



PERIÓDICUS

ISSN: 2358-0844

n. 22, v. 1
jul.-ago.2025
p. 162-174

Fair play e as relações de gênero no filme Jogo Justo (2023)

(*Fair play and gender relations in the movie Fair Play (2023)*)

(*Flair play y relaciones de género en la película Juego Limpio (2023)*)

Gleissiano Ruan de Freitas¹
Isaías Batista de Oliveira Júnior²
Eliane Rose Maio³
Fabiane Freire França⁴

RESUMO: No presente artigo analisamos o filme *Fair Play*, lançado em 2023 pelo *Streaming Netflix*, dirigido por Chloe Domont. A fim de entender como as relações de gênero impactam o mercado de trabalho e se o termo “Jogo Justo” cabe dentro de tal contexto. Metodologicamente, trabalhamos com o conceito dos Estudos Culturais, compreendendo que um filme é uma representação da sociedade que busca retratar a partir da visão de seus idealizadores. Tácito, percebemos que os cargos de liderança são predominantemente ocupados por homens, haja vista que estes são incentivados desde criança a ocuparem locais competitivos enquanto as mulheres são educadas para tarefas mais sutis, deste modo, ao fim do estudo ponderamos que o *Fair Play* não é justo quanto às relações de gênero, uma vez que para uma mulher ascender profissionalmente, o esforço tende a ser maior se compararmos com o homem, não pela sua falta de competência, mas pelo sistema que as objetifica, tirando-lhes os méritos de suas conquistas.

PALAVRAS-CHAVE: Estudos Culturais; *Fair Play*; Masculinidades; Mercado de trabalho; Relações de Gênero.

Abstract: In this article we analyze the film *Fair Play*, released in 2023 by *Streaming Netflix*, directed by Chloe Domont. In order to understand how gender relations impact the labor market and whether the term “Fair Game” fits within such a context. Methodologically, we work with the concept of Cultural Studies, understanding that a film is a representation of the society it seeks to portray from the point of view of its creators. Tacit, we realize that leadership positions are predominantly occupied by men, given that they are encouraged since childhood to occupy competitive places while women are educated for more subtle tasks, thus, at the end of the study we consider that *Fair Play* is not fair in terms of gender relations, since for a woman to ascend professionally, The effort tends to be greater if we compare it to man, not because of his lack of competence, but because of the system that objectifies them, taking away the merits of their achievements.

Keywords: Cultural Studies; *Fair Play*; Masculinities; Labor Market; Gender Relations.

Resumen: En este artículo analizamos la película *Fair Play*, estrenada en 2023 por *Streaming Netflix*, dirigida por Chloe Domont. Con el fin de entender cómo impactan las relaciones de género en el mercado laboral y si el término “Juego

1 Mestrando do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Estadual de Maringá (PPE/UEM), com amparo de uma Bolsa de Demanda Social (DS) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), possui licenciatura plena em História pela mesma instituição e é membro Núcleo de Pesquisa e Estudo em Diversidade Sexual (NUDISEX). E-mail: pg405878@uem.br

2 Doutor em Educação pela Universidade Estadual Paulista (UNESP), licenciado em Pedagogia e Educação Física e graduado em Nutrição. Professor do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Estadual de Maringá. (PPE/UEM) e do Departamento de Teoria e Prática da Educação (DTP/UEM). E-mail: ibojunior@uem.br

3 Doutora em Educação Escolar pela Universidade Estadual Paulista (UNESP), formada em Psicologia com especialização em Sexologia. Professora do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Estadual de Maringá. (PPE/UEM) e é coordenadora do Núcleo de Pesquisa e Estudo em Diversidade Sexual (NUDISEX). E-mail: ermaio@uem.br

4 Doutora em Educação pela Universidade Estadual de Maringá, possui licenciatura em Pedagogia. Professora do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Estadual de Maringá (PPE/UEM) e do Departamento de Teoria e Prática da Educação (DTP/UEM) e é diretora do Núcleo de Educação à Distância da mesma instituição (NEAD/UEM). E-mail: ffranca@uem.br



Artigo licenciado sob forma de uma licença Creative Commons [Atribuição 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). (CC BY-NC 4.0)

Recebido em 22/10/2024
Aceito em 26/04/2025

Limpio” encaja dentro de dicho contexto. Metodológicamente, trabajamos con el concepto de Estudios Culturales, entendiendo que una película es una representación de la sociedad que busca retratar desde el punto de vista de sus creadores. Tácito, nos damos cuenta de que los puestos de liderazgo son ocupados predominantemente por hombres, dado que se les incentiva desde la infancia a ocupar lugares competitivos mientras que las mujeres son educadas para tareas más sutiles, así, al final del estudio consideramos que el *Juego Limpio* no es justo en cuanto a las relaciones de género, ya que para que una mujer ascienda profesionalmente, El esfuerzo tiende a ser mayor si lo comparamos con el hombre, no por su falta de competencia, sino por el sistema que los cosifica, quitándoles los méritos de sus logros.

