

Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ
Centro de Filosofia e Ciências Humanas – CFCH
Escola de Comunicação – ECO
Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Cultura

Bruna Werneck de Andrade Bakker

**TRABALHANDO PARA SI: FELICIDADE E CAPITAL
HUMANO NO CINEMA DOS ANOS 2000**

Dissertação de Mestrado

Rio de Janeiro
Março de 2012

Bruna Werneck de Andrade Bakker

Trabalhando para si: felicidade e capital humano no cinema dos anos 2000

Dissertação de mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação da Escola de Comunicação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Comunicação e Cultura (mídia e mediações socioculturais).

Orientador: João Freire Filho

Rio de Janeiro
Março de 2012

B168

Bakker, Bruna Werneck de Andrade

Trabalhando para si: felicidade e capital humano no cinema dos anos 2000 / Bruna Werneck de Andrade Bakker. Rio de Janeiro: UFRJ, 2012.
145 f.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Comunicação, 2012.

Orientador: Prof. Dr. João Freire Filho.

1. Trabalho 2. Felicidade. 3. Cinema. I. Freire Filho, João. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Escola de Comunicação. III. Título.

CDD: 791.43

Bruna Werneck de Andrade Bakker

Trabalhando para si: felicidade e capital humano no cinema dos anos 2000

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Comunicação e Cultura da Escola de Comunicação da UFRJ, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Comunicação e Cultura.

Rio de Janeiro, 30 de março de 2012.

Banca Examinadora

Prof. Dr. João Macedo de Batista Freire Filho – Orientador (PPGCOM/UFRJ)
Doutor em Literatura Brasileira pela PUC-RJ

Profª. Dra. Janice Caiafa (PPGCOM/UFRJ)
Doutora em Antropologia pela Cornell University

Prof. Dr. Vander Casaqui (PPGCOM/ESPM-SP)
Doutor em Ciências da Comunicação pela USP

Rio de Janeiro
Março 2012

AGRADECIMENTOS

À minha família: aos meus pais, pela dedicação e amor incondicionais;
à minha avó, por sua singular irreverência que tornam meus dias mais alegres;
ao meu irmão André, por sempre compartilhar comigo seu talento e seu entusiasmo com a
carreira acadêmica.

Ao meu orientador, João Freire Filho, pelo apoio e pela confiança desde a graduação.
À Milagros e ao Arthur pelo acolhimento e por terem me cedido algumas horas do João em
períodos extras de orientação.

Aos estimados amigos de pós-graduação Henrique Mazetti, Wyllian Correa e Mayka
Castellano, pois sem a atenção, o suporte, o carinho e, especialmente, a revisão deles, esta
dissertação certamente não teria saído.

À Capes e à Faperj pelo suporte financeiro que me possibilitou dedicação exclusiva a este
projeto.

Ao corpo docente do PPGCOM da ECO-UFRJ, em especial aos professores Maurício
Lissovsky, Ana Paula Goulart, Beatriz Jaguaribe e Janice Caiafa, e aos professores Toby
Miller, Vander Casaqui e Paula Sibília por todo o aprendizado em suas aulas ou em conversas
fora do “expediente”.

À secretaria da pós-graduação: à Marlene, ao Thiago e à Jorgina pela presteza com a qual
solucionaram as dificuldades burocráticas que surgiam a cada semestre.

Aos meus nobres amigos de infância, pela companhia e pelo afeto durante toda a minha vida
tijucana.

Ao amor e à compreensão de Diego dos Anjos, companheiro fundamental durante todo o
processo de escrita desta dissertação – um processo por vezes desgastante, mas certamente
recompensador.

RESUMO

BAKKER, Bruna. Trabalhando para si: felicidade e capital humano no cinema dos anos 2000. Dissertação de Mestrado em Comunicação e Cultura. Rio de Janeiro: ECO/UFRJ, 2012.

Alvo de intensas modificações nas últimas décadas, o mundo do trabalho já não remete, exclusivamente, a uma rotina de cargas horárias predefinidas, à estabilidade empregatícia ou aos planos de carreira em longo prazo. Diante de um mercado cada vez mais competitivo, atributos como a flexibilidade e as capacidades de permanente reinvenção e investimento em si mesmo são exaltados como qualidades desejáveis para os trabalhadores. Mais do que uma fonte de renda fixa, o trabalho vem sendo apresentado, em diferentes canais midiáticos (revistas, jornais, televisão), como um lugar para o desenvolvimento pessoal e para a autorrealização. Percebendo no cinema recente uma rica variedade de abordagens destas mudanças na esfera laboral, examino de que formas o trabalho é apresentado ou, até mesmo, contestado como potencial provedor de felicidade nos filmes *O corte* (2005), *À procura da felicidade* (2006), *O diabo veste Prada* (2006), *Amor sem escalas* (2009) e *A rede social* (2010). À luz dos conceitos de *capital humano* e *governamentalidade neoliberal* e de reflexões acerca de um *novo espírito do capitalismo*, apresento aqui uma análise discursiva destas narrativas. Investigo, sobretudo, como as atuais demandas por autonomia, empreendedorismo e autorrealização no emprego são incorporadas nestes filmes e de que modo podem contribuir para a ideia de uma “vida feliz”.

Palavras-chave: trabalho; felicidade; cinema; capital humano; governamentalidade neoliberal.

ABSTRACT

BAKKER, Bruna. Working for oneself: happiness and human capital in the 2000's cinema. Master Thesis in Communication and Culture. Rio de Janeiro: ECO/UFRJ, 2012.

Subjected to substantial transformations in the last couple of decades, the world of labor seems to be no longer exclusively grounded on a routine of pre-established working schedules, on the horizon of stability and long-term career planning. In an increasingly competitive market, attributes such as “flexibility” and the ability to be permanently reinventing and investing in oneself are seen today as desirable qualities for workers. More than a source of steady income, labor has been presented in different *medias* as a sphere for self-development and as a means for self-realization. Noticing a rich variety of approaches to this topic in the cinema of the last decade, this study aims to examine how work is presented or even rejected as a potential means to happiness in the movies *The Ax* (2005); *The pursuit of happiness* (2006); *The devil wears Prada* (2006); *Up in the Air* (2009) and *The social network* (2010). Through the concepts of *human capital* and *neoliberal governmentality*, and upon reflections on a *new spirit of capitalism*, I hereby present an analysis of the discursive dimension of these narratives. My primary focus, hence, is to examine how the demands for autonomy, entrepreneurship and self-realization in work are incorporated in these films and how they might contribute to the notion of a “happy life.”

Key-words: work; happiness; cinema; human capital; neoliberal governmentality.

SUMÁRIO

| | |
|--|------------|
| INTRODUÇÃO | 9 |
| CAPÍTULO 1 | 20 |
| 1.1. Uma breve introdução aos espíritos do capitalismo | 21 |
| 1.2 A ascensão de um novo espírito | 25 |
| 1.2.1 Liberdade, autenticidade e autonomia: os lemas do novo trabalhador | 28 |
| 1.3 O empreendedor de ontem e de hoje | 33 |
| 1.4 Desemprego, tema recorrente da década | 39 |
| 1.4.1 A angústia da demissão em <i>O corte</i> | 40 |
| 1.4.2 Os bastidores dos que demitem em <i>Amor sem Escalas</i> | 41 |
| 1.5 O começo da carreira em <i>O diabo veste Prada</i> | 43 |
| CAPÍTULO 2 | 47 |
| 2.1 A governamentalidade neoliberal e suas premissas | 50 |
| 2.2 Capital Humano e a espontânea (re)produção de si | 53 |
| 2.3 As aptidões flexíveis de Ryan Bingham | 57 |
| 2.4 Reinventando a si mesma: o talento de Andy Sachs | 60 |
| 2.5 A (excessiva) pró-atividade de Bruno Davert | 64 |
| 2.6 Empreender é preciso | 67 |
| 2.6.1 Nunca deixe que ninguém lhe diga que você não pode fazer algo..... | 67 |
| 2.6.2 Pequenas ideias, bilionários negócios..... | 73 |
| 2.7 Conclusões | 79 |
| CAPÍTULO 3 | 81 |
| 3.1 Demissão: ato libertário ou experiência de fracasso ? | 83 |
| 3.2 O emprego de Ryan Bingham.. | 86 |
| 3.3 As facetas da demissão em <i>O diabo veste Prada</i> | 92 |
| 3.4 Confissões de um <i>serial killer</i> social: os impactos do desemprego em <i>O corte</i> | 97 |
| 3.5 Conclusões | 104 |
| CAPÍTULO 4 | 107 |
| 4.1 Solidão ou independência: o dilema de <i>Amor sem escalas</i> | 109 |
| 4.2 “Não seja ridícula, Andrea. Todos querem ser como nós”: a incômoda semelhança entre Andy e Miranda | 115 |
| 4.3 A frágil rede social de Zuckerberg | 120 |
| 4.4 O valor da família, do trabalho e do prestígio social | 124 |
| 4.4.1 À procura da felicidade dos corretores de ações | 125 |
| 4.4.2 O pavor da decadência social em <i>O corte</i> | 129 |
| 4.5 Conclusões | 132 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 135 |
| REFERÊNCIAS | 140 |

INTRODUÇÃO

Desde a infância, o destino profissional é um tema recorrente. Amiúde, pais e professores se dedicam a observar os talentos potenciais das crianças, motivando-as com elogios e estrelinhas nos cadernos. Com o tempo, a indefectível pergunta “o que você vai ser quando crescer?” vai ganhando contornos menos lúdicos, e os pequenos astronautas, cientistas e jogadores de futebol vão se contentando na adolescência com a restrita gama de possibilidades oferecidas pelo vestibular. Eu, astronauta frustrada, há alguns anos me defrontava com este curioso momento. Escolher a carreira parecia um rito de passagem e, assim como todos os colegas de classe, eu me certificava de minhas aptidões acadêmicas e subjetivas nos famosos testes vocacionais que pareciam estar onipresentes.

Em meio a médias salariais e oportunidades do mercado de trabalho, tínhamos que responder a infinitos questionários com o intuito de revelar para que atividades fomos feitos, quase um compromisso transcendental com o futuro profissional que parecia nos aguardar. Para minha decepção, nem o teste mais longo e mais objetivo era capaz de diagnosticar a minha suposta vocação. De geologia à biblioteconomia, tudo me despertava genuíno interesse. Confesso que, desanimada devido a esta mal sucedida experiência, eu não havia mais pensado sobre o assunto. No entanto, o que eu não esperava naquela ocasião, e que ainda hoje me surpreende, é que este discurso que une a profissão a potencialidades subjetivas iria se tornar menos uma opção do que uma norma – algo a ser desejado e acatado.

Gostar do que se faz, sentir-se satisfeito e feliz com sua profissão surgem não só como uma possibilidade de tornar o inevitável tempo de trabalho mais prazeroso, mas também como um critério necessário para aumentar a produtividade dos trabalhadores. Esta é a perspectiva que permeia as edições do guia das *Melhores Empresas para Você Trabalhar*, lançadas anualmente pelas revistas *Exame* e *Você S/A*. Publicado no Brasil desde 1997, o guia teria sido concebido para suprir uma forte demanda de informações objetivas e atualizadas sobre os melhores atrativos que as empresas brasileiras ofereciam, listando-as em *ranking* a partir do Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) – um percentual resultante de avaliações tanto de seus funcionários, quanto de seus gestores.

Dentre considerações acerca das perspectivas de crescimento na carreira, remuneração e benefícios oferecidos pelo empregador, a maior parte do índice se deve à relação que os funcionários estabelecem com seu ambiente de trabalho: sua identificação com a empresa; sua satisfação e motivação na atividade que exercem; e as possibilidades de desenvolvimento

profissional e pessoal¹. Estatísticas à parte, a definição deste coeficiente de felicidade parece não carecer de maiores elucidações: “Felicidade, produtividade e rentabilidade andam juntas”, revela o guia².

Este casamento entre felicidade e trabalho apresenta, porém, outras vertentes que pouco dependeriam dos esforços corporativos em manter um ambiente laboral digno de encabeçar a seleta lista da *Exame*. Seria também incumbência do trabalhador buscar prazer e motivação em sua profissão. Como observa Siciliano (2006) em sua pesquisa sobre as mudanças de trajetória profissional de alguns indivíduos da classe média carioca, a busca pela felicidade no trabalho é um dos principais fatores que motivou seus entrevistados a trocarem de carreira – ainda que os novos rumos fossem aparentemente menos promissores. Conseguir unir paixões genuínas às atividades profissionais torna-se também pauta recorrente em revistas e em sessões de jornais voltadas para o mercado de trabalho, especialmente no que tange ao meio executivo (Idem)³.

Para Freire Filho (2010a), a felicidade torna-se atualmente um imperativo, firmando-se no imaginário popular e científico como um “projeto de engenharia individual” (p. 13), a ser construído e administrado por nós mesmos – ainda que sejam muitos os peritos dispostos a nos orientar neste processo. “Ser feliz” é constantemente avaliado como a capacidade de “ser você mesmo”, expressando o “verdadeiro eu” mediante “aptidões, necessidades, sentimentos e habilidades criativas que supostamente nos fazem únicos e valiosos”, como resume o autor (2010b, p. 2). O trabalho, ao surgir como mais um meio capaz de prover a felicidade, torna-se também um espaço passível de estimular a expressão do *self*, como sintetiza Freire Filho ao retomar algumas das constatações da pesquisa de Siciliano:

Na verdade, é como se a antiga profissão – ou a forma de relacionar-se com ela – fosse causadora de infelicidade por ser ‘espúria’, não autêntica, não expressar o *self*, não vestir o sujeito como uma ‘segunda pele’, esclareceu a pesquisadora. “É este descompasso entre o eu interior e o trabalho praticado que causa o mal estar (sic) e promove a busca por um novo caminho” (p. 128 *apud* Freire Filho, 2010b, p. 3).

¹ FRANÇA, Luiz de. Elas são mais rentáveis: o *Guia* mostra que felicidade no trabalho e rentabilidade andam juntas. *Revista EXAME / Você S/A*. Edição Especial: 150 melhores empresas para você trabalhar. Setembro de 2010.

² França *op.cit.*, p. 35.

³ Usando como exemplo matérias lançadas em 2002 e 2003 na revista *Você S/A* e no caderno Boa Chance, do jornal *O Globo*, Siciliano analisa o modo como estas exaltam as histórias de profissionais que abandonaram carreiras aparentemente promissoras por outras consideradas menos “seguras” e que, após certo tempo, foram muito bem sucedidos. Segundo a autora, a explicação para tal êxito recairia sobre o fato “de terem ‘ouvido a sua vocação’, nela acreditado e privilegiado a paixão – e não a ‘promessa’ de uma maior segurança financeira – na escolha do trabalho” (p. 83).

Mais do que uma escolha ou uma questão de sorte, a felicidade no trabalho passa a ser recomendável não só como requisito necessário para quem quer atingir o sucesso profissional, mas também uma questão de saúde ao promover o bem-estar do trabalhador. Além de um particular interesse do meio acadêmico brasileiro sobre o tema⁴ e do extenso filão de livros de autoajuda com proposta semelhante⁵, esta ênfase na autorrealização profissional é também protagonista de uma parcela considerável dos filmes exibidos no país nos últimos dez anos⁶.

Aproveitando a popularidade do assunto na esfera cinematográfica, uma matéria de capa do *Boa Chance*, caderno semanal do jornal *O Globo* dedicado a sugestões e oportunidades no mercado de trabalho, divulgou uma lista de dez longas-metragens cujos enredos servissem como “alertas profissionais”⁷. Eleitos por meio de votação dos leitores, filmes recentes como *À procura da felicidade*, de Gabriele Muccino (2006), *O diabo veste Prada*, de David Frankel (2006), *Amor sem escalas*, de Jason Reitman (2009) e *A rede social*, de David Fincher (2010) ganharam destaque tanto por sua popularidade no país, quanto pela atualidade e verossimilhança de suas histórias, “onde o que rouba a cena são exemplos de superação, liderança, empreendedorismo e criatividade no dia a dia de trabalho”.

Inspirados em trajetórias reais de sucesso, os filmes *A rede social* e *À procura da felicidade* obtiveram grande repercussão midiática⁸. Antes mesmo de sua estreia no Brasil, *A*

⁴ Em um levantamento no banco de teses da Capes e no site de buscas *scholar google* sobre a recorrência do assunto no meio acadêmico nacional, boa parte das pesquisas encontradas é oriunda do campo da Psicologia Social e da área de Administração. Nelas, a relação entre felicidade e trabalho é abordada em relação à qualidade de vida e saúde do trabalhador (Amorim e Campos, 2002; Martinez e Paraguaya, 2003, 2004; Paschoal, 2008) ou ao bem-estar subjetivo no ambiente de trabalho, bem como o papel das organizações brasileiras em provê-lo (Oliveira, 2008; Vasconcelos, 2004).

⁵ Dentre os títulos lançados sobre o tema na última década, estão: *Felicidade No Trabalho - Seja Resiliente, Motivado e Bem Sucedido, Não Importa o Que Aconteça* (2009); *Arte da Felicidade no Trabalho* (2008); *12 Segredos Simples da Felicidade no Trabalho* (2010); *Felicidade & Trabalho - Dá Para Juntar* (2008); *Você é feliz no seu trabalho?* (2010); *Além do Topo - o Sucesso e Sua Felicidade Não Têm Limites* (2011); *Assuntos Inacabados - a História de Um Workaholic Que Optou Pela Felicidade* (2011); *Vencer É Ser Feliz - A Estrada do Sucesso e da Felicidade* (2002).

⁶ Neste período, foram lançadas no Brasil mais de vinte produções estrangeiras sobre o tema, dentre elas: *500 dias com ela*, de Mark Webb (EUA, 2009); *A grande virada*, de John Wells (EUA, 2010); *À procura da felicidade*, de Gabriele Muccino (EUA, 2006); *A proposta*, de Anne Fletcher (EUA, 2009); *A rede social*, de David Fincher (EUA, 2010); *A verdade nua e crua*, de Robert Luketic (EUA, 2009); *Amor sem escalas*, de Jason Reitman (EUA e Canadá, 2010); *Despachado para Índia*, de John Jeffcoat (EUA e Índia, 2006); *Em boa companhia*, de Paul Weitz (EUA, 2004); *Não sei como ela consegue*, de Douglas McGrath (EUA, 2011); *O corte*, de Costa-Gravas (França, 2005); *O diabo veste Prada*, de David Frankel (EUA, 2006); *O que você faria?*, de Marcelo Piñeyro (Espanha, Itália e Argentina, 2005); *Obrigado por fumar*, de Jason Reitman (EUA e Canadá, 2005); *Os delírios de consumo de Becky Bloom* (EUA, 2009); *Quero matar meu chefe*, de Seth Gordon (EUA, 2011); *Recém-formada*, de Vicky Jensen (EUA, 2009); *Sem reservas*, de Scott Hichs (EUA, 2007); *Um bom ano*, de Ridley Scott (EUA e Inglaterra, 2004); *Uma manhã gloriosa*, de Roger Michell (EUA, 2010); *Wall Street – O dinheiro nunca dorme*, de Oliver Stone (EUA, 2010);

⁷ DIAS, Paula. **Isso não é uma obra de ficção**: leitores apontam os 10 filmes que fazem alertas e trazem ensinamentos sobre o mercado de trabalho. Caderno Boa Chance. Jornal O Globo. 7 de novembro de 2010.

⁸ *A rede social* estreou no Brasil entre os cinco filmes mais vistos, arrecadando, ainda em sua primeira semana, mais de um milhão e meio de reais. *À procura da felicidade* chegou a liderar as bilheteiras brasileiras por

rede social já era pauta na mídia nacional. Propondo relatar os percalços de Zuckerberg na criação do famoso site de relacionamentos virtuais *Facebook*, o filme suscitava curiosidades sobre a biografia do mais recente menino prodígio da Internet – o “novo Bill Gates”, como cunhou o jornalista David Kirkpatrick à revista *Veja*⁹. Embora os elogios ao empreendedorismo de Zuckerberg ganhassem bastante espaço na mídia internacional – sendo até mesmo eleito “personalidade do ano” pela revista norte-americana *Time* – o personagem nele baseado não parece fazer jus a tamanho prestígio.

Réu de dois distintos processos jurídicos – sendo um deles movido por seu melhor amigo e cofundador do site –, o “bilionário mais jovem do mundo” é apresentado no filme, sobretudo, como alguém solitário. Apesar das constantes referências à sua competência e genialidade em criar algo que transformaria a forma das pessoas interagirem¹⁰, a questão que parece catalisar as menções a Zuckerberg é a ironia de que alguém tido como recluso e até mesmo antissocial tenha inventado um site de relacionamentos.

Em *À procura da felicidade*, as adversidades enfrentadas por um pai de família “sem teto” são recompensadas pelo seu derradeiro (mas milionário) triunfo profissional. Desempregado e abandonado pela esposa, o protagonista Chris Gardner tem de criar sozinho o filho de cinco anos. Embora pressionado pelas dificuldades financeiras, ele decide investir em seu desejo de se tornar um grande analista financeiro, inscrevendo-se em um estágio não remunerado em uma corretora de ações. Ambientado nos anos 1980, o filme é baseado no livro homônimo escrito pelo próprio Chris Gardner que, após meses tentando conciliar os estudos e as dificuldades para sustentar o filho, conseguiu se tornar um executivo milionário. Ambicioso, determinado e, sobretudo, percorrendo a trajetória hierárquica de estagiário à grande executivo, ele é a personificação do *sonho americano*, garantindo seu direito à vida, à liberdade, e à procura da felicidade, como assegura a declaração de independência do país.

A perseverança e a dedicação para se tornar bem sucedido profissionalmente também são temas comuns ao filme *O diabo veste Prada*. Na estória, a jornalista recém-formada Andy Sachs encontra seu primeiro emprego como assistente pessoal de uma tirânica editora de moda.

quatro semanas consecutivas e arrecadou, só neste período, mais de seis milhões de reais. Ambos os protagonistas foram indicados ao Oscar por suas atuações em 2007 e 2010, respectivamente. *A rede social* ainda foi indicada a mais sete categorias, incluindo a de melhor filme do ano (Jornal O Globo, 07/12/2010, 09/02/2006).

⁹ SBARAI, Rafael. 'O Facebook vai superar o Google', diz 'biógrafo' da rede. **Revista Veja**. 26 de novembro de 2010. Disponível em: < <http://veja.abril.com.br/noticia/vida-digital/o-facebook-sera-maior-que-o-google%E2%80%9D-diz-biografo-da-rede> >. Acessado em: 23/01/2012.

¹⁰ OLIVEIRA, Alysson. "A Rede Social" é muito mais que um filme sobre Facebook. **Jornal Extra** (02/12/2010). Disponível em: < <http://extra.globo.com/tv-e-lazer/a-rede-social-muito-mais-que-um-filme-sobre-facebook-179666.html> >. Acessado em: 24/02/2012.

Apesar da arrogância e das exigências da chefe, Andy consegue ter seu trabalho reconhecido. Porém, à medida que ela consegue firmar-se profissionalmente, sua vida pessoal entra em colapso. A personagem então decide se demitir e seguir a sonhada carreira de jornalista.

Presente em muitas das produções lançadas nos últimos anos, a premissa de trilhar por meio do trabalho um caminho para felicidade é abordada de modo interessante em *Amor sem escalas*, de Jason Reitman (2009). No filme, o protagonista Ryan Bingham é executivo de uma empresa que presta serviços de demissão a outras, tendo como função tranquilizar os recém demitidos e impedir que eles processem ou prejudiquem seus antigos patrões. Para isto recorre ao persuasivo argumento de autorrealização no trabalho, suavizando assim os dramáticos impactos da demissão. Contextualizado à crise econômica que assolou os Estados Unidos em 2008 e 2009, o trabalho de Ryan é ironicamente apresentado no filme como um lucrativo nicho de mercado com o aumento do número de demissões em massa no país¹¹.

Na Europa, os altos índices de desemprego se fazem presentes como uma inconveniente realidade. A falta de estabilidade e oportunidades no mercado de trabalho foram os principais alvos das manifestações na França em 2009, mobilizando mais de um milhão de pessoas no país. Tendo como reivindicações maiores garantias de emprego e melhores salários, os protestos franceses também se voltavam contra os pacotes do governo propostos pelo presidente Nicolas Sarkozy para enfrentar a crise econômica que, na avaliação dos manifestantes, beneficiariam apenas bancos e empresas¹².

Em 2011, na Espanha, protestos populares também ganharam visibilidade midiática. Os “indignados” – como se apresentavam os que aderiram às manifestações – cobravam medidas políticas contra as carentes perspectivas de futuro que afetavam especialmente a população mais jovem, cujos índices de desemprego alcançavam mais de cinquenta por cento da

¹¹ Abordando o tema no Brasil, Ana Luísa Pliopas (2004) apresenta um interessante estudo sobre a relação que os profissionais de recursos humanos no país mantêm com os processos de demissão em massa (*downsizing*), intensificadas em meados dos anos 1980 e atingindo seu ápice na década de 90. A autora discute em seu trabalho como as pessoas que demitem dão sentido à prática de demitir, ou seja, que justificativas usam “ao praticarem atos que geralmente causam dor e sofrimento a outras pessoas” (p. 13). Segundo ela, é comum ver um sentimento ambíguo nestes demissores, uma vez que mesmo sensibilizados pela angústia dos demitidos não podem se solidarizar por inteiro com eles. Há, portanto, a cisão de seus papéis pessoais e profissionais, no qual eles justificam a demissão “como um ato administrativo, um papel a ser cumprido, negando seus sentimentos diante da situação” (p. 189).

¹² Na mesma época, uma onda de suicídios na empresa France Telecom chamou a atenção da mídia internacional. Em pouco mais de um ano, foram mais de 20 suicídios de seus funcionários, tendo como uma das razões apontadas o estresse causado pela gestão empresarial e pelas condições de trabalho na empresa – que havia recentemente adotado um programa no qual os funcionários graduados teriam que mudar de função ou região de trabalho a cada três anos; os demais, a cada cinco anos (Diário Económico [Portugal], 29/09/2009; O Estado de São Paulo, 11/10/2009; O Globo, 29/01/2009, 10/09/2010).

população ativa com até vinte e cinco anos¹³. Esta insatisfação latente também se reflete em suas produções cinematográficas.

Na última década, diversos filmes europeus expressaram suas críticas a este cenário, tendo como principais temas o aumento do desemprego e a flexibilização dos contratos de trabalho¹⁴. Dentre estes, *O Corte*, de Costa-Gavras (2005), é um dos poucos que chegou a figurar nos cinemas brasileiros. Nele, acompanhamos as medidas desesperadas de Bruno Davert, um executivo de meia-idade desempregado há mais de dois anos e obcecado em conquistar o prestigiado posto de engenheiro-chefe em uma indústria de papéis. Apresentadas de modo ácido na trama, as dificuldades enfrentadas por Davert para se reinserir no mercado de trabalho engrossam o repertório de abordagens ao “desemprego executivo” que vem sendo assunto comum no cinema contemporâneo. Filmes como *A agenda* (2001), *A questão humana* (2007); *O adversário* (2002) e *O que você faria* (2005) se propõem a denunciar os constrangimentos e a insegurança que hoje atingem os grandes escalões executivos (Azize, 2009; Casaqui, 2010).

Nota-se, portanto, grande variedade de temáticas no cinema contemporâneo sobre o mundo do trabalho, apresentando profissionais de diferentes áreas, idades e gêneros. Seja através da estória de construção de um empreendimento em *A rede social*, de trajetórias de ascensão profissional em *À procura da felicidade* e *O diabo veste Prada* ou das dificuldades da demissão em *O corte* e *Amor sem escalas*, o que permeia todos estes filmes é a íntima relação que os personagens estabelecem com seus ofícios. O trabalho não surge apenas como um modo de “pagar as contas”, mas como algo capaz de dar sentido à vida dos protagonistas.

Percebendo o espectro midiático como potencialmente influente na formação, consolidação e legitimação de valores na sociedade contemporânea, torna-se indispensável analisar as formas de representação do mundo do trabalho a partir dos discursos midiáticos produzidos, sobretudo em formato ficcional. Pensando esta questão em seu aspecto global, recorrerei à cinematografia estrangeira. Não pela pouca influência do tema na sociedade

¹³ As mobilizações na Espanha assemelham-se bastante ao que havia ocorrido em Portugal apenas alguns meses antes. Em março de 2011, milhares de portugueses saíram às ruas, sobretudo jovens da chamada “geração à rasca”, num movimento que reivindicava maior participação política do cidadão, assim como medidas governamentais contra a precariedade no trabalho: “trabalho temporário = escravidão permanente”, propunha um dos cartazes levantados nas praças de Lisboa durante as manifestações. Tal acontecimento, no entanto, teve pouca repercussão na mídia brasileira.

¹⁴ Filmes como *A agenda*, de Laurent Cantet (França, 2001); *A questão humana*, de Nicolas Klotz (França, 2007); *Los Lunes al sol*, de Fernando León Aranoa (Espanha, 2002); *Mi piace lavorare*, de Francesca Comencini (Itália, 2004) *O adversário*, de Nicole Garcia (França, 2002) *O que você faria?*, de Marcelo Piñeyro (Argentina, Espanha e Itália, 2005) são apenas mais alguns exemplos da atenção dada às questões do trabalho no continente.

brasileira, mas devido à escassa produção nacional sobre ele¹⁵.

Avalio, neste projeto, as formas pelas quais o ideal de felicidade por meio do trabalho é apresentado ou, até mesmo, contestado nos seguintes filmes: *O corte* (2005); *À procura da felicidade* (2006); *O diabo veste Prada* (2006); *Amor sem escalas* (2009) e *A rede social* (2010). Investigo, sobretudo, de que formas as atuais demandas por autonomia, empreendedorismo e autorrealização no âmbito profissional são articuladas como empecilhos ou caminhos para uma “vida feliz”.

A seleção deste *corpus* se deve, principalmente, a três fatores: (a) terem sido produzidos a partir dos anos 2000 e, portanto, representativos desta virada de século; (b) a notoriedade que obtiveram em seu momento de lançamento – seja por meio de premiações e divulgações da crítica especializada ou pela elevada média de público nos cinemas brasileiros; (c) apresentarem protagonistas de diferentes ramos profissionais e faixas etárias. Ainda que não tenha sido uma escolha premeditada, este *corpus* contempla somente produções ou coproduções estadunidenses e francesas. Devido à intensidade com que filmes sobre o tema vêm sendo produzidos nestes dois países, pareceu-me coerente abordar algumas de suas obras nesta dissertação.

Proponho aqui uma análise foucaultiana de discurso, concebendo os filmes como complexas construções textuais, que incorporam questões sociais e políticas e se estabelecem como lugar de relações de poder e saber (Foucault, 2009). Ainda que esta dissertação não enfoque um exame propriamente estético dos filmes, considero importante avaliar a obra cinematográfica em todo seu potencial narrativo, ou seja, sua capacidade de contar uma história por meio da imagem em movimento aliada a um uso particular do som (seja por meio das falas, dos ruídos ou da música incidental).

Como observa Robert Stam (1993), o cinema, assim como toda produção cultural, é permeado pela linguagem e, como tal, está imbricada ao contexto em que se forma e se difunde. Inspirado na obra de Bakhtin, o autor pensa os filmes como “enunciados historicamente situados” que, a partir de sua linguagem própria, são capazes de formar discursos e influenciar subjetividades (p. 156).

Através de sua particular dramaturgia (posicionamento da câmera, do enquadramento e da encenação), o cinema sugere sensações como “intimidade ou distância, camaradagem ou dominação, em suma, todas as dinâmicas sociais e pessoais que atuam entre seus

¹⁵ Dentre os filmes produzidos e exibidos nos cinemas do país ao longo deste período, somente três chegam a dar relevância em seus enredos ao ambiente de trabalho: *Avassaladoras* (Mara Mourão, 2002), *Domésticas* (Nando Olival e Fernando Meirelles, 2001) e *De pernas pro ar* (Roberto Santucci, 2010).

interlocutores” (Stam, 1993, p. 160). Desta forma, a narrativa fílmica pode apresentar uma relação de proximidade com a plateia, sendo igualmente capaz de mostrar-se “seguro ou obsequioso diante das questões que levanta” (Idem, p. 160). Assim, o “efeito de realidade” produzido pelos filmes é uma referência ao real, mas não em diálogo com o mundo concreto. É, pois, uma prática artística mediada por um “mundo sócio-ideológico que já é texto e discurso” (Shohat e Stam, 2006, p. 264). Entendo, portanto, que o cinema não representa o real, mas o (re)constrói.

Ainda que a análise dos filmes constitua o objetivo central desta dissertação, uma vez que será a partir delas que construirei minha argumentação, encontro no material extra disponível sobre eles (*making of*, comentários e entrevistas dos diretores, produtores, atores e roteiristas) importante fonte de informações para pensar a proposta da narrativa, por exemplo: os efeitos pretendidos por uma particular iluminação ou cenografia, a importância da escolha de determinado ator ou atriz ou, até mesmo, o próprio processo de caracterização dos personagens ou da elaboração do roteiro.

