



GESTÃO PARTICIPATIVA E O DESAFIO DA LIDERANÇA: UMA ANÁLISE DA CONFIANÇA E COOPERAÇÃO NO FILME O DIABO VESTE PRADA 2

Lorena Kallyni Silva Rocha¹

RESUMO EXPANDIDO:

O mercado de trabalho contemporâneo exige o equilíbrio entre a agilidade tecnológica e a necessidade de relações humanas profundas. Este trabalho utiliza a narrativa do filme *O Diabo Veste Prada 2* para analisar como modelos de liderança autocrática tornam-se limitados frente às novas dinâmicas de informação. O objetivo é discutir como a construção de uma gestão participativa baseada na confiança e na honestidade atuam como facilitadoras para manter a relevância organizacional em cenários de relações superficiais. A fundamentação teórica expande o conceito de Levitt (1960), argumentando que a verdadeira miopia reside na incapacidade de enxergar o colaborador como um cliente interno estratégico. A metodologia constituiu-se em uma pesquisa qualitativa exploratória conduzida sob a perspectiva de um laboratório social, utilizando a análise de conteúdo da obra cinematográfica. Foram observados comportamentos específicos, como o desenvolvimento da empatia e a construção da confiança em ambientes de alta pressão psicológica. Segundo Brown (2019), a coragem de liderar reside na vulnerabilidade e na conexão, critérios explorados para identificar os mecanismos que possibilitam a transição de um comando isolado para uma atuação integrada. Os resultados demonstram que o êxito organizacional não se sustenta apenas por ordens impostas. Observa-se que a protagonista, Miranda Priestly, embora mantenha sua essência e autoridade, precisa realizar uma autoavaliação interna e exercitar a humildade para se adaptar à nova realidade digital. Conforme Godin (2024), a estratégia moderna prioriza a construção de ativos de confiança. A análise revela que, ao permitir que figuras como Andy Sachs e Nigel assumam papéis decisórios e colaborem estrategicamente, a liderança evita a obsolescência de mercado. Mesmo figuras antagônicas, como Emily, reforçam a relevância deste trabalho: ao falhar na tentativa de assumir uma liderança sem a devida integridade ou competência, ela acaba retornando ao setor que pertence à sua verdadeira vocação técnica. Conclui-se que superar a miopia organizacional significa desenvolver uma visão positiva de longo alcance, onde a inovação digital não anula o caráter individual. Para McChrystal (2025), em um mundo automatizado, o caráter humano é o diferencial competitivo supremo. Ao tratar o funcionário como peça estratégica e respeitar a essência do conteúdo e a competência individual, a liderança transforma a visão limitada em uma ferramenta de projeção para o futuro, assegurando que a organização permaneça de forma sustentável, ética e inovadora.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão Participativa. Confiança. Liderança. *O Diabo Veste Prada 2*. Cooperação.

ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas e Estratégia Organizacional.

¹ Mestra em Turismo, Desenvolvimento e Gestão (UFRN). Especialista em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica (IFSP). Instrutora pelo SENAC e Prefeitura do Natal-RN.



CONGRESSO INTERNATIONAL
GESTÃO PARA O FUTURO
Conectando tecnologia, pessoas e sustentabilidade

20 a 23 de maio de 2026 ((▶))

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023: Informação e documentação: referências: elaboração.** Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

BROWN, Brené. **A coragem de liderar: trabalho duro, conversas difíceis, corações plenos.** Rio de Janeiro: BestSeller, 2019.

GODIN, Seth. **Isso é estratégia: o guia para quem quer fazer acontecer.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2024.

LEVITT, Theodore. Miopia de Marketing. **Harvard Business Review**, 1960.

MCCHRYSTAL, Stanley. **Sobre Caráter: a vantagem humana em um mundo automatizado.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2025.

O DIABO VESTE PRADA 2. Direção: David Frankel. Estados Unidos: 20th Century Studios, 2026.