Palabras clave: Estudios culturales; *Juego limpio*; masculinidades; mercado laboral; relaciones de género.

1 Introdução

O conceito de *Fair Play* se originou nos esportes, amparado pela moral, pois como ponderam Simone Brito⁵, Jorge Moraes e Túlio Barreto (2011), tal prática dita aos desportistas o cumprimento das denominadas “regras do jogo” para manter a competitividade do esporte sem recorrer às trapaças ou atitudes que beneficiem determinado praticante em detrimento de outro.

Nas últimas décadas este conceito vem sendo ressignificado para o ambiente corporativo, para incentivar a competitividade entre os funcionários de uma empresa em específico, ou até mesmo entre firmas concorrentes, de uma forma “justa”, em que guiados pela moral e pelo modo que o “jogo corporativo” se dá, os objetivos são buscados e alcançados dentro de meios legais.

Em 2023, a plataforma de filmes e séries *Netflix* lançou o longa-metragem, *Fair Play*, ou como foi traduzido de forma literal quando chegou ao Brasil, para *Jogo Justo*, roteirizado e dirigido por Chloe Domont, com a duração de uma hora e cinquenta e três minutos.⁶

Nele, é narrada a história do casal Emily e Luke, interpretados respectivamente por Phoebe Dynevor e Alden Ehrenreich, que trabalham na mesma firma do ramo financeiro, e que escondem seu relacionamento de seu chefe e colegas, porque essa conduta viola a política interna da empresa. Neste sentido, o recente casal de noivos, tenta conciliar a rotina estressante do mercado financeiro com o seu relacionamento.

Desse modo, o âmbito da pesquisa se dá no espaço geográfico dos Estados Unidos, uma vez que o filme retrata uma empresa localizada no centro comercial de Chicago, nos EUA, sendo esse o recorte geográfico escolhido.

Em suma, o que poderia ser visto apenas como um drama expresso em uma obra cinematográfica que se utiliza da dicotomia entre vida pessoal e profissional para desenvolver seus conflitos e gerar um entretenimento despretensioso, nas páginas que seguem é visto também como uma crítica ao machismo no ambiente de trabalho e modo como uma mulher bem-sucedida, com a carreira em ascensão é tratada e como são discutidos os fatores determinantes que levaram ao

⁵ Destaca-se o primeiro nome do pesquisador, não somente o sobrenome como é orientado pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), no intuito de dar visibilidade aos estudos de produzidos por mulheres, uma vez que estas se fazem maioria nas universidades e muitas vezes são invisibilizadas.

⁶ Dados extraídos do site oficial de *Netflix*, dedicada ao filme, disponível em: <https://www.netflix.com/br/title/81674326>. Acesso em 12 ago. 2024.



seu sucesso.

Tácito a isso, localizamos a atual sondagem dentro do campo dos Estudos Culturais, onde seu expoente Stuart Hall (1997), entende que a cultura e seus artefatos, ou seja, aquilo que ela produz, está diretamente relacionado na construção da subjetividade das pessoas e é fundamental na construção de suas identidades.

Com isso, quando analisamos o filme *Jogo Justo* de 2023, entendemos que o filme tem potencialidade de influenciar os sujeitos em suas formas de pensar e agir, não limitando-se a um entretenimento desprovido de personalidade e intenções.

As conquistas profissionais das mulheres não raramente são atribuídas à sua beleza ou a troca de benefícios sexuais, hipótese essa corroborada pelos dados coletados por Italli Collini (2014), em que aponta a disparidade de gênero no mercado financeiro e que a chegada das mulheres nesses espaços, como líderes, data as últimas décadas do século XX e na atualidade ainda se mostram raras, apesar dos movimentos feministas e suas conquistas.

Assim, é propagado o discurso patriarcal de que os corpos femininos estão restritos ao privado, ao lar e às atividades domésticas e quando chegam a espaços majoritariamente masculinizados são subalternizadas na relação de poder entre os gêneros, obrigando as mulheres a ocuparem espaços subalternizados na sociedade.