Para orientar tal relação entre texto e contexto, optei por seguir a tradição interdisciplinar dos estudos culturais britânicos que buscam, na articulação de diferentes campos teóricos e disciplinares, formas mais eficazes de entender os processos políticos, sociais e econômicos que perpassam a construção dos textos midiáticos. Almejando um exame mais consistente da relação que os filmes estabelecem com questões políticas e sociais aqui problematizadas, encontro no âmbito da sociologia e da filosofia boa parte de minha fundamentação teórica.

A partir dos conceitos de *capital humano* e de *governamentalidade neoliberal* discutidos nas obras de Michel Foucault (2008, 2009) e desenvolvidos por diversos autores (Burchell, 1991; Costa, 2009; Gordon, 1991; Hamman, 2009; López-Ruiz, 2008), pretendo analisar como o trabalho é articulado como espaço de autorrealização. Utilizo também o conceito de *novo espírito do capitalismo*, tal qual desenvolvido por Boltanski e Chiapello (2009), visando contextualizar e identificar as mudanças sociais e econômicas que marcaram as últimas décadas, especialmente no âmbito do trabalho.

À luz do corpo teórico acima definido, avalio as formas pelas quais o modelo neoliberal é capaz de edificar valores subjetivos pautados por uma racionalidade empresarial. Com isto, entendo aqui o neoliberalismo não como “uma opção econômica e política formada e formulada pelos governantes ou pelo meio governamental”, mas sim “um estilo geral de pensamento, de análise e de imaginação”, como diz Foucault (2008, p. 301 - 302). Tendo nas narrativas fílmicas meu objeto de pesquisa, examino de que modo estas premissas neoliberais

contribuem para a edificação de um imperativo de felicidade na vida dos protagonistas, sobretudo, no que tange o âmbito profissional.

A hipótese que norteará esta pesquisa é a de que, nos filmes selecionados, a forma pela qual os personagens se relacionam com seus ofícios é sustentada por uma íntima relação entre felicidade e trabalho. Esta hipótese se desdobra em quatro questões-chave: (1) Qual o caminho eleito pelo personagem para sua autorrealização e satisfação pessoal? Como e em que medida sua vida profissional é por ele valorizada? (2) Considerando os contextos socioeconômicos em que foram produzidos, como os protagonistas se sentem e atuam frente ao mercado de trabalho em que estão inseridos? (3) Como os personagens experimentam seus êxitos e fracassos na vida profissional? (4) Por fim, como eles avaliam sua felicidade ou infelicidade?

Visando responder a estas questões, procurei desenvolver a dissertação de modo a poder contrastar uma obra com a outra. Apesar de serem enredos, temas e estilos bastante diferentes, todas remetem a um mesmo contexto de vivência do modelo neoliberal, pautado pela constante valorização e disseminação da cultura empreendedora – que também vem ganhando força no Brasil¹⁶. Por isso acredito ser fundamental promover o embate entre as diferentes perspectivas que cada filme aborda. No entanto, organizar a dissertação por meio das temáticas comuns mostrou-se uma alternativa bastante confusa que poderia, inclusive, misturar as histórias e os personagens dos filmes.

Minha solução para conciliar as análises à discussão teórica foi a de organizar esta dissertação em quatro capítulos, fragmentando para isto as tramas em quatro momentos: (1) enredo; (2) desenvolvimento da relação dos protagonistas com suas profissões; (3) identificação e resolução do conflito dramático dos personagens; (4) desfecho do filme. Por serem todos filmes conduzidos por uma narrativa clássica, tal medida me pareceu cabível. Isto porque, como todos apresentam uma mesma estrutura, esta medida promoveria uma leitura menos cansativa – uma vez que se evitaria repetir as mesmas cenas de um capítulo a outro.

O primeiro capítulo é dedicado a introduzir ao leitor tanto as histórias desenvolvidas em cada filme, quanto o cenário econômico e social a que eles se reportam. Neste primeiro momento, identifico os elementos que contribuem para a emergência de um novo espírito do

¹⁶ A aprovação da Lei do Empreendedor Individual (sancionada em 2008) e o aumento das pequenas e médias empresas nos últimos anos são apenas alguns indícios do crescimento de uma cultura empreendedora no país. Até mesmo nas considerações da presidente Dilma Rousseff em seu discurso de posse, há menções aos benefícios em se garantir a "capacidade empreendedora de nosso povo" e fazer do Brasil um "país de classe média sólida e empreendedora". Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/nacional,venho-para-consolidar-a-obra-transformadora-do-presidente-lula--diz-dilma-no-discurso-da-posse,660871,0.htm>>. Acesso em 08/08/2011.

capitalismo, tendo grande apoio na obra de Boltanski e Chiapello (2009). Além de uma maior elucidação do conceito, apresento como os enredos dos filmes se articulam aos novos paradigmas do trabalho.

Já no segundo capítulo, as relações que os protagonistas mantêm com seus ofícios são o enfoque. De que modo se destacam no trabalho que realizam? Que relevância a profissão possui em suas vidas? Embasada nos conceitos de capital humano e governamentalidade neoliberal, identifico quais são os talentos dos personagens. Ou seja, de que modo eles configuram seu capital humano e que valor dão às suas características pessoais neste processo.

O terceiro capítulo tem como cerne a temática do desemprego, que permeia os filmes *O diabo veste Prada*, *Amor sem escalas* e *O corte*. Sendo a vida profissional o que estrutura estas histórias, a perda do trabalho pode significar tanto um fracasso quanto uma possibilidade de recomeço para os personagens e seus interlocutores. Avalio, portanto, quais sentidos os personagens atribuem à experiência da demissão.

No quarto e último capítulo, concentro-me na resolução dos conflitos de cada trama, geralmente incitados pelas dificuldades que o protagonista encontra em conciliar as esferas pessoal e profissional. Analiso, portanto, como a dedicação ao trabalho é capaz de afetar ou, até mesmo, sanar os relacionamentos familiares ou amorosos. Assim, a partir do desfecho de cada filme, busco apreender como esta relação se dá e de que modo contribui para a felicidade ou a infelicidade dos personagens.

Ainda que o *corpus* aqui analisado seja composto por produções estrangeiras, é notória a atual relevância da temática da autorrealização profissional na sociedade brasileira. Não raro, as revistas *IstoÉ*, *Veja*, *Época*, *Você S/A* e *Você RH* e jornais de grande circulação no país, como *O Globo* e *Folha de S. Paulo*, devotam atenção especial ao assunto, exaltando profissionais bem-sucedidos e a necessidade de se encontrar uma atividade laboral prazerosa e estimulante¹⁷. Ao longo deste trabalho procuro, portanto, contextualizar a análise dos filmes ao cenário nacional através de menções às reportagens publicadas nos últimos anos.

Pertencente ao campo da comunicação social, esta dissertação não busca realizar uma minuciosa análise da conjuntura econômica, social e política deste novo capitalismo que se descortina¹⁸, mas sim avaliar as formas pelas quais os personagens se articulam ao imaginário

¹⁷Entre 2011 e 2012, os telejornais *Jornal da Globo* e *Jornal Hoje*, ambos transmitidos pela Rede Globo de Televisão, criaram quadros especiais dedicados ao mercado de trabalho. Destinados a oferecer dicas sobre as melhores vagas e oportunidades de emprego, os telejornais defenderam, com frequência, a necessidade de se buscar o prazer na profissão. Disponível em: < <http://g1.globo.com/jornal-da-globo/videos#/Especiais> > e <<http://g1.globo.com/jornal hoje/ Mercado. html>>. Acessado em: 03/03/2012.

¹⁸São muito variadas as nomenclaturas designadas à contemporaneidade em meu quadro teórico. Ainda que

contemporâneo de felicidade no trabalho. Minha premissa é a de que ao relatarem histórias sobre o sucesso profissional ou as dificuldades do desemprego, os filmes são capazes de encenar os conflitos que estas novas dinâmicas laborais incitam na vida dos trabalhadores.

conceitos como “capitalismo emocional”, nas obras de Eva Illouz (2008, 2007), e “capitalismo flexível”, nos trabalhos de Richard Sennett (1999; 2006), sejam bastante instigantes para minha análise, utilizarei com maior frequência o conceito de “novo capitalismo” de Boltanski e Chiapello (2009).

CAPÍTULO 1

Proativo, motivado, flexível e de espírito empreendedor. Com frequência, estas palavras colonizam as páginas de emprego dos classificados nos jornais. Seja qual for o cargo oferecido, tais predicados aparecem, por vezes, com maior destaque que as demandas por formação profissional dos candidatos¹⁹. Ainda que a exigência de diplomas, pós-graduações e cursos de formação técnica seja bastante requisitada, vê-se nos últimos anos forte apelo às características subjetivas dos trabalhadores.

“Empresas querem contratar quem tem atitude”, conclui uma pesquisa divulgada na revista *Época*, em janeiro de 2011²⁰. Dedicada a orientar especialmente jovens que ainda debutam no mercado de trabalho, a reportagem ressalta o perfil profissional que as grandes empresas brasileiras e multinacionais estariam buscando:

jovens flexíveis (para assumir diferentes papéis numa organização, não necessariamente ao mesmo tempo), capazes de liderar e decidir (dentro de seu raio de atuação), com facilidade para atuar em equipe, hábeis em análise (para entender cenários amplos), empreendedores (para criar e abraçar projetos) e com “integridade pessoal e ética forte”.

O valor do conhecimento e da técnica, que em outros períodos era garantia de uma diferenciação no mercado (como o domínio de línguas estrangeiras), é apenas um item em meio aos variados critérios subjetivos na busca por uma vaga de emprego. A pesquisa, que se estendeu por outros vinte países, apresentou como questão central no momento de seleção de funcionários a preocupação das empresas em encontrar o candidato com a “atitude correta”: “uma combinação rara, principalmente entre jovens, de ambição e garra, mas também disposição para aprender e esperar”.

Esta ênfase na “atitude” e “personalidade” do trabalhador – em especial o de formação superior – é, no entanto, apenas uma das mudanças que se pode notar no atual mundo do trabalho. Se observarmos atentamente o perfil do funcionário modelo descrito acima, poderemos perceber o impacto de determinadas transformações não só nas exigências feitas ao trabalhador, como também na própria estrutura das empresas.

¹⁹Em uma só página dos classificados do Jornal *O Globo* (01/05/2011) foram encontradas quatro ofertas de emprego que exigem tais requisitos, apesar do pequeno espaço para tais anúncios. Seja a busca por um “militar aposentado dinâmico e proativo para gerenciar uma empresa”; uma corretora de imóveis que busca “pessoas dinâmicas e perseverantes”; um gerente de loja de doces com “perfil comercial agressivo, visão empreendedora e focada em resultados”; ou ainda um operador de telemarketing que tenha “persuasão e comprometimento” (p. 6).

²⁰CORONATO, Marcos. Empresas querem contratar quem tem atitude. Revista *Época*. Editora Abril. 15/01/2011. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EMI202678-15259,00EMPRESAS+QUEREM+CONTRATAR+QUEM+TEM+ATITUDE.html>>. Acesso em: 20/09/2011.

A “flexibilidade” exigida pelo empregador e abordada acima em relação aos jovens condiz em realidade com um novo modelo de empresa que já não se pauta pela hierarquia de cargos e funções preestabelecidas. Até mesmo a emblemática e temida imagem do “chefe” é atualmente desconstruída e paulatinamente transferida à simpática figura do líder, a quem caberia organizar as atividades de pequenas equipes, dividindo as responsabilidades com todo o corpo de funcionários.

Saber trabalhar em equipe e ser capaz de exercer suas habilidades empreendedoras na criação e dedicação a novos projetos também surgem como demandas recentes. Isto porque as empresas já não estão necessariamente dispostas a partir de um corpo fixo de funcionários e tampouco conseguem planejar sua produção (seja de bens ou serviços) em longo prazo. Por isso fala-se com frequência na realização de “projetos” de curta duração, que mobilizam a formação de equipes temporárias.

Mediante este novo panorama, as garantias dos contratos de trabalho que predefiniam uma carga horária específica e asseguravam o direito à aposentadoria e a férias remuneradas já não são tão abundantes quanto em outros períodos. Há, portanto, uma notória mudança das relações de emprego atualmente, impactando no modo dos trabalhadores se relacionarem com seus ofícios – em especial, os de mão-de-obra qualificada.

Ainda que tais mudanças sejam sentidas de modo mais contundente em países desenvolvidos, acredito que boa parte deste rearranjo do mercado de trabalho (bem como do próprio sistema produtivo) pode ser sentido também no Brasil (Aquino, 2007; Alves e Antunes, 2004; Alves 2005). Para compreender melhor como se desenvolvem estas transformações na esfera laboral, recorro aqui ao conceito de espírito do capitalismo (Boltanski e Chiapello, 2009).

1.1 Uma breve introdução aos espíritos do capitalismo

Segundo Boltanski e Chiapello (2009), o capitalismo – ainda que amiúde alvejado por seus numerosos críticos – seria capaz de fascinar até mesmo seus observadores mais hostis, sobretudo, devido à sua capacidade de transformação. Definido pelos autores como sistema econômico, político e social cuja exigência central é a acumulação ilimitada do capital por meios formalmente pacíficos, o capitalismo possui uma capacidade infinita de se reestruturar. Entretanto, para conseguir engajar as pessoas indispensáveis à busca da acumulação, ele deve incorporar um espírito capaz de fornecer “perspectivas sedutoras e estimulantes de vida”, oferecendo ao mesmo tempo garantias de segurança e razões morais aos sujeitos que coopta

(Ibidem). Em última instância, seu espírito seria “a ideologia que justifica o engajamento no capitalismo” (Ibidem).

Inspirados na obra de Max Weber, Boltanski e Chiapello reformulam o conceito de “espírito do capitalismo” considerando, sobretudo, a dimensão moral que se estabelece na relação dos homens com seu trabalho e, por conseguinte, com a acumulação de capital. Deixando de lado as formulações de Weber sobre a influência efetiva do protestantismo no desenvolvimento do capitalismo, os autores agregam ao conceito as perspectivas de Albert Hirschman, que enfatiza a premência de motivações políticas e econômicas acerca desta guinada positiva pelo lucro.

Segundo Hirschman, ao longo do século XVIII – sobretudo por meio do pensamento laico do Iluminismo –, as atividades lucrativas já se refletiam como vantajosas a nível sociopolítico, percebidas como um bem comum para a sociedade:

o comércio foi julgado capaz desenvolver certa brandura de costumes, visto que o comerciante desejava a paz para a prosperidade de seus negócios e mantinha relações benévolas fora de suas transações, com clientes que ele tinha interesse em satisfazer (Hirschman *apud* Boltanski e Chiapello, 2009, p. 560).

Justificada moralmente tanto por razões individuais – por meio de uma ética do trabalho em Weber – quanto por uma dimensão de prover o bem comum – como formulado por Hirschman –, a motivação da busca pelo lucro norteia o que Boltanski e Chiapello propõem como o “espírito do capitalismo”. Ao se articular de formas próprias a cada época, as justificativas que o animam estariam em igual mutação mediante termos historicamente variáveis, maleáveis “às expectativas das pessoas que caiba mobilizar, segundo as esperanças com que elas cresceram e em função das normas assumidas em diferentes épocas” (Idem, p. 58).

As injunções sistêmicas de cada período, portanto, são interiorizadas e justificadas a partir de três principais questões: em que medida o processo de acumulação de capital é fonte de *entusiasmo*; de que forma proveria *garantias mínimas* para o sujeito e para seus filhos; de que modo é capaz de assegurar o *bem comum* (Idem, p. 49). As diferentes combinações destes questionamentos são, ainda que de forma esquemática, analisadas e divididas por Boltanski e Chiapello a partir três estados históricos do espírito capitalismo.

Em fins do século XIX, o primeiro espírito estaria centrado na figura do burguês empreendedor e na descrição dos valores burgueses, regido pelas formas de um capitalismo essencialmente familiar (Idem, p. 51). A “aventura capitalista” remetia à possibilidade de

emancipação dos jovens, seu deslocamento para as grandes cidades em meio ao desenvolvimento da comunicação e do trabalho assalariado. As tônicas no jogo, no risco, na inovação e na especulação encarnariam o heroísmo burguês deste momento²¹.

Em pleno desenvolvimento entre anos 20 e 30, o segundo estado traduziria, *grosso modo*, o fascínio pelo progresso e pelo gigantismo das grandes empresas, organizando-se em torno da figura central do “diretor” (ou dirigente assalariado) e dos executivos. Neste estágio, há uma ruptura com o modelo de pequena empresa familiar, aumentando não só sua produção como também o corpo de funcionários. Têm-se como elemento central a burocratização e a capacitação da mão-de-obra – sobretudo através de um quadro de supervisores extremamente qualificados por diplomas universitários (Idem, p. 52).

Animado por um “espírito de justiça social”, o que se vislumbra neste segundo espírito é a maior presença de sindicatos e o desenvolvimento dos direitos dos assalariados: “uma mudança profunda do capitalismo, marcada pela atenuação da luta de classes, pela dissociação entre propriedade do capital e controle empresarial, transferido para a ‘tecnoestrutura’” (Idem, p. 51). Neste momento, as seguranças garantidas pelo empregador (plano de carreira, aposentadoria, remunerações bem definidas, férias) conformam a principal fonte de estímulo para os trabalhadores. Nos horizontes contemporâneos, no entanto, tais garantias laborais já não aparecem de modo hegemônico.

Os controlados horários de expediente são atualmente substituídos por flexíveis jornadas de trabalho. A popularização das tecnologias digitais (como Internet e telefones celulares) já não faz do espaço do escritório o único meio de se exercer o ofício. Onde quer que o funcionário esteja, ele pode estar conectado à empresa. Até mesmo o outrora almejado emprego assalariado fixo é, não raro, preterido em função de uma permanente prestação de serviços, pautada por múltiplos projetos de curta duração. Ressaltar estas mudanças não é dizer, no entanto, que as estruturas de emprego concebidas e difundidas ao longo do segundo espírito tenham necessariamente desaparecido, mas sim reforçar que elas já não esgotam as possibilidades de estímulo aos trabalhadores na contemporaneidade.

Ao longo das últimas décadas vê-se, portanto, o surgimento de um *novo espírito* que ganha contornos mais nítidos durante os anos 90. Este seria pautado por um forte desenvolvimento tecnológico, um modelo de capitalismo globalizado – a partir de um mercado mundialmente interconectado, com forte presença de multinacionais e do capital financeiro –,

²¹ Ao mesmo tempo em que heroica, a figura do burguês é bastante criticada e negativizada como *hipócrita*, ao dispor de valores absolutamente paradoxais: sede de lucro e moralismo; avareza e caridade; cientificismo e tradicionalismo familiar (Boltanski e Chiapello, 2009, p. 50).

assim como pelo enfraquecimento do Estado de bem-estar social, especialmente nos países desenvolvidos (Idem).

O que parece ressaltar neste novo espírito do capitalismo é uma nova demanda por liberdade e autonomia que perpassa desde a reestruturação das empresas a formas outras de relacionamento dos sujeitos com seus empregos e seu tempo, alterando, inclusive, códigos éticos e morais. Este novo modelo de gestão propõe “uma verdadeira autonomia”, baseada no autoconhecimento e na realização pessoal e não na “falsa autonomia, delimitada pela trajetória da carreira, por definições de função e por sistemas de punição-recompensas propostos nos anos 60” (Idem, p. 122).

De modo mais geral, pondo-se a tônica na polivalência, na flexibilidade de emprego e na capacidade de adaptar-se a novas funções, em oposição ao domínio de uma habilidade, em qualificações adquiridas, na capacidade de assumir compromissos e comunicar-se nas qualidades relacionais, a nova gestão empresarial volta-se para aquilo que se denomina, com frequência cada vez maior, “saber-ser”, em oposição ao “saber” e ao “saber-fazer” (p. 131).

Flexibilização, adaptação e mobilidade, demandas desde muito conhecidas pelas empresas com o aumento do número da concorrência no mercado (ainda maior com a agilidade tecnológica que se insinua de forma mais determinante nos anos 90), passam a ser incorporadas por elas ao adotarem uma estrutura “em rede”²². Avaliando as alterações nos discursos dos manuais de gestão empresarial ao longo dos últimos trinta anos, Boltanski e Chiapello percebem que as sedutoras ofertas salariais, garantias de benefício e estabilidade no emprego perdem força frente às estimulantes promessas de autorrealização por meio do trabalho.

A difundida estrutura em rede já não define de modo objetivo quais são as tarefas deste ou daquele cargo. Há não só um acúmulo de funções como também uma demanda constante por ideias criativas e inovadoras, capazes de auferir lucros ainda maiores para a empresa (Boltanski e Chiapello *op.cit*; Rhéaume, 2004; Sennett, 1999). Exigindo cada vez maior dedicação e comprometimento (termo dileto do vocabulário gerencial), as novas incumbências laborais já não traduzem a realização de simples e rotineiras tarefas. Como observam os autores, boa parte das profissões que constituem o mercado de trabalho atual dedica-se à produção de serviços que nem mesmo existiam há algumas décadas – como o crescente setor de informática.

²² Os autores propõem como estrutura em rede, uma forma de organização do trabalho flexível na qual “empresas enxutas” encontrariam os recursos de que carecem por meio de “subcontratação” e de uma mão-de-obra maleável (seja ela autônoma, temporária ou precária).

Como propõe Gorz (2005), há nos últimos anos o estabelecimento do que seria uma economia (e uma sociedade) do conhecimento, no entanto, um “conhecimento” que já não se restringiria à técnica, mas sim a um investimento de tempo e dedicação ao trabalho: “um investimento de si mesmo” (p. 9). Ainda que a exigência de uma capacitação técnica não tenha desaparecido, há a proeminência deste “saber-ser” no âmbito do trabalho; uma ênfase maior nas habilidades subjetivas dos trabalhadores (seus comportamentos e capacidades expressivas e imaginativas) que na formação acadêmica tradicional. Este engajamento profissional, portanto, pressupõe adesão ativa, iniciativas e sacrifícios livremente assumidos com aquilo que se espera não só dos executivos, mas também do conjunto dos assalariados (Boltanski e Chiapello *op. cit.*; Gorz, 2005; Rhéaume, 2004). Assim, a hipótese do “empenho forçado” – crescente diante da ameaça da fome e do desemprego – já não esgota as formas de incentivo ao trabalho (Boltanski e Chiapello *op.cit.*).

É, portanto, a este cenário de ascensão de um novo espírito do capitalismo que me dedicarei a seguir. Como avaliam Boltanski e Chiapello, ao falarmos deste *novo espírito* nos reportamos a uma mudança em andamento e, sob certos aspectos, ainda embrionária. Assim, torna-se essencial perceber o novo espírito não como o estabelecimento de modos inéditos de engajamento no capitalismo, mas ressaltar a hibridez com que alguns destes novos mobilizadores sociais interagem com os antigos. São processos complexos e que exigem atenção não só às mudanças apresentadas, como também às reformulações que são feitas de um espírito a outro.

1.2 A ascensão de um novo espírito

Antes de destrinchar o que haveria dado ensejo a este novo espírito ou apresentar em pormenores os elementos que o constituem, parece-me imprescindível introduzir o que para Boltanski e Chiapello (2009) realiza um papel fundamental nas mudanças no espírito do capitalismo: a força das críticas feitas a ele. Segundo os autores, a constante necessidade de dar justificações ao capitalismo e de mostrá-lo sob atraentes aspectos não seria tão premente se o capitalismo não sofresse, desde suas origens, forças críticas de grande amplitude.

O capitalismo, portanto, precisaria “daqueles que ele indigna, daqueles que se lhe opõem, para encontrar os pontos de apoio morais que lhe faltam e incorporar dispositivos de justiça” que, sem isso, ele não teria nenhuma razão para considerar pertinentes (p. 61). Mesmo após ter sofrido tantas modificações ao longo do tempo, pode-se dizer que a natureza do capitalismo não se transformou radicalmente. Ainda que variáveis, as críticas ao capitalismo

podem ser identificadas a partir de duas principais vertentes: uma de ordem estética, outra de ordem social.

Para a “crítica estética”, o capitalismo é fonte de desencanto, inautenticidade e opressão ao cercear a liberdade, a autonomia e a criatividade dos seres humanos. Esta vertente crítica é, portanto, centrada no rechaço à padronização e à mercantilização generalizadas, bem como à sociedade burguesa (pautada pela racionalidade e pela busca incessante pelo lucro). Sob esta perspectiva, o sistema capitalista seria capaz de promover “a perda do sentido do belo e do grandioso, seja na arte, nos objetos cotidianos ou nos próprios seres humanos” (p. 74). Têm-se nela a exaltação dos intelectuais e artistas livres de vínculos, cujo modelo “constituído em meados do século XIX, via a ausência de produção (exceto sua própria produção) e a cultura da incerteza como ideais insuperáveis” (Idem, Ibidem).

Por outro lado, a crítica social denuncia o egoísmo e a miséria que o capitalismo suscitaria. Intimamente ligada ao pensamento socialista, seu principal motivo de indignação é a exploração do homem pelo homem, produzida no seio da sociedade capitalista. As crescentes desigualdades sociais aliadas à preservação de interesses privados conformam uma estrutura social na qual as classes mais populares alcançam níveis extremos de pobreza ao mesmo tempo em que, paradoxalmente, as riquezas são produzidas em escalas sem precedentes.

Ainda que não se oponham necessariamente, estas duas formas de crítica nem sempre coexistem de modo pacífico, uma vez que recorrem a “fontes ideológicas e emocionais diferentes” (Idem, p. 74). Se, por um lado, a crítica social defende a solidariedade e a existência de uma vida comunitária igualitária – geralmente respaldando-se em modelos tradicionais anteriores –, a crítica estética absorve tais postulados como um possível cerceamento da liberdade e autonomia dos indivíduos. Por vezes, “o imoralismo ou neutralismo moral” dos artistas (ícones da crítica estética) seria veementemente rejeitado pelos críticos sociais como indícios de seu individualismo e egoísmo exacerbados (Idem). Apesar destas divergências, tais modelos tampouco são herméticos e não atuariam necessariamente como instâncias separadas.

Para enfatizar os efeitos reais e às vezes paradoxais destes modelos críticos, Boltanski e Chiapello relembram as manifestações de Maio de 1968, na França, e utilizam tais acontecimentos e suas consequências para discutir mudanças fundamentais no espírito do capitalismo – que possibilitaram não só uma posterior apatia da força crítica como possibilitaram a constituição de um novo espírito.

A importância de 1968 não remete somente a uma reivindicação da juventude francesa em prol de maior liberdade de expressão, rejeição à autoridade e ao modo de vida “burguês”, como uma breve recapitulação mental poderia sugerir. Simultaneamente a estes conhecidos

protestos, havia uma consistente revolta operária no país, mobilizada, sobretudo, contra as reestruturações e modernizações da cadeia produtiva empreendidas nos anos 60 (Idem, p. 200).

Ainda que se tratasse de reivindicações bastante diferentes, ambas mobilizaram grandes contingentes no país contra um capitalismo então em crise. De um lado, a denúncia operária à exploração capitalista e ao poder dos grandes monopólios industriais. De outro, as acusações dos jovens ao desencanto, à “miséria da vida cotidiana” e à libertação tanto em relação às formas tradicionais de controle – seja na esfera familiar (contra o patriarcalismo) ou na afetiva (em defesa da liberação sexual) – como também em relação à hierarquia e ao autoritarismo presentes nas relações de trabalho que este grupo social começava a vivenciar (p. 201).

Críticas ao modelo produtivo e sua consequente “desumanização do mundo sob o império da tecnização e da tecnocratização”, bem como à própria estrutura opressiva do trabalho assalariado (pautado por uma ausência de autonomia e criatividade na atividade laboral), constituíam grande parte das reivindicações juvenis. Os horários impostos, as tarefas prescritas e, de um modo geral, a própria divisão do trabalho em si²³ já não contemplariam os anseios de boa parte destes jovens (p. 201). É nesta distância que os estudantes e os jovens executivos viam entre sua “liberdade intelectual” e a pouco estimulante realidade laboral a qual estavam submetidos, que parte das modificações contemporâneas nas estruturas do emprego fazem alusão.

Pode-se dizer, portanto, que a força da chamada crítica estética no período posterior a Maio de 68 é digna de nota. Adotados pelo capitalismo de modo intenso, os pressupostos que nortearam estas manifestações aparecem com tanta frequência no imaginário contemporâneo que parecem ter esgotado as ressalvas da crítica estética ao sistema capitalista. Isto não significa que não existam mais fontes de descontentamento no que tange à liberdade, à autonomia e à autenticidade. O que vale destacar aqui é a adesão que certos postulados outrora delegados à chamada “vida de artista” – uma vez que cabia a eles esta imagem do “fora do sistema”, rejeição à disciplina e à “busca ao lucro” – são atualmente não só populares como se tornaram desejáveis e até mesmo recomendáveis.

No âmbito profissional, aspirações como as de “realizar-se no trabalho”, de “fazer algo

²³ Aludindo ao livro *Critique de la division du travail* (1973), organizado por André Gorz, Boltanski e Chiapello (2009) destacam a importância destas discussões em relação à separação do trabalho intelectual e o manual; o fracionamento e especialização de tarefas; o gigantismo das instalações como necessários não a uma produção mais eficiente (como se postulava) mais à “perpetuação da dominação do capital” (*apud* p. 578). Apesar de se assemelharem à vertente social da crítica ao capitalismo, estas ressalvas eram aliadas à crítica estética que via nestas mesmas categorias da produção um terrível cerceamento da liberdade e da autonomia tanto dos operários quanto dos executivos.

interessante”, de “expressar-se” ou de ser “autêntico” e “inovador” – que já foram alvo de desprezo e, até mesmo, de ridicularização décadas atrás – são hoje amplamente difundidas (Idem, p. 418). O que ainda nos anos 70 poderia ser percebido como excentricidade artística ou como características contraproducentes é capaz de ser observado atualmente como diferencial no mercado de trabalho.

Para além das modificações na forma dos sujeitos se relacionarem com seus ofícios, o que gostaria de ressaltar aqui é o papel desta crítica estética na ascensão de um novo espírito do capitalismo. Nele, as denúncias à inautenticidade e à opressão, que caracterizaram parcela considerável das indignações ao capitalismo, parecem estar suficientemente atendidas, gerando não só uma considerável apatia crítica (com especial ênfase aos anos 1980), como uma consequente legitimação e cooptação de tais ideais à dinâmica do capital e, portanto, à produção de lucro.

Tendo esta perspectiva em mente, analiso a seguir como as demandas da crítica estética por liberdade, autonomia e autenticidade são, em parte, incorporadas a este novo espírito, com especial atenção à sua contribuição para uma nova dinâmica do mundo do trabalho.

1.2.1 Liberdade, autenticidade e autonomia: os alicerces do novo trabalhador.

Ao nos reportarmos a um novo espírito faz-se necessário recapitular seus dois estados históricos anteriores. Porém, diferentemente da breve apresentação que realizei inicialmente sobre cada um deles, procuro aqui enfatizar as mudanças sofridas por este novo espírito no que tange às justificativas morais em relação ao trabalho.

Segundo Max Weber, a formação do capitalismo – a que remetemos aqui como primeiro espírito – acompanhou uma separação crescente entre as esferas doméstica e profissional, forçando uma ruptura entre “a pessoa do trabalhador e sua força de trabalho” (*apud* Idem, p. 192). Esse movimento abre caminho para a instauração de um capitalismo de grandes empresas burocratizadas, não mais regidos pelo patriarca, mas por assalariados competentes e diplomados. Possibilitam-se com isto as condições para a emergência do segundo espírito, no qual a divisão entre “vida pessoal” e “vida profissional” já é tida como “coisa indiscutível” – ao menos em princípio.

No novo espírito, esta distinção volta a se tornar nebulosa devido a mudanças tanto nas condições e no ritmo de trabalho, como no modo de remuneração (Idem). Enquanto ao longo do segundo espírito se dá a consolidação do trabalho assalariado – acompanhado da cristalização da ideia de carreira e da segurança de estabilidade no emprego –, o novo espírito

emerge em meio a severas críticas a este modelo.

Como discutido anteriormente, o grande alvo da crítica estética no que se refere ao âmbito do trabalho foi a excessiva racionalidade do modelo produtivo em vigência, delegando aos indivíduos funções pouco estimulantes e calcando-se numa divisão do trabalho pautada pela técnica e pela hierarquia. Neste momento, a autoritária figura do chefe e do gerente entra em descrédito. E, de modo análogo, são desregulados os controlados horários de expediente e o opressivo espaço do escritório.

As certezas e instituições que permearam o segundo espírito do capitalismo – e, de certa maneira, sufocaram os anseios por liberdade de uma geração mais jovem ao longo dos anos 1960 e 70 – parecem haver esmaecido em períodos mais recentes. Especialmente ao longo dos anos 90, observa-se a emergência de novas formas de estímulo ao trabalhador, norteadas pela apologia da mudança, do risco e da mobilidade. De modo cada vez mais recorrente, não se fala mais em empregos fixos, mas em projetos e trabalhos de curta duração. A indistinção entre o espaço de trabalho e o espaço doméstico acarreta também uma confusa relação com o “tempo de trabalho” e “tempo livre”.

