

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**ANÁLISE FÍLMICA: O LOBO DE WALL STREET E  
A TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS**

INGRID DANIELLI DA SILVA PEREIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL  
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**ANÁLISE FÍLMICA: O LOBO DE WALL STREET E  
A TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS**

INGRID DANIELLI DA SILVA PEREIRA

Trabalho apresentado como requisito parcial  
para obtenção do grau em Bacharel em  
Administração, pelo curso de Graduação em  
Administração da UFMS.

Orientador: Profa. Dra. Narle Silva Teixeira

Chapadão do Sul – MS

Novembro – 2023

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus, que é a quem devo minha vida e total devoção.

Aos meus pais Sirlei e Mauro que me incentivam a ser muito mais que posso e sempre se dispuseram para contribuir com a realização dos meus sonhos.

Às minhas irmãs Isadora e Isabella que me dão impulso para ser alguém melhor para o mundo.

Agradeço também aos meus melhores amigos Laura e Jean, que estiveram comigo em toda essa extraordinária jornada acadêmica e contribuíram para o meu amadurecimento e crescimento pessoal.

À minha tão sublime orientadora, Narle Teixeira, que fez com que eu soubesse que a convidaria para participar comigo do meu Trabalho de Conclusão logo na primeira vez que a vi. Sua excelência e cuidado é tamanho que me sinto honrada de poder dividir um momento especial de minha carreira com alguém como ela.

## ANÁLISE FÍLMICA: O LOBO DE WALL STREET E A TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS

**Resumo** – Obras cinematográficas podem ser analisadas sob diferentes vertentes profissionais, sendo consideradas como objeto para além do entretenimento, como por exemplo um instrumento de aprendizagem para as corporações. Para que essas obras sejam estudadas é preciso que ocorra uma análise fílmica, técnica que possibilita observar e analisar a obra de forma científica com o objetivo de identificar conteúdos estratégicos dentro do longa. Isto posto, este trabalho apresenta uma análise fílmica da obra *O Lobo de Wall Street* (2013) com o objetivo de identificar cenas que abrangem liderança, motivação e da Teoria das Relações Humanas presentes no filme que possam contribuir para a formação de conhecimento de administradores. Para sustentação teórica foi utilizado a abordagem sobre liderança, motivação e a Teoria das Relações Humanas, além do conhecimento da análise fílmica como instrumento de aprendizagem. Trata-se, portanto, de uma análise documental da obra com uso de uma ficha de decupagem de cenas, resultando em uma análise descritiva dos cinco personagens principais e em um paralelo entre o filme e as sete premissas originadas da *Experiência de Hawthorne*. Como conclusão foi possível identificar diversas características relacionadas à liderança e outras lições corporativas que demonstram a importância de realizar outros estudos em obras cinematográficas como recurso didático e crítico reflexivo sobre aspectos de gestão.

**Palavras-chave:** Motivação, liderança, teoria humanística.

## **FILM ANALYSIS: THE WOLF OF WALL STREET AND THE HUMAN RELATIONS THEORY**

**Abstract** – Cinematographic works can be proven under different professional aspects, being considered as an object beyond entertainment, such as a learning instrument for corporations. For these works to be studied, a physical analysis must take place, a technique that allows the work to be observed and analyzed in a scientific way with the aim of identifying strategic content within the film. That said, this work presents a film analysis of the work *The Wolf of Wall Street* (2013) with the objective of identifying the themes that encompass leadership, motivation and the Theory of Human Relations presented in the film that can contribute to the formation of knowledge of administrators. For theoretical support, the approach to leadership, motivation and the Theory of Human Relations was used, in addition to knowledge of film analysis as a learning instrument. It is, therefore, a documentary analysis of the work using a scene decoupage card, resulting in a descriptive analysis of the five main characters and a parallel between the film and the seven premises originating from the Hawthorne Experience. In conclusion, it was possible to identify several characteristics related to leadership and other corporate lessons that demonstrate the importance of carrying out other studies on cinematographic works as a didactic and critical reflective resource on management aspects.

**Keywords:** Motivation, Leadership, Humanistic Theory.

## 1 INTRODUÇÃO

A aquisição de conhecimento trazida através das telas não teve um início repentino na história das sociedades, ela surge conforme o ser humano vai se adaptando à novas tecnologias e ao uso cada vez maior dos meios de comunicação, sejam eles os telefones, os rádios, as televisões e até mesmo a internet. Com isso, estamos cada vez mais consumindo conteúdos que muitas vezes não solicitamos em lugar nenhum, mas que acaba nos oferecendo algum diferencial no nosso dia a dia.

O mundo do entretenimento audiovisual, mais precisamente o cinema, é um desses meios que além de gerar produtos que arrecadam receita, também buscam produzir obras que fiquem gravadas na história por suas contribuições. Estas obras são realizadas através de muita pesquisa e desenvolvimento de narrativas que nos levam a interpretações e emoções, das mais simples às mais complexas. Além disso, o cinema pode interferir em diferentes contextos do espectador, diante das necessidades apontadas. (SILVA, 2019)

Quando realizada uma pesquisa sobre algum exemplo de obra cinematográfica que apresente conteúdo relevante para aprendizagem na área de negócios, em empreendimentos ou na área de gestão de pessoas, é aberto um leque de opções e listas de filmes que proporcionam histórias, sejam elas biográficas ou fictícias, que de alguma forma podem contribuir com a formação do conhecimento profissional de um administrador.

Isso posto, o objetivo do presente estudo é realizar uma análise fílmica da obra *O Lobo de Wall Street* (2013) abrangendo cenas sobre liderança, motivação e Teoria das Relações Humanas. Como objetivos específicos foram traçados: a descrição da obra e seus principais personagens; a identificação das situações que se relacionam com aspectos de liderança e motivação; construção de relações entre cenas do filme e a Teoria das Relações Humanas.

A Justificativa do presente estudo se dá considerando a forte ascensão da relação entre o mundo do entretenimento com o mundo dos negócios, visto que essa conexão possibilita oportunidades de aprendizagem para administradores. Essa conexão pode acontecer desde a diversificação do acesso ao conhecimento do mundo dos negócios que agora pode ser feito por meio de filmes, séries, entrevistas e podcasts, até a possibilidade de maiores trocas de informações entre administradores.

No âmbito teórico/acadêmico, este estudo apresenta contribuições acerca de novas possibilidades ao ensino da Administração ao trazer uma análise crítica sobre o filme *O lobo de Wall Street* (2013) e como a obra distribui variadas técnicas de engajamento entre os

personagens no decorrer de suas três horas que podem ser usadas por administradores em seus cotidianos, podendo gerar inspiração em líderes e motivação em colaboradores.

Este artigo se estrutura em cinco partes, a saber: esta introdução que apresenta a pesquisa e objetivos do estudo; uma revisão de literatura abrangendo os conceitos de liderança, motivação, a Teoria das Relações Humanas e uma definição sobre a análise fílmica; a metodologia que descreve como a pesquisa foi realizada; a quarta parte trata dos resultados e discussões que se elaborou da análise do filme de acordo com os objetivos já apresentados. Por fim, o artigo é finalizado com as considerações finais, geradas dos resultados da análise fílmica realizada.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 Teoria das Relações Humanas**

Chiavenato (2021, p. 101) afirma que “a Teoria das Relações Humanas (ou Escola Humanística da Administração) surgiu nos Estados Unidos como consequência das conclusões da Experiência de Hawthorne, desenvolvida por Elton Mayo e colaboradores”. O autor explica que essa nova Teoria surge para contrariar as ideias mais conservadoras da Teoria Clássica, pois seus objetivos eram tornar a administração mais humanizada e democratizar os conceitos rígidos e mecanicistas da Teoria Clássica.

Fernandes e Alencar (2014) explicam que a Teoria só foi fundamentada depois das conclusões geradas pelo fim da Experiência de Hawthorne, que teve seu início em 1924 e fim no ano de 1932. A experiência tinha como principal objetivo relacionar os fatores ambientais da estrutura das empresas, como iluminação e nível de ruídos, com a influência na eficiência da produção dos colaboradores. Após os resultados foram realizados estudos de acidentes de trabalho, fadiga, rotatividade de funcionários e suas produtividades.