Emily, a protagonista de *Jogo Justo* em vários momentos da trama é colocada pelos personagens masculinos como alguém que fez sexo com o dono da empresa para ser promovida, apesar de demonstrar resultados acima da média com suas análises financeiras, o que leva à compreensão de que sua ascensão no mundo corporativo, predominantemente masculino e machista, se deu de forma justa, ou seja dentro do *Fair Play*, e que mesmo diante disso a sua promoção é atribuída às suas características físicas e não ao seu esforço e competência,

Dicotomia essa que é representada no personagem Luke, que passa gradualmente a mudar seu comportamento em relação à sua noiva Emily, pela crença de que ele é a pessoa que deveria ser promovida, e que como não foi, a sua noiva fez sexo para “subir alguns degraus” na carreira, sendo colocada de lado toda a formação, experiência e resultados dela.

Logo, problematizamos o filme *Jogo Justo* de 2023 sob a ótica da disparidade entre os gêneros no mercado de trabalho, em especial ao ramo financeiro, em paralelo com as masculinidades tóxicas presente neste ambiente, como colocado por Itali Collini (2014, p. 21),

A ideia de que homens se encaixam melhor em profissões do mercado financeiro, por seu ambiente competitivo, de alta pressão e de natureza *workaholic* tem sua raiz na concepção de gênero masculino reproduzida em nossa sociedade: cria-se o homem para ser dominador, agressivo e líder, espera-se que ele tenha esse comportamento. É provável que as mudanças em políticas corporativas, que visam mais manter as empresas longe de problemas legais com sua força de trabalho feminina do que reformar a cultura



organizacional, não consigam abarcar mudanças no modo como as mulheres e homens são tratados no ambiente corporativo, pois as expectativas sociais em relação a elas (eles) não mudaram.

Os avanços das pautas feministas possibilitaram a entrada nas mulheres em tais espaços, no entanto, de forma pouco perceptível ou como uma forma das empresas promoverem o *marketing* de limpeza e a construção de uma imagem de corporações engajadas na busca pela igualdade de gênero, em que o machismo não é praticado. Sendo um discurso polido, que se contradiz à medida que voltamos nosso olhar para os corpos que ocupam os espaços de lideranças e na diferenciação de salário de cada uma dessas sujeitas e sujeitos.

Objetivamos com a presente escrita compreender como o *Fair Play*, que é retratado como as “regras do jogo” no mercado de compra e venda de ações empresariais, lida com as relações de gênero e se há respeito e igualdade em um local predominantemente masculino e como mulheres que saem de espaços subalternos, para os locais alçados apenas por homens são tratadas, tanto nos comentários sobre como estas mulheres ascenderam em suas carreiras, como o desdobramentos que seu sucesso gera com seus colegas de trabalho e em sua vida pessoal.

A obra cinematográfica *Jogo Justo* de 2023, produzida e distribuída pela *Netflix*, demonstra-se como um objeto de pesquisa promissor ao abordar as consequências e nuances na vida de uma mulher (Emily) ao conquistar uma promoção, em um setor estressante e competitivo como é o mercado de finanças em uma empresa formada predominantemente por homens, onde estes são maioria desde os analistas até a diretoria.

Entendemos o *Corpus de análise* para além de uma experiência de entretenimento, como uma crítica ao machismo empresarial e uma oportuna representação das relações de gênero no trabalho e na vida pessoal, uma vez que, a protagonista tem um relacionamento com um colega de trabalho e com as suas demandas pessoais adentram e interferem em sua esfera pessoal.

Nessa esteira, os Estudos Culturais de Paul Preciado (2022), nos são válidos a partir do momento que tratam as produções culturais como possíveis formas de educar as pessoas. Desse modo, não é percebido o filme como uma expressão fidedigna da realidade, antes disso é entendido, sob a ótica de Marcos Napolitano (2008), que para o estudo das imagens ou mídias audiovisuais é fundamental levarmos em consideração o que não está explícito no roteiro, ou seja, o contexto em que a obra foi produzida, por quem ela foi escrita e qual o público-alvo.

Sendo assim, o presente artigo trata-se de uma análise audiovisual do filme *Fair Play*, lançado em 2023, com produção e distribuição da plataforma de *Streaming Netflix*. Tendo em vista o *Corpus de Análise*, a metodologia se deu em um primeiro momento pela assistência do filme e



das nuances que o compõe, em paralelo, a problematização dos elementos expostos em tela.