Apresentadas sob este viés crítico, estas novas relações entre vida pessoal e profissional podem parecer excessivamente opressivas. No entanto, há uma boa parcela de trabalhadores que encontraram nesta indistinta relação uma possibilidade de desenvolvimento pessoal, de poder investir sua própria subjetividade e intimidade no ambiente de trabalho (Boltanski e Chiapello *op. cit.*; Rhéaume, 2004). O que poderia ser alardeado como uma drástica perda de garantias e estabilidade na vida dos sujeitos contemporâneos é, por vezes, tido como uma possibilidade de preservar-lhes a autonomia.

O trabalhador assalariado de tempo integral dá lugar, portanto, ao empreendedor e ao “colaborador intermitente”, cuja atividade pode ser remunerada de diferentes formas (salários ou honorários, direitos autorais, patentes), o que tende a atenuar “a diferença entre rendimentos do capital e rendimentos do trabalho” (p. 193). A necessidade de ascender hierarquicamente numa mesma empresa e colher os frutos da dedicação e da lealdade já não colonizam os anseios dos trabalhadores (em especial os mais jovens e de formação qualificada).

Ainda que a estrutura do pleno emprego sobreviva e se refugie em alguns poucos redutos, sendo até mesmo desejada por parte da população (como, no Brasil, é o caso dos cargos públicos), pode-se notar a força que os apelos à mobilidade, às atividades laborais edificantes e ao empreendedorismo têm atualmente. Modifica-se com isto a “moral do trabalho” que havia impregnado de modos diferentes os espíritos do capitalismo:

Associada ao ascetismo racional no primeiro estado do capitalismo, e depois à responsabilidade e ao saber em meados do século XX, ela tende a dar lugar à valorização da *atividade*, sem que a atividade pessoal ou mesmo lúdica seja nitidamente distinguida da atividade profissional. Fazer alguma coisa, mexer-se, mudar são coisas valorizadas em relação à estabilidade, frequentemente considerada como sinônimo de inação (Boltanski e Chiapello, 2009, p. 193).

Este valor à ação e à mobilidade presentes nesta ainda ascendente “moral do trabalho” traduzem a influência das reivindicações dos anos 1960 e 70 que, conforme vimos anteriormente, estruturou o que chamamos aqui de “crítica estética”. A incorporação destas demandas ao espírito do capitalismo, de modo geral, e à moral do trabalho, em particular, não se estabeleceu naturalmente. Neste sentido, falar de “liberdade”, “autonomia” e “autenticidade” requer atenção redobrada, uma vez que não traduzem conceitos bem definidos ou da ordem do óbvio, como a sua popularização no imaginário contemporâneo poderia sugerir.

Como apresentam Boltanski e Chiapello, o discurso de “libertação” acompanhou todos os espíritos do capitalismo e sempre lhes serviu como um meio de cooptação. Opondo-se inicialmente à opressão das “sociedades tradicionais”, o ideal de liberdade assumia papel importante na consolidação das sociedades modernas, autointituladas “as únicas capazes de possibilitar autorrealização individual” (p. 423). Num segundo espírito (e seu contexto de lutas operárias e sindicais), o ideal de liberdade remete, *grosso modo*, à possibilidade de se escapar das necessidades imediatas e das contingências por meio das garantias laborais – permitindo às pessoas “viver plenamente em espaços que não são os de trabalho” (p. 429). O curioso aqui é que seria justamente a partir desta estabilidade empregatícia que as novas reivindicações por liberdade emergiriam.

Dos modelos descentralizados das empresas à proliferação dos “assalariados empreendedores”, as atuais formas de organização do trabalho vieram de fato cumprir a promessa de conceder maior autonomia ao trabalhador. No entanto, esta autonomia concedida aumentou consideravelmente a carga de responsabilidade sobre ele. Não mais escorado nas garantias laborais e no ideal de carreira, este novo trabalhador assalariado é ele mesmo o responsável por sua empregabilidade.

Esta liberdade, que acomete tanto o novo espírito quanto os demais, adquire em geral dois sentidos fundamentais quando cooptada pelo capitalismo. Pode significar tanto uma mudança em relação a um estado anterior de *opressão* quanto de *emancipação* em relação a qualquer determinação capaz de “limitar a autodefinição e a autorrealização dos indivíduos” (2009, p. 434). Neste segundo sentido, a liberdade é concebida como a garantia de se poder ser aquele que se deseja ser e de não viver um projeto estabelecido por outros, sejam eles pais,

professores ou chefes.

Esta ênfase em “ser si mesmo” – herdada em boa medida dos “artistas parisienses” da segunda metade do século XIX, que fizeram da incerteza um estilo de vida –, torna-se uma resposta à vida essencialmente regulada, estável e tecnocrática que regia o cotidiano dos trabalhadores assalariados do segundo espírito. Esta faceta da liberdade está intimamente associada a uma ideia de expressão do *self* e, portanto, essencialmente relacionada ao conceito de autenticidade, a que procuro dedicar mais atenção a seguir.

A possibilidade de não se pautar por nada além de seus próprios desejos e de não se modelar a partir da tradição ou de ideais religiosos (ou seja, a liberdade de “ser si mesmo”) é também alvo de fortes críticas, sobretudo, no meio intelectual ²⁴. Encerrados em suas próprias vidas e anseios, os sujeitos contemporâneos pouco se engajariam em questões que transcendessem o *self*, sejam elas de ordem religiosa ou política – ainda que claramente se preocupem mais com as consequências políticas que com o caráter desencantado deste processo (*apud* Taylor, 1991).

No entanto, conforme sugere Charles Taylor, a atual proeminência da autenticidade não remeteria a uma mera faceta do individualismo moderno, como muitos autores alegam. Em geral alvejado pelos críticos como um forte apelo ao “individualismo da autorrealização”, o ideal da autenticidade é muitas vezes diagnosticado como uma perda de horizontes morais, atribuída principalmente à juventude (Idem). O autor, no entanto, julga ser precipitada esta conclusão. Para Taylor, a autenticidade não representaria esta perda de horizontes morais. Ela mesma se constituiria como um ideal moral, ou seja, como uma forma de atingir uma vida “melhor” e “mais elevada” a partir de um modelo não do que se deseja, mas do que se deve desejar como melhor e mais elevado (Idem, p. 15).

Resgatando as noções vigentes no século XVIII, Taylor examina o conceito de “senso moral”, no qual os seres humanos seriam dotados de um sentimento intuitivo acerca do que é certo e errado. Este conceito estabeleceria uma relação da moralidade como uma “voz interior” que definiria determinadas condutas – não mais pautadas exclusivamente por futuras recompensas ou punições divinas. Segundo Taylor, a noção de autenticidade se desenvolve a partir de um deslocamento do acento moral nesta ideia (Idem).

²⁴ Charles Taylor, em *Ética da Autenticidade*, cita algumas obras que enveredariam por esta análise crítica do individualismo contemporâneo: *O Mínimo Eu* (1979) e *Cultura do Narcisismo* (1984), de Christopher Lasch; *Contradições Culturais do Capitalismo* (1978), de Daniel Bell e *A era do Vazio* (1979), de Gilles Lipovetsky, sendo que neste último, não se apresentaria o mesmo vigor crítico.

Hoje, “estar em contato consigo mesmo” não traduziria necessariamente uma busca por “agir corretamente”. Esta atenção à interioridade torna-se um bem em si mesmo, ganhando contornos morais independentes. Assim, a autenticidade é articulada como uma voz interior exclusivamente minha que me orienta e me forma, tornando-me único no mundo. Minha interioridade passa a ser tão considerada e tão valorizada como a “razão da minha vida”, que eu passo a ser minha própria referência (Taylor, 1991; Ehrenberg, 2010).

O que Taylor procura enfatizar aqui é a particularidade que subjaz à cultura da autenticidade: “a liberdade em ser eu mesmo”, ou seja, de formar a minha identidade a partir de meus próprios critérios e desejos, independente de demandas e postulados alheios. No entanto, a que “liberdade” este ideal remete? Como pode um indivíduo ser autônomo e, ao mesmo tempo, estar inserido socialmente, compartilhando de uma linguagem e uma cultura que lhe foram impostas e aprendidas por ele ao longo de sua vida?

É inquestionável, portanto, que ainda numa cultura da autenticidade o que é externo ao sujeito, inevitavelmente, o constitui. Assim, o exercício desta aclamada liberdade não se dá de modo independente. Ele pressupõe escolhas, mas não quaisquer escolhas. Neste sentido, a autenticidade não pode ser entendida num enquadramento em que se rejeitem horizontes de sentido.

Retomando as suposições de John Stuart Mills em *On Liberty*, Taylor propõe que a escolha só é crucial para a vida moderna porque não se é indiferente ao que se escolhe (Idem). Logo, a “liberdade pessoal de escolha” só é um ideal moral na medida em que o que se está por escolher é considerado socialmente relevante (*apud* Taylor, 1991, p. 39). Nas palavras de Taylor, “a autenticidade não é inimiga das demandas que emanam para além do *self*; ela pressupõe tais demandas”²⁵ (p.41).

No âmbito do trabalho, a necessidade de expressão de si na realização da atividade laboral, seja ela qual for, também necessita de reconhecimento social. Neste sentido, adoto aqui o termo de “autorrealização no trabalho” para remeter a esta necessidade dos indivíduos contemporâneos em se sentirem não só reconhecidos por sua competência profissional, como também por se sentirem autênticos e fiéis à sua interioridade no exercício de seu ofício. Há, com isto, a ênfase na “verdade dos sentimentos”, trazendo para o âmbito do trabalho uma carga emotiva que seria incompatível com a racionalidade do segundo espírito, por exemplo²⁶.

²⁵ Tradução minha do original em inglês: “Authenticity is not the enemy of demands that emanate from beyond the self; it supposes such demands” (Taylor, 1991, p. 41).

²⁶ Aqui podemos lembrar o que Eva Illouz (2008) chama de “capitalismo emocional” que, *grosso modo*, consiste na mescla de uma racionalidade empresarial a uma cultura terapêutica, dando à esfera das emoções e dos

Apesar de as exigências de “liberdade” e “autenticidade” terem sido parcialmente incorporadas ao “espírito do capitalismo” ao longo de pelo menos três décadas, as inquietações que já incitaram a “crítica estética” ainda não se esgotaram. Porém, como observam Boltanski e Chiapello, observa-se hoje uma crise considerável da crítica ao capitalismo e, talvez, sua reabilitação não seja motivada por análises intelectuais sobre os fenômenos associados à emergência deste “novo espírito” (Idem). O que lhes parece mais plausível de reavivar a crítica estética é a hipótese de que, eventualmente, os indivíduos contemporâneos se encontrarão expostos a um “sofrimento difuso”, incitado pela forte adesão às reivindicações de autenticidade e autonomia – algo que já se anuncia na obra de alguns reformistas sociais sob a ótica da “perda de sentido” ²⁷ (Foucauld, Piveteau, 1995 *apud* Boltanski e Chiapello, 2009, p. 419).

É através do conceito de “anomia” proposto por Durkheim, que Boltanski e Chiapello buscam compreender os impactos desta adesão aos postulados da crítica estética. Definido, de modo geral, como “os efeitos do enfraquecimento das normas e das convenções tácitas” que regulariam as expectativas socialmente compartilhadas, os autores remetem ao conceito para descrever uma sociedade “na qual as antigas provas estão desorganizadas”, enquanto as novas, que ainda se instauram na contemporaneidade, são fracamente identificadas e pouco controladas (p. 419).

É diante da ascensão de um novo espírito do capitalismo, que pretendo aqui apresentar os filmes que integram meu *corpus* de análise. Por serem enredos calcados na relação dos personagens com o trabalho, procuro avaliar como estas histórias dialogam com o cenário acima apresentado. De modo mais específico, pretendo realizar uma breve introdução aos enredos destes filmes.

1.3 O empreendedor de ontem e de hoje

Apesar de ambientados em diferentes épocas, os filmes *À procura da felicidade* e *A rede social* remetem à figura do empreendedor. Enquanto o primeiro apresenta a história de um

sentimentos grande proeminência até mesmo no ambiente de trabalho, como fica patente na atual importância dos setores de Recursos Humanos nas corporações.

²⁷ Estes indicadores de anomia apontam para um efeito paradoxal da libertação. Ao mesmo tempo em que se anuncia a liberdade irrestrita e um possível rompimento com a gaiola de ferro weberiana, há o aumento de diagnósticos de depressão, bem como o crescimento de consumo de medicamentos psicotrópicos (Idem; Ehrenberg, 2009).

esforçado pai de família em busca da ascensão econômica e social, o segundo narra a trajetória de um jovem que fica bilionário ao criar um site de relacionamentos na Internet e as consequências pessoais e jurídicas desta invenção. Sendo o primeiro referente aos anos 1980 e o segundo aos anos 2000, pode-se presumir que não é exatamente ao mesmo imaginário de empreendedorismo que os dois recorrerem.

Estrelado por Will Smith, o filme *À procura da felicidade* apresenta os percalços de Chris Gardner, um frustrado vendedor de equipamentos médicos de São Francisco que, ao ser abandonado pela esposa, tenta sozinho criar seu filho de cinco anos. Dependendo financeiramente da mulher, Chris encontra muitas dificuldades para sustentar a casa quando ela decide ir embora. Obstinado a mudar sua situação, o protagonista se inscreve em um competitivo programa de estágio não remunerado em uma corretora de ações. Sem salário, ele e o filho acabam sendo despejados de seu apartamento, passando a dormir em abrigos comunitários e, até mesmo, em banheiros públicos. Apesar dos problemas enfrentados, ele consegue se dedicar ao trabalho e conquista o sonhado emprego como corretor de ações – tornando-se, alguns anos depois, um rico e influente executivo de Wall Street.

Há algumas semanas da estreia do filme no Brasil, a revista *IstoÉ* lançou uma matéria sobre a “incrível estória” do verdadeiro Chris Gardner: “o sem-teto que acumulou US\$ 600 milhões”²⁸. “De mendigo a milionário”, a saga do solitário pai de família negro com pouca formação acadêmica é capaz de concentrar o sedutor mito da democracia em sua clássica forma estadunidense. Em entrevista à revista, o próprio Chris Gardner corrobora esta premissa:

Acho que somente nos Estados Unidos a minha história não é considerada uma anomalia. É claro que em outros países algumas pessoas conseguem repetir, ou mesmo superar, conquistas como as minhas. Mas são exceções que confirmam a regra que aponta esta nação como a verdadeira terra das oportunidades²⁹.

O que parece interessante quando se observa os bastidores de produção do filme é que uma estória tão cara à meritocracia norte-americana tenha sido dirigida por um estrangeiro, o italiano Gabriele Muccino. E é justamente devido a esta aparente condição de alteridade que, em entrevista ao *making of*, o diretor alega ter sido capaz de observar o sonho americano e capturá-lo bem na figura do protagonista: “Gardner é a essência do homem americano que queria vencer. E ao vencer, ele quer mostrar ao mundo inteiro o que ele conseguiu fazer”.

Apesar de a estória de sucesso do protagonista ser o centro da trama, observa-se ao

²⁸ FREITAS JR. Osmar. De mendigo a milionário. **Revista IstoÉ**. Edição 1943. 24 de Janeiro de 2007.

²⁹ *Ibid.*

longo do filme um cenário de crise da economia norte-americana. Logo nas primeiras cenas, são apresentados discursos do presidente Ronald Reagan na televisão, pedindo calma aos telespectadores para superar as dificuldades pelas quais o país passava. A década de 80 também foi marcada por um crescimento da desigualdade social no país, tendo como uma das consequências o aumento da população sem teto nas grandes cidades.

Uma das primeiras cenas do filme já nos orienta para a mescla entre a pobreza e a riqueza convivendo no centro financeiro da cidade de São Francisco. Os grandes edifícios espelhados e as movimentadas ruas da cidade com mulheres e homens vestidos com o rigor monocromático de executivos, contrastam com a imagem de um mendigo dormindo no meio da congestionada calçada. Posteriormente, quando Chris procura alojamento nos abrigos comunitários da cidade, vemos extensas filas de pessoas desabrigadas. Ainda que as imagens dos executivos ganhe especial atenção – sobretudo por meio do semblante de admiração do protagonista por este mundo dos negócios – as imagens dos moradores de rua são recorrentes e, por vezes, depreciativas³⁰. Mesmo diante do aumento da pobreza e mendicância nos Estados Unidos, acompanhamos a ascensão solitária de Chris. Ele e o filho se destacam do ambiente que os cerca em sua temporária convivência com os moradores de rua.

A época em que o filme é ambientado ainda é marcada pela consolidação de uma dinâmica capitalista baseada nas especulações do mercado financeiro, orientada pela ideia de “risco” e cuja particularidade provém da obtenção de lucro “em estado puro” – ou seja, ao ganho de capital sem a produção de qualquer bem, material ou imaterial (Boltanski e Chiapello, 2009). É devido a esta ênfase no capital especulativo e no mercado de ações que a figura do empreendedor passa a ganhar contornos ainda mais simpáticos.

Esta é a conjuntura em que emerge o que Alain Ehrenberg (2010) denominou “empresarização da vida”, na qual a representação da sociedade em classes já não se mostra suficientemente elucidativa; um mundo onde a autonomia e o direito de escolha dos indivíduos são soberanos, tendo grande justificativa moral na singularização dos projetos pessoais e sua abertura às mudanças voluntárias de trajetória dos indivíduos.

Não parece ser por acaso que a encantadora e estimulante trajetória profissional de Gardner remeta às oportunidades infinitas do livre mercado. O ato de empreender, de ser o único responsável por sua trajetória, torna-se o cerne da comovente estória do filme. Como

³⁰ Os mendigos são caracterizados como loucos, ladrões e, até mesmo, violentos, chegando por vezes a assustar o filho de Chris. Não há, portanto, muita simpatia com estes personagens, mas deve-se mencionar a frequência com que aparecem no filme. Em entrevista ao *making of* do filme, o diretor relata haver contratado pessoas desabrigadas da cidade de São Francisco para filmar as cenas em que o protagonista e seu filho aguardam vaga nos abrigos comunitários.

declarou o próprio executivo a *IstoÉ* ao relatar sua “epifania” enquanto vivia de modo improvisado com seu filho no banheiro de uma estação de metrô:

“Neste mundo existem dois tipos de pessoas: aqueles que vêem (sic) um monte de estrume e o identificam como merda e os que reconhecem ali uma boa quantidade de fertilizantes”. Com essa idéia (sic) na cabeça, Gardner passou a sair pelas ruas em busca de seu monte.³¹

Se o empreendedorismo heroico de Gardner é contado por sua meritocrática ascensão na carreira, o caráter empreendedor de Mark Zuckerberg, em *A rede social*, parece bastante distante desta trajetória. Ao invés de lutar por uma vaga de emprego, o jovem Zuckerberg fundou seu próprio negócio.

Propondo-se a contar a verídica história de criação do *site* de relacionamentos *Facebook*, o filme *A rede social* estreou no Brasil já sob o respaldo das excelentes críticas e pela notória aprovação de público nos Estados Unidos³². Ainda que envolto pelos derramados elogios à narrativa cinematográfica em si, o que parecia motivar as muitas reportagens a seu respeito era a aura de verossimilhança que a trama do diretor David Fincher ostentava.

O filme despertou curiosidade sobre os polêmicos bastidores do mais recente fenômeno da Internet. Aludido como importante “personagem da mitologia contemporânea”³³, “Robin Hood da era digital”³⁴ ou apenas o mais novo “rei dos *geeks*”³⁵, Zuckerberg tornava-se quase indissociável de sua versão ficcionalizada e a narrativa do filme era frequentemente apresentada como representativa de uma geração que “nasceu conectada e molda dia a dia novos parâmetros para as relações sociais”³⁶.

Embora o filme permita outras abordagens, prefiro analisá-lo aqui como a história criação de um lucrativo site e suas consequências para a amizade de dois personagens: Mark

³¹ *Revista IstoÉ*, *op.cit.*

³² Somente na semana de estreia nos EUA e Canadá, o filme *A rede social* lucrou 23 milhões de dólares, mantendo o primeiro lugar de bilheteria por semanas consecutivas. Críticos de diversas revistas e periódicos já davam como certo seu favoritismo ao prêmio Oscar, na categoria de melhor filme (O Globo, 06/02/2006, 16/12/2010).

³³ BOSCOV, Isabela. *Um verdadeiro MITO*. **Revista Veja**. Edição 2193. 1º de dezembro de 2010.

³⁴ BARCINSKI, André. Poder seduz em longa sobre Facebook. **Jornal Folha de S. Paulo**. 02 de dezembro de 2010. Disponível em: < <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/acontece/ac0212201004.htm> >. Acessado em: 20/09/2011.

³⁵ CAZES, Leonardo. Inspirados pelo rei dos *geeks* (e bilionário) Mark Zuckerberg, jovens brasileiros criam suas próprias empresas de software e game. Revista Magazine. **Jornal O Globo**. 31 de Janeiro de 2011. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/megazine/mat/2011/01/31/inspirados-pelo-rei-dos-geeks-bilionario-mark-zuckerberg-jovens-brasileiros-criam-suas-proprias-empresas-de-software-games923658499.asp#ixzz1V2kE95xo>>. Acessado em: 20/09/2011.

³⁶ LEVINO, Rodrigo. Oscar 2011: a briga será no andar de baixo. **Veja.com**. Disponível em: < <http://veja.abril.com.br/noticia/celebridades/oscar-2011-a-briga-sera-no-andar-de-baixo> >. Acessado em: 20/09/2011.

Zuckerberg e Eduardo Saverin. Estudantes da universidade de Harvard, ambos os personagens desejam ganhar notoriedade social e serem aceitos nas mais conceituadas fraternidades. Distantes dos requisitos físicos que caracterizam os populares estudantes desportistas e sem pertencer a nenhuma família de renome, tanto Zuckerberg quanto Eduardo sentem a necessidade de realizar algum grande feito que os destacasse perante os colegas de universidade.

É diante desta ânsia por reconhecimento social que a namorada de Zuckerberg acaba rompendo com ele. Revoltado, ele retorna a seu quarto no alojamento estudantil e desenvolve, na mesma noite, o site *Facemash* que, devido à grande quantidade de acessos, desestrutura a rede de computadores da universidade. Zuckerberg é prontamente responsabilizado pelo feito, tendo seu nome conhecido por todos. Porém, ao invés de adquirir o prestígio que ele supunha, o protagonista passa a ser odiado por quase toda a ala feminina discente, que havia se ofendido com o conteúdo do site.

A grande notoriedade de Zuckerberg no *campus* lhe rende o convite dos irmãos gêmeos Winklevoss e Dyvia Narenda (membros de uma popular fraternidade de Harvard) para construir um site de relacionamentos exclusivo para os estudantes. Inicialmente, o protagonista aceita ajudá-los, mas logo abandona o projeto para dedicar-se com exclusividade à produção de seu próprio site, o *Facebook*. Sem recursos financeiros para viabilizar a nova ideia, ele recorre a Eduardo, propondo-lhe uma parceria e concedendo ao amigo uma parte considerável dos direitos sobre o projeto.

Após ser distribuído entre os integrantes de algumas das fraternidades, o *Facebook* começa a dar a Zuckerberg e Eduardo o cobiçado prestígio social. Apesar da popularidade exorbitante, o site ainda não era capaz de gerar renda. É sobre este particular ponto que protagonista e Eduardo passam a divergir. Enquanto Zuckerberg não queria se precipitar na mercantilização de sua ideia, seu amigo buscava, ainda que sem sucesso, possíveis fontes de patrocínio. Diante deste descompasso, um terceiro personagem entra no filme: Sean Parker – um dos fundadores do site de compartilhamento gratuito de música *Napster* e um dos jovens ícones do mundo digital.

Interpretado pelo cantor Justin Timberlake, Sean é um *bon vivant* que, apesar de ter sido considerado um menino prodígio da Internet, não conseguiu ganhar dinheiro com a sua ideia. Ele consegue seduzir Zuckerberg a colocá-lo à frente das transações financeiras do site, tomando o lugar de Eduardo – e, sem que ele soubesse, reduzindo progressivamente sua participação nos lucros da empresa. É então que a amizade entre os dois é abalada, levando-os a disputarem um exaustivo processo judicial.

Esta pequena sinopse nos serve apenas como uma abordagem inicial. A partir de uma cuidadosa e ágil montagem, o filme transita entre o momento de concepção do site e cenas das sessões judiciais sofridas pelo protagonista. Tendo como eixo narrativo as disputas legais sobre o site, pode-se dizer que o filme retrata um novo mundo dos negócios, capaz de mobilizar bilhões de dólares a partir de uma ideia.

Como salienta Gorz (2005), o que se vê hoje é a ascensão de uma economia do conhecimento, pautada por novas formas de capital que não resultam do sobrevalor tirado da exploração do trabalho; “ela é riqueza e fonte de riqueza mesmo quando dela não nasce nada que possa ser vendido” (p. 53). Assim, o valor de uma empresa remete mais ao que ela pode vir a valer no futuro, do que o quanto ela vale hoje. É o que Zuckerberg tenta explicar a Eduardo quando este decide “monetizar”³⁷ o site: “Nós não sabemos o que ele é ainda. Não sabemos o que ele pode se tornar. Só sabemos que ele é legal. E isso é um bem que não tem preço”.

O capital imaterial subverte nossa tradicional relação com a ideia de valor da mercadoria, pois ele não produz algo palpável e de valor mensurável. *Grosso modo*, o capital imaterial remete ao valor adquirido pela marca. Este é o caso do *Facebook*, como se pode apreender neste trecho de Gorz acerca do capital intelectual:

O que conta são a originalidade, a eficácia, a confiabilidade. O que conta não é necessariamente o trabalho de invenção, é o que é necessário para vender essa invenção antes que os outros tenham encontrado ou copiado o que você fez. O que conta, em suma, é principalmente *transformar a invenção em mercadoria, e pô-la no mercado como um produto de marca patenteada*. (GORZ, 2005, p. 42, grifos do autor).

Apesar da avaliação bilionária de sua invenção, os esforços de Zuckerberg em manter o controle acionário do *Facebook* não são motivados por uma questão meramente financeira. O protagonista não seria exatamente alguém ganancioso, mas intelectualmente vaidoso. Ser acusado de roubo de propriedade intelectual pelos gêmeos Winklevoss é algo absurdo para ele. Irritado quando acusado por eles no tribunal, o protagonista assevera: “Se vocês tivessem inventado o Facebook... teriam inventado o Facebook!”.

Sempre “conectado” a seu *notebook*, o jovem raramente participa de eventos sociais. Tímido e recluso, ele aparece no filme somente trabalhando. Mesmo rico, não há qualquer indício de ostentação financeira do personagem. Não o vemos com roupas de marca ou outros adereços que indicassem tamanho ganho financeiro. Sua busca é por reconhecimento

³⁷ Este termo é usado pelo personagem Eduardo no filme quando este declara ser necessário pensar num modo de tornar o site mais lucrativo.

intelectual e social.

Enquanto trajetórias empreendedoras povoam o imaginário cinematográfico norte-americano, a temática do desemprego aparece com frequência no cinema europeu – ainda que não lhe seja exclusiva. Aparentemente representando extremos do mundo do trabalho, a demissão e o empreendedorismo estão longe de serem temas inconciliáveis.

Como relata Alain Ehrenberg (2010), a premonição do ministro francês Raymond Barre acerca do aumento do desemprego e da possibilidade de que, para evitá-lo, as pessoas não teriam outra opção a não ser abrir suas próprias empresas, que foi motivo de risos e escárnio há algumas décadas, estaria atualmente longe de ser incorreta. Não somente há uma correspondência estatística para a argumentação de Barre, como também a difusão por todo corpo social de certa mentalidade e racionalidade empresariais: “a forma empresa se torna, simultaneamente, um modelo de governo para a sociedade e um modelo de governo para os indivíduos” (Idem, p. 114).

1.4 Desemprego³⁸, tema recorrente da década.

Antigos “bastiões do pleno emprego”, boa parte dos países desenvolvidos ocidentais (em especial os europeus) vêm sentindo a maciça presença de uma modalidade informal de trabalho há muito recorrente no Brasil: o “trabalho temporário e inseguro, da descontinuidade e da informalidade frouxa” (Kalleberg, 2008, p. 21). Cunhado por Ulrich Beck (2008) como “abrasileiramento do Ocidente”, o processo de ascensão e difusão do chamado “trabalho precário” é tido como um dos maiores problemas atualmente enfrentados, e reconhecido como uma das consequências do crescimento da globalização e da expansão do modelo neoliberal. O aumento dos índices de desemprego aliado a um recuo de políticas públicas de seguridade social traz não só insegurança econômica aos trabalhadores, como abalam substancialmente as formas dos indivíduos se projetarem no futuro e a maneira pela qual se relacionam afetivamente (Boltanski e Chiapello, 2009; Kalleberg, 2008; Sennett, 1999).

³⁸Utilizo aqui o termo “desemprego” de acordo com a definição proposta por Michel Foucault (2008) em *Nascimento da biopolítica*. Embasando-se nos postulados do neoliberalismo alemão, o autor apresenta o desemprego como uma consequência das próprias políticas do pleno emprego. Assim, o desempregado não seria um “deficiente econômico” ou uma “vítima da sociedade”, mas sim um “trabalhador em trânsito” (p. 191). Neste sentido, entendo aqui que a atenção ao desemprego como tema recorrente no cinema é motivada justamente por esta condição de “trabalhador em trânsito”, mas cujo caráter provisório de sua situação é hoje indefinido. Sem poder pleitear o lugar de “vítima” ou de “deficiente econômico”, o “desempregado” deve sustentar a certeza de que depende apenas de seus esforços para se reinserir no mercado.

As realocações das empresas em outros países ou ainda o aumento da mecanização da produção são as principais causadoras destas demissões em massa, bastante retratadas no cinema, majoritariamente em filmes europeus. Boa parte deles logra conciliar uma perspectiva mais pessoal dos impactos da demissão (enfocando nos conflitos dos protagonistas) a um contexto social que aflige grandes contingentes de trabalhadores. Filmes como o espanhol *Los Lunes al Sol*, de Fernando León de Aranoa (2002) ou o francês *Recursos Humanos*, de Laurent Cantet (1999) são exemplares neste sentido.

O primeiro aborda as consequências do fechamento de um estaleiro naval de uma pequena cidade espanhola; o segundo problematiza tanto o aumento da mecanização do processo produtivo quanto o enfraquecimento da força sindical na França. Ainda que em menor quantidade, alguns filmes norte-americanos também abordam o desemprego como *Em boa companhia*, de Paul Weitz (2004), *A grande virada*, de John Wells (2010), *Despachado para Índia*, de John Jeffcoat (2006) e *Amor sem escalas*, de Jason Reitman (2009). Nestes, de um modo geral, os funcionários sofrem o impacto das fusões de sua empresa a outras, o que acaba promovendo corte de pessoal ou a transferência do corpo de funcionário para outro país.

Contemporâneos à emergência de um novo espírito do capitalismo, estes filmes se apresentam como uma voz crítica às mudanças estruturais no modelo produtivo. Devido à relevância do tema no cinema contemporâneo, selecionei para esta dissertação dois filmes que, sob diferentes óticas, apresentam o tema da demissão: *Amor sem escalas* e *O corte*. A seguir, exponho com maiores detalhes seus enredos e de que formas pretendo analisá-los ao longo desta dissertação.

1.4.1 A angústia da demissão em *O Corte*

Bruno Davert é um alto executivo das indústrias de papel desempregado há dois anos e meio e que já está farto de esperar que uma oportunidade de emprego surja. Devido a um processo de fusão e reestruturação empresariais, Davert é demitido do lugar em que trabalhou por quinze anos. Ele inicialmente se reconforta com sua grande indenização rescisória. Seus anos de experiência e sua comprovada competência o certificavam de que brevemente encontraria outro emprego. Porém, Davert se depara com uma forte concorrência e as poucas ofertas de trabalho que encontra não parecem condizer com seu alto nível de qualificação.

Suas dificuldades em sustentar a família fazem com que sua mulher trabalhe em dois subempregos (bilheteira de cinema e auxiliar de consultório dentário). Vendo seu padrão de

vida ser rebaixado e envergonhado por não conseguir prover sua família, ele entra em desespero. É então que o protagonista traça seu objetivo: matar os outros profissionais de sua área de atuação. Para isso, ele cria um falso anúncio de emprego nos jornais e seleciona cinco principais concorrentes dentre os muitos currículos que recebe. A trama se desenvolve a partir dos planos de Davert em eliminar cinco potenciais concorrentes.

Ainda que centrado no drama do protagonista, o filme consegue contextualizar um cenário social particularmente abalado pela escassez e precariedade do emprego – em especial para os profissionais mais qualificados. Os próprios rearranjos do sistema de produtivo, alterando a estrutura das empresas e muitas vezes realocando-as em outros países com mão-de-obra barata e qualificada (representados na trama pelo leste europeu) traduzem a indignação com um modelo de capitalismo e de políticas de governo que já não se preocupam tanto com o homem (garantindo-lhe o mínimo de estabilidade e segurança) e se dedicam exclusivamente à maximização de lucros.

No filme, a angústia do desemprego é encarnada na figura de Davert e em sua drástica solução para se reinserir no mercado. Mais do que uma fonte de renda, obter um emprego em seu ramo profissional representa retomar a dignidade perdida. Ainda que sob uma abordagem bastante distinta, o filme *Amor sem escalas* denuncia esta difícil situação do desemprego em massa.