A experiência ocorreu na empresa Western Electric Company que sempre muito preocupada com o bem-estar de seus mais de quarenta mil funcionários buscava entender a razão de em seus 20 anos existir um clima organizacional tão amigável e organizado. (CHIAVENATO, 2021).

Os experimentos em Hawthorne são de extrema importância na teoria das organizações, por diversas razões. Primeiro, porque foi durante estes estudos que os teóricos das organizações começaram a aprender como o trabalho de grupos, as atitudes e as necessidades dos empregados afetavam sua motivação e comportamento. Segundo, porque o programa pesquisou e mostrou a enorme

complexidade do problema da produção em relação à eficiência (produtividade). (SILVA, 2004, p. 203)

No Quadro 01 podemos conhecer as quatro fases que permitiram o desenvolvimento do experimento de Hawthorne.

Quadro 01 – Fases do Experimento de Hawthorne

<b>FASES DO EXPERIMENTO</b>	<b>ANÁLISES</b>	<b>CONCLUSÕES</b>
Fase I: Estudo do sistema de iluminação.	Foram analisados dois grupos de operários realizando as mesmas tarefas: Grupo A: trabalhou com variação do nível de iluminação. Grupo B: trabalhou sob iluminação com intensidade constante.	Os operários reagiam à intensidade da iluminação de acordo com suas realidades pessoais, e não precisamente pela variação da iluminação em si.
Fase II: Estudo do grupo de montagem dos relés.	Foram introduzidas mudanças nas condições de trabalho de um grupo de seis operárias de montagem de relés, tais como redução do horário de trabalho, períodos de descanso e intervalos para lanches.	Além de aumentar a produtividade, ocorreram outros resultados, tais como a melhoria do relacionamento e do ambiente de trabalho, o aprimoramento do trabalho em equipe, bem como o desenvolvimento de lideranças.
Fase III: Estudo do programa de entrevistas	A metade dos 40 mil empregados foram entrevistados para conhecer suas opiniões, sentimentos e atitudes perante os trabalhos que eles realizavam.	Foi constatada a existência, com forte atuação de grupos informais de empregados, entre os quais fluíam, com intensidade, questões de lealdade, afinidades pessoais e até mesmo lideranças.
Fase IV: Estudo do grupo de montagem de terminais	Foram observadas as pessoas do grupo de montagem de terminais, com a finalidade de analisar os grupos informais dos funcionários da organização.	Foi observado que o grupo informal influenciava o grupo formal para que não fossem evidenciados desníveis de atuação entre os participantes de um mesmo grupo. Ou seja, ocorria elevado corporativismo no grupo informal.

Fonte: Adaptado de Oliveira (2004)

Chiavenato (2004) comenta que após as análises de cada uma das quatro fases, Elton Mayo e sua equipe chegaram a uma série de conclusões que incluíram novas variáveis no dicionário da Administração e que proporcionaram o delineamento dos princípios básicos da Escola das Relações Humanas. O autor segue apresentando:

- I. A primeira conclusão tirada foi de que o nível de produção é resultante da integração social, ou seja, as capacidades físicas ou fisiológicas não participavam da elevação do nível de produção, como era afirmado na Teoria Clássica, mas sim por normas sociais;

- II. Essa premissa se dá com base no comportamento dos indivíduos, que com base no estudo, era fortemente influenciado pelos grupos aos que pertenciam, ou seja, ninguém age de forma totalmente individual, alguém sempre procurará agir de acordo com um certo grupo e isso se aplicará em praticamente todas as suas atitudes;
- III. Nessa conclusão, está a ideia de que o comportamento dos trabalhadores está condicionado às recompensas e sanções sociais, ou seja, o trabalhador é capaz de produzir muito mais quando pertence a um grupo onde ele se sente reconhecido ou incluso.
- IV. Aqui prevalece a questão dos grupos informais, onde as empresas devem ser vistas como um conjunto de grupos sociais informais, que apesar de possuírem os mesmos propósitos organizacionais, criavam seus próprios grupos com base nas similaridades culturais, de crenças, religião e gostos;
- V. Essa premissa, nomeada de Relações Humanas, defende a ideia de que a criação de uma atmosfera mais coletiva e humana necessita apenas da firmatação de laços entre os indivíduos, que podem possuir opiniões e costumes diferentes, mas que permite que qualquer um se encaixe em um grupo desde que suas atitudes se correspondam com as dos demais;
- VI. O autor também viu como um tópico relevante a importância do conteúdo do cargo dos trabalhadores, pois a Teoria Clássica afirmava que a especialização era a maneira mais eficiente de trabalho - já na Teoria das Relações Humanas, Elton Mayo defende que quando os operários trocavam de posição para variar e evitar a monotonia, os trabalhadores se viam mais satisfeitos socialmente por exercer outra função, ter contato com outros colaboradores e sair um pouco das suas rotinas;
- VII. A última premissa foi a ênfase nos aspectos emocionais, pois a Teoria prestes a ser criada tinha um olhar muito mais humanístico, ou seja, ela dava total valor para os aspectos emocionais e psicológicos dos indivíduos, pois se eles estão afetados isso prejudicará diretamente no nível de suas produções.

Essas sete conclusões foram capazes de gerar novas perspectivas a respeito das relações presentes nas organizações e com isso nasceu a Teoria das Relações Humanas. Essa teoria deu a devida importância à conceitos da administração antes considerados irrelevantes, como a importância da liderança e da formação dos grupos informais. Esse, segundo Chiavenato (2004), foi considerado um grande passo para a administração pois tornou-se indispensável conciliar as duas funções básicas da organização industrial: a econômica e a industrial.

## 2.2 Liderança e Motivação

Na Administração podemos entender que a liderança, a motivação e as técnicas de vendas são ferramentas significativas para o progresso de uma equipe (FRANÇA, 2017). Para Chiavenato (2020, p. 228) “A liderança é a função administrativa que se refere ao relacionamento interpessoal do gestor com seus subordinados.” O autor salienta que para que o planejamento e a organização se tornem eficazes é necessário que haja um complemento do apoio das pessoas por meio de uma liderança adequada, e para que essa liderança seja adequada, é importante que o gestor saiba dirigir, comunicar e motivar.

Chiavenato (2020) também nos apresenta a definição dos três tipos lideranças: o estilo autocrático, o liberal e o democrático.

- No primeiro tipo o líder centraliza totalmente a autoridade e as decisões em si e os subordinados não têm nenhuma liberdade de escolha. O líder autocrático é dominador, emite ordens e espera obediência plena e cega dos subordinados que por muitas vezes apresentaram o maior volume de trabalho produzido, mas com evidentes sinais de tensão, frustração e agressividade.
- Já a no estilo de Liderança Liberal o líder permite total liberdade para a tomada de decisões individuais ou grupais, o que gera um comportamento evasivo e sem firmeza do líder. Assim, a liderança liberal enfatiza somente o grupo.
- Por último, na Liderança Democrática o líder é extremamente comunicativo, encoraja a participação das pessoas e se preocupa igualmente com o trabalho e com a satisfação do grupo. Ele funciona como um facilitador, colaborando na definição dos problemas e nas soluções, coordenando atividades e sugerindo ideias.

A literatura do campo da Administração estabelece relações entre o estilo de liderança e a motivação das pessoas em atividades laborais. Rodrigues (2014) explica que a Teoria Tradicional da Motivação surgiu a partir de um movimento científico da administração na virada do século e baseia-se na suposição de que o dinheiro é o principal motivador dos indivíduos. Assim, se a recompensa financeira for grande, os trabalhadores tenderão a produzir mais.

“A motivação é um processo psicológico fundamental no comportamento individual. Juntamente com a percepção, a atribuição, as atitudes e a aprendizagem, a motivação sobressai como um importante processo na compreensão do comportamento humano.” (Chiavenato, 2022, p. 186). O autor ainda reforça que a motivação está relacionada com três aspectos

básicos: os objetivos (considerados como a direção do comportamento motivacional); o esforço (é a força e a intensidade do comportamento motivacional) e a necessidade (é a duração e a persistência do comportamento).