Na sequência, houve a procura por um referencial bibliográfico que desse conta de fornecer o amparo e auxílio necessários para a análise dos aspectos cinematográficos apreciados, de tal modo que, a bibliografia dialoga e problematiza com as imagens e narrativas presentes no filme, a fim de explicitar como as relações de gênero podem ser demarcadas no ambiente de trabalho, a partir do filme em tela.

A obra fílmica *Jogo Justo*, não é uma representação fidedigna da sociedade tal como ela é, mas sim de uma expressão artística que perpassa o olhar de seus idealizadores e tem o objetivo de transmitir ideias, algumas nítidas, outras implícitas, sendo assim, uma fonte promissora para análise das relações de gênero no contexto do mercado de ações e de como a desigualdade entre mulheres e homens é abordada e apresentada ao espectador.

Em concordância, o atual escrito preocupa-se em um primeiro momento em tentar responder o questionamento se existe igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em seus espaços laborais e como as relações de gênero influenciam estas dinâmicas corporativas. A partir daí, pretende-se traçar possíveis motivos que tornem o local de trabalho muitas vezes competitivos e desiguais entre os gêneros, buscando raízes e explicações a partir da forma como homens e mulheres são educados desde crianças.

2 Existe *fair play* para as mulheres?

O setor financeiro é segundo Collini (2014) demasiadamente competitivo, dominado pela presença masculina, isto pois, os homens são incentivados desde crianças a competirem entre si, a serem o melhor na atividade que exercem, caso queiram usufruir da masculinidade hegemônica que segundo Michael Kimmel (1998) é o ponto mais alto de virilidade buscado pelo homem, em que não existe espaço para que as suas atitudes não sejam consideradas genuinamente masculinas, de uma forma informal, este possui as características do “homem de verdade”, no singular pois qualquer marcador que fuja a esta hegemonia é marginalizado, não dando ao “outro” a possibilidade de existência. No mesmo sentido, é demonstrado pelas representações, tanto visuais quanto de roteiro dos coadjuvantes presentes do objeto de estudo se localizam em uma masculinidade hegemônica ou estão na busca por ela.

O que implica no fato desses homens buscarem se auto validarem como viris, ao falar sobre sexo em vários momentos, inclusive em momentos de reuniões, ao fazerem “piadas” de cunho sexual e ao demonstrarem a sua insatisfação ao verem o crescimento profissional de Emily, atribuindo-o a sua beleza e não à sua competência.



Dada essa invisibilidade que a protagonista enfrenta em seu cotidiano, nos é perceptível como ela está em constante busca por resultados, enquanto a maioria de seus colegas se encontram em um local conhecido por eles, em outras palavras não se arriscam a propor que a empresa faça investimentos que levem em consideração um panorama amplo do investimento analisado, neste sentido, o expectador é conduzido, nos primeiros minutos do filme, a verem Emily como alguém que pensa e leva em consideração todos os fatores que podem influenciar suas ações.

Enquanto Luke, seu parceiro romântico e colega profissional, toma suas decisões baseadas em sua carga emocional, com falta de apuração, que faz como visto ao longo da trama, a empresa em que trabalham ter prejuízos milionários. Quando se espalha o boato de que Luke pode ser o novo diretor das operações por conta da demissão do anterior gestor, por conta de uma conversa que a protagonista ouviu e compartilhou com ele, há uma demonstração evidente da euforia de ambos, celebrada bebendo, tendo relações sexuais e planejando o futuro.

Todavia, quando na mesma noite Emily recebe a ligação de seu chefe para conversar em um bar e volta em silêncio com a notícia que ela foi a pessoa que ficou com a vaga almejada por Luke, o mesmo a parabeniza, no entanto, o vemos frustrado por entender que aquele cargo deveria ser dele, assim entramos no que Priscila Cembranel, Leonardo Floriano e Jéssica Cardoso (2021), colocam como o que se espera desta mulher em um cargo de liderança, em suas palavras,

Participar do mercado de trabalho na condição de mulher significa estar a mercê das pressões estéticas. Se consideradas bonitas, foram promovidas por esse motivo. Se consideradas feias ou masculinas devem buscar por aprovação trabalhando o dobro que os homens para conseguir uma posição equivalente. Sem mencionar o fato de que o mercado reclama que elas não demonstram ambição e, ao mesmo tempo, deseja-se que as mulheres [...]. (Cembranel; Floriano; Cardoso 2021, p. 58).