1.4.2 Os bastidores dos que demitem em *Amor sem escalas*

De todos os filmes norte-americanos lançados nos últimos anos, *Amor sem escalas* é um dos poucos que aborda a demissão. Ainda que seja um tema atualmente recorrente no cinema europeu, este filme não enfoca a perspectiva dos que são demitidos, mas sim dos que demitem. O protagonista Ryan Bingham é funcionário de uma empresa que presta serviços de demissão a outras, como um setor de Recursos Humanos às avessas. Apesar de não possuir nenhuma formação acadêmica específica, Ryan se utiliza de sua retórica convincente para poder acalmar os ânimos dos demitidos. Perder o emprego é algo anunciado como uma oportunidade dos funcionários saírem de sua “zona de conforto”, buscando melhores cargos ou procurando trabalhar com algo que os deixe mais realizados.

Seu primeiro conflito na trama se dá quando vê ameaçada a regularidade de sua vida: suas constantes viagens. A empresa em que trabalha faz uma grande reunião para comunicar um modo de trabalho mais econômico e eficiente elaborado por Natalie, uma jovem recém-

formada. Alegando ser demasiado dispendioso o formato de demissão em vigência – ou seja, as viagens de cada funcionário às empresas em questão –, a funcionária “de olho no futuro” (como é apresentada pelo chefe) propõe um sistema integrado de computação e a considerável redução de gastos, eliminando os frequentes deslocamentos dos funcionários e, por consequência, as viagens de Ryan.

As ressalvas de Ryan ao novo sistema proposto pela “inexperiente” Natalie fazem com que seu chefe o obrigue a levar a jovem para vivenciar os atos de demissões dentro das próprias empresas. É a partir da interação entre eles em suas viagens a trabalho que a trama de *Amor sem escalas* se desenvolve e é exatamente a esta relação que gostaria de chamar maior atenção nesta dissertação. As divergências entre os dois personagens são reflexo não só de suas peculiares personalidades, mas também ao fato de pertencerem a duas gerações diferentes, o que se torna ainda mais notório em relação ao modo como levam suas vidas profissionais.

Ryan é um executivo de mais de quarenta anos, que apresenta uma sólida carreira profissional e está convicto de que seu aparente isolamento social é a melhor maneira de se viver. Ele reflete muito do perfil do bom trabalhador do novo espírito do capitalismo. Sua competência se deve muito pouco a uma formação acadêmica específica, embasando-se bastante em sua habilidade de persuasão. Por outro lado, Natalie ainda está começando a carreira e busca firmar-se mostrando a todo o momento sua competência profissional. Graduada em duas diferentes faculdades, ela é um exemplo de jovem hiperqualificada, disposta a aplicar ao máximo seus conhecimentos teóricos. Ela representa outra faceta deste novo espírito, pautada pela agilidade, determinação e eficiência em prol de uma maior produtividade, levando à empresa novas ideias de reestruturação da produção, algo que vai além de suas incumbências laborais.

O cenário de demissões a que o filme se reporta torna-se também mais um elemento a ser aqui analisado. Apesar de ser positivada pelos discursos de Natalie e Ryan, ambos estão cientes de seus malefícios e das dificuldades pelas quais passam os demitidos. Lançado em 2009, o filme dialoga com um momento particularmente caótico que vivia a economia estadunidense na época. A crise financeira que atingiu o país e teve repercussão mundial ressoa no filme sob duas perspectivas principais: uma maior demanda de trabalho para a empresa de Ryan – o que chega a ser comemorado por seu chefe – e uma atenção maior ao sofrimento dos que são demitidos, realizada no filme a partir de inserções na trama de depoimentos reais de alguns funcionários que haviam recentemente passado por esta experiência.

O que proponho, portanto, é perceber como as premissas que estruturam atualmente o mundo corporativo – tal qual flexibilidade, adaptabilidade, eficiência e mobilidade – são

resgatadas no filme, bem como de que modo Ryan e Natalie se relacionam com elas. Dizer que o filme incorpora tais mudanças não significa, no entanto, afirmar que ele não apresenta nenhuma crítica a elas. Nota-se no filme certo incômodo com os novos postulados de flexibilidade e mobilidade veementemente defendidos por Ryan (tanto no trabalho como na vida afetiva). Na trama, o protagonista acaba questionando seus princípios ao se apaixonar por Alex, uma executiva que conheceu em suas viagens a trabalho. A partir deste relacionamento amoroso, percebemos certa crítica à invasão dos postulados do trabalho na vida pessoal. Esta indistinta relação entre as esferas privada e profissional também é tema de *O diabo veste Prada*. No filme, a protagonista Andy está começando sua trajetória profissional e, assim como Natalie de *Amor sem escalas*, está disposta a mostrar todo o seu potencial proativo no trabalho.

1.5 O começo da carreira em *O diabo veste Prada*.

Estrelado por Anne Hathaway e Meryl Streep, o filme *O diabo veste Prada* debutou no circuito nacional como uma espécie de catarse para os espectadores que sofrem no ambiente de trabalho. “Não precisa entender nada de moda. Basta odiar seu chefe para se identificar”, concluiu a revista *Época* ao divulgá-lo³⁹. O filme conta a história de Andy Sachs, uma jovem jornalista recém-formada que encontra seu primeiro trabalho como assistente pessoal de Miranda Priestly, editora-chefe da prestigiada revista de moda *Runway*.

Ansiosa para finalmente iniciar sua carreira profissional, Andy não hesita em aceitar como primeiro emprego um cargo que não era exatamente o que ela ambicionava, em uma revista cujo assunto pouco a interessava: “Era isso ou trabalhar nas revistas sobre automóveis”, declara a protagonista. Cabelos mal tratados, pouca maquiagem, sapatos ortopédicos e suéter: estes são apenas alguns indícios visuais da pouca afinidade de Andy com o mundo da moda. Tal caracterização visual é ainda corroborada pela fala de outros personagens.

Ao chegar para a entrevista de emprego, Andy é recebida com espanto Emily: “O pessoal do Recursos Humanos realmente tem senso de humor”, critica a impaciente assistente de Miranda. Até mesmo seu namorado Nate a ironiza: “Nossa! Você conseguiu um emprego em uma revista de moda? Como? A entrevista foi por telefone?”. Tal discrepância da protagonista com seu futuro cargo passa a ser um grande empecilho para sua vida profissional. Apesar de se esforçar e realizar um bom trabalho, ela não demonstra o comprometimento exigido por Miranda. Andy então decide investir na aparência com a ajuda do colega de trabalho e estilista

³⁹ GIRON, Luís Antônio. O inferno é fashion. **Revista Época**. Edição 435, 18 de setembro de 2006.

Nigel. É a partir desta mudança de indumentária e estilo que Andy conquista a confiança da chefe.

Sua dedicação não se resume só ao aspecto estético. Ela também aumenta seu interesse pelos assuntos da revista. Questões que antes lhe pareciam despropositadas e até mesmo cômicas – como a polêmica escolha entre duas fivelas de cinto aparentemente iguais – passam a ser defendidas por ela. Porém, tal guinada rumo ao reconhecimento profissional acaba atrapalhando sua vida pessoal, afastando-a de seu namorado, seus amigos e sua família. “Infelizmente sua contratação caída dos céus como elegante assistente pessoal de Miranda pode significar a morte de seu próprio eu”, conclui a dramática sinopse do filme publicada em seu DVD oficial. Apesar da grande ênfase aos bastidores do mundo da moda, o filme tem como eixo narrativo a conturbada relação de trabalho entre Andy e Miranda. Centrada na personagem vivida por Anne Hathaway, pode-se afirmar que, de um modo geral, o cenário de *O diabo veste Prada* é o de o começo de uma carreira.

As poucas oportunidades, a falta de experiência e alguma medida de frustração entre o primeiro trabalho e o chamado emprego dos sonhos são referências que permeiam a trama. Andy não vivencia sozinha as dificuldades do início da profissão. Seu namorado também é um aspirante a *chef* de cozinha e tem um emprego nada prestigiado em um restaurante da cidade. Sua amiga Lily é uma fotógrafa que trabalha numa galeria de artes e seu amigo Doug é um analista de pesquisas da área de finanças. Em uma das primeiras cenas do filme, todos zombam de seus cargos: seja ironizando o modesto restaurante em que Nate trabalha; exaltando a pouca afinidade de Andy com o novo emprego; avaliando o quão monótono é o burocrático ofício de Doug ou, ainda, as modestas (e nada artísticas) incumbências de Lily na galeria. Apesar de insatisfeitos, todos decidem brindar a este necessário, mas pouco estimulante começo de suas carreiras.

Há, no entanto, o contraste entre a debutante Andy e a famosa chefe. Enquanto a primeira ainda busca firmar-se na carreira, a segunda disfruta do pleno reconhecimento profissional. São, portanto, duas personagens femininas que representam não só diferentes momentos na carreira como duas distintas gerações. Mulheres que, de algum modo, dedicam-se com rigor ao trabalho e têm suas vidas pessoais constantemente afetadas, como veremos nos capítulos adiante.

Ícone do mundo *fashion*, Miranda apresenta-se como uma figura curiosa que apesar de unanimemente detestada é, ao mesmo tempo, admirada. Seu ríspido e austero temperamento é compensado por sua indiscutível dedicação e competência. Ao menos, é esta a relação que Andy vai, aos poucos, estabelecendo com a chefe. Inicialmente avessa ao rigor e

perfeccionismo de Miranda ao selecionar modelos, vestimentas e conteúdos para a revista, a jovem protagonista vai afeiçoando-se à chefe e reconhecendo seu talento.

Baseado no livro homônimo sobre um caso de assédio moral no ambiente de trabalho, o filme se estreita à experiência verídica da ex-assistente de Anna Wintour, editora responsável pelo conteúdo da revista *Vogue* norte-americana. Ainda que o tom cômico do filme seja herdado da estória original, muitos dos abusos morais relatados pela assistente são amenizados na versão cinematográfica. Talvez se possa dizer que o caráter diabólico da personagem de Meryl Streep tenha sido consideravelmente abrandado.

“O filme mudou dramaticamente de tom”, disse o diretor David Frankel em entrevista ao *making of*. Apesar da popularidade do livro⁴⁰ – o que poderia supor uma considerável identificação dos leitores com a estória e com os personagens –, as roteiristas relatam que a personagem de Miranda precisaria de maior densidade e, com isto, o mundo da moda não poderia ser apresentado exclusivamente por um viés negativo. Segundo elas, era necessário dar um apelo sedutor a este novo mundo com o qual Andy se defrontaria e, por conseguinte, conferir à Miranda um lado mais humano. Destas mudanças na adaptação do livro ao filme, muitas foram sugeridas pela própria Meryl Streep, como é ressaltado pelas roteiristas no *making of*.

Para a atriz, fazia-se necessário enfatizar a eficiência de Miranda, o quão alto era seu desempenho no trabalho e exaltar também o quanto o mundo pode ser duro com mulheres assim. De um modo geral, como declaram as roteiristas, a intenção não era a de fazer uma chefe infernal e sem nuances. Ela teria de ser uma mulher que, em algum momento do filme, você a entendesse e por quem tivesse empatia.

Sublinhar tais mudanças não nos serve aqui como um simples fato curioso. Observa-se com elas a atenção especial dos realizadores do filme não só às divergências entre Andy e Miranda, mas também às suas semelhanças. Visando observar de modo mais consistente a dinâmica da protagonista – suas motivações, conflitos e caracterização –, faz-se necessário avaliar como ela interage com Miranda.

Esta relação de proximidade entre as duas personagens é também representativa da maior afeição de Andy ao trabalho em si. Enquanto no início do filme a jovem ainda se sentia

⁴⁰ O livro pode ser considerado um sucesso de público e crítica nos Estados Unidos. Lançado em 1999, ele constou por semanas consecutivas na lista de mais vendidos do jornal *The New York Times*, foi traduzido em vinte e sete línguas e vendido em mais de 30 países. Fonte: DAS, Lin. Think the boss in *The Devil Wears Prada* was a total monster? Well she was even scarier in real life. *The Daily Mail*. Londres, 2010. Disponível em: <http://www.dailymail.co.uk/femail/article-1304528/Lauren-Weisberger-The-Devil-Wears-Prada-boss-scarier-real-life.html#ixzz1ZGGHnFAJ>. Acesso em: 20/09/2011.

sobrecarregada de trabalho, no final este excesso já não lhe pesaria tanto. A dedicação quase incondicional às atividades laborais surge não só como um fardo, mas também como um signo de competência.

Retomando alguns pontos discutidos anteriormente, com o advento de tecnologias móveis, como celular e internet, não só o tempo dedicado à profissão é aumentado, como o espaço a ela destinado pôde estender-se. Estas questões afetam a própria experiência laboral, tornando difícil definir o que constituiria uma demanda de trabalho normal. Andy está inserida dentro deste contexto. Seu celular é praticamente um personagem a mais na trama, sendo o elemento que integra sua vida profissional à pessoal, esmaecendo as fronteiras entre uma e outra. Buscando estudar o filme no que tange às relações de trabalho de Andy, é a este cenário de primeiro emprego e a exigências desreguladas e seus impactos na vida pessoal que a narrativa se estrutura.

Pensando os enredos dos filmes acima analisados em seu diálogo com o atual mundo do trabalho, procuro desenvolver melhor ao longo desta dissertação como estas questões surgem na vida dos protagonistas e como eles atuam frente a elas. No segundo capítulo, dedico maior atenção aos talentos de cada personagem. Ou seja, ao modo pelo qual eles se sobressaem no ambiente de trabalho. Para isto, no entanto, se faz necessária uma pequena introdução dos conceitos de capital humano e governamentalidade neoliberal.

CAPÍTULO 2

Lisandra Ambrósio, de 34 anos, diretora de RH da Pfizer, está com a rotina de trabalho bagunçada (...) Há sete anos ela acorda às 05h30 para fazer musculação às segundas, quartas e sextas; e para correr às terças, quintas e sábados. Quando chega à empresa, por volta das 08h30, Lisandra lê e responde aos e-mails por cerca de uma hora: o número de mensagens cresceu por causa da integração com a Wyeth, chegando a uma média de 250 por dia. Neste ano, a executiva tem participado de mais reuniões do que o normal: “Num momento desses o RH tem de estar próximo das outras áreas e dos líderes” (...) Lisandra sai da Pfizer às 19h30. Em casa, toma banho, janta e depois vai ler: ela assina sete revistas de temas diversos. “Consigo ler todas”, conta. Uma vez por semana, a executiva procura se encontrar com os amigos; às vezes também janta com o namorado – ela adora cozinhar⁴¹.

Intitulada “Entre reuniões, e-mails e musculação”, a matéria de uma página inteira da revista *Você RH* exalta a atribulada rotina da executiva. Na foto que acompanha o texto acima, vemos o escritório de Lisandra com alguns itens em destaque: o celular *Blackberry*, que a permite acompanhar as constantes enxurradas de e-mails; a foto da sobrinha (que “a lembra de reservar um tempo na agenda para visitá-la”); e a surpreendente atenção a uma garrafa de água “sempre cheia”, ressaltando a quantidade diária de líquidos ingeridos por ela. Diante destas curiosidades sobre seu cotidiano, percebe-se um relato eufórico tanto do modo como ela consegue realizar seus muitos afazeres laborais quanto da sua dedicação à boa forma e aos hábitos saudáveis.

O que pode surgir como um inusitado *fait divers* em meio a uma revista de negócios apresenta-se como a descrição da melhor forma de governar o cotidiano, de administrar o tempo com precisão e manter-se, ao mesmo tempo, bonita e sofisticada (conciliando as atividades físicas às leituras das sete revistas que assina). Lisandra torna-se um exemplo de sucesso não só por realizar bem suas funções na empresa. Seu expediente doméstico também se estabelece como um valor a ser agregado ao seu potencial profissional.

Como observa Prado (2011), há uma grande visibilidade nos *media* às trajetórias pessoais que conseguem estabelecer o equilíbrio entre a manutenção do alto desempenho no trabalho, uma vida familiar estável ou ainda a beleza e erotização do corpo saudável. Seja em revistas masculinas ou femininas, voltadas ao mundo executivo ou ao bem-estar, destinadas aos adultos ou ao público jovem, estas narrativas traduziriam uma espécie de fórmula geral para ser

⁴¹ SENDIN, Tatiana. Entre reuniões, e-mails e musculação. **Você RH**. Edição 12. Agosto de 2010.

bem-sucedido: “a vida vale a pena para os que têm autodisciplina em termos de uma vida saudável, dirigida ao sucesso pessoal, dentro da carreira, mantendo equilíbrio, saúde e desejo” (p. 52, grifos do autor).

Este dito “equilíbrio” refere-se, não raro, a um criterioso cuidado com o manejo da vida em todos os aspectos. Cabe ao indivíduo saber regular suas habilidades e competências, devendo estar igualmente apto a gerenciar seu corpo e sua saúde. Tal equação é resultado de um exaustivo investimento de tempo e recursos em si mesmo. Investimento esse que dará retornos não só em termos de bem-estar físico e mental, mas também renderá capital. O indivíduo torna-se um potencial empreendimento, sempre passível de ser aperfeiçoado em prol de um melhor desempenho. Sob este viés, “empreender” já não seria mais um termo restrito às dinâmicas das corporações ou meramente “percebido como um meio de extorquir mais valia em benefício do capital”, ele estaria disposto por todas as esferas da vida social, apresentando-se também como solução “mais justa e mais eficaz de lutar contra a exclusão e as desigualdades de todas as ordens” (Ehrenberg, 2010, p. 117).

O critério meritocrático que fundamenta o modelo de competição esportiva, no qual todos os jogadores em questão dispõem, teoricamente, de uma igualdade de condições para competir, reflete, em boa medida, o ideal de justiça que compartilhamos atualmente (tendo no livre mercado a arena que conduzirá estas disputas). É diante deste cenário que, retomando o que já foi mencionado anteriormente, a representação da sociedade em termos de classe já não se apresenta como algo suficientemente explicativo das mazelas sociais.

Embora a descrição acima pareça irremediavelmente pessimista, este mesmo panorama não costuma ser apresentado de modo tão sombrio pela mídia de massa. Amiúde, os heróis contemporâneos são empresários de sucesso, homens que com ousadia, perspicácia e visão empreendedora foram capazes de “mudar o mundo”. Ao menos, este foi o discurso corrente nas muitas homenagens póstumas ao ícone da computação Steve Jobs, fundador da Apple, dentre outras empresas. “Gênio visionário”⁴² e “curioso o suficiente para pensar diferente”⁴³, Jobs chegou a ter sua imagem esculpida em bronze e exposta em Budapeste e, apenas um mês após o lançamento de sua biografia, teve sua história encabeçando a lista dos livros mais vendidos no ano de 2011 pelo site *Amazon.com* (*O Globo*, 06/12/2011; Folha de S. Paulo, 09/12/2011)⁴⁴.

⁴² “Fim de uma era: morre Steve Jobs, criador da Apple, iPod, iPhone, iPad...”. **Veja.com**. 05/10/2011. Disponível em: < <http://veja.abril.com.br/noticia/vida-digital/morre-steve-jobs-criador-da-apple-ipod-iphone-ipad> >. Acessado em: 20/12

⁴³ Folha de S. Paulo, 05/10/2011.

⁴⁴ Além deste livro *Steve Jobs – A biografia*, de Walter Isaacson (2011), Jobs também inspirou outras publicações bem sucedidas como *O Mundo Segundo Steve Jobs – As frases mais inspiradoras do visionário líder da Apple* (George Beahm, 2011);

“Uma das sagas mais fascinantes de nosso tempo, uma aventura digna de filme. Reúne drama familiar, construção de um império, traição empresarial, superação e, sim, romance”, descreveu a revista *Veja* acerca da trajetória de Jobs⁴⁵.

Atualmente, os ícones da era digital, os milionários do mundo das finanças ou as grandes personalidades do esporte não só angariam a simpatia e o apreço midiáticos. Eles também se transformam em referenciais de comportamento e personalidade nas massivas vendas tanto de seus relatos autobiográficos quanto de livros de autoajuda⁴⁶ (Freire Filho e Castellano, 2012). São as características subjetivas destes modelos de conduta que prevalecem na esfera midiática. Alta *performance*, determinação, planejamento, dedicação e perseverança (seja para cuidar da família, do corpo, dos relacionamentos ou da carreira) tornam-se atitudes cada vez mais benquistas e aconselháveis.

Estes apelos não se restringem ao seletivo grupo de empresários milionários ou aos que, neles inspirados, pretendem ascender ao lucrativo mundo dos negócios. Esta íntima relação entre capacidades laborais e características subjetivas é, com frequência, retomada como um incentivo para o trabalho nas empresas. É o que apresenta Freire Filho (2011) ao citar o conteúdo impresso de uma campanha publicitária do banco *Itaú* para recrutar *trainees*:

Não existe nada mais antigo do que separar vida pessoal e profissional. Ser feliz no trabalho hoje é uma obrigação. Porque não faz o menor sentido ralar dia e noite para uma empresa crescer, se você não consegue se imaginar crescendo junto com ela, estimulado e com vontade de transformar. Se você é feito disso, esse lugar definitivamente foi feito para você. Inscreva-se (*apud* Freire Filho, 2011, p. 27 - 28).

Voltada para um público recém-egresso de cursos universitários (e majoritariamente jovem), a campanha do *Itaú* é consonante a uma ampla gama de discursos e ações que encorajam os indivíduos a se conceberem como “administradores autônomos de si mesmos”: “pessoas com destreza para rentabilizar suas capacidades cognitivas, afetivas, sociais e morais

Inovação - a arte de Steve Jobs (Cammine Gallo, 2011); *O fascinante império de Steve Jobs* (Michael Moritz, 2011).

⁴⁵ **Veja.com** *op.cit.*

⁴⁶ Cito aqui alguns exemplos de livros de autoajuda lançados por esportistas e empreendedores: *Transformando suor em Ouro* (Bernardinho, 2006); *Nunca deixe de tentar* (Michael Jordan, 2009 [1994]); *Minha vida* (Magic Johnson, 1992); *Conquistando o sucesso* (Oscar Schmidt, 2009); *O X da questão* (Eike Batista, 2011); *A procura da felicidade* (Chris Gardner, 2007); *A estrada do futuro* (Bill Gates, 1996) – vale ressaltar também um livro de autoajuda assinado pelo pai de Gates, *Desperte para vida* (2010). Dentre estes, gostaria de destacar a coleção “Na vida como no Esporte”, da Editora Sextante, que conta com mais três títulos além do supracitado livro de Michael Jordan: *Em busca da excelência* – como vencer no esporte e na vida treinando sua mente (2009); *Jogando para vencer* (2010); *Fora do comum* (2011).

(astúcia; inventividade; humor; empatia; *inteligência emocional*; autenticidade; coragem etc.)” (Idem, p. 28).

Em seu estudo acerca da inserção profissional de jovens da classe média carioca (em especial nas áreas artísticas e empresariais), Almeida (2011) observa a relação mantida entre a ideia de criatividade e sua aplicação no trabalho. Valores como os da ludicidade, do prazer e do bem-estar no exercício da profissão são cada vez mais buscados, sobretudo, na criação do próprio negócio ou no trabalho autônomo (ou *freelancer*, como preferem chamar os entrevistados pela pesquisadora).

Segundo a autora, ao lidarem com o contemporâneo mundo do trabalho, estes jovens encontrariam “soluções contingentes” para o duplo desafio de extrair prazer da profissão e assegurar a estabilidade financeira (Idem). Seria mais pela dimensão do “saber fazer” na prática que os entrevistados conseguiriam a mobilidade e flexibilidade para prover as muitas e simultâneas atividades laborais. Precisa-se dosar, em quantidades equilibradas, a capacidade de adaptação a uma noção de “saber ser” dos sujeitos (saber expressar-se, criar, inovar e, sobretudo, saber ser si mesmo). Ainda que o *graal* da felicidade profissional signifique manter uma ou mais jornadas de trabalho, o importante é que “na balança você tem que ter mais prazer do que desprazer” (Idem, p. 133).

Diante desta conjuntura, a possibilidade de aprimorar as capacidades profissionais reflete um misto de necessidade e vontade de empreender uma “formação permanente” (Donzelot, 1991). Esta é uma dinâmica comum ao modelo neoliberal representada, sobretudo, pelo conceito de *capital humano*, que pode ser pensado como um conjunto de aptidões próprias dos homens que “adquire valor de mercado e se apresenta como forma de capital” (López-Ruiz, 2007, p. 18). Mais do que a busca pelo investimento em educação – que se traduziria como uma de suas moedas mais correntes –, os bens caros a esta dinâmica do capital humano aludem também às capacidades inatas dos trabalhadores (Hamman, 2009). É a este conceito de capital humano que gostaria de dedicar maior atenção neste capítulo. Para melhor compreendê-lo, no entanto, devemos recorrer ao que Michel Foucault (2008) denominou *governamentalidade neoliberal*.

2.1 A governamentalidade neoliberal e suas premissas

Em fins dos anos 1970, enquanto lecionava no Collège de France, Michel Foucault introduziu o conceito de *governamentalidade*, definindo-o, *grosso modo*, como uma

racionalidade de governo que alveja dar forma, guiar ou afetar a conduta de uma ou mais pessoas, ou seja, “uma conduta da conduta” (Foucault, 2008; Gordon, 1991). Dedicando-se na época à análise dos meios, procedimentos e instrumentos do poder na objetivação e subjetivação do indivíduo moderno – sobretudo através de mecanismos de normalização disciplinar e técnicas de *biopoder* – Foucault estuda a questão do governo e da política através de uma forma de poder centrada no controle, no gerenciamento e no governo da vida humana, a que chamou de *biopolítica*⁴⁷ (Santos, 2010, p. 12). Como o próprio autor define: a *governamentalidade* “não é mais que uma proposta de grade de análise para essas relações de poder” (Foucault, 2008, p. 258).

Concebido como uma relação de forças, o poder não seria monopólio do Estado, nem de nenhuma instituição ou pessoa; não seria algo que se poderia reter ou possuir, mas algo que se produziria e que se exerceria. É justamente nesta instabilidade e mobilidade do poder que ele se mantém, uma vez que “não pesa só como uma força que diz não”, mas também que “induz ao prazer, forma saber, produz discurso” (Foucault, 2009, p. 8). Assim, ele não remete ao exercício coercivo da violência. Caracterizando-se como uma “ação sobre a ação dos outros”, o poder se exerceria “unicamente sobre ‘sujeitos livres’ e somente na medida em que são ‘livres’” (Foucault, 1988, p. 15).

Acerca do exercício de poder nas sociedades modernas ocidentais, Foucault observa que, a partir do século XVI, desenvolver-se-ia de modo contínuo uma nova forma política de poder referente ao Estado. Geralmente pensado por um viés totalizador (buscando os interesses da comunidade, de uma classe ou de grupos sociais específicos), o Estado também lança mão de uma técnica individualizante de poder, cujas raízes remetem ao “poder pastoral”, oriunda das instituições cristãs. Por conseguir aliar uma estrutura totalizante (salvação de todos), ao mesmo tempo em que se reporta ao “indivíduo”, o poder pastoral se dedica a conhecer a alma e o pensamento das pessoas, fazendo-as confessar seus segredos mais íntimos, desenvolvendo assim “um conhecimento da consciência e a habilidade de guiá-la” (1988, p. 9).

A tese de Foucault, portanto, é a de que as formas de racionalização do poder no Estado Moderno são “uma apropriação-transformação das práticas do poder pastoral” (*apud* Castro, 2009, p. 329). É a partir do “governo” dos indivíduos livres, ou seja, na possibilidade de

⁴⁷ A *biopolítica* pode ser entendida como um poder organizado em torno da vida. Como bem resume Edgardo Castro: “entende-se por biopolítica a maneira pela qual, a partir do século XVIII, se buscou racionalizar os problemas colocados para a prática governamental pelos fenômenos de um conjunto de viventes enquanto população: saúde, higiene, natalidade, longevidade, raça” (2009, p. 59).

conduzi-los para que estejam em conformidade com a racionalidade do Estado⁴⁸, que esta nova forma de poder se estabelece (Foucault, 1988; Burchell, 1991). Assim, os processos de individualidade e subjetivação surgem como centrais, sendo capazes de mobilizar as pessoas “a objetivos que, simultaneamente, aumentariam e assegurariam a soberania do Estado e a felicidade dos sujeitos” (Burchell, 1991, p. 122). Buscando compreender como a governamentalidade se estabelece como uma racionalidade política, Foucault propõe um estudo do liberalismo tanto em suas formulações iniciais quanto em suas articulações contemporâneas, especialmente as desenvolvidas nos Estados Unidos e na Alemanha.

Segundo Foucault, o liberalismo pode ser pensado como uma nova arte de governar que passa a ser formulada e desenhada a partir do século XVIII. Diferentemente da razão de Estado que a precede – que visava tão-somente seu próprio crescimento, sua população, sua força e sua riqueza –, o que nortearia estas novas técnicas de governo seria uma necessidade de autolimitação do Estado, ou seja, uma preocupação “em não governar demais”. As ações e intervenções estatais não se justificam mais por um princípio de legitimidade do soberano ou pela razão de Estado. É o mercado e sua regulação natural que passam a conduzir as medidas governamentais.

Enquanto na Idade Média o mercado era um lugar de jurisdição – pautado pelo preço justo, pela sanção à fraude das mercadorias e por sua regulamentação –, ao longo do século XVIII seria por seu “mecanismo natural” e, por conseguinte, pela formação de “um preço justo natural” que se possibilitaria discernir nas práticas governamentais as que seriam corretas ou não. Seria, portanto, calcado na naturalidade e verdade do mercado – e não mais na justiça – que se edificaria uma nova forma de governar.

Assim, o princípio de limitação externa da razão de Estado é substituído por uma limitação interna pautada pelo mercado: “governar menos, para ter eficiência máxima em função da naturalidade dos fenômenos com que se tem lidar” (Senellart *apud* Foucault, 2008, p. 442). É esta arte de governar ligada ao “esforço de autolimitação permanente” que Foucault chama de *liberalismo* (Idem, Ibidem). Ou seja, o liberalismo não propõe a supressão da ação do Estado, pelo contrário. O Estado passa a atuar para garantir a liberdade das dinâmicas de mercado. Logo, é a prosperidade do mercado que definirá um bom governo.

⁴⁸ Ao analisar a literatura existente sobre as artes de governar do século XVI até fins do século XVIII, Foucault concebe três tipos fundamentais de Estado: o Estado de *justiça* (nascido em uma territorialidade de tipo feudal), o Estado *administrativo* dos séculos XV e XVI (com uma territorialidade de fronteiras e não feudal, que corresponde a uma sociedade de regramentos e disciplinas), o Estado *governamental* “que tem por objetivos a população e não o território, que utiliza um saber econômico, que controla a sociedade por dispositivos de segurança” (Castro, 2009, p. 193).

Mais do que uma doutrina econômica, o liberalismo é analisado por Foucault por meio das racionalidades políticas que se desenvolvem no *ordoliberalismo* alemão de 1848 a 1962 e no *neoliberalismo* americano da Escola de Chicago⁴⁹. No caso alemão, esta autolimitação do Estado foi estabelecida como um marco institucional e jurídico, oferecendo por meio da lei as garantias de liberdade do mercado, mas sem produzir distorções sociais (Castro, 2009). O que se vê no segundo modelo é o oposto. Há uma extensão da racionalidade de mercado para além dos domínios propriamente econômicos. É a partir dos estudos da chamada Escola de Chicago, que Foucault analisará de modo mais consistente a dinâmica do neoliberalismo tal qual desenvolvido nos Estados Unidos e que hoje se difunde para além de suas fronteiras nacionais.

Articulado ao contexto neoliberal, o objetivo central da governamentalidade residiria na criação estratégica de condições sociais que encorajem uma forma de subjetividade pautada pela racionalidade empresarial, orientando através do cálculo de custo-benefício e do autoinvestimento todas as decisões dos sujeitos. Há, portanto, a revitalização do chamado *homo oeconomicus*⁵⁰ que, deslocado de sua concepção original como “um parceiro de troca”, se restabelece como um empresário de si mesmo, “sendo ele próprio seu capital, sendo pra si mesmo seu produtor” (Idem, p. 311).

Esta breve introdução à governamentalidade nos serve para sustentar aqui o neoliberalismo não como um sistema político ou uma alternativa técnica de governo, mas sim como estilo geral de pensamento, também capaz de formar para si utopias. É por este viés que Foucault atenta para as particularidades do neoliberalismo americano, sobretudo a partir da teoria do *capital humano* e do programa de análise da criminalidade e da delinquência. Para os fins desta dissertação, nos ateremos exclusivamente à primeira.

2.2 Capital humano e a espontânea (re)produção de si

Concebida nos anos 60 por economistas associados à Escola de Chicago, a teoria do

⁴⁹ O termo "Escola de Chicago" foi criado na década de 1950 para se referir aos professores que lecionavam no Departamento de Economia da Universidade de Chicago, bem como em áreas acadêmicas relacionadas, como a Escola Superior de Administração e a Faculdade de Direito (Costa, 2009).