Bergamini (2018, p. 108) ainda frisa que

A motivação, pode e deve ser considerada como uma força propulsora que tem suas fontes frequentemente escondidas dentro de cada um, e que a satisfação ou insatisfação que podem oferecer fazem parte integrante de sentimentos de prazer ou desprazer diretamente acessíveis somente a quem experimenta.

Tendo em vista o que foi citado nessa seção anteriormente, entende-se que quando uma pessoa se sente motivada e apoiada pelo seu líder, ela torna-se capaz de superar seus limites, a fim de atingir metas que foram traçadas não apenas para satisfazer os objetivos organizacionais, mas para que seu ego seja elevado (SOARES, 2015).

Soares (2015, p. 28) enfatiza que “muitos fatores motivacionais podem ser classificados em positivos ou negativos, isto é, fatores que estão relacionados ao prazer ou a medo ou dor.” Seguindo essa linha de raciocínio, é possível compreender que a motivação deve ser contínua e ininterrupta em uma organização, visto que toda mudança gera desconfortos e medo do novo, e para isso é indispensável a intermediação de um líder (AMADO, *et al.*, 2020).

Quanto à questão das habilidades interpessoais, Silva, *et al.* (2016) afirma que o relacionamento interpessoal com o passar dos anos tornou-se uma das competências mais requisitadas no mercado de trabalho, isso dado ao fato de que cada vez mais pessoas estão se confrontando culturalmente isso exige um certo esforço de quem sociabiliza.

Ainda assim, a motivação e a liderança ainda têm muito o que se estudar no âmbito da administração. A flexibilização do acesso a conteúdo didático por meio de obras cinematográficas é um forte exemplo de como essas bases de conhecimento podem estar fortemente presentes em nosso cotidiano.

## **2.4 Análise fílmica**

Para Lopes (2022) o cinema consiste na arte de produzir obras estéticas, podendo ser narrativas ou não, utilizando a técnica de projetar fotogramas de forma rápida e sucessiva, criando a impressão de movimento. Ele também pode ser considerado, segundo Brandão (2009) como uma grande metáfora de sucessivas gerações, pois é a partir do momento que criamos contato com alguma obra cinematográfica que confrontamos nossos valores,

reconhecemos contradições, brigamos e nos reconciliamos com a sociedade e criamos a ponte entre o imaginário e a realidade, reconstruindo ambos a partir de sua percepção.

Denzin (1989) afirma que a análise fílmica é basicamente uma abordagem micro analítica onde se baseia na observação indireta e sistemática de uma obra. A análise fílmica é apresentada como uma tarefa de desconstrução e interpretação de um filme, pois seu objetivo é justamente de esclarecer e explicar todo o funcionamento de um determinado material e apresentar-lhe uma contextualização (PENAFRIA, 2009).

De acordo com Oltramari e Lopes (2016, p. 2) o cinema, ao permitir a representação de problemas e dilemas humanos no contexto cultural, além de social e temporal, “oferece aos espectadores a suspensão temporária de sua vivência cotidiana, para que possam vivenciar, por meio da tela, outras histórias e realidades”.

Desde as primeiras exposições os filmes podem ser considerados como um grande elemento lúdico de entretenimento. Além disso ele também pode ser considerado um grande auxiliar em análises, reflexões e até na aprendizagem dos indivíduos. Os filmes são ricos em informações, onde possibilitam explicações e interpretações para cenas e eventos de nossas vidas (LEITE et al., 2021).

Durante muito tempo a área de história negava a legitimidade dos filmes como um documento histórico que permitia embasamento de estudos, pois afirmavam que o cinema era uma ferramenta de distorção do passado. Foi na década de 70 com a revolução francesa da historiografia que ocorreu uma reformulação do conceito e dos métodos da História, de modo que os filmes passaram a ser um importante canal de exposição da mentalidade humana e os costumes da sociedade (BURKE, 1997).

Holleben (2015) apresenta os limites e possibilidades do cinema como recurso pedagógico. Segundo a autora, tanto a educação pode criar condições para uma leitura crítica do cinema, como o recurso áudio visual auxilia na formação estética dos sujeitos.

Penafria (2009) também explica que a análise de filmes é uma atividade fundamental nos discursos sobre cinema. Apenas pela análise será possível verificar e avaliar de forma efetiva os filmes naquilo que têm de específico ou de semelhante em relação a outros. A autora ressalta que a análise de filmes não é apenas uma ação a partir da qual é possível ver mais e melhor o cinema, pela análise também se pode aprender a fazer cinema.

Santos e Aoki (2020) entendem que a análise fílmica é capaz de possibilitar um olhar mais metafórico diante do campo da gestão das organizações, instituições de ensino e demais agentes, pois busca-se manter uma conexão entre essas partes, por meio da criação e

disseminação do conhecimento, diante da ideia de que filmes/série/documentários compartilham elementos da vida real. É nessa direção que esse trabalho se desenvolve.

### 3 MATERIAIS E MÉTODOS

O estudo realizado neste trabalho trata-se de uma pesquisa documental, da observação e análise de um produto. A análise documental é definida por Chechin, et al. (2016) como um procedimento metodológico praticamente decisivo para alguns estudos pelo fato de que por muitas vezes, a única fonte de informação ser apenas documentos. Os autores ressaltam que a pesquisa documental se caracteriza pelo uso de documentos que ainda não receberam um tratamento analítico em relação a um determinado objeto de estudo. Em nosso caso, a obra cinematográfica analisada em relação à teorias estudadas na Administração.

Os autores Sá-Silva *et al.* (2009) apontam que dependendo do objeto de estudo a ser utilizado e dos objetivos principais da pesquisa realizada, a pesquisa documental pode concluir singularmente uma investigação ou até mesmo servir como um instrumento metodológico complementar. Cellard (2008) ainda ressalva que a análise documental favorece a observação do processo de maturação ou de evolução de indivíduos, grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos, mentalidades, práticas, entre outros componentes da sociedade.

A natureza dessa pesquisa caracteriza-se como pura, uma vez que o resultado do trabalho não é gerado para uma aplicação direta. Gil (2017) afirma que a pesquisa pura não possui preocupação em aplicar os resultados gerados, e sim, em criar uma fundamentação teórica que busca apenas ampliar o conhecimento sobre determinado tema.

Quanto à abordagem, a pesquisa é definida como qualitativa. Creswell (2014) afirma que a abordagem qualitativa é voltada minuciosamente para coleta de dados, análise, interpretação e produção de relatórios que se diferem das abordagens quantitativas tradicionais. O autor aponta que a coleta de dados abertos, as análises de texto ou imagens, a representação de informações em figuras e tabelas e interpretação pessoal dos resultados, todos informam procedimentos qualitativos.

Martins (2004) explica que a variedade de material obtido de forma qualitativa exige do pesquisador uma capacidade integrativa e analítica que acaba dependendo do desenvolvimento de uma capacidade criadora e intuitiva. Além disso, é possível entender que os métodos qualitativos fornecem dados muito significativos e densos, mas, também podem ser um pouco complexos de se analisarem (DUARTE, 2003).

Operacionalmente o trabalho se configura na análise fílmica de *O Lobo de Wall Street*, lançado em 2013 e dirigido por Martin Scorsese. A análise foi realizada em partes: primeiro o conhecimento da obra por meio da contemplação das duas horas e cinquenta e nove minutos que compõem o filme. A partir disso, foram separadas cenas com situações que possibilitassem respostas aos objetivos específicos do trabalho. Para esta atividade foi utilizado uma ficha de decupagem (disponível no apêndice A), com vistas a facilitar a observação dos diálogos, das cenas e elementos audiovisuais.