O que no presente estudo significa dizer que no ambiente corporativo os padrões estéticos das mulheres são mais importantes para os homens que as suas conquistas e qualificações. Nisto reforça-se o estereótipo de que as mulheres não possuem as mesmas aptidões que os homens para ocupar cargos de gestão, sendo assim, são subjugadas a regalias que não possuem protagonismo ou relevância no campo empresarial.

Dessa forma, como pontua Maria José Somerlate Barbosa (1998), os corpos femininos são traçados desde a Antiguidade, onde as emoções eram palco de discussões filosóficas acerca de suas origens, no entanto, na modernidade do século XVIII, tais emoções passaram a ser atribuídas conforme o gênero de quem as praticava, uma vez que a explicação dos estudiosos da época era exclusivamente biológica, nomeando às mulheres como seres “frágeis”, o que é o oposto do que o homem deve ser e mostrar à sociedade. Pondera-se assim, que o corpo masculino é aquele considerado dentro da lógica patriarcal como “natural” à violência e à competitividade em relação



a outros homens em busca de sua hegemonia.

Sendo assim, é visto como “natural e comum” homens expressarem as suas emoções pela violência, uma vez que,

a masculinidade Hegemônica se distinguiu de outras masculinidades, especialmente das masculinidades subordinadas. A masculinidade hegemônica não se assumiu normal num sentido estatístico; apenas uma minoria dos homens talvez a adote. Mas certamente ela é normativa. Ela incorpora a forma mais honrada de ser um homem, ela exige que todos os outros homens se posicionem em relação a ela e legitima ideologicamente a subordinação global das mulheres aos homens (Connell; Messerschmidt, 2013, p. 245).

O que para a nossa análise fílmica da obra *Jogo Justo* é de bom tom ao ponto que auxilia a pensarmos no espaço da diretoria da empresa em que Emily e Luke atuam para além do fato que uma promoção eleva o salário, mas que esta coloca os sujeitos em destaques, tornando-os pessoas a serem respeitadas e seguidas por seus subordinados.

Assim, quando uma mulher efetivamente assumiu tal espaço de liderança, a busca pela hegemonia masculina naquele espaço se viu ameaçada, como é notada na fala de um funcionário quando ele recebe a notícia e diz “imagina ter como supervisora, ela?”, envolto em gargalhadas e sarcasmo, pois, a presença feminina em um espaço, que Collini (2014) descreve como competitivo e dominado majoritariamente por homens, tem a sua hegemonia abalada quando colocamos personagens masculinos com Luke para disputar a mesma vaga que uma mulher, vemos que a conclusão para a ascensão de um e estagnação do outro é vista como “sorte”.

Fala-se, portanto, de um suposto privilégio feminino que possibilitou que Emily chegasse na diretoria da empresa simplesmente por ser uma mulher, considerada bonita, e que supostamente teve relações sexuais com seu chefe em troca da vaga, afinal, se isto não for a explicação para o seu “rápido” sucesso, de acordo com as normas patriarcais, os personagens masculinos estão privados de exercer a sua virilidade em plenitude, haja vista que, esta ruptura na estrutura dita como a “correta” não é vista como “natural”, ao tirar o homem do primeiro plano, ou de um local de maior prestígio em prol de uma mulher, que independentemente dos resultados que alcance ainda é tida pela masculinidade hegemônica como um ser inferior ao homem.

Apesar do título do filme fazer referência ao *Fair Play*, prática que estimula a competitividade por meio dos cumprimentos das regras do esporte praticado, ou no caso analisado, do “jogo corporativo” não é aplicado à personagem Emily, no momento em que nem o próprio noivo acredita no mérito da sua promoção e passa a culpá-la pelo seu fracasso, e a mesma em determinado momento responde “a culpa não é minha se você está em um *jogo* que nem faz ideia de como jogar!”.

Demonstrando que Luke não é incompetente, mas não reconhece as suas limitações



enquanto profissional, depositando as suas frustrações em Emily, pois apesar de ocupar um cargo hierárquico superior a ele, ela é vista como “fraca” pelos colegas de trabalho mas principalmente por Luke, que a diminui falando que as suas roupas não são adequadas para o ambiente de trabalho, pois em sua visão não passa credibilidade, atribuindo mais uma vez o fato de a protagonista ser bem-sucedida a sua aparência, excluindo suas qualificações pessoais, voltando-se apenas para a sua estética, pressão sofrida apenas por Emily, que é demonstrada como única funcionária feminina no andar em que trabalha.