⁵⁰ O *homo oeconomicus*, tal qual aparece no século XVIII, é aquele que obedece a seu interesse, ele é, do ponto de vista de uma teoria do governo, aquele em que não se pode mexer: “Deixa-se o *homo oeconomicus* fazer. Ele é o sujeito ou o objeto do *laissez-faire*” (Foucault, 2008, p. 369). Retomando as noções de Gary Becker acerca do tema, Foucault propõe que este *homo oeconomicus* do neoliberalismo é capaz de aceitar a realidade, planejando-se e respondendo às possíveis variáveis que encontre. Neste sentido, como alega Foucault, “o *homo oeconomicus* é aquele que é eminentemente governável” (Idem, ibidem).

capital humano é abordada por Foucault (2008) como elemento chave para se compreender o funcionamento de dois processos fundamentais para o desenvolvimento do neoliberalismo americano: (1) a incursão da análise econômica num campo até então inexplorado, (2) a partir desta incursão, a aplicação de uma racionalidade econômica ao exame de fenômenos e objetos convencionalmente tratados por outros campos científicos, como as ciências humanas e sociais. Segundo a abordagem da Escola de Chicago, a ciência econômica não deveria se restringir a cálculos e estatísticas, mas também a estudos comportamentais, estabelecendo-se, portanto, como “uma ciência do comportamento humano” (Idem, p. 307).

Em relação ao mundo do trabalho, estas análises econômicas não se limitaram a pensá-lo somente como parte da cadeia produtiva, perguntando-se por quanto se pode comprar a força de trabalho, o que ela produz e o quanto de valor monetário ela acrescenta ao produto final. O trabalho passa a ser estudado como “conduta econômica” a ser praticada, aplicada, racionalizada e calculada por quem trabalha. Assim, o trabalhador passa a ser o enfoque e, pela primeira vez, não é observado como o objeto “de uma oferta e de uma procura na forma de força de trabalho”, mas como um “sujeito econômico ativo”, ou seja, como alguém que é capaz de gerir sua própria força de trabalho, revertendo-a em fluxos salariais e constituindo assim sua própria fonte de renda (Idem).

Diferentemente da perspectiva marxista, na qual o trabalhador, por não dispor dos meios de produção, é expropriado de sua força de trabalho, o que vemos surgir é uma concepção da força de trabalho como um capital que pertence ao trabalhador (Foucault, 2008). Capital este que ele mesmo deve construir, fazer gerar rendimentos e administrar tal qual uma empresa. Com isso, o trabalhador torna-se uma espécie de empresa de si mesmo.

Retomando a definição de Gary Becker (1993), um dos expoentes da Escola de Chicago e difusores do conceito, os investimentos em *capital humano* abarcam “ações que influenciam o rendimento monetário e psíquico futuro através do aumento dos recursos nas pessoas” (*apud* Coelho e Freire Filho, 2011, p. 7). O capital humano consiste, portanto, no conjunto de habilidades e destrezas inatas ou adquiridas pelo trabalhador ao longo de sua vida. Desde sua educação formal e cursos profissionalizantes às capacidades subjetivas e cognitivas, tudo o que lhe constitui é passível de ser capitalizado e traduzir-se como um investimento do indivíduo em si mesmo. Ou seja, como uma aplicação futura para melhorar e aperfeiçoar seu capital humano.

Intimamente relacionado ao modelo neoliberal americano, esta teoria traduz bem a adoção da forma econômica do mercado como um “princípio de inteligibilidade”, ou seja, como “princípio de decifração das relações sociais e dos comportamentos individuais” (Foucault, 2008, p. 334). Assim, tudo o que remete à vida do sujeito perpassa a noção de

investimento. Por exemplo, as despesas em educação que os pais dedicam ao filho são convertidas em renda salarial futura para a criança. Para os pais, há um ganho em “renda psíquica”, ou seja, uma satisfação em cuidar da prole e “ver que seus cuidados tiveram sucesso” (Idem, p. 335). Logo, transmite-se aos filhos não tanto uma herança no sentido clássico do termo, mas “capital humano”, ou seja, a capacidade deles, por si mesmos, conseguirem reverter em renda seus potenciais profissionais (sejam eles de ordem educacional ou cognitiva).

Inicialmente contemplando as relações entre os investimentos realizados durante a vida em educação e formação profissional e os padrões de renda obtidos pelos indivíduos, a teoria do capital humano foi reelaborada ao longo do tempo. O conceito tornou-se mais elástico e aderiu também “toda a gama de condutas e emoções humanas que agregariam valor social para o sujeito e, simultaneamente, poderio econômico para as corporações” (Coelho e Freire Filho, 2011, p. 7).

O que se torna paradigmático deste conceito de capital é o fato de ser praticamente indissociável de quem o detém: “a aptidão a trabalhar, a competência, o poder fazer alguma coisa, tudo isso não pode ser separado de quem é competente e pode fazer essa coisa” (Foucault, 2008, p. 309). No lugar daquele que depende do salário, deve estar o administrador de sua força de trabalho, “que providencia sua própria formação, aperfeiçoamento, plano de saúde, etc.” (Gorz, 2005, p. 10). Sob este viés, cada trabalhador passa a ter a incumbência de ser seu próprio vendedor e/ou empregador: “obrigando-se a si mesmo a constrangimentos necessários para assegurar a viabilidade e a competitividade da empresa que ele é” (Idem, p. 23).

Consoante esta perspectiva, a separação entre indivíduo e capital já não seria absoluta, uma vez que a inserção do trabalhador no mercado se daria pelo reconhecimento de si mesmo como capital, através do valor de mercado obtido por seu “capital humano”. Deste modo, investir em seu capital humano significa investir em si mesmo de modo integral. Como observa Gorz:

“No limite não é mais o sujeito que adere ao seu trabalho; é o trabalho que adere ao sujeito (...). Tão pobre e inepta que seja a atividade” tão “indignos e derrisórios que sejam os objetivos”, ela “engaja e realiza a potência mental e afetiva do indivíduo”, sua “virtuosidade”, “o que define seu valor aos seus próprios olhos”. É impossível “sabotar” um trabalho que mobiliza nosso virtuosismo sem se expor ao desprezo de si e dos outros”. Do mesmo modo, “não se concebe como uma economia do imaterial poderia funcionar sem submeter os indivíduos a uma nova forma de servidão voluntária”. A questão, desde logo, é “saber como não investir sua própria dignidade numa atividade indigna” (Aspe e Combes *apud* Gorz, 2005, p. 22).

Para entender esta simbiose entre vida pessoal e trabalho não podemos nos ater ao imaginário de trabalho compartilhado no segundo espírito do capitalismo. As cargas horárias e o espaço bem definidos, apesar de ainda existirem, não são mais o lugar do trabalho por excelência. Não é mais o corpo do trabalhador que é o objeto principal de controle no ambiente de trabalho. Segundo Vincent de Gaulejac (2005), é através da liberdade e autonomia dos trabalhadores que se instaura um novo poder sobre eles. Um poder capaz de mobilizar o indivíduo por inteiro e fazê-lo dedicar o maior tempo possível a uma formação permanente, aprendendo com as experiências laborais.

Esta urgência em prosperar no trabalho, fazendo-se notar nas muitas habilidades e capacitações que somos solicitados a adquirir, também é motivada por um cenário econômico instável. Especialmente em países ricos da Europa, no Japão e nos Estados Unidos, nota-se uma considerável parcela da população desempregada. Como propõe Sennett (2006), experimenta-se hoje angústia semelhante a dos muitos operários norte-americanos atingidos pela crise da Grande Depressão em 1929, parados em frente aos portões fechados das fábricas à espera de emprego. O que o autor nos lembra, no entanto, é que enquanto estes trabalhadores encontravam alento na educação dos filhos e na consequente garantia de emprego destes, nós, por outro lado, não desfrutamos desta certeza.

Retomo aqui algumas das indagações de Sennett acerca desta nova realidade laboral, na qual a “empregabilidade” dos sujeitos não remete somente à escolaridade ou à experiência profissional: “O que significa capacitação ou, de maneira mais abrangente, talento? Como pode o fato de uma pessoa ser talentosa traduzir-se em valor econômico?” (Idem, p. 82). Sustentando o posicionamento do autor, não pretendo aqui esgotar estas questões, pois elas abarcam discussões de cunho econômico, psicológico e sociológico que estão fora do alcance desta pesquisa. Avalio, neste capítulo, como os “talentos” dos personagens são apresentados nas narrativas. De que modo se destacam na atividade que exercem? Como o talento dos personagens contribui para as suas trajetórias? Que elementos ganham relevância neste processo?

Logo, considero aqui ser através da ideia de talento (criatividade, capacidade de mudança, pró-atividade) que hoje é enfatizado o dito capital humano. “Ser alguém” é “ser si mesmo” e conseguir dedicar-se a esta tarefa em todas as esferas da vida. Do desemprego estrutural de *O corte* e *Amor sem escalas* às trajetórias de sucesso de *À procura da felicidade*, *O diabo veste Prada* e *A rede social*, todos os protagonistas apresentam seus talentos e é por meio destes que eles estruturam suas vidas profissionais.

2.3 As aptidões flexíveis de Ryan Bingham

Dentre todas as profissões analisadas nesta pesquisa, a de Ryan Bingham parece ser a menos convencional. No entanto, o que poderia ser apresentado numa trama repleta de questionamentos éticos, uma vez que sua função remete ao prejuízo direto de outras pessoas, é abordado em *Amor sem escalas* através das convicções de um trabalho bem feito por parte do protagonista. Orientado por seu poder de persuasão, Ryan utiliza argumentos que clamam pela capacidade de superação dos sujeitos, apresentando-lhes um futuro repleto de possibilidades potencialmente melhores do que o cargo que acabam de perder. Embora ciente das dificuldades que seus interlocutores enfrentam, a flexibilidade e adaptabilidade que incita nas pessoas que demite não são meros instrumentos retóricos de seu discurso. Ele de fato acredita nos valores que transmite.

A agilidade com a qual ele rege a vida é apresentada através de sua prática rotina de viagens, como o mesmo nos informa em voz *off*: “Para me conhecer, é preciso voar comigo”. Munido de inúmeros cartões fidelidade e uma compacta bagagem de mão, Ryan economiza tempo e atenção às pessoas com as quais interage em suas viagens. Das atendentes de companhias aéreas às recepcionistas de hotéis ou locatários de automóveis, Ryan responde ao mesmo protocolo: sem dizer uma palavra, identifica-se por meio de algum cartão e, prontamente, é saudado com um amigável e sistemático: “Prazer em vê-lo novamente, senhor Bingham”.

Fascinado pela impessoalidade e pelos serviços oferecidos nos aeroportos, Ryan exalta a comodidade que sente ao transitar por ali: “Todas as coisas que você provavelmente odeia em viagens – o ar reciclado, a iluminação artificial, as máquinas de suco, o sushi barato – são calorosas lembranças de que estou em casa”. Ele não possui residência fixa, amigos ou relações amorosas estáveis. É por meio das constantes viagens que faz a trabalho que se sente realizado: “Ano passado, eu estive 322 dias na estrada. Ou seja, tive que passar 43 miseráveis dias em casa”, desabafa o protagonista ainda no início do filme.

O seu desapego a vínculos afetivos se transforma em mais um braço de seu ofício, promovendo palestras motivacionais sobre a capacidade das pessoas em se adaptar rapidamente e ser flexível frente às mudanças da vida cotidiana. Em seus discursos, Ryan condensa bem o que considero aqui como seu maior talento: sua filosofia de vida itinerante.

“Quanto pesa a sua vida?”. É sempre diante desta pergunta que Ryan inicia suas palestras e, curiosamente, será esta mesma indagação que permeará toda a trama de *Amor sem escalas*. Assessorado por uma pequena mochila vazia, ele pede ao público que se imagine

carregando dentro dela todas “as coisas de suas vidas”: “comece com as coisas pequenas – coisas na prateleira, gavetas, as bugigangas. Sinta o peso que isso agregou (...). Está ficando bastante pesada... E ficará ainda mais”. Após pedir que a carreguem ainda com suas casas, carros e móveis, o protagonista propõe: “Agora, tentem andar”. A plateia timidamente ri e Ryan aproveita para completar: “É um pouco difícil, certo? Mas isto é o que fazemos diariamente. Enchemo-nos de tanto peso até não podermos sequer nos mover. E não se enganem: movimento é vida”. Propondo queimar a mochila, Ryan pede que se imaginem acordando no dia seguinte sem nada: “É bem estimulante, não é?”.

A sugestão de Ryan não se detém apenas a uma espécie de desprendimento material. Não seriam somente os bens de que dispomos ou a comodidade de uma casa que nos prenderiam e cerceariam nossa capacidade de ação e deslocamento. Levando ao extremo a analogia da “bagagem de vida”, Ryan adverte que o maior peso que carregamos são nossos relacionamentos:

Você tem uma nova mochila. Só que desta vez, quero que coloquem pessoas nela. Comecem com conhecidos casuais, amigos de amigos, pessoas do escritório... E aí passem às pessoas a quem confiariam seus segredos mais íntimos. Seus primos, tias, tios. Seus irmãos, irmãs, pais e, finalmente, seu marido ou esposa, seu namorado ou namorada. Coloque-os dentro daquela mochila. Não se preocupem. Não pedirei para que a queimem desta vez. Sintam o peso da mochila. Não se enganem: seus relacionamentos são os componentes mais pesados de sua vida. Vocês sentem as alças cortando seus ombros? Todas essas negociações e discussões, segredos e compromissos. Vocês não precisam carregar todo esse peso. Por que não colocam essa mochila no chão? Alguns animais carregam uns aos outros, vivem simbioticamente a vida toda... Não somos esses tipos de animais. Quanto mais lento nos movermos, mais rápido morreremos. Não somos cisnes. Somos tubarões.

Contextualizado ao mundo do trabalho, este discurso remete a uma inquietação pertinente: como nos apegarmos a ambientes e colegas de escritório, se há sempre a iminência de demissão? Como manter a estabilidade de um relacionamento se o dinamismo da vida cotidiana nos impõe constante mudança? Diante de um cenário tão instável, manter-se atado a algum lugar ou a alguém pode parecer danoso. Na condição de administradores de nosso potencial econômico (únicos acionistas de nosso capital humano), não há atitude mais repreensível que sentir-se seguro em algum posto de trabalho.

Assim, ser flexível e adaptável transforma-se numa condição de sobrevivência. O movimento constante permite às pessoas estarem sempre abertas a novas possibilidades, alimentando para si que, com a libertação dos vínculos de longo prazo (seja no trabalho ou na vida afetiva), alguma coisa potencialmente melhor lhes apareça.

Os discursos de Ryan nos direcionam, portanto, a conceber uma realidade em que a estabilidade, a continuidade e até mesmo os vínculos afetivos podem se apresentar como um fardo. No filme, a importância das falas motivacionais do protagonista não reverbera somente como elemento chave para a caracterização dramática do personagem. Vemos ao longo da trama sua evolução como palestrante.

De pequenos saguões de hotéis a uma grande competição nacional da área, o sucesso de Ryan alude também à força que este apelo à mobilidade obtém hoje. É uma maneira de o filme reconhecer a popularidade deste imaginário e, ao mesmo tempo, criticá-lo. Na primeira cena em que assistimos à sua palestra, o tom do filme é mais suave. Embalada por uma leve e ligeiramente cômica trilha sonora, vemos Ryan, entusiasmado, discursar para uma modesta plateia num pequeno palco improvisado. A convicção do protagonista acerca dos benefícios de seus ensinamentos é notória.

Num segundo momento, há em sua apresentação uma sutil mudança na iluminação e enquadramento, fazendo com que as expressões de Ryan ganhem maior atenção. Sem o apoio de qualquer trilha sonora, ouvimos somente a voz do protagonista. Precedida por uma longa sequência de demissões, a fala de Ryan parece ganhar maior consistência. O ambiente precário dos escritórios vazios e o semblante triste dos demitidos que antecederam a cena nos convencem da inevitabilidade de estarmos sempre em movimento. Apesar de propagandear suas convicções ao longo do filme, sua última apresentação nos faz perceber o conflito que ele vive com sua própria filosofia de vida.

Perante um grande público, Ryan mal consegue começar sua fala. Apaixonado pela executiva Alex – que conheceu em uma de suas viagens a trabalho e com quem só mantém contato quando suas atribuladas agendas os levam às mesmas cidades –, o protagonista já não consegue ter a mesma convicção acerca dos malefícios de vínculos afetivos. É então que, no clássico estilo hollywoodiano, ele sai apressado do auditório e vai ao encontro de Alex, deixando passar uma grande oportunidade de progredir na carreira.



Figura 1 – Cenas das palestras motivacionais de Ryan em *Amor sem escalas*. Da esquerda para a direita,

vemos sua evolução profissional da primeira palestra à última.

Considerando esta evolução de Ryan na trama, não podemos concluir que *Amor sem escalas* seja otimista acerca dos benefícios da flexibilidade. Tampouco podemos asseverar que o filme rechace totalmente o discurso motivacional empreendido pelo protagonista. O que enfatizo aqui é que a narrativa do filme destrincha o tema, incita em seus personagens esta questão e, sobretudo, agrega às habilidades profissionais de Ryan sua capacidade de viver a tentadora condição de “acordar sem nada”, como o mesmo sugere em suas palestras.

Diante de um contexto socioeconômico que prima pela flexibilidade, agilidade e mobilidade no tempo e no espaço, a possibilidade de “dobrar-se” frente às circunstâncias externas torna-se um dos requisitos mais ambicionados pelos trabalhadores hoje. Entretanto, como bem aponta Sennett (1999, 2006), este constante rearranjo de si mesmo (de se estar sempre aberto a novidades e disposto a descartar o passado) torna-se um ideal difícil e doloroso para muitos.

Antes considerado “um 'projeto para toda a vida'”, a identidade agora se transformou num “atributo momentâneo”, como sugere Bauman, “ela precisa ser continuamente *montada e desmontada*” (2008, p. 22, grifos do autor). Esta alardeada predisposição à mudança nos estreita à habilidade camaleônica de nos adaptarmos ao meio. É por isso que gostaria de analisar em seguida outro tipo de talento: a capacidade de se “reinventar”.

2.4 Reinventando a si mesma: o talento de Andy Sachs

“Quem é essa coitada? Por acaso vamos fazer algum quadro de ‘antes e depois’ aqui?”. É com esta fala que Andy Sachs é inicialmente recepcionada e avaliada pelo estilista Nigel. Populares nos *reality shows* de intervenção, os quadros de “antes e depois” dão suporte às transformações estéticas e, até mesmo, comportamentais dos participantes. Uma breve sinopse de *O diabo veste Prada* nos levaria a endossar o comentário de Nigel.

Assim como em programas televisivos do gênero – como *Extreme Makeover*, *Queer Eye for the Straight Guy*, dentre outros – a guinada *fashion* de Andy não surge como mera vaidade, mas como uma ferramenta potencial para um melhor rendimento e reconhecimento profissionais⁵¹. A busca por um novo *look*, portanto, não se restringiria ao aspecto físico, como

⁵¹ Através de alguns casos do programa *Extreme Makeover*, Bakker e Freire-Medeiros (2005) citam argumentos utilizados tanto para os participantes quanto para o público acerca da importância das intervenções cirúrgicas realizadas. Um “novo nariz”, dentes clareados, cirurgias de redução de estômago: todas estas intervenções no corpo dos participantes aludem ao começo de uma nova vida. Como asseverou um cirurgião ao paciente que resistia à sugestão de *lifting* nos olhos: “afinal, não se pode vencer na vida com olhos que parecem sonolentos e

avaliam Bakker e Freire-Medeiros (2005):

O *look* é, em grande medida, operado como um indicador de posição de classe, das arenas de pertencimento do sujeito, com um potencial bastante próximo daquele delineado por Bourdieu em relação ao capital simbólico: uma propriedade atuante no espaço social, uma forma de conferir probabilidades de êxito nas interações sociais (p. 112).

O desleixo de Andy com sua aparência e a pouca afinidade com os assuntos da revista surgem como verdadeiros entraves profissionais. Apesar de seus esforços em cumprir todas as tarefas que lhe são ordenadas pela chefe, o sucesso somente lhe alcança quando ela é capaz de aderir a um novo *look*, sabendo se portar, falar e vestir-se como as outras funcionárias da revista. No intuito de se mostrar apta a exercer o cargo, Andy muda a si mesma não só em relação aos adereços e vestimentas; seus interesses e gostos acompanham esta transição estética.

O êxito nesta tarefa faz com que ela se insira como “uma igual” no mundo da moda, rompendo a condição de alteridade e superando o rótulo de “coitada” (conforme a taxativa descrição de Nigel). Ela passa a partilhar do mesmo gosto e valores das “meninas *Runway*”⁵². Assistida por Nigel, a protagonista passa por uma pedagógica incursão num mundo alheio ao seu. Cada regra de etiqueta, cada nova combinação de roupas deve ser reaprendida e praticada por ela em seu cotidiano. Ela não deve *fingir* ser mais uma “menina *Runway*”, mas *tornar-se* uma para provar sua dedicação e esforço na manutenção do cargo. Ela se apropria de tal modo dos códigos de conduta ali difundidos que a personagem vai aderindo ao requinte e às ironias de Nigel ao longo do filme. O tom sarcástico dos comentários e até mesmo a aprovação do estilista à perda de peso e aos *looks* adotados por Andy, ilustram um aprendizado que se deu com o tempo, pautado pela convivência.

A transformação de Andy, portanto, pode ser pensada através do conceito de *habitus* em Bourdieu (1986). Materializado em disposições para falar e agir de determinados modos, o *habitus* se refere a competências adquiridas de modo praticamente inconsciente. O conceito é, portanto, interessante para se pensar o “gosto”, uma vez que o apresenta não como uma escolha

tristes” (Idem, p. 111).

⁵² O termo “meninas *Runway*” é bastante utilizado ao longo do filme para identificar o tipo ideal das jovens que trabalham na revista. Esguias, bem vestidas e avessas à ingestão de carboidratos elas são inicialmente rejeitadas por Andy que se refere a elas também como “*clackers*”, devido ao ruído que os sapatos de salto fazem nos salões de mármore. O apreço às tendências da moda e a paixão pelos ensinamentos da revista também identificam o grupo. O termo, no entanto, passará a ser mais usado por Nate (namorado de Andy) com o intuito de recriminar a mudança de visual e estilo da protagonista. Ao invés de criticar as “meninas *Runway*”, Andy haveria se tornado uma delas.

iminentemente pessoal, mas sim como uma experiência partilhada socialmente (*apud* Castellano, 2009).

Ao incorporar o *habitus Runway*, por assim dizer, Andy passa a ter um ganho visível em sua *performance* no trabalho. O próprio modo como são montadas as cenas de sua transformação aludem a esta perspectiva positiva da mudança. A atarefada agenda que antes Andy desastrosamente completava (trajada com largos moletons e sapatos ortopédicos) dá lugar à impecável competência e à elegância de um novo guarda-roupa.



Figura 2 – Da esquerda para a direita, a mudança de estilo e desenvoltura de Andy Sachs em *O diabo veste Prada*.

O desembaraço da jovem com o novo visual é traduzido numa sequência que acompanha sua rotina. A partir da descontraída música “*Vogue*”, interpretada por Madonna, temos uma amostra do amplo leque de estilosos trajes de Andy enquanto a vemos atravessar calmamente as agitadas ruas de Manhattan, adentrar de cabeça erguida o luxuoso edifício da revista e, até mesmo, receber olhares de aprovação de Miranda no escritório.

As gafes que cometia⁵³ e as afiadas críticas à futilidade da indústria da moda não só deixam de existir como passam a ser rechaçadas por ela. Sob as acusações do namorado e dos amigos de haver se tornado uma “menina *Runway*”, Andy se defende alegando que tais suposições seriam exageradas, quando não infantis. Novas prioridades passam a surgir e o que seria um emprego temporário, ou melhor, uma primeira oportunidade de trabalho para uma jovem recém-formada, ganha proporções muito maiores. A relação entre a vida pessoal e profissional de Andy é tão imbricada que ela não consegue manter a distância entre a adoção de um novo perfil profissional e uma nova personalidade.

Ainda que esta transformação em tempo integral receba algumas ressalvas na narrativa

⁵³ As gafes de Andy são muitas vezes sutis, nuançadas por pequenos detalhes do roteiro, como no momento em que anota um recado em seu primeiro dia de trabalho e pede para que solem “Gabanna” ao telefone. Outras situações ganham maior destaque como os *close ups* nos sapatos de Andy ou, como visto anteriormente, quando ela não contém o riso ao presenciar a polêmica escolha entre dois cintos aparentemente iguais em uma sessão de fotos da revista.

– uma vez que sua derradeira decisão foi a de se afastar do mundo da moda e, por conseguinte, se despir desta nova e “irreconhecível” Andy –, algumas leituras do filme indicam um panorama inteiramente positivo à trajetória da personagem. Retratando o charmoso mundo da moda e estrelado por atrizes de renome em Hollywood, o filme pode, a princípio, não parecer um grande desafio para a análise. Porém, deparei-me com interpretações distintas do que considere aqui como o talento de Andy.

Como já mencionado anteriormente, o filme serviu de exemplo para duas matérias publicadas no caderno *Boa Chance*, do jornal *O Globo*. A própria dimensão de “reinventar a si mesma” foi retirada de uma destas articulações entre a realidade do mercado de trabalho e as potenciais dicas que o cinema pode oferecer. Nesta ocasião, Andy é descrita como uma “jornalista que cai de paraquedas no mundo da moda e tem de se reinventar para dar conta do recado”⁵⁴. Já no segundo, a história do filme serve como uma lição de comprometimento e perseverança no ambiente de trabalho. “Aceitar desafios”, promover intercâmbio, ampliar as redes de contato e “saber influenciar pessoas” são atitudes descritas como qualidades inspiradoras da protagonista⁵⁵.

Embora eu não questionasse a validade de tais atributos para seu sucesso profissional, não conseguia perceber em que momento o filme revelava esta atitude como algo totalmente benéfico para ela. O que havia me escapado num primeiro momento da análise é a validade desta mudança como uma experiência, e só na medida em que se dá em caráter temporário é que se torna positiva. Porém, há repercussões para a vida dela que não podem ser desconsideradas.

Andy se redime frente ao namorado, retoma seus projetos profissionais como jornalista, mas não resgata seu antigo guarda-roupa. Marca sensível de sua mudança de personalidade, o visual estilizado de Andy é mantido. As heranças de sua estadia na *Runway* não se limitariam, porém, à questão estética. Visíveis ganhos desta experiência de vida também lhe rendem benefícios profissionais. Sua presteza e seu afinco no trabalho com Miranda obtêm o reconhecimento da ex-chefe, que a ajuda a conseguir um novo emprego.

Esta ambiguidade em relação a uma crítica ou não do filme à mudança de personalidade de Andy pertence à narrativa. A leitura que opto realizar aqui considera uma brecha flexível neste rearranjo identitário da personagem. Talvez, ela não tenha se “vendido” em definitivo ao

⁵⁴DIAS, Paula. Isso não é uma obra de ficção: leitores apontam os 10 filmes que fazem alertas e trazem ensinamentos sobre o mercado de trabalho. Caderno Boa Chance. **Jornal O Globo**. 7 de novembro de 2010.

⁵⁵AMORIM, Maíra. Consultor mostra como tirar lições de empreendedorismo de filmes. Caderno Boa Chance. **Jornal O Globo**. 25 de dezembro de 2011.

glamour do mundo da moda. Apenas, se “alugou” por uma breve temporada.

A capacidade de se “reinventar” é apenas uma das alternativas possíveis para se enfrentar uma difícil realidade laboral. Por vezes, mostrar-se competente, apto a lidar com desafios ou a aprender novas tarefas não é o suficiente para se garantir uma oportunidade no mercado de trabalho. Ao menos esta é a sensação que o protagonista de *O corte* enfrenta.

2.5 A (excessiva) pró-atividade de Bruno Davert

O currículo de Bruno Davert é promissor: engenheiro formado com anos de experiência na área e poliglota. Porém, igualmente prósperos são os perfis profissionais de boa parte de seus concorrentes diretos por uma vaga no restrito ramo das indústrias de papel e celulose. Os sujeitos empregáveis de outrora, garantidos pelos diplomas, especializações e experiência profissional, já não têm espaço reservado em um mercado de trabalho cada vez mais restrito. Algo além destes requisitos deve ser considerado. Mas, afinal, em que consiste este algo a mais de que o candidato deve dispor? Esta parece ser uma questão central em *O corte*.

Após anos de desemprego, o protagonista sente-se pouco hábil na tarefa de triunfar em entrevistas de trabalho. “Não sei me vender”, alega Davert quando a esposa o aconselha a mudar o semblante sisudo das fotos anexas a seu currículo. O ar descontraído e relaxado que ela sugere que o marido simule contrasta com a ansiedade do protagonista: “Não sou o único engenheiro. Quantos mais simpáticos, mais atléticos, mais sorridentes, mais relaxados e com fotos mais *sexies* existem?”. Ele já não nutre expectativas em relação à empatia que uma imagem mais despojada venha a cativar. Davert é bem mais pragmático e decide agir sozinho para mudar sua situação.

Estruturado como um *thriller* policial, o filme representa de modo curioso este cenário de desemprego no meio executivo. Pensando o tom crítico e sarcástico da trama, apresento aqui a hipótese de que o diferencial profissional de Davert é justamente uma excessiva pró-atividade. É por meio de sua recusa em aguardar uma boa oportunidade de trabalho que ele finalmente alcança o posto desejado.

A vontade do engenheiro em reconquistar não só o seu lugar no mercado, mas também a dignidade como pai de família e membro de classe média torna-se uma obsessão. Um elemento visual acompanha esta ideia fixa do personagem: o apelo das propagandas. Há uma onipresença de grandes cartazes publicitários ao longo de todo filme. A regularidade e a proeminência com que aparecem variam conforme as angústias e anseios do protagonista. À medida que ele avança em seu objetivo, maiores e mais sensualizados eles se tornam.

Expostas como elementos cênicos e geralmente protagonizadas por mulheres, as publicidades anunciam de simples itens de consumo como óculos de sol ou joias a *lingeries* e imagens mais pronunciadas do corpo feminino.



Figura 3 – De simples a eróticos itens de consumo, as imagens publicitárias compõem frequentemente o cenário de *O corte*.

Aos poucos, as pequenas imagens vão dando lugar a grandes painéis multicoloridos que, literalmente, cruzam seu caminho estampados em caminhões ou em *outdoors* de beira de estrada. Os frequentes apelos ao consumo e ao desejo representam também um estímulo externo e difundido socialmente de se almejar sempre mais. Uma das publicidades, no entanto, é dissonante a esta proposta e, ao invés de aludir aos anseios de Davert, remete à sua culpa.

Em uma das primeiras cenas do filme, vemos um relógio de pulso em forma de punhal na entrada de um pequeno motel. Referente à sequência de abertura do filme, na qual somos apresentados ao protagonista, testemunhamos não só um de seus crimes como também acompanhamos sua confissão e o único momento de sincero arrependimento de Davert.



Figura 4 – À esquerda, a imagem do relógio como punhal e, à direita, vemos outra menção ao mundo corporativo através do celular preso a uma renda de *lingerie* feminina.

A opressão do tempo simbolizada pelo relógio como uma arma é também nuançada através da trilha sonora composta com acelerados ruídos de relógios de ponteiro. A pressa do

protagonista em conseguir um novo trabalho também é verbalizada como uma necessidade. Quanto maior for o período de desemprego, mais difícil é para se conseguir reingressar no mercado.

Podemos manter aqui ainda outra hipótese em relação à forte presença das publicidades na trama. Como propõe Gorz (2005), no momento em que pensamos nossa força de trabalho como um capital e necessitamos vendê-la no mercado, nos apropriamos de uma dinâmica bastante similar a da marca de uma empresa:

A incitação feita ao consumidor, para que se produza segundo a imagem de si mesmo que a publicidade propõe, e para mudar sua identidade ao sabor das mudanças dos gostos e da moda, prepara-o enfim para se produzir em seu trabalho de acordo com o modelo que o tornará empregável e vendável. Num caso e noutro, a atividade de se produzir é a chave que dá acesso ao mundo social (p. 50).

Sempre temeroso de não conseguir vender de modo apropriado seu “capital humano”, Davert sente-se alheio à vida social e familiar. O cargo de prestígio que ocupava lhe garantia seu valor tanto como funcionário quanto como um homem responsável e pai de família. Sua competência e lealdade, nunca antes postas à prova, já não lhe parecem diferenciais de mercado tão fortes. A ampla lista de sujeitos altamente capacitados e desempregados aterroriza o protagonista. É diante deste pavor à inutilidade e do rechaço à passividade que Davert age e se empenha em encontrar uma saída para seu problema.

Não estamos, porém, diante de uma escalada meritocrática tradicional. O sucesso de Davert em sua meta homicida é amparado pela narrativa. Embora investigado pela polícia, ele é inocentado e seus crimes são creditados a uma de suas potenciais vítimas, alguém tão fragilizado pelo desemprego que nem mesmo o protagonista teve a coragem de eliminar. O suposto assassino encarna quase todos os sinais de fracasso e desespero. Abandonado pela mulher, rejeitado pelos filhos e desempregado há cinco anos, o sujeito se suicida e garante a impunidade de Davert.