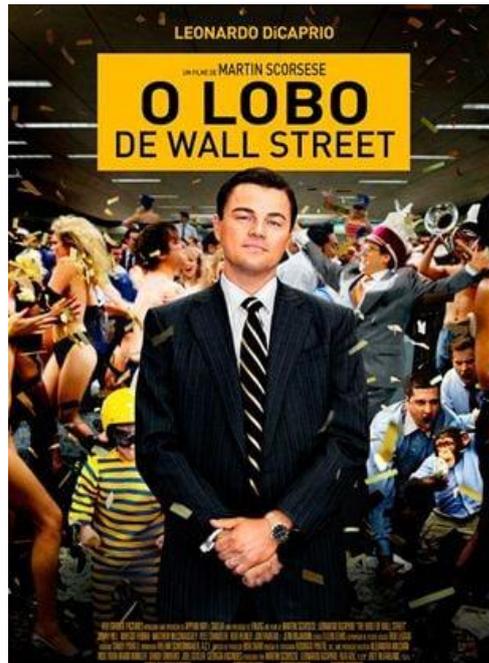
Após a interpretação das cenas através da ficha foi realizada a análise de conteúdo de cinco personagens separadamente para que as características fossem retratadas no tópico dos resultados. Por fim, foi realizada uma síntese correlacionando as premissas da Teoria das Relações Humanas com cenas do filme, atendendo ao terceiro objetivo específico do estudo.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Essa seção fica reservada para a análise fílmica de *O Lobo de Wall Street* (2013) relacionando seu conteúdo com alguns temas de estudo da administração. A análise envolve aspectos internos, como a linguagem visual apresentada na obra e aspectos externos, como a temporalidade do filme e o conteúdo está organizando conforme os objetivos específicos traçados para o trabalho.

### **4.1. Sobre o filme**

A história acompanha a jornada de Jordan Belfort (interpretado por Leonardo DiCaprio, vide Figura 01), um rapaz muito ambicioso que faz parte da classe média nova iorquina e que em 1987 começou a trabalhar como corretor de valores mobiliários em uma empresa consolidada em Wall Street. Ao longo desse tempo trabalhando para essa empresa, ele se aproxima de seu chefe, Mark Hanna, que se torna um mentor para a história de Jordan e a partir de então, o protagonista passa a aderir um estilo de vida menos metódico e mais ousado.

Figura 01: Poster de Divulgação Oficial de *O Lobo de Wall Street* (2013)

Fonte: Adoro Cinema (2014)

Com sua experiência no ramo, Jordan finalmente adere sua licença para trabalhar como um corretor da bolsa e é contratado efetivamente pela empresa e no mesmo dia de sua contratação acontece a conhecida Black Monday (dia histórico para o mercado de ações que foi marcado por fortes quedas em várias bolsas de NYC). Jordan acaba perdendo seu emprego e sua credibilidade como contador, passando então a aceitar uma oferta de trabalho de uma empresa de “fundo de quintal” que negocia ações baratas, as chamadas *penny stocks*. Nesta negociação é alegado aos compradores que essas ações trariam um grande retorno, o que não é verdade, pois elas estavam fora do pregão. De todo modo, a negociação proporcionava uma ótima comissão aos vendedores.

Por ter muita experiência com negociações, Jordan logo no primeiro dia de trabalho se sobressaiu e impressionou os demais, encontrando então uma oportunidade de alavancar seus ganhos com comissões e garantir um bom futuro para ele e sua esposa. A partir dessa leve ascensão em sua vida o protagonista conhece seu mais novo parceiro, Donnie Azoff, um vizinho também obcecado por dinheiro e que vê muito potencial em Jordan. Não demora muito para que Jordan se enxergue mais uma vez fora da caixa e almeje abrir seu próprio negócio, mas não sozinho, sempre com Donnie, seu leal companheiro.

Stratton Oakmont então é fundada e Jordan, visionário como é, enxerga uma grande oportunidade de ganhar mais dinheiro envolvendo velhos amigos que também são especialistas

em enganar pessoas para venderem ações com roteiros de técnicas de vendas ensaiados e prontos para darem golpes e lucrarem mais e mais.

Conforme a empresa vai se expandindo, Jordan e seus seis amigos aderem a vidas de luxo, ostentação, mulheres e drogas, impactando os negócios, como a curiosidade de um agente do FBI que inicia uma investigação a partir de toda essa exposição da empresa e procura entender como eles geram estrondosos lucros.

E é assim que o protagonista se vê na necessidade de unir mais ainda sua equipe com toda sua motivação e persuasão para que seu negócio não desmorone, procurando sempre se esquivar do investigador e cobrir qualquer pista que o incrimine por seus crimes.

O filme é considerado uma das maiores obras do acervo do diretor Martin Scorsese que conseguiu dosar o humor, sátiras e muitas lições corporativas em uma só obra. A ficha técnica disposta no Quadro 02 detém maiores informações a respeito da produção e por meio da sinopse disponível no Quadro 03 é possível assimilar a síntese da narrativa e suas eventualidades.

Quadro 02 - Ficha Técnica do filme O Lobo de Wall Street

<b>Título</b>	The Wolf of Wall Street (Original)
<b>Ano de produção</b>	2013
<b>Direção</b>	Martin Scorsese
<b>Estreia</b>	24 de janeiro de 2014 (Brasil). 17 de dezembro de 2013 (Mundial)
<b>Duração</b>	180 minutos
<b>Classificação</b>	18 - Não recomendado para menores de 18 anos
<b>Gênero</b>	Biografia - Comédia – Policial
<b>País de Origem</b>	Estados Unidos da América

Fonte: Adoro Cinema (2014)

Quadro 03 – Sinopse da obra

“Durante seis meses, Jordan Belfort (Leonardo DiCaprio) trabalhou duro em uma corretora de Wall Street, seguindo os ensinamentos de seu mentor Mark Hanna (Matthew McConaughey). Quando finalmente consegue ser contratado como corretor da firma, acontece o *Black Monday*, que faz com que as bolsas de vários países caiam repentinamente. Sem emprego e bastante ambicioso, ele acaba trabalhando para uma empresa de fundo de quintal que lida com papéis de baixo valor, que não estão na bolsa de valores. É lá que Belfort tem a ideia de montar uma empresa focada neste tipo de negócio, cujas vendas são de valores mais baixos, mas, em compensação, o retorno para o corretor é bem mais vantajoso. Ao lado de Donnie (Jonah Hill) e outros amigos dos velhos tempos, ele cria a *Stratton Oakmont*, uma empresa que faz com que todos enriqueçam rapidamente e, também, levem uma vida dedicada ao prazer.”

Fonte: Adoro Cinema (2014)

## 4.2 Análise dos Personagens

O corpo de personagens é integrado por uma série de peças que formam o quebra-cabeça da história de Jordan. Foram selecionados cinco personagens: Jordan Belfort, Donnie Azoff, Naomi Lapaglia, Mark Hanna e Patrick Denham, por serem considerados no estudo os mais destacados para esta análise, conforme apresentamos a seguir.

