas sobre inclusão e justiça organizacional.

A obra, ao revisitar o passado, convida o público a refletir sobre transformações necessárias no presente. Sua força reside não apenas na história real que retrata, mas na capacidade de provocar diálogos e mudanças em ambientes de trabalho, mostrando que a verdadeira inovação só acontece quando todas as pessoas têm a chance de brilhar.

PALAVRAS EM AÇÃO

FILMES QUE INSPIRAM

VOLUME 3

Neste terceiro volume da coletânea Palavras em Ação, somos convidados a olhar para o cinema como uma poderosa ferramenta de aprendizagem e reflexão sobre temas que permeiam o mundo do trabalho. Nesta obra, doze filmes inspiradores tornam-se lentes para analisarmos questões relacionadas à liderança, ética, diversidade, saúde mental, estratégia, inovação, inclusão e formação humana.

Produzido por estudantes do curso de Bacharelado em Administração da UFRPE/Recife e alguns convidados, cada capítulo articula teoria e narrativa cinematográfica, mostrando que aprender também é observar, sentir, interpretar e dialogar com diferentes contextos. Temas como preconceito estrutural, disciplina, equilíbrio entre vida pessoal e carreira, resiliência, cooperação intergeracional, coragem e decisões baseadas em dados são discutidos de forma acessível e prática.

Mais do que análises de filmes, este livro é um convite para líderes e colaboradores revisitarem a própria trajetória profissional com mais consciência, empatia e propósito. Aqui, a arte transforma-se em instrumento pedagógico e o entretenimento assume um papel formativo na construção de organizações mais humanas, colaborativas e sustentáveis.