Ainda que nos solidarizemos com o protagonista, o filme apresenta um conteúdo crítico muito forte, seja através da denúncia da competitividade desenfreada do mercado ou da criação de um anti-herói autônomo e capaz de traçar o próprio destino. Rivalizando com este panorama de restrições ao *self made man*, avalio nas próximas páginas o modo pelo qual as histórias verídicas e empreendedoras de Chris Gardner e Mark Zuckerberg são apresentadas em *À procura da felicidade* e *A rede social*, respectivamente.

2.6 Empreender é preciso

Como observado ao longo do primeiro capítulo desta dissertação, o mundo do trabalho vem sofrendo muitas transformações nas últimas décadas. O vínculo entre funcionário e empresa, calcado na longevidade dos contratos de trabalho e na segurança do direito a férias e aposentadoria não é mais predominante. Hoje, como propõe Gorz (2005), o trabalhador se apresenta, sobretudo, como um prestador de serviços: um autônomo que está temporariamente empregado. Diante desta necessidade de se estar sempre em movimento, ater-se ao exercício de uma única função, obedecendo a uma rotina de trabalho pode ser mais prejudicial que benéfico. Embora esta condição possa parecer algo recente, a incorporação de uma rotina de trabalho já suscitava calorosas discussões em meados do século XVIII.

Aludindo às obras de Diderot e Adam Smith, Sennett (1999) propõe que, enquanto para o primeiro a rotina era “um professor necessário” – um aprendizado que traria unidade mental e manual aos homens –, para o segundo a rotina “embotava o espírito”, sendo uma das principais formas de “degradar o caráter humano” (Idem, p. 35). A capacidade de se saber superar circunstâncias imprevisíveis e estar apto às mudanças é celebrada por Smith através da figura do “homem de negócios”, alguém que age “em reação e com simpatia às cambiantes exigências do momento” (p. 43). Esta predisposição em se lançar aos riscos de um futuro incerto parece aludir ao prestígio e ao heroísmo do empreendedor (Ehrenberg, 2010).

Donos de biografias conhecidas e amplamente divulgadas em diversos países, Chris Gardner e Mark Zuckerberg desfrutam do pleno reconhecimento que a imagem do “homem de negócios” ainda é capaz de manter. Seja pela equilibrada dosagem de disciplina e ousadia de Gardner para ascender socialmente ou pela perspicácia de Zuckerberg em saber o momento certo para investir em sua ideia, ambos possuem talentos intimamente vinculados ao empreendedorismo. Não é por meio da aprovação do chefe ou da empatia do setor de relações humanas que ambos são exaltados profissionalmente. Eles mesmos, amparados por suas singulares trajetórias, é que conseguem o êxito em suas respectivas carreiras.

Representativos de dois distintos períodos (e podemos retomar aqui, de diferentes espíritos do capitalismo), esmiuçarei, a seguir, os diferentes “talentos” que caracterizam esses dois personagens.

2.6.1 Nunca deixe que ninguém lhe diga que você não pode fazer algo.

Gardner – Vou passar hoje cedo em uma corretora de ações.
Linda – Fazer o que lá?

Gardner – Quando eu era criança, lia um livro inteiro de matemática em poucos dias. Então vou ver um emprego oferecido lá.

Linda – Qual emprego?

Gardner – Corretor de ações.

Linda – Corretor de ações? Por que não astronauta?

O diálogo acima entre Chris Gardner e sua esposa Linda é bastante representativo da relação entre os dois. Apesar da pouca presença dela ao longo do filme, a personagem é fundamental para o desenvolvimento da estória. É justamente quando ela o abandona que o protagonista passa pela difícil condição de criar e sustentar sozinho o filho. É ela, portanto, quem o lança para o conflito na narrativa. Embora pareça suficientemente negativa a descrição da função dramática de Linda no roteiro do filme, sua caracterização nos afasta ainda mais de qualquer empatia por ela.

Impaciente, irritadiça e abatida, Linda aparece como um contraste à calma e paciência de Gardner. Quase sempre uniformizada e cansada pelas longas jornadas de trabalho, flagramos seus constantes acessos de raiva cobrando do marido o auxílio financeiro no sustento da casa. Ela é um contraponto aos sonhos de Gardner, como se representasse a realidade pragmática em que vivem, em possível menção à condição de classe social. O modo irônico com o qual questiona a vontade do marido em se tornar um corretor de ações é representativo disso. É, em última instância, contra a descrença da esposa que Gardner batalha. Não há outro personagem que questione sua capacidade profissional ou a arriscada escolha por uma vaga de estágio não remunerada.

Sem qualquer estabilidade financeira com a ausência de Linda, a coragem de Gardner em seguir seu sonho é o que com frequência cativa admiração pelo personagem. Como proposto em matéria sobre o filme, o importante acerca de seu perfil empreendedor é a habilidade em saber correr “riscos calculados”, fazendo das “adversidades suas possibilidades de sucesso”⁵⁶.

O desejo em se tornar um corretor de ações surge quando ele se depara com um carro *porsche* vermelho estacionando em sua frente. A cor e o modelo do carro se destacam em meio aos demais estacionados no meio fio e Gardner interpela, entusiasmado, o dono do veículo: “Caramba! Eu só tenho duas perguntas a te fazer: O que e como você faz?”. Simpático, o executivo revela que é um corretor de ações e que para exercer a profissão basta ser bom com números e com pessoas, não sendo necessária nenhuma formação superior.

Parado em frente ao edifício da corretora, Gardner admira os executivos engravatados e

⁵⁶ *O Globo* (25/12/11) *op.cit.*

os altos arranha-céus do centro executivo de São Francisco. Sob uma melodia agradável de fundo, ouvimos a voz do protagonista em *off*: “Ainda me lembro daquele momento. Todos eles pareciam tão felizes. Por que eu não podia ser assim?”. O momento introspectivo de Gardner é interrompido pelo som do despertador em seu quarto, como se o lembrasse de acordar do sonho e voltar à tradicional rotina proletária, acordando às cinco horas da manhã. A partir daí, a indagação de Gardner é posta à prova: por que ele não poderia ser feliz daquele jeito?



Figura 5 – Cena em que Gardner toma a decisão de tentar um estágio na corretora de ações.

Obstinado a buscar a felicidade que pairava entre os executivos e corretores de ações, ele se inscreve no competitivo programa de estágio da empresa Dean Witter. Para avaliarmos melhor seus talentos, devemos recorrer às suas inusitadas entrevistas de emprego. É por meio delas que o protagonista consegue encantar os diretores da corretora de ações, superando as lacunas que sua pouca educação havia deixado em seu currículo.

Antes mesmo de se submeter a uma entrevista oficial, ele interpela um dos dirigentes da empresa quando o encontra na entrada do edifício. Percebendo a pressa do executivo, o protagonista propõe dividir a corrida de taxi com ele e aproveita para discorrer sobre suas qualidades profissionais como saber tomar decisões e aprender rápido. Percebendo que o executivo estava intrigado com um pequeno cubo mágico⁵⁷ e não o estava escutando, Gardner põe em prática as destrezas que acabava de anunciar. Com movimentos rápidos, consegue impressioná-lo ao resolver o complexo enigma do brinquedo.

⁵⁷ O “cubo mágico” é um brinquedo infantil, bastante popular na época em que o filme é ambientado. Ele consiste em um pequeno cubo formado por pequenos quadrados coloridos cujo propósito é o de deixar cada lado com uma mesma cor. No filme, somos alertados da repercussão da brincadeira através de programas televisivos que anunciam a dificuldade em se conseguir completar o jogo. A importância deste “cubo mágico” para a estória é, portanto, a de ressaltar a perspicácia do protagonista ao aproveitar a atenção do executivo para mostrar sua inteligência e aparentar espontaneidade.

Após esta boa impressão inicial, Gardner é oficialmente convocado para participar da seleção de estágio da empresa. Porém, devido às suas inadimplentes multas de trânsito, ele é preso enquanto pintava seu apartamento e às vésperas da entrevista. Liberado apenas alguns minutos antes da entrevista, ele corre desesperado e consegue chegar no horário determinado. Apesar da pontualidade, ele está suado, sujo de tinta e vestido com uma surrada calça jeans, camiseta branca e casaco.

A cúpula de diretores que o aguarda espanta-se com os trajes pouco adequados. Percebendo o desconforto, ele tenta investir na descrição de suas habilidades: “Eu sou o tipo de pessoa que se você me fizer uma pergunta e eu não souber a resposta, eu direi que não sei. Mas aposto que sei como achar a resposta e eu acharei a resposta”. Entretanto, não é através destes jargões de competência que ele garante a vaga de estágio. Ainda preocupados com seu aparente desleixo, os diretores lhe perguntam o que ele diria caso contratassem alguém que chegasse à entrevista de emprego sem camisa. prontamente, Gardner obtém simpatia ao responder: “Eu diria que ele devia estar com uma calça muito elegante”.

Gostaria de me estender um pouco sobre alguns elementos desta cena. Embora quase toda a sequência tenha sido filmada em planos próximos (exaltando as expressões e reações dos personagens), um plano mais aberto é escolhido para representar o fim da entrevista. Tendo ao fundo o dinamismo do escritório e em primeiro plano os diretores de costas para a câmera, vemos Gardner como um elemento central do enquadramento, mas também como um ponto destoante.



Figura 6 – Cena da entrevista de estágio em *À procura da felicidade*.

Majoritariamente brancos e trajados com toda a pompa de executivos, os demais personagens da cena formam um contraste ao protagonista negro de roupas casuais. O semblante descontraído de Gardner e a clara iluminação cênica contribuem para positivar esta

singularidade do personagem. Deste ângulo, parece até que é ele quem entrevista os diretores.

Sua aura singular o acompanha sempre que está no escritório. Nestas cenas, há sempre a opção por uma dicotomia entre a descontração e juventude dos *outros* frente à maturidade e concentração de Gardner. Dos vinte candidatos inicialmente selecionados, apenas um seria contratado após o período de experiência. O prestígio do cargo em questão é ainda enfatizado pelo instrutor da empresa: “Alguns de vocês estão aqui porque conhecem alguém. Outros, porque acham que são alguém. Mas, definitivamente, um de vocês será alguém”.

Diante de uma sala repleta de candidatos, Gardner observa atentamente cada instrução que lhe é passada. A presença da voz *off* do protagonista também nos serve de referência para legitimar seu empenho. Tendo que cumprir metas de produtividade e com menos tempo disponível que os *outros* estagiários, ele nos revela que não seguia a mesma rotina que os demais, evitando até mesmo beber água durante o expediente para não ir com frequência ao banheiro.

Esta irrestrita dedicação do protagonista não remete somente à realização de suas tarefas profissionais. Atropelado ao atravessar a rua, ele rejeita o atendimento médico e preocupa-se apenas com um de seus sapatos que desapareceu com o acidente. Mesmo machucado e com um pé descalço, ele volta à empresa para continuar seus serviços, chamando a atenção dos demais funcionários e estagiários.

Assim, apesar de sua desfavorável condição inicial, é exclusivamente através de seus próprios esforços que ele consegue derrotar os demais concorrentes. A despeito da descrença da esposa, ele se torna um homem extremamente bem sucedido. É por isso que, para bem ilustrar os talentos de Gardner, escolhi neste capítulo uma frase que parece condensar a perseverança, a obstinação e a autonomia que o caracterizam. Em uma íntima conversa com seu filho, o protagonista lhe ensina:

Nunca deixe que alguém lhe diga que não pode fazer algo. Nem mesmo eu. Se você tem um sonho, deve protegê-lo. Quando alguém não consegue fazer algo, diz que você também não pode. Se quiser algo, vá atrás. E ponto final.

Como o próprio título do filme revela, há uma estreita relação entre a trajetória de Gardner e o mito do *self made man* norte-americano. O ato de sair à procura de sua felicidade, buscando traçar o próprio destino é o que fundamenta todas as ações do protagonista. O ideal de meritocracia é o que o motiva e, por vezes, o ampara. Todos os infortúnios pelos quais passa com o filho parecem reforçar seu merecimento. Como observa Sennett (2006), esta indissociável relação entre meritocracia e talento que vivenciamos hoje, apesar de amplamente

difundida, não pode ser considerada como algo natural.

Como observa o autor, quando a herança e a sucessão eram os fatos dominantes da vida social, não poderia haver um conceito de meritocracia tal como o entendemos: “o de recompensar uma pessoa pelo trabalho que executa” (Sennett, 2006, p. 101). Esta dinâmica, no entanto, não abolia totalmente o valor atribuído à habilidade. Pelo contrário, a posição ocupada por alguém e sua competência constituíam mundos sociais paralelos. A meritocracia foi aos poucos se esgueirando e sustentando uma relação causal entre a destreza e perícia na execução de alguma tarefa e sua recompensa. O talento, portanto, passou a servir para medir um novo tipo de desigualdade social. Segundo Sennett (2006), ao ser adotada pelas instituições modernas, este tipo de desigualdade referente ao talento deu forma ao que entendemos hoje por meritocracia.

No que tange à esfera do trabalho e à organização das empresas, a aptidão dos funcionários passa a ser igualmente testada, mensurando a partir das mesmas avaliações e prazos as capacidades de uns e a incompetência de outros. Esta “burocratização do talento” a que se refere Sennett, também foi avaliada por Boltanski e Chiapello (2009) como uma marca do segundo espírito do capitalismo. A obediência a uma hierarquia possibilitava a ascensão meritocrática de um funcionário a gerente ou até mesmo a diretor da empresa (sendo também considerados seu tempo de serviço, formação e dedicação).

Ambientado nos anos 1980, o filme *À procura da felicidade* aborda esta possibilidade de se subir os degraus da hierarquia a partir do próprio mérito. Não são somente as dificuldades de Gardner em vencer a concorrência dentro da empresa que são exaltadas ao longo da narrativa. Ele se torna um ícone da justiça meritocrática: apesar de não ter tido o mesmo nível educacional, a mesma disponibilidade de tempo e de recursos financeiros que os demais, ele comprova que com dedicação e competência é possível superar as condições de classe e ascender socialmente. A síntese de sua capacidade propriamente empreendedora pode ser vista na última cena do filme.

Ante o acidentado relevo da cidade de São Francisco, pai e filho descem a rua tendo boa parte da cidade abaixo deles, indicando visualmente o crescimento profissional e o sucesso do protagonista. É então que o verdadeiro Chris Gardner (um homem negro, alto e vestido com um elegante terno) passa diante deles ganhando a admiração do protagonista.



Figura 7 – O encontro de dois Chris Gardner (o ficcional e o “real”) na sequência final de *À procura da felicidade*.

A cena é representativa de um encontro entre passado e futuro, prerrogativa que nos é confirmada quando, logo em seguida, uma cartela nos informa uma multimilionária transação financeira realizada por Gardner em 2006, ano de lançamento do filme. A riqueza do executivo é, portanto, fruto do reconhecimento de seu trabalho em longo prazo, laureando sua capacidade de crescer em uma empresa e, posteriormente (após adquirir o conhecimento e a experiência necessários), abrir o seu próprio negócio.

Se há três décadas a estória de Gardner concretizava o valor do empenho e endossava os benefícios de uma sociedade meritocrática e democraticamente aberta a todos (a famosa terra das oportunidades *yankee*), nos dias atuais a estória que parece dar novo fôlego ao empreendedorismo é a possibilidade de rápido enriquecimento através da criatividade e de se saber aproveitar, no momento certo, novas e promissoras ideias. Em *A rede social*, Mark Zuckerberg não precisa galgar paulatinamente seu espaço em alguma hierarquia – mostrando-se competente para um chefe ou tendo seu talento mensurado em algum programa de estágio. Ele salta todas as etapas criando sua própria empresa.

2.6.2 Pequenas ideias, bilionários negócios.

A sobriedade dos ternos e gravatas que dominavam tanto os escritórios de *À procura da felicidade* quanto de *Amor sem escalas* e *O corte*, são abandonados na representação de um novo mundo corporativo em *A rede social*. Trajado de calça *jeans*, camiseta e casaco de moletom, Zuckerberg não é só partidário de roupas despojadas no ambiente de trabalho. Implícito neste pouco rigor estético há uma nova forma de trabalhar, de coordenar e de presidir uma empresa. O protagonista não deseja ser mais um “garoto criativo” que teve uma boa ideia

e deixou que os “adultos” a tornassem economicamente viável. Educado no mundo dos negócios pelo ambicioso e experiente Sean Parker, o inventor do *Facebook* se orgulha de poder ostentar em seu cartão de visitas: “Eu sou o presidente, idiota”⁵⁸.

Dos modestos dormitórios da Universidade de Harvard às grandes dimensões da empresa no Vale do Silício, na Califórnia, a ascensão meteórica do *Facebook* costuma angariar a simpatia de muitos, principalmente nos meios de comunicação de massa. O lançamento do filme em 2010 e, de um modo geral, a visibilidade midiática de Zuckerberg, no mesmo ano, inspiraram diversas matérias em jornais, revistas e televisão sobre a influência da chamada geração Y, da qual Zuckerberg tornou-se um ícone⁵⁹.

Nascida nas décadas de 1980 e 1990 sob a égide de uma cultura digital, esta juventude vem ganhando atenção especial por estabelecer uma relação distinta com o trabalho. Tidos como distraídos, criativos e inquietos, eles não obedeceriam às hierarquias e teriam dificuldades em exercer tarefas pouco estimulantes, pautadas por uma rotina de “bater o ponto”⁶⁰. A vontade em fazer o que se gosta e o que dá prazer surge como um dos pontos centrais dos diagnósticos realizados sobre esta suposta geração hiperativa. Como propõe a *Você S/A*, é diante desta “ética de trabalho hedonista” que podemos traçar uma grande afinidade entre o modo de trabalhar de Zuckerberg e o de seus contemporâneos⁶¹. A trajetória empreendedora do jovem é avaliada pela revista como um “sopro de otimismo” em tempos de crise financeira mundial.

A grande façanha de Zuckerberg, no entanto, não é retratada com grande otimismo pelo filme de David Fincher. Embora não questione seu afinho e criatividade, a narrativa desnuda através de uma extensa batalha judicial as traições e deslealdades no processo de criação da empresa. O talento do protagonista, portanto, transcende a sua peculiar inteligência. Suas atitudes pouco éticas tiveram grande contribuição na expansão e consolidação do site como uma empresa lucrativa.

Para pensar de que modo este cenário corporativo é representado necessitamos recorrer à relação mantida entre Zuckerberg e seus sócios Eduardo e Sean Parker. A presença deste último não contribui somente para a cisão da amizade entre Eduardo e o protagonista como

⁵⁸ Optei aqui por utilizar a tradução oficial do filme para o português. Porém, a frase em inglês é ainda mais agressiva: “*I am CEO, bitch*”.

⁵⁹ Dentre revistas e jornais, cito aqui *Você S/A* (Ed. 152); *Galileu* (Ed. 219); *O Globo* (14/12/10); *Revista Época* (Ed. 631). Na televisão, um quadro especial do *Jornal da Globo* sobre os conflitos entre diferentes gerações no ambiente de trabalho, exibido em novembro de 2010, dedicou um episódio inteiro à participação da geração Y no quadro de funcionários da sede do *Facebook*, em Palo Alto, na Califórnia.

⁶⁰ *Galileu* op.cit.; *Revista Época* op.cit.

⁶¹ CABRERA, Luiz Carlos. Zuckerberg, um bom exemplo. *Você S/A*. Editora Abril. Edição 152. Fevereiro de 2011.

também ressalta diferentes visões de investimento e de mercado.

Eduardo ainda pensa um modelo de produção e venda calcado na comercialização tradicional da marca. Pouco afeito às tecnologias, mas bastante sagaz com finanças, ele se apresenta como o oposto de Zuckerberg. A formalidade com a qual se veste, sempre com escuros paletós e camisas sociais, enfatiza este contraste. Sean Parker, por outro lado, compreende tanto a dinâmica do mercado da informática quanto a elegância executiva.

Frequentador assíduo de festas universitárias, Sean é apresentado como um sujeito bem relacionado que, mesmo falido, consegue manter seu prestígio entre investidores e jovens estudantes. Um dos criadores do influente *site* de música *Napster*, seu histórico como menino prodígio da Internet e algoz da indústria fonográfica⁶² o credencia a falar sobre o assunto. Ele representa uma nova mentalidade de investimento. Alguém que agrega as competências de artista, empreendedor e administrador. Como destaca o próprio diretor em entrevista ao *making of*, a escolha de Justin Timberlake para o papel exalta isso.

Conciliando as funções de músico/ator/produtor, Timberlake foi selecionado por saber portar-se tanto como o agente das estrelas de cinema quanto como o próprio *popstar*. A capacidade do personagem em expandir o site e torná-lo altamente lucrativo se deve ao fato de ele não seguir somente uma racionalidade empresarial, mas também por conhecer o ramo e comungar gostos, interesses e atividades com seu público potencial.

Aliando seu “faro” para os negócios à sua extensa e influente rede de contatos, é em uma boate que ele convence o protagonista a incluí-lo no projeto. Acompanhado de uma modelo famosa e recebendo tratamento especial dos atendentes, Sean agrega à sua imagem *geek* todo o prestígio social desejado pelo protagonista. Pensando o *site* como uma ideia valiosa, Sean orienta Zuckerberg a nunca abdicar de sua criação e, para tanto, não ceder aos apelos de Eduardo em “monetizá-la”.

O desejo em lucrar de imediato com o *Facebook* é habilmente comparado à estória da loja de *lingeries* Victoria’s Secret, na qual a precoce venda da marca resultou em um prejuízo milionário para seu criador, que se jogou do alto da ponte Golden Gate, em São Francisco. Através da explícita associação ao suicídio de um empreendimento ainda em formação, Sean conclui: “essa é uma puta ideia única na vida. E a água embaixo da Golden Gate é congelante”.

Seus argumentos, no entanto, não se limitam às exorbitantes cifras que o *Facebook* poderia render. Ele sabe que as ambições do protagonista são de outra ordem. Resoluto em

⁶²No filme, há uma atenção especial ao caráter revolucionário do *Napster*. Apesar não ter gerado a receita esperada para seus inventores, o site difundiu e popularizou o compartilhamento gratuito de música, sendo alvo de diversos processos judiciais e causando severos prejuízos para as grandes gravadoras de música.

impressionar a ex-namorada e conquistar o respeito de seus pares, Zuckerberg é seduzido pelo entendimento que Sean tem de seus anseios. O executivo discorre sobre suas próprias desventuras amorosas e ressalta mais uma vez a fama de destruidor das grandes gravadoras de música: “O negócio não vingou, mas irritei muita gente. Tinham medo de mim como terão de você”. Forma-se entre os dois certa cumplicidade a partir de aptidões e propósitos semelhantes. Sean se posiciona como um irmão mais velho, aconselhando o caçula a não cometer os mesmos erros. Apesar da afinidade entre os dois, eles mantêm perfis profissionais distintos.

A fala ágil, o olhar distante e a personalidade introspectiva atribuem a Zuckerberg um ar de gênio incompreendido. *Hacker*⁶³ engenhoso, ele ganhou notoriedade em Harvard ao conseguir gerar uma pane no sistema interno da universidade. O site *Facemash*, criado por ele em uma noite enquanto estava bêbado, foi difundido rapidamente entre os estudantes. Sua intenção com a proeza aliava dois importantes fatores: a rebeldia de enfrentar as regras da universidade e a popularidade que obteria entre os alunos. Ambições comuns entre os *hackers*, não seria tanto o dinheiro que o motivaria, mas a paixão e o desejo “de criar com outros alguma coisa de socialmente importante e que lhe valha a estima de seus pares” (Gorz, 2005, p. 67).

Além das motivações que levaram o personagem a empreender, o que faz com que a narrativa seja pensada como emblemática de uma nova geração é a própria representação do ambiente de trabalho ao longo do filme. A informalidade que permeia as instalações da empresa pode ser traduzida por um item que caracteriza o protagonista: seu chinelo (por vezes calçado com meia)⁶⁴.



Figura 8 – O chinelo de Zuckerberg transforma-se em uma de suas marcas visuais em *A rede social*.

⁶³Os *hackers* são indivíduos com amplo conhecimento em informática que elaboram e modificam software e hardware de computadores, seja desenvolvendo funcionalidades novas, seja adaptando as antigas.

⁶⁴ Segundo a figurinista do filme, houve grande cuidado da produção em reproduzir a indumentária tradicional do “verdadeiro” Mark Zuckerberg, em especial seu chinelo. Informação divulgada em entrevista disponível no *making of* do DVD oficial de *A rede social* (2010).

Transposto ao ambiente de trabalho, este signo da comodidade e relaxamento caseiros sugere uma íntima mescla entre vida pessoal e profissional. Relação que é salientada quando a ainda modesta estrutura de trabalho do *Facebook* migra dos centenários e aristocráticos⁶⁵ edifícios da fria Harvard para o clima ameno e festivo de uma casa alugada na Califórnia.

Em meio a tirolesas improvisadas sobre a piscina, videogames, bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, o trabalho dos poucos funcionários do *Facebook* se mostra ainda mais produtivo. Apesar do ar despojado do novo ambiente, a concentração dos jovens estagiários é absoluta. Abraçados a seus computadores pessoais e absortos por seus fones de ouvido, os jovens trabalham sem sequer desviar o olhar da tela. “Ele não vai te ouvir. Está conectado”, avisa Zuckerberg quando cumprimentam em vão um de seus estagiários. A divisão entre o tempo de trabalho e o dedicado ao entretenimento não é sequer necessária, como nos mostra a primeira seleção de pessoal promovida por Zuckerberg.

Em um escondido rincão dos corredores da universidade, cinco jovens dividem uma mesa redonda, providos de seus próprios *laptops*. Garrafas de tequila e uma plateia de estudantes histéricos compõem o cenário.



Figura 9 – Primeira seleção de estagiários do ainda incipiente *Facebook*.

A tarefa de cada um dos postulantes ao cargo é conseguir decifrar complexos códigos de computação enquanto são periodicamente abastecidos com doses de alto teor alcoólico. Por fim, conquistará o cargo aquele que atender às exigências em menor tempo e maior nível de

⁶⁵ A estrutura aristocrática de Harvard é condensada pela figura de dois adversários de Zuckerberg nos tribunais, os gêmeos Winklevoss. A todo o momento vemos a dependência deles à influência do pai milionário. Membros de uma das mais antigas e prestigiadas fraternidades, os personagens estão sempre alheios à dinâmica comum do campus universitário. Ao invés de participarem de festas ou de pequenas reuniões nos dormitórios, eles se dedicam integralmente a regatas competitivas, sendo uma delas a conhecida Henley Royal Regatta, que conta com a presença da realeza de alguns países europeus.

embriaguez. Apesar das semelhanças aos trotes de faculdade, o desafio proposto por Zuckerberg contempla a capacidade de concentração na realização de tarefas simultâneas, qualidade que o futuro estagiário da empresa deve possuir.

Esta multitarefada e, ao mesmo tempo, inusitada forma de trabalhar apresentada no filme é também propagandeada como uma tendência de empresas presididas por jovens da chamada geração Y – como é também o caso do *Google*⁶⁶. Cenário de uma matéria inteira do *Jornal da Globo* em novembro de 2010, a sede do *Facebook* é exaltada como um espaço democrático onde todos têm acesso aos dirigentes e, sobretudo, ao presidente. As cadeiras coloridas, a hegemônica presença de funcionários jovens e o ambiente casual, presentes nas imagens do real escritório, foram reproduzidas no filme.

Se compararmos os ambientes de trabalho de Gardner e Zuckerberg perceberemos que a estrutura vertical e hierarquizada dos arranha-céus de *À procura da felicidade* dá lugar à horizontalidade do amplo salão colorido do *Facebook*, no qual presidente e estagiário têm a mesma idade e sentam um ao lado do outro.



Figura 10 – À esquerda, o escritório do *Facebook* com Zuckerberg (presidente da empresa) sentado junto aos demais funcionários e Sean Parker, no centro do enquadramento. A cena à direita apresenta um *tour* dos estagiários pelo escritório da corretora de ações em *À procura da felicidade*.

A questão não é enfatizar uma “reprodução” de diferentes modelos de escritório e tampouco caracterizá-los como mais ou menos democráticos. O que proponho é pensar estas duas abordagens ao mundo dos negócios em relação ao “talento” de cada protagonista, ou seja, às aptidões que o fazem alcançar o sucesso. Não é, portanto, o mesmo critério de “merecimento” que enriquece Zuckerberg e Gardner.

Em *À procura da felicidade* o que sustenta o êxito profissional é a perseverança em

⁶⁶ A empresa *Google* conquistou a primeira posição do ranking das Melhores Empresas para Você Trabalhar, lançada anualmente pelas revistas *Você S/A* e *Exame*, no ano de 2010. Dentre os “segredos da campeã”, a publicação apresenta a criação de um ambiente descontraído e colaborativo.

conquistar um disputado posto de trabalho e, anos depois, conseguir abrir o próprio negócio. Os benefícios de sua competência e dedicação vêm em longo prazo. Já em *A rede social* o que se pleiteia não são os louros do esforço e da competência, mas a paternidade de uma ideia lucrativa. Como adverte o reitor da universidade diante da queixa de roubo de propriedade intelectual: “todos os jovens de Harvard querem inventar algo, pois estão certos de que criar um emprego é melhor do que procurar um”.

Ainda que geralmente apresentado como grande exemplo da inata capacidade de empreender de sua geração, Zuckerberg não é exatamente celebrado no filme *A rede social*. Mediante este novo modelo de gestão, subjaz a ambição do velho mundo dos negócios. Uma aparente democratização e abertura de mercado a ideias criativas e despretensiosas continua sustentando um vigoroso mercado bilionário, alicerçado por pesados e disputados processos judiciais.

2.7 Conclusões

O que propus aqui como a dimensão do talento remete a esta estreita possibilidade dos sujeitos rentabilizarem suas características e empenhos subjetivos em prol de uma melhor *performance* e notoriedade no trabalho. Neste sentido, a teoria do capital humano torna-se um elemento central ao trabalho não tanto como um fator originário da produção e a fonte de toda a riqueza, mas sim como um *meio de produção* e, por conseguinte, um *meio de investimento* de si mesmo.

Seja pela educação formal, tratamentos corporais ou a aquisição de aptidões subjetivas (saber vestir-se adequadamente ou saber ser persuasivo na fala), todas são formas de *investimento* válidas (Fontenelle, 2011). Tem valor, portanto, aquele que consegue comunicar e vender seu capital humano (Prado, 2011). Como observa Gorz (2005), o trabalhador já não se apresenta como uma força de trabalho “hetero-produzida”, tendo as suas capacidades predeterminadas pelo empregador. Ao tornar-se o empresário de si mesmo (e, portanto, detentor de seu capital humano), o trabalhador se transforma em “um produto que continua, ele mesmo, a se produzir” (Idem, p. 19). Logo, uma vez que o modo de realizar as tarefas laborais não pode ser formalizado, a única demanda existente é a dedicação do trabalhador, precisamente aquilo que só ele pode produzir ao se doar plenamente ao trabalho. Ou seja, “o que é prescrito é a subjetividade” (Idem, p. 18).

Anunciando uma subsunção completa da produção de si, Pierre Lévy denuncia o caráter comercial e potencialmente vendável de todos os aspectos da vida (2000 *apud* Gorz, 2005).

Segundo ele, até mesmo o desenvolvimento pessoal mais íntimo pode ser vislumbrado como algo que “conduzirá a uma melhor estabilidade emocional, a uma abertura relacional mais natural, a uma acuidade intelectual melhor dirigida, e, assim, a um melhor desempenho econômico” (Idem, p. 25).

Considerando os limites desta dissertação, não proponho esgotar as possibilidades de leitura destes filmes e tampouco defini-los como baluartes de um determinado discurso. Acredito, no entanto, que essas produções são ilustrativas de uma inquietação contemporânea a partir das recentes mudanças no mundo do trabalho.

Pensando a difusão pelo corpo social do conceito de capital humano e a adoção da ideia do talento como uma característica essencialmente subjetiva, procurei perceber de que modo são incorporadas aos personagens aptidões capazes de torná-los bem sucedidos em suas profissões. Os filmes refletem apenas uma parcela da mídia que aborda (e, por vezes, corrobora) esta “fetichização do eu autônomo” que, como propõe Fontenelle (2011), exalta esta suposta capacidade dos sujeitos em se autoadministrarem, recusando “a imposição de limites sociais e assumindo a responsabilidade pelos seus atos” (p. 207).

Se, por um lado, vivemos em uma sociedade que prega esta autonomia do “eu” como um empreendimento (conferindo valor econômico ao talento) experimentamos, em intensidade semelhante, uma cultura avessa ao “fracasso”, como a alcunha de *loser* na cultura norte-americana nos indica. E, conforme o talento ganha contornos cada vez mais subjetivos, mais o sucesso e o fracasso se tornam consequências exclusivas de nossos próprios esforços.

O próximo capítulo desta dissertação discorre justamente sobre as dimensões do sentimento de fracasso na perda do emprego. Abordando diretamente a temática da demissão, realizo a análise de apenas três filmes do escopo aqui proposto: *Amor sem escalas*, *O corte* e *O diabo veste Prada*.