Figura 02 – Personagem Jordan Belfort



Fonte: The Student Life (2021)

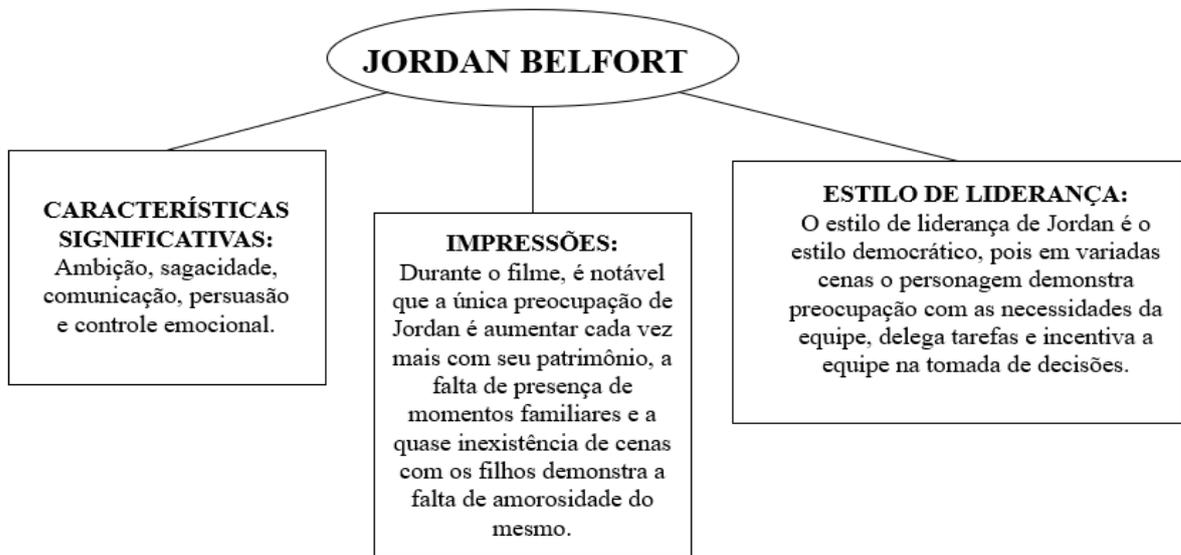
**Personagem 1 - Jordan Belfort:** Trata-se do protagonista da história (Leonardo DiCaprio, Figura 02). No desenrolar da trama, podemos enxergá-lo como um verdadeiro lobo, viciado em dinheiro, mulheres e drogas. O personagem carrega o nome de seu verdadeiro inspirador, um ex corretor da bolsa que sempre esteve disposto a fazer o que pudesse para alcançar uma vida luxuosa, assim como o personagem.

Desde sua primeira aparição em cena é possível detectar características como a ambição, criatividade, autoconfiança e foco. Todas essas características de Jordan o conduzem à maior qualidade que ele possui: ele sabe como liderar. Além de sua excelente oratória ele é um bom ouvinte, atende as necessidades de sua equipe, colabora na resolução de problemas e delega funções como ninguém.

Em toda sua história no longa, Jordan consegue motivar seus admiradores para que busquem alcançar um padrão de vida tão alto como o dele, e é através de toda essa motivação e capacidade de persuasão que ele foi capaz de manter os seus unidos, até em momentos onde todos podiam expor seu esquema de corrupção e lavagem de dinheiro, mas não faziam por serem leais demais ao seu herói.

A Figura 03 sintetiza uma análise de liderança e personalidade com base nas atitudes de Jordan dispostas no filme.

Figura 03 - A análise do personagem Jordan Belfort



Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto ao seu estilo de liderança conseguimos identificar o democrático reproduzidos em algumas cenas do filme. Apesar de ser um homem um tanto quanto fora da lei, ele consegue ser um ótimo orador, um bom motivador, dá chances para seus colaboradores agirem sozinhos e se expressarem quando for necessário. Um exemplo disso é quando Jordan permite que Donnie faça contato com alguém que ele crê que trará muito retorno à empresa: Steve Madden, dono de uma marca de sapatos que procurava alguma corretora para lançar sua primeira ação no mercado, a então chamada IPO (Initial Public Offering). Donnie faz todo o trabalho de contatar o empresário, prepara a burocracia das ações e leva até Jordan, que o ouve e acredita ser uma proposta de muito potencial. Aceita a brilhante ideia de Donnie e lança a ação, que por sinal fez tanto sucesso que elevou a empresa para outro patamar.

Figura 04 – Personagem Donnie Azoff



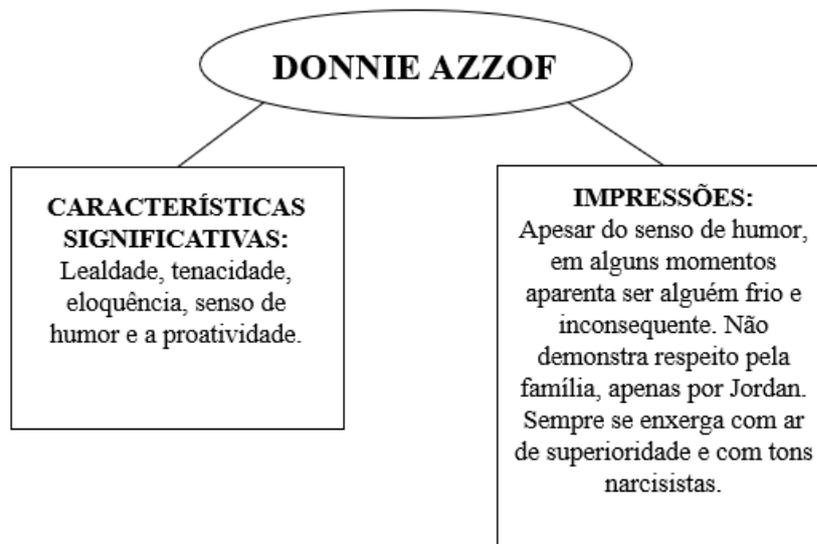
Fonte: Charactour (2021)

**Personagem 2 – Donnie Azoff:** Claramente o melhor amigo e fiel escudeiro de Jordan, Donnie (Jonah Hill, Figura 04) em toda a trama ele expressa máximo respeito a Jordan e o enxerga acima de qualquer outra pessoa, até mesmo de sua esposa. Sabe receber e repassar ordens e aprecia o dinheiro como qualquer outro personagem ambicioso do longa.

Donnie adentra no roteiro logo quando a vida do protagonista Jordan está em ascensão. Os dois se conhecem em um café e Donnie confessa que sempre teve curiosidade de saber como Jordan fazia dinheiro e crescia tão rápido, pois ambos moravam no mesmo complexo de apartamentos e tinham padrões de vida completamente diferentes.

Alguns fatos sobre Donnie condizem com a personalidade na qual ele foi inspirado, como o fato dele ter se casado com uma prima de primeiro grau e ter engolido um peixe em uma cena. Esses acontecimentos possibilitam que conheçamos Donnie cada vez mais e identificar características de alguém facilmente influenciável, mas que é capaz de proteger os seus de tudo e todos. A Figura 05 apresenta uma análise com base nas atitudes do personagem Donnie.

Figura 05 – A análise do personagem Donnie Azoff



Fonte: Elaborado pela autora.

O momento que pode expressar essa fidelidade de Donnie à Jordan é quando Jordan cumpre seu regime prisional em casa, usando tornozeleira eletrônica. Sem beber ou fumar e sem ninguém do seu lado além da esposa, Jordan recebe a visita de Donnie, que oferece ajuda com qualquer tipo de coisa e diz estar cuidando dos negócios de forma com que esteja tudo pronto para receber Jordan novamente. Donnie o faz companhia como um bom e velho amigo.

Figura 06 – Personagem Naomi Lapaglia

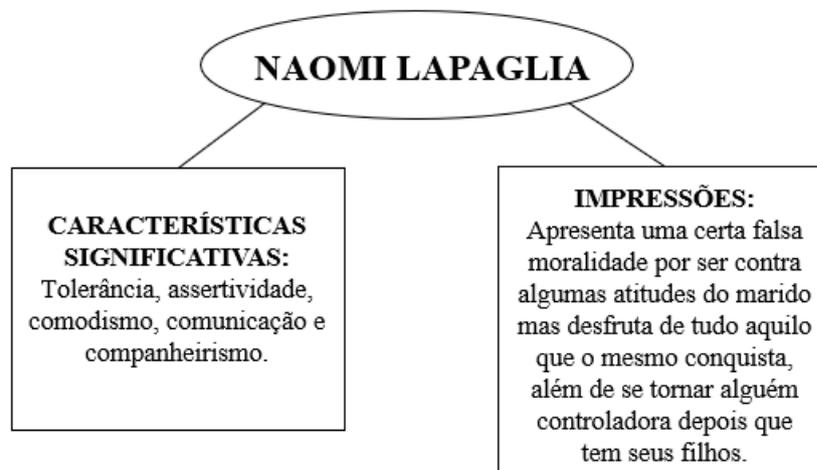


Fonte: Rolling Stone. (2021)

**Personagem 3 – Naomi Lapaglia:** Foi a segunda esposa de Jordan e quem manteve um caso com ele durante seu primeiro casamento. Sempre soube do caráter de Jordan, de suas atitudes imorais e seu lado infame. Apesar de em muitos momentos ir contra tudo aquilo que Jordan era capaz de fazer para ganhar dinheiro, Naomi (Margot Robbie, Figura 06) nunca renunciou à vida que levava e tudo aquilo que o dinheiro sujo de Jordan a proporcionava.