Sendo retratada acordando mais cedo que Luke pois se maquia e principalmente, estuda sobre o mercado financeiro, enquanto Luke está com um terno parecido em todas as suas cenas e lê livros de autoajuda sem grandes preocupações como o mercado financeiro se atualiza, demonstrando que para Emily ter a possibilidade de subir de cargo, esta terá que ter mais esforço e mais resultados que os homens na mesma posição que ela, pois sua pressão não é apenas por resultado como também é por uma estética que os homens julgam aceitável.

Tal validação não é restrita ao âmbito empresarial, pois como revela Guacira Lopes Louro (2000), os corpos passam por processos pedagógicos em que apreendem o que é “ser um homem” ou “ser uma mulher” de acordo com as vestimentas e comportamentos que lhes são atribuídos de forma cultural, no entanto, está tão enraizadas na sociedade que parece ser algo inato às pessoas, ou seja, o homem nasce para dominar os espaços de poder e as mulheres nascem frágeis, pois uma de suas funções é serem dominadas.

Tal determinismo, não consegue abarcar as complexas relações de gênero, uma vez que os Estudos Culturais lançaram luz ao fato de que nascer com as genitais de um macho da espécie humana, não faz com que este ser tenha todas as características que o façam ser visto como um homem hegemônico, pois tal qualificação depende de contextos históricos-sociais e das diversidades e experiências que ele teve ao longo da vida, por exemplo o que é considerado hegemônico no Brasil do século XXI, difere-se da hegemonia do Brasil do século XVIII.

Fato é que sexo biológico é diferente de gênero, então levar em consideração o contexto social em que os personagens estão colocados é essencial para que a presente pesquisa não siga a vertente de determinismo biológico.

3 As regras do jogo entre homens e mulheres

O filme *Fair Play* (2023) é um exemplo potente para trabalhar o binarismo de gênero entre homens e mulheres nos espaços corporativos que são conhecidos como competitivos, haja vista que, em mercado financeiro, em especial, é predominantemente masculino, à medida em que,



conforme Collini (2014) pontua que os meninos são estimulados e ensinados a serem competitivos, enquanto as meninas são colocadas para brincar com objetos que remetam ao lar, como bonecas, panelas de plástico, “xícaras de mentira”, entre outros.

Barbosa (1998) alerta sobre o fato de que desde a ultrassonografia em que se descobre o sexo biológico do feto, é inserido no mesmo uma série de marcadores das construções binárias de gêneros. Assim, temos, segundo estas normas, o homem provedor que é competitivo, incentivado a ser um explorador de seus potenciais, e do outro lado temos a mulher, um ser considerado frágil, que deve se ater ao papel de mãe, esposa, filha, ou seja, é um ser, visto de maneira abjeta, sem que seus desejos sejam levados em consideração, passível apenas de proporcionar prazeres masculinos, algo demonstrado no decorrer do longa pelas relações sexuais do casal protagonista, haja vista que, em todas ocasiões em que Luke propunha sexo à Emily, esta aceitava, com exceção clímax do filme⁷ em que ela sofre um estupro conjugal, que é quando uma das partes da relação romântica não consente em realizar o ato sexual e apesar disto, a mesma é forçada.

Por se dar no âmbito das relações familiares, em que as construções sociais privilegiam o homem, estes casos são inviabilizados, uma vez que não há denúncia por medo e/ou pela incerteza de que tal relação foi um abuso, isto pois, foi criada toda uma figura em torno do abusador enquanto um sujeito desconhecido da vítima, não alguém que em tese deveria apoiar e cuidar.

Assim, percebe-se pela cena que apesar de dizer “para, você está me machucando”, o personagem masculino quer demonstrar a sua superioridade exercendo controle sobre aquele corpo que julga como culpado pela sua queda profissional, continuando a penetrá-la e a bater a cabeça da protagonista contra a pia do banheiro onde os dois se encontravam, deixando-a com hematomas por todo o corpo, e principalmente, atordoada pelo que lhe acabara de acontecer.

Tais imagens são reveladoras, ao pensarmos no contexto pessoal e profissional de Emily, em que está evidenciada pelas suas expressões, o quão desconfortável ela se sente tanto em relação aos comentários dos homens que trabalham com ela, como em relação ao seu chefe, e principalmente em relação ao seu noivo, em que ela demonstra se sentir pressionada a maior parte do tempo. Algo que é explicado pelo fato de,

As chances que um homem tem em receber uma promoção são maiores. Para que uma mulher tenha as *mesmas oportunidades*, ela precisa *ser melhor* do que seu concorrente do gênero masculino para compensar as cargas de responsabilidades pessoais. Se ela não fizer, dificilmente será considerada para assumir uma posição de liderança, já que o homem tem a vantagem de ter *menos responsabilidades* fora do trabalho (Cembranel; Floriano; Cardoso, 2020, p. 61-62; grifos nossos).