CAPÍTULO 3

Há algumas décadas, termos como “satisfação”, “motivação” e “prazer” dificilmente constariam nos discursos dos gerentes e dos chefes em escritórios e, muito menos, seriam lembrados pelos funcionários ao definirem suas rotinas laborais. Como propõe Savignac (2009), o atual discurso de felicidade no trabalho é bastante difícil de ser historicamente, sociologicamente ou, até mesmo, etimologicamente rastreado. Isto porque pouco se pode dizer desta relação sem perpassar o discurso das próprias empresas sobre o assunto.

Diante de constatação semelhante, é na literatura voltada à gestão empresarial que Boltanski e Chiapello (2009) procuram pensar as mudanças do sistema produtivo nos últimos anos. Por representarem um dos principais veículos de difusão dos modelos normativos no mundo das empresas, eles também expressariam novas e eficientes formas de engajamento dos funcionários com seus ofícios. Enquanto nos anos 1960 a preocupação dos manuais de gestão empresarial era a motivação dos executivos – ou seja, como dar sentido ao trabalho na empresa – a mesma questão desponta ao longo dos anos 1990 como “um caso particular dos problemas suscitados pela mobilização geral de todos os empregados” (p. 89). Atualmente, os benefícios laborais já não são os únicos capazes de estimular os trabalhadores assalariados.

Uma vez destituídos dos traços ideológicos que caracterizaram o segundo espírito do capitalismo (a busca pela planificação e racionalização em longo prazo; as garantias de moradia e bem-estar), estes novos discursos de legitimação remetem às boas ações do capitalismo, cujas “perspectivas estimulantes de autorrealização” – sobretudo por meio do trabalho – remetem a um futuro incerto e instigante que virá a ser remodelado por novas ideais e perspectivas (Boltanski e Chiapello, 2009).

Para Richard Sennett (1999), esta imprevisibilidade quanto ao futuro abala profundamente a coerência identitária dos sujeitos contemporâneos, impossibilitando que estabeleçam uma *narrativa de vida linear*. Nesta cultura do novo capitalismo despontaria um *self* “maleável, uma colagem de fragmentos em incessante vir a ser, sempre aberto a novas experiências”, propiciando as condições adequadas ao trabalho de curto prazo, a instituições flexíveis e ao constante correr riscos (Idem, p. 159). No que tange à vida profissional, o valor da experiência no exercício do ofício, em saber com rara destreza determinada tarefa, já não seria digna de tanta notoriedade. Mais do que na estabilidade, estaria na mobilidade e na flexibilidade a mais preciosa habilidade de que dispõem os sujeitos contemporâneos (Bauman, 1998, 2008; Sennett, 1999).

“Não há longo prazo”, lema que parece permear com facilidade a estrutura das

empresas, ecoa também na vida dos sujeitos contemporâneos, especialmente em gerações mais jovens. Neste contexto, “estar aberto ao futuro” não é, portanto, projetar-se nele com segurança, mas sim estar apto a resistir a sua imprevisibilidade. De acordo com esta perspectiva, Boltanski e Chiapello (2009) analisam as “perturbações” que esta dificuldade em manter vínculos ou conseguir projetar-se no futuro acarretam. As rupturas não são, necessariamente, banalizadas tal qual se poderia presumir de um contexto social no qual boa parte dos empregos não prezam pelo “plano de carreira” e já se anunciam como projetos de curta duração. Segundo os autores, o rompimento ou a interrupção de um projeto são sentidos como um fracasso:

A insistência nos valores de autonomia e autorrealização e o esquecimento do caráter desigualmente distribuído das condições de sucesso na autorrealização conferem caráter pessoal a esse fracasso. Aqueles que os sofrem arcam com todo o peso. O que está em causa é sua capacidade de “realizar-se” na realização de uma obra qualquer (travar relações, alcançar status num emprego, formar família etc.) (Boltanski e Chiapello, 2009, p. 421).

Como sugere Ehrenberg (2010), vivencia-se uma *mitologia da autorrealização* em que cada um deve aprender a encontrar as orientações para sua existência em si mesmo, tendo na autossuficiência uma das peças fundamentais para sua sobrevivência. Logo, ao mesmo tempo em que conquistas pessoais e profissionais são experimentadas por meio da autorrealização e da autonomia, os fracassos também reverberam como uma questão pessoal: “Cada um, sendo produtor de si mesmo, é responsável por seu corpo, sua imagem, seu sucesso, seu destino” (Boltanski *op. cit.*, p. 192).

No âmbito do trabalho, as consequências desta exacerbada autorreferência e da ampla responsabilização dos sujeitos por suas trajetórias de vida podem culminar na difusão do que Rhéaume (2004) chama de *hiperatividade* no trabalho. Para ele este conceito não se deve a uma mera sobrecarga de atividades laborais, na qual há um excesso de tarefas exigidas a uma pessoa ou sofridas por ela no exercício da profissão. É através da participação voluntária dos trabalhadores em aperfeiçoar sua produtividade que esta hiperatividade se constitui. Há, portanto, uma mescla entre a determinação externa e a liberdade pessoal. Este novo cenário profissional é, portanto, sustentado por um discurso que penetra em todas as esferas da vida: o da excelência; do melhor; do perfeito. Disseminados nas escolas ou no trabalho, a busca pela *performance* geralmente remete ao ideal de se “saber bem aproveitar a vida” (Idem, p. 97; Ehrenberg, 2010).

Com isto é introduzida uma nova hierarquia nas empresas, nas indústrias e nos demais ambientes de trabalho. Esta hiperatividade, que já se fazia presente no âmbito militar,

intelectual e artístico, começa a expandir-se para outras esferas de trabalho. Como bem aponta Rhéaume, esta condição é, não raro, fonte de prazer e satisfação. A sobrecarga de atividades seria, pois, benquista por boa parcela dos trabalhadores, fazendo-os sentir valorizados e estimulados. O medo de serem vistos como profissionais ordinários e medíocres os faz escorar na hiperprodutividade. Seja qual for o ramo profissional, há certa vontade de se sobressair como alguém excepcional e destacar-se pelo dinamismo e virtuosismo.

Paralelamente a este culto à *performance*, vemos proliferar, especialmente nos países desenvolvidos, o aumento dos índices de desemprego aliado a um recuo de políticas públicas de seguridade social. Tema recorrente nos filmes aqui analisados, a demissão parece um momento paradigmático deste sentimento de fracasso.

Tendo como recorte específico os filmes *Amor sem escalas*, *O corte* e *O diabo veste Prada*, examino neste capítulo as formas pelas quais estas três narrativas abordam a temática da demissão. Enquanto em *Amor sem escalas* a demissão é o ramo de trabalho do protagonista Ryan, em *O corte* e *O diabo veste Prada* são os próprios protagonistas que a vivenciam. Ainda que seja sempre uma relação de perda – uma vez que alguém é destituído de seu trabalho –, a demissão não é exclusivamente interpretada como uma imposição dos patrões ou um fracasso pessoal. Ela pode significar também um auspicioso recomeço ou ainda um ato de extrema liberdade.

3.1 Demissão: ato libertário ou experiência de fracasso?

À princípio, quanto eles te pagaram para você desistir dos seus sonhos?

Descontextualizada, a frase acima poderia aludir a várias situações. Dela, a única coisa que se poderia supor é que alguém foi seduzido economicamente – talvez incitado por sua ganância –, tendo como punição uma temerosa perda da possibilidade de concretizar seus sonhos. Aqui, alguém está sendo lembrado de que não foi destituído de uma possível felicidade, mas sim o principal (senão o único) responsável pela distância entre seus sonhos e sua realidade.

Como nos lembra Bauman (2008), atualmente a felicidade passa a ser saudada como uma estimulante sensação de se estar sempre a sua busca, ainda que “a certa distância do objetivo, puxado e empurrado por desejos ainda insatisfeitos, compelido a sonhar e a continuar tentando, e esperando, transformar esses sonhos em realidade” (p. 43). Não haveria, portanto, atitude mais repreensível (mais infeliz) que desistir de seus sonhos. Deste modo, *acomodar-se*

– sentir-se inerte ou até mesmo cômodo frente a circunstâncias que nos são impostas – é atualmente passível de ser interpretado como grave injúria. É a partir desta condenável acomodação, que o personagem Ryan Bingham profere a frase acima a Bob, um veterano funcionário a quem o protagonista de *Amor sem escalas* acabava de demitir.

Esta é a primeira demissão que Ryan e sua jovem colega de trabalho Natalie realizam juntos. Revoltado, o recém-demitido Bob alega que devido às limitações financeiras pelas quais passaria, perderia o respeito dos filhos. “Talvez esteja subestimando os efeitos positivos que sua transição de carreira pode ter”, alega a pragmática Natalie ao revelar que pesquisas científicas comprovariam o aumento do desempenho acadêmico nas crianças após “traumas moderados”. “Vai à merda”, exclama Bob dirigindo o olhar para Natalie. “Isso é o que meus filhos pensarão”, pondera o funcionário.

É então que Ryan resolve advogar em favor de outro (e aparentemente mais convincente) discurso motivacional: “Sabe por que as crianças amam atletas? Porque eles seguiram seus sonhos”. Percebendo no currículo do funcionário um notável interesse por culinária, Ryan sugere o momento de desemprego menos como uma privação e mais como uma oportunidade de mudança de vida, como um alerta:

Vejo homens que trabalharam suas vidas inteiras para a mesma empresa, exatamente como você. Eles batem ponto na entrada e na saída e nunca tiveram um momento de felicidade. Você tem uma oportunidade aqui, Bob. Isto é um renascimento. E se não fizer por você, faça-o por seus filhos.

Tal retórica da felicidade transforma-se no verdadeiro ganha pão de Ryan. Sua função de “especialista de transição” (como é intitulado seu cargo na empresa) já contempla esta mirada mais otimista e esperançosa que o protagonista deve estimular nas pessoas que demite. Consoante esta perspectiva, não se estaria perdendo um emprego, mas sim ganhando a chance de novas e potencialmente melhores oportunidades de trabalho.

A tediosa e desestimulante rotina do “bater o ponto na entrada e na saída” passa a contrastar com um promissor e convidativo imaginário de um mercado sempre aberto à realização de sonhos. Tal premissa, no entanto, não se justifica somente pela oferta deste encantador devir profissional ou como uma forma de superar-se (obtendo respeito dos filhos ou impondo-se socialmente). Ser feliz no trabalho, concretizar sonhos profissionais, também surge como métodos eficazes de se aumentar a renda. Mais motivados, os trabalhadores seriam mais produtivos e, por conseguinte, mais lucrativos. Apesar de bastante difundida e astutamente desenvolvida em *Amor sem escalas*, esta argumentação não é absoluta.

Em *O corte*, essa positiva abordagem ao momento de demissão (e seus possíveis efeitos estimulantes) é veementemente rejeitada pelo executivo Bruno Davert. Ao longo de uma sessão de terapia de casal entre ele e sua mulher, o psicólogo pergunta-lhe como havia se sentido em relação à perda de seu emprego, se ele havia experimentado ressentimento, medo, raiva ou alívio. Inicialmente à vontade com o assunto, Davert afirma que, assim como todos os desempregados, havia passado por momentos de raiva e ressentimento – especialmente algum tempo depois de sua demissão. “Mas por que o ressentimento, a raiva, a amargura?”, indaga o psicólogo: “Não acredita que existam pessoas que não recebam esta notícia de forma tão dramática?”. É então que o protagonista, irrequieto e já levantado da cadeira do consultório, assume uma expressão plácida, acompanhada de um discreto sorriso. “Senhor Quinlan”, diz ao terapeuta, “ao nos despedir, nos enviaram um monte de especialistas para que nos ajudassem a confrontar com criatividade e otimismo o nosso problema. A sua mensagem me lembra a deles. É uma babaquice⁶⁷”.

Ainda que seja frequente a representação da demissão como uma decisão do *empregador*, ela também surge como uma ação empreendida pelo funcionário. Assim como em sua circunstância passiva, o ato de “pedir demissão” também pode ser interpretado como fracasso ou como ato libertador. É nesta inversão da condição de perda do trabalho para uma escolha em desvencilhar-se dele que a narrativa de *O diabo veste Prada* acaba trilhando.

No filme, a insistência da jornalista Andy Sachs em seguir com um trabalho mal remunerado e infernizado pela tirania da editora-chefe Miranda Priestly é justificada por Andy reconhecer no ato de pedir demissão um fracasso. “Não é justo”, ela sempre responde aos recorrentes apelos de amigos e colegas de trabalho para que ela se demita. No entanto, no desfecho do filme a demissão passa a ganhar contornos de uma libertadora decisão. Receosa em desistir de seu primeiro emprego, a jovem protagonista vive uma conflituosa relação com seu trabalho. De um injusto fracasso a um ato libertador, Andy é constantemente defrontada com a possibilidade de abandonar seu cobiçado cargo na revista de moda.

Visando compreender melhor essas dinâmicas acerca do desemprego, analiso as especificidades das narrativas de *Amor sem escalas*, *O corte* e *O diabo veste Prada*. Da sedutora retórica de Ryan Bingham e das indecisões de Andy Sachs às extremas soluções de Bruno Davert, as abordagens de cada filme destacam as cambiantes e complexas relações dos protagonistas com a perda do trabalho (tanto o seu, quanto o de seus interlocutores). Ao mesmo

⁶⁷ Sendo a frase original em francês “Votre message et la leur, c’est de la connerie”, preferi destoar da tradução oficial para o português que traduz *connerie* como *tolice*, para enfatizar o tom ofensivo da frase de Davert.

tempo, trazem o ímpeto de dialogar não só com um contexto de desemprego que transcende o conflito específico de seus personagens nas tramas, como amiúde se deixam permear pela factualidade de seus temas em clara (quando não declarada) alusão a eventos recentes, tanto nos Estados Unidos quanto na Europa.

3.2 O emprego de Ryan Bingham

Escrito em 2003, mas filmado apenas seis anos depois, o filme *Amor sem escalas* havia sido idealizado pelo diretor Jason Reitman para ter o mesmo tom ácido e sarcástico de *Obrigado por Fumar*, filme que o projetou no meio cinematográfico, como o mesmo revelou em entrevista ao *making of*. Nele, o protagonista Nick Naylor é um polêmico, mas eficiente relações públicas das indústrias de tabaco, cuja maior qualidade reside em sua “flexibilidade moral”, como o mesmo afirma.

Adepto de personagens heroicamente às avessas, o diretor afirmou que Ryan Bingham não fugiria muito ao humor negro de Naylor, mas que a mesma ironia no tratamento às indústrias de tabaco em *Obrigado por Fumar* já não poderia ser adotada quanto à demissão, tema central de *Amor sem escalas*. Isto porque o cenário econômico norte-americano havia se alterado consideravelmente do momento de concepção do filme ao de sua realização.

Segundo ele, não foram somente as notícias das demissões em massa e a crise financeira que atingiam os Estados Unidos que o levaram a mudar sua intenção original. Foi ao longo do processo de produção que esta situação tomou maiores contornos reais, fazendo-se ainda mais visível do que as reportagens dos jornais o poderiam alertar. Não era difícil encontrar locações e tampouco figurantes suficientemente críveis para as cenas de demissão. Nas cidades por onde passaram, andares inteiros em edifícios comerciais estavam vazios por conta de reestruturações das empresas. Os grandes e ermos salões acarpetados (adornados apenas com telefones e fios espalhados pelo chão) e as salas entulhadas de cadeiras de escritório passaram a compor boa parte dos cenários utilizados no filme. “Vendo estes lugares, eu percebi que necessitávamos de uma abordagem mais honesta a estas cenas de demissão”, declarou o diretor no *making of* oficial.



Figura 11 – Cenas de demissão em *Amor sem escalas*. À esquerda, a presença de Natalie no centro do enquadramento e o plano filmado de cima (em *plongée*) nos traduzem o abandono provocado pelas demissões em massa. À direita, os espaços vazios filmados em planos mais abertos nos provocam sensação semelhante.

Em busca de maior veracidade à narrativa do filme, a equipe de produção entrou em contato com algumas das pessoas que haviam sido recentemente destituídas de seus empregos, propondo-lhes filmar seus depoimentos acerca desta experiência: “São pessoas que de fato estão buscando um propósito para suas vidas neste tipo de economia”, lembrou o diretor. Ele ainda relata que, apesar de aparentarem raiva, tristeza, ou somente buscarem respostas para o que lhes havia acontecido, o que mais os assustava não era o fato de não terem dinheiro – como se poderia supor. Seria um sentimento de desorientação que predominava, de não se saber o que fazer nem como seguir com suas vidas, como narra um dos entrevistados logo nas primeiras cenas do filme: “Dizem que perder o emprego causa o mesmo estresse que uma morte na família. Mas, particularmente, eu sinto que as pessoas com quem trabalhava eram a minha família, e eu morri”.

Incorporando a seriedade de trechos destas entrevistas à comicidade das cenas do roteiro original, a sequência inicial de *Amor sem escalas* é reveladora não só da tentativa em suavizar o sarcasmo dos momentos de demissão, como da consciência de Ryan acerca dos impactos de seu trabalho. O filme começa como uma breve série de depoimentos reais de demitidos. Todos os entrevistados estão no mesmo cenário, sentados no mesmo lugar e vestidos formalmente, como no ambiente de escritório. É então que, contrastando ao pesaroso tom de voz dos entrevistados, vemos Steve, um funcionário barbudo e gordinho que olha enfadado para Ryan e lhe direciona um sonoro protesto: “Quem você pensa que é, porra?!”⁶⁸. A imagem do protagonista é congelada enquanto escutamos sua voz em *off*: “Excelente pergunta. Quem sou eu?”. A cena segue conduzida por sua voz, ilustrada pelas situações por ele narradas:

⁶⁸ O termo utilizado no original em inglês é bem mais enfático: “Who the fuck are you, man?!”.

O coitado do Steve trabalhava aqui há sete anos. Nunca teve uma reunião ou cruzou comigo no corredor, nem me contou histórias no refeitório. É porque eu não trabalho aqui. Trabalho para outra empresa que me empresta a covardes como o chefe do Steve que não têm coragem para demitir seus próprios funcionários. Em alguns casos, por boas razões. As pessoas podem fazer loucuras quando são demitidas.

A partir de uma ágil montagem, vemos algumas das possíveis loucuras que Steve poderia cometer: derrubar toda a mesa de seu chefe, triturar a correspondência da empresa, colocar água sanitária no café ou, ainda, engatilhar uma espingarda no terraço do edifício da companhia. Observando a indignação do funcionário, Ryan recorre a sua retórica da superação, que se torna uma espécie de bordão do personagem ao longo do filme: “Todos que construíram impérios ou mudaram o mundo, já sentaram onde você está sentado agora. E foi porque sentaram aí, que puderam fazê-lo”.

Percebendo que havia acalmado Steve, Ryan o conforta e lhe garante que acompanhará de perto seu longo processo de reinserção no mercado. Porém, o aparente zelo de Ryan é contrastado pelo seu pensamento em voz *off*: “Nunca mais verei Steve”. Este é o primeiro contato que temos com Ryan, sendo a primeira de muitas definições de seu trabalho dadas por ele. O que supostamente se trataria de um apoio aos funcionários recém-desempregados – auxiliando-os na busca de novas oportunidades de emprego – é resumido num único encontro no momento da demissão e a entrega de “folhetos estratégicos”, nos quais estariam todas as respostas de que os funcionários demitidos precisariam. Estampados com a imagem de um homem de braços abertos, trajado de camisa social clara diante de um vasto gramado e céu azul, tais folhetos já sugerem este período de “transição” como algo libertador.



Figura 12 – Steve observa o folheto de demissão em *Amor sem escalas*.

Apesar de estar ciente de que a liberdade e superação prometidas aos funcionários são apenas medidas paliativas para que enfrentem as dificuldades da demissão, Ryan se orgulha do

trabalho que realiza. Sua eficiência é constantemente ressaltada por seu chefe e seu bordão motivacional torna-se um exemplo para os demais funcionários. Porém, a possibilidade de uma mudança estrutural na empresa abala a vida do protagonista.

Com a chegada de uma nova funcionária, a jovem recém-formada Natalie, a empresa decide adotar uma nova estrutura em prol de uma maior lucratividade. Alegando ser demasiado caro o formato de demissão em vigência, Natalie sugere a informatização do serviço por eles prestado. Com esta medida, a empresa prescindiria da presença física de seus “especialistas de transição” nos locais de demissão, uma vez que o trabalho seria feito via Internet. Esta possível mudança desagrada Ryan. “O que fazemos aqui é brutal e destrói as pessoas. Mas existe dignidade na maneira como eu o faço”, defende-se Ryan quando questiona o novo método ao chefe Craig, que o ironiza: “Você apunhala as pessoas pela frente e não pelas costas, não é?”.

Inconformado e contestando a eficácia (e, em boa parte, o caráter ético) desta nova proposta, Ryan é obrigado a levar Natalie para as demissões dentro das próprias empresas para mostrá-la, na prática, em que realmente consiste o trabalho que realizam. Os pontos de vista divergentes dos dois personagens são apresentados de modo interessante em sua primeira viagem juntos. Ainda a bordo no avião, Natalie trabalha furiosamente em seu computador na elaboração de um complexo “fluxograma de técnicas de demissão”. Neste, as possíveis ações e reações dos demitidos seriam organizadas para formar um roteiro de perguntas e respostas com as etapas para se demitir alguém. O objetivo seria uma maior agilidade em reduzir o número de empregados das empresas, podendo qualquer pessoa assumir tal função.

Perguntada por Ryan sobre o que ela acredita ser o intuito de seu trabalho, Natalie deixa transparecer ainda mais seu pragmatismo: “Preparamos os recentemente desempregados para as dificuldades emocionais e físicas da busca por emprego, ao mesmo tempo em que reduzimos as chances de processos”. Assumindo uma posição didática, Ryan a corrige: “Isto é o que vendemos não o que fazemos. Estamos aqui para fazer o limbo tolerável. Para transportar almas feridas pelo rio do medo até onde a esperança possa se tornar vagamente visível. Depois as jogamos na água e as fazemos nadar”. A sombria (e um tanto exagerada) resposta de Ryan é ironizada por Natalie, que o ignora em seguida e volta-se para seu computador.

Ao longo do filme, acompanhamos o relacionamento entre os dois personagens. A confiança e tecnicismo de Natalie em “seguir o roteiro”, vão se diluindo conforme ela encontra as situações reais e imprevisíveis da demissão. O discurso motivacional já pronto com o qual é adestrada (e que busca sistematizar através de um fluxograma) mostra-se por vezes ineficiente, como se pode notar na primeira demissão *online* que realiza.

Idealizadora do novo sistema a ser implementado, Natalie recebe do chefe a tarefa de

testá-lo. Nesta ocasião, ela demite um veterano funcionário que, após ter prestado dezessete anos de serviço à mesma empresa, sente-se ofendido por receber a notícia de sua demissão por uma “estudante adolescente” (como o mesmo a define). Buscando amenizar a situação, Natalie recorre às oportunidades futuras como um alento, garantindo ao sujeito que melhores oportunidades o aguardam. Transtornado, ele a interrompe: “Melhores oportunidades? Eu tenho cinquenta e sete anos!”. Prontamente, ela recorre ao bordão motivacional de Ryan que, mais uma vez, aquieta o demitido.

O fato de Natalie não estar fisicamente presente contribui para que o funcionário comece a chorar. Sem saber como agir, ela o chama insistentemente, mas ele não parece escutá-la, até que a jovem impõe um forte tom de voz. Constrangido, como se já não se lembrasse da presença virtual de Natalie, o funcionário se retira da sala. Ela e Ryan percebem que o funcionário está na sala em frente a eles e observam sua saída, sem que ele os veja. A comoção do demitido causa notório mal estar em Natalie. Durante algumas das demissões realizadas pela jovem, encontramos todos os tipos de reações – das mais revoltadas às mais serenas. Porém, observar à fria distância digital o sofrimento causado pela notícia que ela trazia parecia-lhe inédito. Seu desconforto aumenta ao perceber que esta era somente a primeira de uma longa lista de demissões.

Em outro momento, ao demitir uma funcionária calma e já ciente de sua demissão, Natalie é surpreendida pelos futuros planos da mulher: “Tem uma bela ponte perto da minha casa. Eu vou pular de lá”. Natalie sai atormentada do edifício e é consolada por Ryan. As tentativas do protagonista em tranquilizá-la não parecem surtir efeito. Ele decide, portanto, lembrá-la da realidade de seu ofício: “É isso que fazemos, Natalie. Pegamos as pessoas no seu momento mais frágil e as deixamos à deriva”. Apesar das garantias de Ryan de que tal ameaça de suicídio seria apenas um desabafo ou uma maneira exagerada de lidar inicialmente com a demissão, a funcionária realmente se mata algum tempo depois. Perplexa, Natalie decide sair da empresa.

Das estratégias de demissão utilizadas por Ryan e Natalie nota-se a forte ênfase num futuro potencialmente melhor. Frases como “muitas oportunidades o aguardam” ou ainda “estamos aqui para discutir o seu futuro”, ao aludirem ao caráter empoderador de se decidir os rumos da própria vida, invertem a condição passiva e frágil de ser demitido. Caso estas premissas iniciais não sejam bem sucedidas, o bordão de Ryan é constantemente lembrado, incentivando o demitido por meio da ideia de superação de um desafio. Quando todas estas falham, há sempre a eficiente retórica do protagonista acerca da potencial liberdade de escolha que a demissão permitiria. Assim, o que em geral é sentido como uma perda é prontamente

revertido em ganhos. Seja através da esperança de um novo emprego ou da realização de um sonho, os funcionários demitidos são frequentemente lembrados da possibilidade de buscarem a felicidade no trabalho.

O filme, no entanto, não se restringe às habilidades motivacionais de Ryan e Natalie. Alguns depoimentos apresentados equilibram a perspectiva positiva às angústias de uma inesperada perda de trabalho. É comum encontrar menções ao ressentimento pela não correspondida devoção profissional de muitos anos; à decepção consigo mesmo por sentir-se desnecessário; às futuras dificuldades financeiras, ou às preocupações acerca do bem-estar da família, como apresenta um dos entrevistados: “Como você consegue dormir à noite, cara? Como vai a sua família? Eles estão dormindo bem? Sua luz não foi cortada? Sua geladeira está cheia de comida? O tanque de gás está cheio? Sairá com a família este fim de semana? Eu não. Eu e meus filhos não iremos fazer nada”.

São estes os sujeitos *à deriva* mencionados por Ryan. Não só não lhes é garantida qualquer estabilidade, como somente o fato de buscá-la pode já ser considerada um fracasso. Talvez, o tão alardeado rancor que os veteranos funcionários alegam sentir possa ser taxado como uma preguiçosa acomodação. Como apontei anteriormente, a acomodação torna-se um termo paradigmático para exemplificar a busca por estabilidade como um fracasso. Correr riscos, saber manejar-se frente à instabilidade, ser um indivíduo (sobretudo, um funcionário) flexível, são critérios imprescindíveis no novo capitalismo: “a moderna cultura do risco é peculiar naquilo que não se mexer é sinal de fracasso, parecendo a estabilidade quase uma morte em vida” (Sennett, 1999, p. 102). Como se pode destacar na declaração do diretor Jason Reitman acerca das entrevistas que realizou para o filme, “sobreviver neste tipo de economia” com frequência requer tais habilidades.

A saída para não se deixar acomodar, para não sentir-se fracassado seria, portanto, a projeção no futuro. Assim, é neste momento de demissão (de ansiedade e desorientação quanto ao porvir) que a retórica de Ryan serve de alento – talvez, menos pela certeza de um emprego melhor ou da concretização dos sonhos profissionais, mas pela necessidade de se sentir em movimento. Acordo Sennett (1999), ao estar em movimento é como se pudéssemos suspender nossa realidade, fazendo com que a liberdade de nos desprender de qualquer laço, qualquer obrigação (neste caso, o emprego) traga a esperança de que algo nos aconteça e que mude nosso rumo. Nas palavras do autor, “numa sociedade dinâmica, as pessoas passivas murcham” (p. 103).

É diante do rechaço à passividade que observarei em seguida a narrativa de *O diabo veste Prada*. No filme estrelado por Anne Hathaway e Meryl Streep, a demissão é inteiramente

uma escolha e não uma imposição. Demitir-se pode significar tanto uma decisão libertadora, quanto sacramentar um fracasso em não conseguir atender às expectativas ou, ainda pior, simbolizar o repugnante ato de desistir de algo.

3.3 As facetas da demissão em *O diabo veste Prada*

“Um milhão de garotas matariam por esse emprego”. Essa é a frase que mais será ouvida por Andy Sachs em *O diabo veste Prada*. Distante de ser seu “emprego dos sonhos”, como a mesma ressalta, Andy vê no emprego como assistente de Miranda uma experiência temporária. A pouca afinidade de Andy tanto com os temas da revista quanto com suas colegas de trabalho é notória: “Todas elas agem como se estivessem encontrando a cura para o câncer, ou algo assim”, reclama com o namorado após seu primeiro dia de trabalho. As maiores queixas da jovem, entretanto, são direcionadas à nova chefe: “ela não está feliz, ao menos que todos ao redor dela estejam em pânico, nauseabundos ou suicidas”.

Apesar de frequentemente revoltada e angustiada com a excessiva exigência de Miranda, Andy resiste em abandonar sua tão disputada função: “Só preciso aguentar um ano. Não vou deixar que Miranda me atinja, isso não”, revela a protagonista ao namorado Nate. Sua meta, porém, é constantemente posta à prova. Em dois distintos momentos da trama, Andy confronta-se com a possibilidade de se demitir.

A primeira ocorre ainda no início do filme. Após acompanharmos a correria de suas primeiras semanas de trabalho – ocupando-se tanto da agenda profissional quanto da manutenção do carro e da realização dos desejos de consumo das filhas da chefe – Andy está visivelmente exausta. Aproveitando uma viagem de Miranda no fim de semana, ela passa alguns dias de folga em companhia de seu pai, que vem visitá-la.

Durante o jantar com a filha, o pai aproveita a oportunidade para mencionar a preocupação da família com o novo emprego de Andy. Reclamando dos constantes expedientes de madrugada e do terrível salário, ele tenta entender o porquê de a filha persistir em um emprego que, aparentemente, a distanciaria de exercer a sua tão sonhada profissão de jornalista. Ela tenta persuadi-lo dos benefícios a longo prazo do atual trabalho, alegando que estabeleceria uma ampla rede contatos profissionais, tendo constante acesso a outros editores e jornalistas de revistas importantes. Antes mesmo de Andy esgotar suas justificativas, a conversa dos dois é interrompida por um telefonema de Miranda. Neste momento nos é apresentado outro grande personagem da trama: o celular de Andy. É a partir desta ligação que incontáveis horas extras nos fins de semana passam a desestruturar a vida pessoal da protagonista, afastando-a de seu

namorado e de seus amigos.

A incumbência de Andy é conseguir um voo para que a chefe pudesse assistir ao recital do colégio de suas filhas na manhã seguinte. Tarefa pouco complexa se não houvesse ameaças de furacão na região, impedindo o tráfego aéreo. “Por favor, está só garoando”, enfatiza Miranda ao telefone enquanto a vemos transitar por uma ampla janela onde as silhuetas das árvores se curvam com a ventania e trovoadas. “O que ela quer? Pedir à Guarda Nacional que a transporte?”, pergunta o pai de Andy. Desesperada, a jovem prontamente responde: “Isso é possível?”.

Apesar dos muitos esforços de Andy, a inviabilidade em atender tal exigência irrita Miranda, que repreende a protagonista dizendo que ela, de todas as suas assistentes, havia sido sua maior decepção:

Sabe por que eu te contratei? Eu sempre contrato a mesma menina: cheia de estilo, magra que, obviamente, idolatra a revista. Mas elas sempre são decepcionantes e ... estúpidas. Então você, com seu ótimo currículo e o discurso impressionante sobre a sua dita ética no trabalho, eu achei que você seria diferente. Disse para mim mesma: “Vá em frente, arrisque! Contrate a moça gorda e inteligente!”. Eu tinha esperança. Meu Deus, eu vivo dela. Mas você acabou me decepcionando. Mais do que todas as outras meninas bobinhas.

Tendo suas explicações ignoradas pela chefe, Andy tenta conter o choro. Cabisbaixa e com um andar quase infantil, ela caminha pelos corredores da revista até encontrar o estilista Nigel. “Ela me odeia. Não sei o que mais posso fazer. Porque se acerto, ela não reconhece. Nem agradece. Mas se erro, ela é cruel”, diz a protagonista ao estilista que, sem sequer olhá-la, responde: “Então se demita”. “O quê?!” , contesta Andy, perplexa com a resposta. Nigel finalmente vira-se a ela, deixando o trabalho que fazia um pouco de lado: “Demita-se. Arrumo outra para esse emprego em cinco minutos. Alguém que realmente o queira”, assevera o estilista. Indignada com a proposta, Andy retruca: “Não quero me demitir! Não é justo! Só estou dizendo que queria um pouco de crédito por estar me matando aqui. Por tentar!”. É então que ele, dedicando-lhe total atenção, a repreende:

Andy, fala sério! Você não está tentando. Está se lamentando. O que você quer que eu diga? Algo como: “coitadinha, ela está pegando no seu pé? Pobrezinha”. Acorda, “tamanho 40”! Ela só faz o trabalho dela. (...) Você não sabe quantas lendas já passaram por esta revista. E o pior, você não se importa. Porque neste lugar, onde muitos dariam a vida para estar, você só se esforça para trabalhar. E você ainda quer saber por que ela não beija a sua testa ou põe uma estrelinha na sua lição de casa a cada dia? Acorda, queridinha.