Basicamente todas as cenas em que a personagem está inserida apresentam pelo menos um dos seguintes contextos; brigas com Jordan por seus inúmeros adultérios, momentos em que ela se vê na necessidade de ajudar Jordan a se safar de algo ou atuando em função dos filhos que tem com Jordan logo depois que se casam. A Figura 07 resume a análise realizada.

Figura 07 – A análise da personagem Naomi Lapaglia



Fonte: Elaborado pela autora.

Além das características indicadas na Figura 07, Naomi já demonstra interesse em Jordan e seus bens quando eles se conhecem e Jordan ainda estava com sua ex-esposa. Ela sai para um encontro com o protagonista, aparenta se sentir seduzida por ele e quando Jordan demonstra que gostaria de conquistar a amizade dela a personagem salienta um interesse maior por ele e afirma que eles nunca poderiam ser apenas amigos.

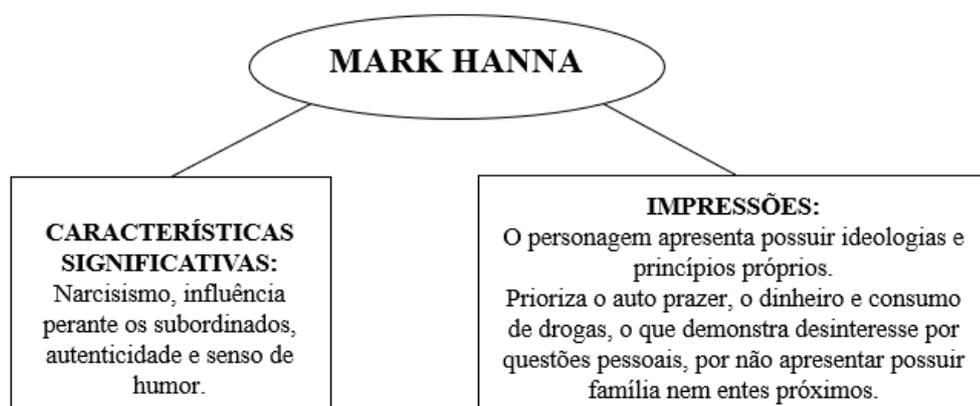
Figura 08 – Personagem Mark Hanna



Fonte: The Movie My Life (2014)

**Personagem 4 – Mark Hanna:** Assim como toda inspiração possui um inspirador, Mark Hanna (Matthew McConaughey, Figura 08) foi o primeiro inspirador de Jordan. Ele é dono da corretora onde Jordan inicia a carreira e quem aposta no potencial de Jordan quando nem mesmo ele acreditava em si. Segue, na Figura 09, a análise do personagem juntamente com as principais impressões geradas a partir das cenas em que esteve presente.

Figura 09– A análise do personagem Mark Hanna



Fonte: Elaborado pela autora.

Sua aparição no filme é apenas na primeira hora, mas torna-se marcante por seus discursos e lições de vida dados a Jordan, fazendo com que ele comece a se interessar cada vez mais pela vida que o mercado de ações poderia o proporcionar. Mark também pode ser visto como um forte líder que sabia gerir sua equipe até em um dos piores dias da história da bolsa de Nova Iorque.

Mark na trama também foi um líder, o primeiro de Jordan e quem mais o influenciou no início de sua carreira. Com base em seus poucos minutos de aparição nota-se que Mark com características mais voltadas à liderança liberal, pois apesar de se comunicar bem com Jordan, sua comunicação com os demais não era tão efetiva e algumas de suas atitudes demonstravam uma certa liberdade dada a seus subordinados, que não os via como um superior hierárquico.

Figura 10 – Personagem Patrick Denham



Fonte: Prod Digital POP (2021)

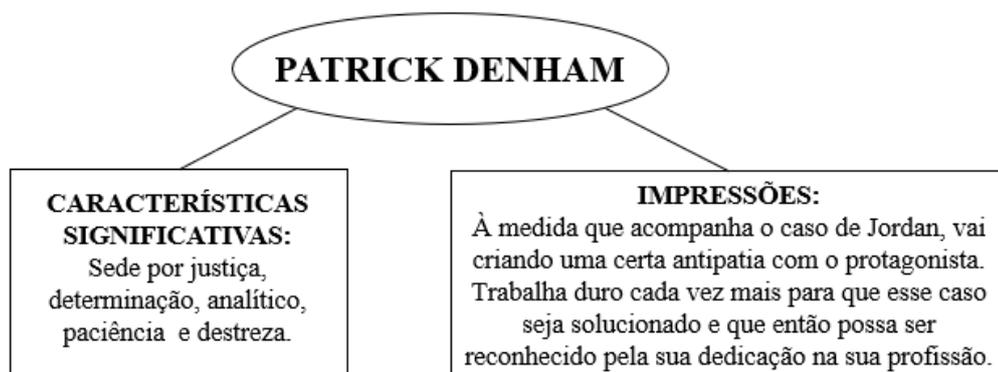
**Personagem 5 – Patrick Denham:** É Patrick (Kyle Chandler, Figura 10) o investigador (agente do FBI) a quem Jordan teme que acabe com suas falcatruas. Ele pode ser considerado um dos personagens mais relevantes da história por sempre estar acompanhando de longe todas as estratégias de Jordan e esperando ele errar em algum momento para que então possa responder por seus atos.

Todavia, Jordan sempre esteve um passo à frente de todos e não seria diferente do seu maior *hater*.

O personagem surge na trama quando o FBI já está iniciando uma investigação que busca entender um pouco mais a fundo a história de Jordan e como surgem os grandes lucros que a empresa fundada por ele e seus amigos arrecada. Patrick consegue entrar na mente de Jordan e fazer com que o protagonista desinibido se sinta desconfortável e com medo de acabar com seu próprio negócio.

Assim, no decorrer do longa vamos conhecendo não somente o lado profissional do agente, mas também o pessoal, pois ele demonstra insatisfação com sua vida profissional, mas muito orgulho de sua profissão e dá sinais de que não suporta a injustiça em ver pessoas levando prejuízos imensuráveis enquanto Jordan presenteia sua esposa com Iates luxuosos. A Figura 11 apresenta a síntese da análise do personagem.

Figura 11 – A análise do personagem Patrick Denham.



Fonte: Elaborado pela autora.

A primeira vez que Patrick e Jordan Belfort se juntam para uma conversa informal é quando Jordan o convida para visitar seu iate luxuoso. Nesse dia é perceptível o protagonista fazendo o uso da persuasão para se esquivar de assuntos e sempre sair por cima. Em determinado momento, Jordan admite que pesquisou um pouco sobre a vida do agente do FBI

e confessa saber que ele já se arriscou no mercado de ações. Patrick admite e diz ainda pensar na possibilidade quando passa pelas dificuldades corriqueiras de uma pessoa normal, como pegar metrô e ter que juntas as economias para o fim do mês.

Patrick, apesar de ser alguém de pulso firme, consegue se sentir levemente atraído pelas palavras de Jordan e o questiona sobre os salários de um estagiário novo da empresa, chegando até mesmo a fazer uma comparação com o seu próprio salário. A partir dali é possível identificar a carência por reconhecimento financeiro e social de Patrick que acarretam uma série de fraquezas no personagem, como descrito na Figura 11.

### 4.3 O Lobo de Wall Street e A Teoria das Relações Humanas

Chiavenato, em *A Teoria Geral da Administração* (2021), conseguiu expor claramente algumas definições e características que compõem a Teoria das Relações Humanas e que como apresentada no referencial teórico deste trabalho, trata-se de uma Teoria da Administração advinda de uma abordagem humanística.