⁷ Em geral, é o momento que revela o ápice da experiência fílmica, aguardada pelos expectadores devidos o peso que tal cena exercera na narrativa como um todo, podendo ser a revelação de algo oculto no enredo, o surgimento de um personagem aclamado, uma reviravolta ou um momento de grande tensão para trama.



As responsabilidades as quais os autores e a autora (2020) se referem são as atividades domésticas uma vez que as mulheres sofrem maior sobrecarga no cuidado da casa e dos filhos em comparação aos homens, algo notado, por exemplo, nas mulheres que chegam do trabalho e precisam preparar as refeições, limpar seus lares, o que lhes tira o direito de usufruir de momento de lazer.

Devido a tais relações de poder, na qual o homem detém a hegemonia, o jogo corporativo se demonstra permeado pela desigualdade, desse modo, o conceito de *Fair Play* não consegue abarcar as relações de gênero no ambiente corporativo, que tende a favorecer os homens em detrimento das mulheres.

As mulheres, assim, são postas em uma balança que pende para o lado masculino, não por conta de suas capacitações, mas pela construção histórica das feminilidades ao reproduzir que as mulheres são frágeis e dóceis por “natureza”, sendo assim cabe ao homem ter o domínio e a capacidade de liderar.

Uma falácia, visto que a Doutora em Direito Patrícia Tuma Martins Betolin (2024, não paginado), em sua página de opinião na Revista Lide, ressalta que “[...] a proporção de mulheres com nível superior completo é de 19,4%, enquanto a de homens é de 15,1%, segundo a PNAD contínua do IBGE (2019) [...]”, no que se refere ao cenário brasileiro.

4 Considerações finais

O ingresso das mulheres nas universidades é recente, todavia percebe-se que estas estão ascendendo a posições de liderança, rompendo laços e discursos patriarcais que impuseram as feminilidades como sendo passíveis de controle, retirando destas sujeitas seus direitos a possuírem legítimos desejos e ambições.

Com isso, as mulheres foram e são subjugadas pelos homens, processo este que está demasiadamente arraigado na sociedade, de modo que foi naturalizado como se fosse inato ao homem ser hegemônico ocupar espaços de poder e liderança, pois é da sua “natureza”.

Com a hipótese de que o mercado corporativo é majoritariamente masculino, devido as relações desiguais de poder, onde os homens subjugam as mulheres baseando-se na supostamente “fraqueza feminina”, onde estas não estão aptas a exercerem funções de lideranças por, “biologicamente” serem inferiores aos homens, demonstrou-se para além de um discurso pautado na hegemonia masculina socialmente difundida pelo patriarcado, sendo a expressão da misoginia refletida no ambiente laboral, isto é, na presente análise é perceptível que as conquistas profissionais de uma mulher, utilizando como exemplo a protagonista Emily, são associadas a suas características



físicas, deslegitimando a capacidade e esforço que a mesma exerceu para ascender na carreira.

Assim, as mulheres são tidas como incapazes de ocupar espaços de destaque nas corporações, e quando os ocupam, é dito que isto ocorreu por sua beleza, não por sua competência, afinal nesta lógica patriarcal, “naturalmente” o homem é mais profissional e competente que uma mulher.

Tal constructo deve-se ao fato dos meninos serem educados para agir de forma oposta às meninas, enquanto essas brincam com objetos que remetem ao ambiente doméstico, eles são incentivados a brincarem com espadas, sabres de luz e se vestem de super heróis, o que lhes ajudam a desenvolverem habilidades e a vontade de explorar o mundo e a competitividade em serem melhores que os demais, para que se enquadrem na masculinidade hegemônica (Barbosa, 1998; Cembranel, Floriano e Cardoso, 2020; Connell, 2013; Louro, 2000).

Reflexos disso nos são apresentados pelo filme *Jogo Justo* (2023), que apesar de não ser visto enquanto um retrato fidedigno da sociedade estadunidense, mas sim uma representação desta, por ter como pano de fundo a cidade de Chicago nos EUA, mostrou potencialidade enquanto fonte de estudo das desigualdades de gênero no mercado financeiro, sendo possível verificar que apesar da prática do *Fair Play* serem discutidas para evitar ou ao menos diminuir a concorrência desleal, na prática, o *Jogo Justo* é outro quando se trata de corpos femininos adentrando espaços socialmente construídos como masculinos.