A seguir são apresentados elementos do longa correlacionados a cada uma das premissas apontadas a partir da *Experiência de Hawthorne*.

I. **Primeira Premissa – O nível de produção é resultante da integração social:** No filme é possível identificar em uma das cenas em que Jordan está discursando em seu escritório para todo seu time (1h20min), como ele consegue firmemente captar a atenção de todos. Nessa mesma cena Jordan apresenta os números de produção daquela semana no escritório e impressiona a todos. Ali podemos perceber o que une aquelas pessoas: não somente o amor pelo dinheiro e emprego, mas também a admiração por seu líder. Esse tipo de contato diário que a equipe de Jordan possui faz com que todos se socializem mais rapidamente, contem uns com os outros nos momentos em que os telefones tocam incessantemente, além de fazer com que os novos integrantes da equipe se sintam acolhidos e aprendam com mais facilidade e rapidez do que se estivessem em uma sala isolados tentando vender ações. Essa dinâmica de integração social promovida pelo líder gera mais vendas, maior produção em menor tempo e mais dinheiro para a empresa.

II. **Segunda Premissa – Comportamento social dos empregados:** É possível identificar essa premissa na cena que se passa o dia mais importante da história da Stratton Oakmont, quando Jordan e Donnie avistam de longe um rapaz, possivelmente novo e desacostumado com o ambiente do escritório limpando seu aquário de mesa enquanto todos os outros colaboradores trabalham incansavelmente em ligações e vendas. O rapaz além de ter

essa atitude contrária à de todo restante do time também usava gravata borboleta, algo que todos do escritório abominavam. Diante disso, de uma maneira nada profissional, Donnie decide punir o rapaz se livrando do aquário e do peixe e o demitindo-o naquela mesma hora. Essa cena expressa claramente o desconforto da equipe quando surge alguém disconforme com os hábitos e condutas da equipe e a forma como aceitam somente alguém como parte do grupo, quando ela começa a agir de acordo com eles.

III. **Terceira Premissa – Recompensas e sanções sociais:** Os personagens, além de faturar rios de dinheiro, também são motivados vigorosamente por suas produções. A cada meta batida, ações lançadas ou final de mês, toda a equipe (majoritariamente composta por homens) é recompensada, seja com festas, viagens, espetáculos de música e dança dentro do escritório ou até mesmo orgias, para aqueles que se interessassem. Jordan sempre viu essas formas de recompensa como algo que levasse qualidade de vida e um pouco de distração aos seus. A cena que pode exemplificar essa situação é quando a equipe acaba de bater grandes metas e se expandir, então o protagonista decide contratar uma *band*, dançarinas e garçonetes para uma festa por longa noite. Assim, todos ficam felizes, satisfeitos, com sentimento de reconhecimento e idealizando a empresa como a melhor que poderia existir.

IV. **Quarta Premissa – Grupos informais:** Muitas vezes os grupos informais assumem uma certa contraposição aos valores e a moral estabelecida pela própria direção da empresa. Todavia, em *O Lobo de Wall Street* todos compartilhavam das mesmas concepções de vida, como ganhar dinheiro fácil sem se importar se estavam causando algum tipo de prejuízo a alguém e priorizar o prazer acima de tudo. Assim, todos formavam ali um só grupo informal que incluía até mesmo os membros dos mais altos níveis da companhia. Quando a Stratton é fundada (31min49seg) fica evidente que todos os membros do grupo escolhido por Jordan compartilham das mesmas opiniões, desejos e se identificam com o protagonista em ideias, mesmo que eles tenham algumas diferenças pessoais. Brad, por exemplo, é um personagem mais assertivo e recluso dos demais, diferente de Donnie, que é falante, bem-humorado e extrovertido, mas isso não os difere a ponto de não pertencerem ao mesmo grupo informal, apenas representa a diversidade de personalidades.

V. **Quinta Premissa – Relações humanas:** Essas relações possibilitam a criação de uma atmosfera mais coletiva e confortável para todos. Quando o personagem Mark Hanna (7min14seg) inclui Jordan em um evento corriqueiro da empresa, Jordan tem que inserir um documento que simboliza uma ação (em um papel) dentro de um cubo que irá sugar o documento, sinalizando a venda de uma grande ação. Assim, ele demonstra o interesse em integrar o seu então novo empregado em uma das atividades que em algum momento já foi

realizada pelos demais colaboradores, demonstrando traços de quem está aberto a criar uma relação e valor. Na cena seguinte a essa, os dois personagens estão almoçando juntos e é possível perceber que Jordan se sente muito desconfortável em vários momentos, mas que com o decorrer do filme ele acaba se inspirando nas lições dadas por Mark e se torna alguém tal qual o personagem. Esse é um exemplo de como as relações humanas influenciam fortemente em nossos comportamentos de forma social, pois caso Jordan nunca tivesse conhecido Mark e criado um laço com ele, provavelmente ele nunca se tornaria a pessoa que é, nem em aspectos pessoais, muito menos profissionais.

**VI. Sexta Premissa – Importância do conteúdo do cargo:** Podemos identificar essa premissa como a que menos tem alguma relação com o roteiro do filme, pois ela traça a importância dada ao cargo exercido e enfatiza que muitas vezes aquilo que é exercido de forma repetitiva, pode se tornar algo monótono. No filme, basicamente todos os cargos exercidos dentro da Stratton Oakmont são similares, praticamente todos lá são corretores da bolsa de valores e não há quem atenda pessoas de diferentes classes ou ações específicas, tudo e todos são abordados da mesma forma. A única diferenciação de cargos na companhia é o dos subordinados com a diretoria, mas essa nivelção é natural em qualquer instituição. O protagonista consegue reproduzir muito bem o quão relevante pode ser a responsabilidade de possuir um cargo superior em uma empresa, pois ele já foi um corretor da bolsa assim como seus atuais colaboradores e hoje dirige sua própria empresa.

**VII. Sétima premissa – Ênfase nos aspectos emocionais:** Se existe uma coisa tratada a fundo nessa obra, é a intensidade das emoções. Durante todo o filme, não só Jordan, mas todos os seus sócios, funcionários, sua esposa e até mesmo seu pai carregam suas emoções sempre a flor da pele. Eles gritam, dizem palavrões e brigam repetidas vezes. A gestão de Jordan torna-se praticamente insubstituível na empresa justamente pelo fato dele ser um impulsionador para os funcionários se sentirem motivados a continuarem produzindo muito. Comportamentos exagerados e inconsequentes (como falas sexistas e capacitistas), apesar de fazerem parte da trama, não são adequados para um contexto de gestão atual. Esse tipo de comportamento é algo a ser visto como um ponto de melhoria para a companhia, caso quisessem realmente investir em uma verdadeira qualidade de vida para os seus colaboradores. Todavia, em diversos momentos do longa, fica clara que essa não é uma das prioridades da direção da Stratton.

A partir do paralelo criado entre o filme e a Teoria das Relações Humanas podemos notar a presença de todas as premissas em pelo menos uma das cenas do filme, permitindo demonstrar de forma concreta que a teoria de constrói a partir da realidade, mesmo que esta tenha sido representada em uma obra de ficção.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste estudo foi identificar aspectos relacionados à liderança, motivação e a correlação das premissas da Teoria das Relações Humanas presentes no filme *O lobo de Wall Street* (2013) que contribuem para a formação de conhecimento para profissionais administradores. Para atender ao objetivo principal foi realizada uma pesquisa acerca de como é realizada uma análise fílmica e um estudo abrangendo liderança, motivação e a Teoria das Relações Humanas, culminando na identificação das 7 principais propriedades desta teoria presentes na obra.

O processo da análise fílmica teve seu início a partir da apresentação dos dados técnicos do filme, como sinopse, ficha técnica e poster de lançamento. Além disso, foi realizada uma análise a parte de cada um dos personagens primários do longa, permitindo que pudéssemos compreender um pouco mais quanto às atitudes apresentadas. Este estudo dos personagens possibilitou o aprofundamento nos enredos do filme e flexibilizou a compreensão de alguns acontecimentos citados na comparação criada entre a obra e a Teoria citada posteriormente.

O ponto a ser considerado o mais relevante e em destaque para o artigo é o paralelo criado entre os pressupostos presentes no filme com as conclusões da Experiência de Hawthorne. Nesta análise foi possível identificar alguns aspectos do roteiro da obra que, a priori, passariam despercebidos caso não fossem explorados minuciosamente e que servirão de grande valia para os profissionais administradores.

Com a realização da análise realizada neste trabalho é notável que apesar da falta de ética presente em diversos momentos da obra, ela apresenta diversas lições corporativas valiosas que podem ser adotadas por profissionais da administração, a destacar: a visão da ambição como algo necessário para o crescimento de um profissional; a importância de ser persuasivo e sempre desenvolver uma boa oratória para impulsionar sua equipe; a necessidade de formação de grupos informais na empresa; o cuidado com as emoções e a valorização do seu trabalho e também a relevância que deve ser dada às recompensas sociais que muitos profissionais tanto almejam.

A análise fílmica, apesar de ser uma abordagem valiosa para se interpretar uma obra cinematográfica, também apresenta algumas limitações que merecem consideração. A análise das cenas (sátiras, diálogos, atitudes e outros elementos cinematográficos) são realizadas pela subjetividade do autor e podem gerar conclusões distintas a partir de outros analistas. Isto posto, a conclusão deste artigo permite que outros autores possam considerá-lo como modelo para análises fílmicas com o objetivo de extrair lições relevantes para o mundo corporativo e, além

de tudo, que possam observar a variedade de informações, lições e aprendizados que são proporcionados através da comunicação não verbal em filmes.

## REFERÊNCIAS

ADOROCINEMA. **O Lobo de Wall Street**. Disponível em:

<https://www.adorocinema.com/filmes/filme-127524/> Acesso em: 02 out. 2023.

ALENCAR, L. C. Q.; FERNANDES, R. M. D. **Coaching ou uma releitura das teorias administrativas**: teoria das relações humanas e teorias da motivação. Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharelado em Administração. Faculdade Cearense. Fortaleza, 2014.

AMADO F. M.; COSTA D. S.; MIGUEL T. S. **O papel da motivação nas organizações**. Revistas Unilago. V. 1 N. 1. São José do Rio Preto, SP. 2021.

AOKI, Vanessa C. G.; SANTOS, Silvia S. S. **Film analysis in management**: A journey through the metaphors of the concept of leadership. Revista de Gestão, 27(2), 119-134. 2020.

BERGAMINI, Cecília. **Motivação nas Organizações**. São Paulo, Atlas, 7º ed., 2018. 166 p.

BRANDÃO, Myrna S. **Leve seu Gerente ao Cinema**. 2. ed. Qualitymark, 2009. 256 p.

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

CELLARD, André. **A análise documental**. In: POUPART, J. et al. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, Vozes, 2008.

CHARACTOUR. **Donnie Azoff: Character analysis**. Disponível em:

<https://www.charactour.com/hub/characters/view/Donnie-Azoff.The-Wolf-of-Wall-Street> Acesso em: 13 set. 2023.

CHECHINEL, André. **Estudo/análise documental: uma revisão teórica e filosófica**. Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação – UNESC. Julho, 2016.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**: os novos horizontes em administração. 4. São Paulo: Atlas, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 5. São Paulo: Atlas, 2021a.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 4. São Paulo: Atlas, 2021b.

CRESWELL, J. W. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. 4 ed.). Thousand Oaks, Ca: Sage Publications, 2014.

DENZIN, Norman 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.

DUARTE, Rosalia. **Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/PmPzqwMxQsvQwH5bkrhrDKm/> Acesso Em: 07 set. 2023.

FRANÇA, Sullivan. **Qual a importância da liderança nas organizações**. SLA Coaching. Disponível em: <https://www.slacoaching.com.br/artigos-do-presidente/qual-a-importancia-da-lideranca-nas-organizacoes>. Acesso em: 31 ago. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HOLLEBEN, I. M. A. D. S. **Cinema & Educação: um diálogo possível**. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/462-2.pdf> Acesso em: 19 set. 2023.

JONES, Rorye. **Scene it: How TikTok is ruining ‘The Wolf of WallStreet’**. Disponível em: <https://tsl.news/wolf-of-wall-street-defense/> Acesso em: 10 set. 2023.

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

LOPES, Patrícia. **Cinema**. Disponível em: <https://www.preparaenem.com/educacao-artistica/cinema.htm#:~:text=Cinema%20consiste%20na%20arte%20de,fotografia%2C%20principalmente%20da%20fotografia%20animada>. Acesso em: 17 ago. 2023.

MARTINS, Heloisa. **Metodologia qualitativa de pesquisa**. Educação e Pesquisa, p. 289-300. São Paulo, 2004.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Teoria Geral da Administração: uma abordagem prática**. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004. 430 p.

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

ROSA, Jonathan. **A trajetória do cinema, da ascensão até os dias de hoje**. Disponível em: <https://labdicasjornalismo.com/noticia/5633/a-trajetoria-do-cinema-da-ascensao-ate-os-dias-de-hoje> Acesso em: 17 ago. 2023.

RODRIGUES, M.C. B. **A importância da motivação para transformar grupos e equipes.** <http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170531140224.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

ROLLING STONE. **Por que Margot Robbie inicialmente não gostou do papel em O Lobo de Wall Street?** Disponível em: <https://rollingstone.uol.com.br/noticia/por-que-margot-robbie-inicialmente-nao-gostou-de-papel-em-o-lobo-de-wall-street/>. Acesso em: 14 set. 2023.

RUSSO, Francisco. **O Lobo de Wall Street.** Disponível em: <https://www.adorocinema.com/filmes/filme-127524/b> . Acesso em: 21 set. 2023.

SILVA, Deleon Souto Freitas da. **O USO DO CINEMA NA ESCOLA: a construção de aprendizagens a partir de filmes.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharelado em Pedagogia. Universidade Federal da Paraíba – UFPB. Patos, PB, 2019.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie *et al.* **Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas.** Revista Brasileira de História e Ciências Sociais. Ano 1, número 1. 2009.

SALVETI, Tiago. **Análise: O Lobo de Wall Street.** Disponível em: <https://pop.proddigital.com.br/analises/analises-de-filmes/analise-o-lobo-de-wall-street> Acesso em: 10 set. 2023.

SILVA, D. M. S., Nunes, L. A., Aragão, N. A., Juchem, D. M. (2016). A importância do Relacionamento Interpessoal no Contexto Organizacional. **V CONVIBRA – Congresso Virtual Brasileiro de Administração.** 2008.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

SOARES, B. C. M. **Motivação nas organizações.** 2015. Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharelado em Administração. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA. Assis, SP, 2015.

THE MOVIE MY LIFE. **‘The Wolf of WallStreet (2013): who knew greed could be so entertaining?** Disponível em: <https://themoviemylife.com/tag/mark-hanna/> Acesso em: 10 set. 2023.

**APÊNDICE A - Exemplo de ficha de decupagem utilizada nas cenas presentes nesta análise**

Cena analisada:	Reinvenção da empresa <i>Stratton Oakmont</i>
Título:	<i>Stratton</i> é reinventada por Jordan e apresentada para os sócios

Tempo de cena:		Descrição de cena:	Comentário imperdível:	Conexão com o tema:
Início	Fim			
31:47	35:54	Jordan apresenta o novo nome da empresa e dá um novo roteiro para os vendedores desenvolverem novas técnicas de venda afim de alcançarem um novo nicho: pessoas de maior poder aquisitivo.	A cena apresenta uma virada de chave para a empresa no filme, pois a partir dali ela carregará um nome, além de uma nova reputação e deixará de ser somente um pequeno galpão com vendedores de ações baratas.	Jordan demonstra suas principais características nessa cena, é persuasivo, motivador, sabe cativar seus companheiros e delegar as tarefas de cada um. Expressa fortes traços de um líder.