Das mulheres, como salientam Cembranel, Floriano e Cardoso (2020), é cobrado esforço redobrado para alcançar cargos de liderança quando comparados aos homens que pleiteiam as mesmas vagas, pois estas são inferiorizadas e objetificadas pelos homens, ou seja, se conseguem após muito empenho, como a protagonista Emily alcançar promoções para cargos de diretoria, isto se deve, dentro desta lógica sexista, estar associado à beleza da mulher e favores sexuais.

Nesse sentido, as relações de poder se demonstram desiguais, uma vez que até ser promovida para o emprego almejado leva mais tempo que os homens, com qualificações até mesmo inferior, e quando estas já estão localizadas como líderes, a pressão que os demais exercem sobre elas aumenta, pois mesmo em cargos de diretoras elas precisam entregar melhores resultados à chefia, uma vez que, estão sendo observadas pelo mínimo deslize.

Consideramos que são necessárias mudanças significativas na sociedade para que as mulheres possuam equidade em relação aos homens, no trabalho, nas suas famílias e demais convenções sociais, visto que como apontado no atual caso analisado, o mercado de trabalho é permeado pelo sexismo que veem as mulheres como seres incapazes de exercer liderança, estando restritas ao ambiente familiar por ser, supostamente, “natural” a elas.



Referências

- BARBOSA, Maria José. Chorar, verbo transitivo. *Cadernos Pagu*, Campinas, n.11, p. 321-343, 1998. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=51279>. Acesso em: 28 nov. 2019.
- BETOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Mulheres são a maioria dos universitários, mas o que mudou?* [s.l.], 2024. Disponível em: <https://revistalide.com.br/revista-lide/noticias/opiniaio/mulheres-sao-a-maioria-dos-universitarios-mas-o-que-mudou-#:~:text=No%20Brasil%2C%20a%20propor%C3%A7%C3%A3o%20de,educa%C3%A7%C3%A3o%20superior%20%C3%A9%20muito%20recente>. Acesso em: 17 ago. 2024.
- BRITO, Simone Magalhães; MORAIS, Jorge Ventura de; BARRETO, Túlio Velho. Regras de jogo versus regras morais: para uma teoria sociológica do fair play. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, [s.l.], v. 26, p. 133-146, 2011. Disponível em: <https://search.proquest.com/openview/aaf6fa80e5e0f68dd4373d995037464d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2037617>. Acesso em: 12 ago. 2024.
- CEMBRANEL, Priscila; FLORIANO, Leonardo; CARDOSO, Jessica. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, [s.l.], v. 22, n. 57, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/78116>. Acesso em: 14 ago. 2024.
- COLLINI, Itali Pedroni. *Mulheres no Mercado Financeiro: Um olhar sob a ótica de gênero*. 2014. Monografia – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: https://www.academia.edu/download/36680362/Mulheres_no_Mercado_Financeiro.pdf. Acesso em: 09 ago. 2024.
- CONNELL, Robert W.; MESSERSCHMIDT, James W. Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. *Revista Estudos Feministas*, [s.l.], v. 21, n. 01, p. 241-282, 2013. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/ref/v21n01/v21n01a14.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2024.
- FAIR Play. Direção: Chloe Domont. *NETFLIX*, 2023. Streaming (113 min.) Disponível em: <https://www.netflix.com/br/title/81674326>. Acesso em: 12 ago. 2024.
- HALL, Stuart. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. *Educação & Realidade*, [s.l.], p. 15-46, jul/dez. 1997. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71361/40514> Acesso em: 03 out. 2024.
- LOURO, Guacira Lopes. *O corpo educado: pedagogias da sexualidade*. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.
- KIMMEL, Michael. A produção simultânea de masculinidades hegemônicas e subalternas. *Horizontes Antropológicos – corpo doença e saúde*. *Horizontes Antropológicos*, [s.l.], n. 9, p.103-117, 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ha/v4n9/0104-7183-ha-4-9-0103.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2019.



NAPOLITANO, Marcos. *A história depois do papel*. Fontes históricas. São Paulo: Contexto, 2008. Disponível em: <https://docs.google.com/r?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnpbnRyb2R1Y2FvYXBlc3F1aXNhGlzdG9yaWNhfGd4OjE5NjJiZWJmZmFmMDVhMG>. Acesso em: 28 nov. 2019.

PRECIADO, Paul B. *Manifesto contrassexual: práticas subversivas de identidade sexual*. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