O rechaço à demissão como solução para sua infelicidade no trabalho é curioso. Apesar

de ela não gostar do trabalho que realiza, ser mal paga e ainda se sentir pouco valorizada pela chefe, Andy não percebe o ato de se demitir como um alívio, mas sim como uma *injustiça*. O que mais a incomoda não é tanto o fato de não conseguir cumprir com todas as suas tarefas, mas sim de não ter seus esforços reconhecidos.

Ao declarar não saber mais o que fazer para cessar a indiferença da chefe, o que mais parece lastimá-la é o sentimento de não poder fazer nada. Visando repreender este posicionamento, Nigel enfatiza à Andy que ela não estaria *tentando*, mas sim se *lamentando*. Esta incômoda passividade, como já mencionado anteriormente na análise de *Amor sem escalas*, pode ser facilmente interpretada como um fracasso. Neste momento do filme, portanto, o ato de *pedir demissão* não seria exatamente ostentar um futuro repleto de possibilidades. Demitir-se, para Andy, seria *desistir* – traduzindo mais uma ideia de passividade que de uma ação voluntária e potencialmente libertadora.

Sua displicência com a moda e com sua aparência são apontadas pelo estilista não mais como uma questão de “estilo” ou de expressão individual, mas como um desdém ao trabalho que ela estava então realizando. “Eu estraguei tudo, não é?”, deduz Andy ao inverter sua passiva condição de vítima a de principal responsável por seu infortúnio. É então que a protagonista decide sair de sua aparente inércia diante da frieza e da insensibilidade de Miranda. A capacidade de *agir* é, pois, devolvida à personagem.

Como visto no capítulo anterior, Andy empreende uma mudança em seu visual e consegue aliar sua eficiência a um vestuário criteriosamente escolhido segundo regras de etiqueta do mundo da moda, chamando a atenção da chefe. Contudo, ao ser cada vez mais requisitada no trabalho, as constantes ausências e atrasos nas reuniões com os amigos passam a afastá-la cada vez mais de seu círculo social. A onipresença de seu celular⁶⁹ passa a incomodar a todos, especialmente ao namorado: “Caso pense a respeito, as ligações que sempre atende são da pessoa com quem você realmente tem um relacionamento. Eu espero que vocês duas sejam muito felizes juntas”, diz Nate ao romper o namoro com a protagonista.

As imposições laborais a que Andy se submete são sempre justificadas por ela “não ter tido escolha”. Frequentemente ameaçada sob pena de demissão, Andy sempre cede às exigências de Miranda. Das mais inusitadas, como a de conseguir o manuscrito ainda não publicado da saga Harry Potter para as filhas da chefe; às mais árduas, como a de frustrar os

⁶⁹ Em entrevista ao *making of* oficial do filme, o diretor David Frankel destaca a importância de o celular ser um elemento que disturbaria a vida pessoal de Andy. Para aumentar o incômodo das constantes chamadas da chefe, o diretor alega haver pesquisado o toque de celular “mais irritante possível”. Efeito que, a meu ver, é habilmente cumprido.

sonhos de sua colega de trabalho Emily. É, justamente, devido a esta última tarefa que Andy defronta-se, pela segunda vez, com a possibilidade de demissão.

Já consolidada como uma das pessoas de confiança de Miranda, Andy é convidada por ela a ir à semana de moda em Paris no lugar da outra assistente Emily. Tido como “o maior evento de moda do ano”, a importância e os benefícios em estar ali presente eram sempre enfatizados pela colega de trabalho. Do fundo de tela do computador – ilustrando pontos turísticos de Paris – a uma longa e insana dieta, a ansiedade de Emily para a chegada do evento é constantemente retomada ao longo da narrativa, como se constata na descrição que ela faz de sua dieta: “eu não como nada e quando percebo que estou a ponto de desmaiar, como um pedaço de queijo”.

Ciente de todo o empenho e euforia de Emily com a viagem, Andy inicialmente recusa o convite de Miranda em acompanhá-la à capital francesa. Porém, o persuasivo argumento da chefe a faz mudar de ideia: “Se você não for, presumirei que não leva a sério seu futuro na *Runway* ou em qualquer outra publicação. A escolha é sua”. A proposta de Miranda, mais uma vez, é avaliada pela protagonista como uma imposição. Ameaçando não somente seu emprego na revista, mas também o futuro profissional da jovem jornalista, ela se vê muito pouco responsável por sua decisão.

Sentindo-se moralmente julgada pelos amigos e pelo namorado – que dizem não reconhecê-la mais –, Andy fica arredia e acaba rompendo relações com todos antes da viagem. “Admita, Andy! Você vendeu sua alma no momento em que colocou aquele primeiro par de *Jimmy Choo*”, diz Emily que, pouco antes de ser comunicada da decisão de Miranda em substituí-la, foi atropelada por um taxi. “O que mais me mata são as roupas que você irá receber. Você não as merece! Você come carboidratos, pelo amor de Deus!”, diz a assistente ainda no hospital enquanto, num ato de desespero, devora um calórico pudim de chocolate.

Apesar da hostilidade de quase todos, Andy só percebe posteriormente que ela mesma havia tomado as polêmicas decisões. Já em Paris, Miranda a assusta ao enfatizar as semelhanças entre as duas. “Eu vejo muito de mim em você”, afirma a chefe que ainda completa: “Você sabe escolher por si mesma”. De imediato, Andy rechaça o susposto elogio, mas Miranda a interrompe: “Se você quer esta vida, estas escolhas são necessárias”. É então que Andy faz sua derradeira escolha: abandona o emprego. Vale ressaltar, no entanto, que sua demissão não é verbalizada à Miranda. Andy apenas abandona a chefe em um dos grandes eventos da semana de moda em Paris. Com uma triunfal banda sonora, a personagem de Anne Hathaway atravessa sorrindo uma famosa praça parisiense e, ao escutar seu irritante toque de celular e identificar a chamada de Miranda, joga-o na fonte da praça.



Figura 13 – Sorridente, Andy se desvencilha do ícone de sua dedicação ao trabalho: seu celular.

Alçada à condição de “diabo”, como bem ilustrado no título, Miranda Priestly não ganharia tal referência por sua suposta maldade ou pela mera capacidade (num fraco, porém efetivo trocadilho) de transformar a vida de Andy num inferno. Talvez, o que dê contornos ainda mais diabólicos à personagem de Meryl Streep, seja sua capacidade de expor Andy a uma série de escolhas moralmente difíceis.

Assim como o ato de *escolher* pode significar um ato libertário, a “falta de escolha” emerge como uma forma da protagonista isentar-se da responsabilidade de tomar decisões complicadas. Se atentarmos para a primeira sugestão de demissão veremos que a protagonista não só vetou a proposta, como a considerou injusta. A demissão não lhe parecia uma escolha, mas a cristalização de uma fracassada *desistência*.

Já neste segundo momento, a demissão liberta Andy da opressiva (e moralmente dúbia) vida de Miranda. Tornando-se tão isolada e repleta de trabalho quanto ela, Andy pondera quanto às suas reais ambições de vida. Apesar das ameaças da chefe, o futuro profissional da jornalista não é comprometido por sua decisão. Como visto no capítulo anterior, o desfecho do filme absolve os descompassos de Andy e, por meio de uma positiva referência de Miranda, ela consegue emprego na redação de um jornal. Neste sentido, a demissão já não remete a uma desistência, pelo contrário. Torna-se uma premissa afim a do protagonista Ryan, de *Amor sem escalas*: a de não desistir de seus sonhos.

Recorrentes, frases como “um milhão de garotas matariam por esse emprego” e “eu não tive escolha” também ecoam como os lemas de um mundo em que alcançar o trabalho dos sonhos (tanto o seu, quanto o dos outros) figura como uma prioridade e onde, ao mesmo tempo, a perseverança em excesso pode parecer despropositada.

Andy seria, portanto, um exemplo do trabalhador hiperativo, tal qual define Rhéaume

(2004). Ainda que voluntariamente aceita pelo indivíduo, a sobrecarga de trabalho é, no entanto, justificada como resposta a uma exigência externa. E, não raro, é acompanhada de um discurso de vitimização. A falta de tempo para outros afazeres que não os laborais ou o frequente cansaço pelas longas jornadas de trabalho, são geralmente associados à falta de escolhas (p. 94). No entanto, ao mesmo tempo em que o trabalho é acusado como principal culpado pelo desgaste do indivíduo, ele também é valorizado, como fonte de orgulho e signo de *performance*. “Se sua vida pessoal está desmoronando, isso quer dizer que é hora de ganhar uma promoção”, diz o estilista Nigel a Andy quando ela alega estar enfrentando problemas em conseguir gerenciar vida pessoal e trabalho.

Os percalços da protagonista de *O diabo veste Prada* em busca do sucesso profissional podem ser apequenados frente às desesperadas medidas do desempregado Bruno Davert, em *O corte*. Diferentemente de Andy, Davert não está apenas começando sua carreira. Ele já é um veterano (e altamente qualificado) executivo. Para o protagonista de *O corte*, a metáfora de “matar por um trabalho” é levada ao pé da letra.

Em constante referência aos altos índices de desemprego na França na última década, os devaneios homicidas de Davert são, portanto, um modo de dramatizar a angústia e desespero do desemprego em longo prazo. Consequências consideravelmente distantes da otimista projeção num futuro emprego (como em *Amor sem escalas*) ou do bem-sucedido destino profissional da recém-formada Andy Sachs.

3.4 Confissões de um *serial killer* social: os impactos do desemprego em *O corte*.

Esta é a minha confissão. Após dois anos e meio, após esta noite, errei pensando que todos seriam tão fáceis quanto o primeiro. Eu me chamo Bruno Davert e não suporto pensar no que fiz esta noite.

Esta é a primeira fala do protagonista Bruno Davert em *O corte*, sussurrada a um gravador logo após o protagonista assassinar um de seus concorrentes. É justamente a partir de seu aparente arrependimento que começamos a conhecer sua estória. Desempregado há dois anos, ele sente que sua situação está longe de ser temporária como ele supunha. Alegando haver sido sempre “um marido, um pai, um funcionário leal e responsável”, Davert se sente forçadamente destituído de exercer de modo digno todos estes papéis. Sua condição de desemprego não somente o alijava da estabilidade financeira e da confortável posição social de classe média, como o havia deposto do tradicional papel de patriarca provedor da casa, uma vez que sua mulher havia se encarregado das despesas domésticas. Como o próprio Davert afirma,

ele havia se tornado uma “pessoal hostil e antissocial”.

O trabalho, mais do que uma fonte de subsistência, era um signo de prestígio social para o personagem. Davert sente-se destituído de seu sucesso profissional como chefe de projetos no ramo das indústrias de papel e celulose⁷⁰. Esta privação, no entanto, não o preocupa de imediato. A certeza de que prontamente encontraria outro trabalho não vinha somente de seu otimismo, havia sido também assegurada por seu chefe: “Você não me preocupa, Bruno. Com a sua competência encontrará de olhos fechados outro trabalho”. O que começa a amargurá-lo não seria tanto a demissão, mas a sua inconveniente duração. Como ele mesmo relata em sua confissão:

Eu embolsei meus pagamentos do seguro-desemprego: quinze meses de salário. Eu me senti o campeão do mundo! Dois anos e meio depois, eu ainda não havia encontrado trabalho. Eu tinha um carro praticamente quitado que ainda mantenho, uma casa, com dez anos de hipoteca pela frente, e uma esposa a quem amava e sigo amando.

Após quinze anos dedicados a seu ofício na empresa Kramer Papers, Davert se sente um profissional diferenciado, como se pode apreender no momento em que recebe a primeira leva de currículos de suas potenciais vítimas: “Me sentia superior lendo os segredos de meus concorrentes (...) Nota-se que nos ensinaram a fazer currículos. Eles gotejam conformismo”. Rechaçando tal conformismo e relutante em sentir-se fracassado, o ideal do “cada um por si” se transforma em sua solução.

Ao ver o vídeo publicitário das indústrias de papel Arcadia⁷¹, ele passa a cobiçar o posto de Raymond Machefer, engenheiro responsável por todos os projetos da empresa. Hipnotizado pela desenvoltura de Machefer e pela notoriedade que seu cargo lhe proporciona neste vídeo, Davert está certo de haver encontrado ali um rumo para sua vida profissional. Sua identificação com o que via era absoluta: “Ele se orgulha de utilizar papel reciclado, é como se descrevesse o que tinha na pele. Assim como eu fazia antes que me tirassem da Kramer Papers”. Ele havia vislumbrado um desfecho para sua busca: “o posto desse homem é seu”, conclui em voz *off*.

⁷⁰ Como lembra Rogerio Azize (2009) – em seu artigo sobre as representações do “desemprego executivo” no cinema europeu contemporâneo –, vale notar que o segmento específico a que se dedica Davert, o das indústrias de papel e celulose, é uma possível referência a expressão “capitalismo de papel”, na qual se ressalta a lógica financeira corrente em que se ganharia mais em processos especulativos do que no processo produtivo em si mesmo (p. 84).

⁷¹ O nome “Arcadia” sugere uma possível referência à província grega de mesmo nome, situada na península do Peloponeso, como bem aponta Azize *op. cit.* em sua análise sobre o filme *O corte*: “Além de uma província real, Arcádia é para a cultura Ocidental sinônimo de um paraíso idílico, terra de paz, felicidade e comunhão com a natureza, espaço que remete a um paraíso não corrompido” (p. 84). Tal alusão reveste o sonho profissional de Davert com contornos ainda mais lúdicos.

Apesar de acreditar serem os acionistas seus verdadeiros (e maiores) inimigos – cuja ganância se assemelharia a de uma “besta faminta” –, a solução de Davert é eliminar a concorrência. Opção que ele mesmo justifica: “Matando mil acionistas não me beneficiaria em nada. E se forem dez executivos que tivessem despedido a mil empregados, o que eu ganharia? Nada. Esses são os meus inimigos, mas não são problema meu. Meu problema eram esses cinco currículos”. A louvável meta de se buscar o emprego ideal ganha aqui contornos violentos e extremamente críticos em sua inusitada roupagem como *thriller* de ação: “Zapeado, como na televisão”, diz Davert ao relembrar a facilidade do primeiro assassinato cometido e associá-lo à banalidade com a qual a violência é amplamente midiaticizada.⁷²

Imerso em seu problema, o protagonista parece não se identificar ou se comover com o desemprego alheio. Até mesmo o termo é negado por ele: “estou buscando emprego”, sempre retifica. Sua impaciência com o protocolo das entrevistas – “o país do sorriso obrigatório”, como o mesmo define – torna-se clara. Ele já podia prever a ineficácia do conformismo de sua busca por trabalho. No entanto, sua relação com o desemprego vai se desenvolvendo gradativamente a cada vítima, a cada assassinato. Davert, aos poucos, vai saindo de seu isolamento.

Ao longo de todo este filme de Costa-Gavras, vemos menções a um desemprego estrutural: a enorme fila de pessoas em busca de seguro desemprego, a quantidade surpreendente de currículos enviados à falsa caixa postal de Davert, e, principalmente, a solidariedade de quase todos que lhe cruzam o caminho. Policiais rodoviários (quando deixam de multá-lo ao terem conhecimento de seu desemprego), o mecânico que conserta seu carro (e o ajuda a fraudar o seguro do automóvel) e, até mesmo, o seu possível algoz – o detetive que investiga a série de assassinatos a empresários do ramo de papel e celulose. Todos mencionam conhecer os infortúnios da demissão, tendo alguém na família ou amigos que padeçam do mesmo mal.

Elemento central no filme, o desemprego torna-se uma curiosa pauta para as conversas dele com duas de suas vítimas. Seu terceiro alvo é o primeiro com quem ele interage. Buscando eliminar justamente os profissionais que poderiam ser melhores ou, no mínimo, igualmente

⁷² O aparelho de televisão da casa de Davert se torna um indício disto. Disposta na sala de estar da casa, a televisão está sempre ligada. Seus dois filhos geralmente estão assistindo a programas ou filmes violentos, cujo som se faz notar pelo estridente ruído de tiros, perseguições de carro ou apenas uma longa sequência de acalorados insultos. O próprio Davert se inspira numa cena de assassinato que o filho assiste na televisão e opta por utilizar uma faca como arma para suas últimas tentativas de homicídio. Vale ressaltar que estes produtos televisivos são majoritariamente de língua inglesa. Sua filha chega a comentar que os assiste para “treinar seu inglês”, na tentativa de se justificar ao pai após ser repreendida por ele.

competentes a ele, Davert se surpreende ao saber que um engenheiro de seu gabarito esteja trabalhando como garçom num pequeno bistrô. A vítima reconhece que ele também busca emprego, solidarizando-se com o protagonista e iniciando uma conversa enquanto o serve. “Dezesseis anos na mesma empresa e um dia me largaram”, diz o garçom/executivo. Davert logo se identifica com ele: “deveria pôr um fim a essa conversa e fugir para manter minha saúde mental”, pensa o protagonista.

A empatia entre ambos vai além. Depois de apresentar-se como mais um executivo desempregado, o garçom revela algumas de suas inquietações – com teor não menos homicida que as do protagonista:

Cometeram um crime. Pensei muito esses anos. É a única coisa que se pode fazer servindo mesas. A sociedade enlouqueceu como nunca. Na antiga China, para economizar alimentos, abandonavam os recém-nascidos nas montanhas. Os esquimós deixavam aos anciões em icebergs à deriva. E nós tiramos do meio os mais produtivos. Eis aí a novidade. A sociedade se autodestrói. Temos milhões de anciões doentes na cama. Se os deixássemos sucumbir ao calor no verão, à depressão no outono, ao frio no inverno e à excitação na primavera, sanearíamos a economia. Em troca, livram-se de nós.

Este relato faz com que até mesmo Davert o creia louco, mas uma loucura com a qual ele simpatiza. Apesar de se sentirem à margem da sociedade, desnecessariamente excluídos do sistema produtivo – uma vez que são reconhecidamente competentes e qualificados – ambos os engenheiros não parecem questionar o mecanismo de exclusão social em si. O protagonista literalmente mata a concorrência e o garçom realiza uma breve recapitulação das formas encontradas por diferentes culturas para se livrarem de seus fardos. Logo, o que *a priori* parece unir-lhes em sua indignação seria o ineditismo da exclusão *deles* e não de terceiros.

“Faríamos de tudo para encontrar um trabalho, mas não podemos lutar até a morte contra o capitalismo”, sugere o garçom ao defender sua argumentação, avaliando que tal falta de perspectivas levaria todos à loucura. Este diagnóstico instiga Davert. Atento, o protagonista pergunta ao garçom o que poderia ser feito para reverter tal condição tão sombria: “Deveríamos fazer girar tudo em torno do ser humano. Mas talvez já seja muito tarde”.

Parece que é neste ponto que Davert percebe que não está sozinho em sua angústia. Sua vontade de mudar a situação, porém, segue de forma individual ainda que ele questione tal decisão: “Deveríamos unir forças em vez de brigar por migalhas. E os de cima rindo. Ou pior, eles nem mesmo nos notam”. A atenção dada a esta morte nos sugere sua importância para o desenvolvimento do conflito na trama. É com ela que o filme começa, acompanhando o único momento de visível fragilidade do protagonista, em que ele realiza sua catarse confessional em

um hotel de beira de estrada.

Contudo, seu remorso não se refere de forma direta aos assassinatos em si. Para ele é necessário eliminar os inimigos tal qual em uma guerra: matar ou morrer, como regra de sobrevivência. Neste sentido, o que mais o abala não é o fato de dar-se conta de que já havia matado três currículos de sua lista, ou seja, três inimigos; mas sim, de haver matado alguém como ele, de haver matado um *igual*. Esta culpa, entretanto, é amenizada pela confissão: “Não, [você] não se suicidará, nem se entregará à polícia. Cada um que faça seu trabalho”, reflete Davert enquanto dirige, faz a barba e, afoito, atenta para os espelhos do carro – como se ainda temesse, talvez, uma justiça divina.

Assim como muitos se solidarizaram com ele, o protagonista passará a perceber com maior detalhe o que se passa ao seu redor. Ele chega a sugerir seu método “preventivo” de evitar a concorrência ao mecânico que lhe ajuda com seu carro, quando o mesmo comenta estar sempre receoso de uma possível demissão. Em outro momento, vemos Davert em seu carro enervar-se com outro motorista por este haver ridicularizado a uma greve de lixeiros na estrada. Isto não quer dizer que o protagonista tenha amenizado ou postergado seu objetivo. Ele continua obcecado pelo emprego dos sonhos, mas talvez um pouco mais consciente da extensão do desemprego como um problema social.

Ao receber mais uma grande leva de currículos à sua falsa oferta de trabalho, Davert identifica apenas um potencial concorrente: “Este currículo cativaria a qualquer caça-talentos. Não teriam dúvidas em dar-lhe a vitória numa competição antes de resgatar a um *loser*⁷³, há quase três anos parado”. Decidido a levar a cabo suas preventivas medidas, ele marca um suposto encontro de negócios em um restaurante e, à distancia, aguarda seu concorrente chegar à sua armadilha. Surpreendentemente, a vítima se retira do lugar em pouco tempo e segue para seu trabalho como vendedor de uma loja de ternos.

Enquanto o persegue, Davert o observa retirar, cuidadosamente, uma postiça cabeleira e ri da tentativa dele em esconder a calvície para a entrevista, chegando até mesmo a desfazer a tensão que lhe vincava o rosto. Ao chegarem à loja de departamento onde a vítima trabalha, o assassino espanta-se ao ver um profissional melhor qualificado subsistindo por meio de um emprego que ele considera subalterno.

“Este não é meu verdadeiro trabalho”, confessa a vítima ao protagonista. “Isso aqui não é para mim”, diz com convicção. Há cinco anos desempregado, o vendedor apresenta sinais notórios de desânimo e desespero: “Sabem só de olhar pra mim. Não adianta inflar meu

⁷³ Preservei o termo em inglês da fala original de Davert no filme.

currículo, não funciona. No restaurante, foram embora sem nem sequer falar comigo”, supõe ao protagonista. O fato de estar há um longo tempo parado já o faz perder qualquer esperança de ser contratado: “Devo assumir, estou destinado ao fracasso”, conclui o vendedor.

Diante de sua apatia, Davert decide poupá-lo a vida. Esta quinta vítima não parecia um problema para as ambições do protagonista. Seria, inclusive, sua solução. Algum tempo depois, o vendedor é demitido de seu trabalho, e comete suicídio: “ele deixou uma carta: 'estou farto, não sirvo para nada, deixo tudo ...'. Bem explicito, não?”, comunica o detetive de polícia a Davert, tranquilizando-o acerca do término das investigações.

Em seu último assassinato, ele invade a casa de Raymond Machefer, o então titular do posto almejado. A vontade de cumprir seu objetivo é tão forte, que ao invadir a casa de Machefer e esperá-lo sorrateiramente em seu escritório, ele adormece e sonha já ocupar o cargo de sua vítima na empresa. “Com uma produção de mais de 700.000 toneladas anuais, esta máquina marcou um novo recorde”, diz Davert, entusiasmado, em seu imaginário *tour* pelas instalações da Arcadia, no qual elucida detalhes dos objetivos da empresa: “e o mais importante, no centro de tudo está o homem. Aqui, a automatização está a serviço do homem. Meu objetivo é fazer um trabalho agradável para todos, ao mesmo tempo em que se aumenta a produtividade”. A cena é abruptamente cortada pelo som, quando Machefer ordena-o que acorde, apontando-lhe uma arma.

Bêbado, Machefer é enganado pelo protagonista, que diz admirá-lo e haver ido ao seu encontro em busca de conselhos sobre a indústria de papel, uma vez que havia perdido seu emprego: “Eu me aborreço nas entrevistas. Estou perdendo a confiança em mim. Você é a minha última esperança”. A vítima simpatiza com Davert e convida-o a conversar e tomar alguns dos muitos tragos disponíveis na dispensa do executivo.

Abandonado pela esposa por trabalhar demais, a desilusão de Machefer com seu ofício é declarada: “Faz anos que não falo de papel. Só rentabilidade, gastos, preço de custo, lucros... O papel não importa merda nenhuma a ninguém”, diz ele, praticamente balbuciando devido ao seu alto grau de embriaguez. Desmotivado, Machefer somente encontra alento no envolvimento da empresa com a reciclagem: “esse é o trabalho para gente como nós”, diz a Davert, “salvar o mundo e não destruir o planeta por dinheiro”. Ainda que Machefer relate toda a ganância do meio em que trabalha, o protagonista ainda sonha com uma empresa idílica em que o homem estaria no centro de tudo.

O desfecho do filme consegue apresentar o caráter temporário das medidas de Davert. Mesmo matando a concorrência, o protagonista não consegue conter as novas e constantes levadas de desempregados. O que já se nuançava com a segunda remessa de currículos que ele

recebe do correio, confirma-se em sua cena final. Uma mulher assiste a Davert apresentar o mesmo vídeo publicitário da empresa Arcadia – as mesmas imagens que o incitaram a usurpar o cargo de Machefer. Da mesma maneira que o protagonista espreitava sua vítima em suas reuniões no bar da empresa, a mulher o observa, sentada no exato local em que ele já estivera. É então que temos a confirmação do que já se anunciava: esta concorrência agressiva e as medidas desesperadas por um bom emprego serão um ciclo sem fim.

A partir desta roupagem homicida ao drama vivido por Davert, a crítica do filme de Costa-Gavras parece ir ao encontro das considerações de Vincent de Gaulejac (2005) acerca de uma preocupante ênfase do culto da *performance* individual e, por conseguinte, da autonomia dos sujeitos na sociedade neoliberal. A solução que Davert encontra para seu desemprego remete não só a um modelo social que reforça as capacidades individuais – como teme Gaulejac numa expansão da cultura do empoderamento à moda norte-americana –, mas que também descortina o que autor chama de uma sociedade de “luta de lugares” (*lutte des places*) (Idem).

Nesta, cada indivíduo deve voltar-se a si mesmo para obter uma existência social, se fazendo notar e conquistar seu “lugar” na sociedade (Gaulejac, 2005, p. 107). É justamente em busca de retomar “seu lugar” que Davert age. Como ressalta Gaulejac, seria justamente mediante a exigência por excelência na sociedade neoliberal – representada aqui na disputada corrida de executivos altamente qualificados por um emprego –, que necessariamente se produziria a exclusão (2005, p. 107).

Assim como outros filmes europeus da mesma década, as garantias de uma formação profissional respaldada por diversas qualificações e especializações, já não seriam suficientes para imunizar os executivos dos efeitos da demissão. No caso de *O corte*, e no drama específico de Davert, seu trabalho é o que dá ordem e sentido à sua vida.

Os benefícios que recebeu em curto prazo com a demissão, como já observado anteriormente, fizeram com que se sentisse “campeão do mundo”. Nota-se com isto que, inicialmente, o protagonista não se sentiu privado de um emprego que o satisfizesse plenamente, ou ainda, não se sentiu fracassado (um *loser*, como ele mesmo chega a comentar). O que reitero aqui é o incômodo do protagonista com a duração de seu desemprego, assim como sua relação com o *status* de sua profissão. Observa-se no filme uma mescla entre o orgulho profissional de Davert e um forte receio em baixar de nível social, sendo obrigado a desfazer-se de suas conquistas – em geral representadas por bens de consumo como manter a casa própria em um bairro de classe média ou ter um segundo carro na garagem.

3.5 Conclusões

Ainda que cada filme expresse uma relação distinta com o ato da demissão, o que se pode afirmar diante de todos estes enredos é uma ênfase ao trabalho não somente como um meio de subsistência, mas também uma instância fundamental na vida dos personagens. Enquanto para Davert seu trabalho é capaz de assegurá-lo não só bem-estar material como prestígio social, para a protagonista de *O diabo veste Prada* estas mesmas questões, apesar de atraentes, não são suficientes para que ela siga sua carreira ao lado de Miranda.

O *glamour* do mundo *fashion*, que chegou a encantar a jovem jornalista, passa a ser rechaçado por ela não “se reconhecer” na figura de Miranda. Ao se sentir traindo a sua individualidade ao deixar para trás “tudo em que acreditava ser certo”, Andy decide voltar às suas ambições originais, buscando emprego na redação de um jornal e se reconciliando com seu namorado.

Em *Amor sem escalas*, a relação que os personagens estabelecem com o trabalho apresenta ainda outras questões. Como já discutido anteriormente, o esforço profissional de Natalie e Ryan é justamente o de estimular os recentemente desempregados e acalmá-los para que não sintam a demissão só como um momento de perda. Neste sentido, a ideia de trabalho como mera fonte de remuneração é a primeira questão a ser desconstruída pela fala dos protagonistas: seja pela superação de um obstáculo (quando utilizam o bordão de Ryan), seja pelas expectativas quanto a um futuro promissor ou pelo incentivo de se buscar um trabalho que deixe o funcionário mais feliz. Em todas estas circunstâncias, os ganhos financeiros são apequenados diante de um edificante aprendizado, sendo a experiência de demissão um momento para a reflexão. No entanto, este é o discurso profissional empreendido por Natalie e Ryan. O filme ainda nos revela muito da relação que o protagonista mantém com seu próprio trabalho.

A vida de Ryan se resume, basicamente, ao que ele vive em seu trabalho. Como o mesmo afirma, para conhecê-lo é preciso voar a trabalho com ele. Cada dia em uma cidade diferente, Ryan cria para si um estilo de vida que não o permite estabelecer muitos vínculos sociais ou afetivos. O personagem não só defenderia este modo de viver aos funcionários que demite e em suas palestras motivacionais. Ele mesmo seria um seguidor fiel de seus princípios. Logo, mais do que um meio de subsistência material, o trabalho de Ryan reflete os preceitos nos quais ele acredita e serve de alicerce para sua vida itinerante e, sobretudo, flexível.

Dizer que o espaço de trabalho nestes filmes se estabelece mais como um meio de prestígio social e autorrealização que uma fonte de renda, não significa que os incentivos

financeiros tenham perdido a relevância. Acredito que seria uma imprudência afirmar isso numa estrutura social extremamente pautada pelo desejo de consumir, uma sociedade de hiperconsumo, como diz Lipovetsky (2007). O que sugiro aqui é que ao delegar à esfera profissional um papel para além da mera remuneração salarial, modifica-se substancialmente o vínculo que estabelecemos com o trabalho e, especialmente, com o tempo destinado a ele.

Segundo Camps (1999), com o advento do emprego assalariado nossa relação com o trabalho passou a ser medida pelo ganho econômico que ele representa. É, portanto, através do tempo que dedicamos exclusivamente a ele que somos remunerados pelo salário. Como propõe Gorz, este é um “tempo quantificável e calculável” (1988 *apud* Camps, 1999, p. 146). Logo, se há um tempo exclusivo de trabalho a ser mensurado e traduzido em renda, há também um tempo “livre”, voltado exclusivamente à vida privada, “um tempo de vida”, como sugere o autor (Idem). Porém, com o atual imaginário de satisfação no trabalho esta divisão torna-se indistinta.

Ainda que as atividades laborais sejam aparentemente edificantes ou prazerosas, o tempo gasto no trabalho (por ser pautado por uma racionalidade econômica) é diferente do tempo “livre”:

Por mais gratificante e criativa que seja a atividade laboral, por mais gratificante que seja ao escritor escrever, ao físico investigar ou ao médico atender ao paciente, o mero fato de que o tempo dedicado ao trabalho deva quantificar-se e medir-se economicamente converte esta atividade em algo que não se faz livremente, mas por necessidade, submetido a um horário e a regras (Camps, 1999, p. 147).

O esmaecimento da relação entre o tempo livre e um tempo de trabalho promove uma série de mudanças na relação entre o sujeito e seu ofício. Além da questão da hiperatividade, como propõe Rhéaume (2004), pode-se destacar também a existência hoje do que já mencionamos aqui como o culto da *performance*, um modo de vida que exalta o desempenho máximo dos indivíduos⁷⁴ (Ehrenberg, 2010).

⁷⁴ De acordo com Ehrenberg (idem), uma das consequências deste anseio generalizado pelo alto desempenho individual na sociedade contemporânea seria o aumento do consumo de substâncias que alteram os estados de consciência (sejam legais ou ilegais) diante de um suposto ganho profissional na busca de “acalmar” os estressados ou “estimular” os apáticos. Segundo o autor, se entre as décadas de 1960 e 70 as drogas representavam um modo de exílio social (símbolos da contracultura e formas revolucionárias de se viver em sociedade), hoje, especialmente por meio dos medicamentos psicotrópicos, as drogas existem para nos fazer “enfrentar” a realidade e integrar os indivíduos a uma dinâmica laboral exaustiva: “O romantismo da droga não é o da fuga da realidade, mas, sobretudo, de agora em diante, o dos meios para se colocar em pé de igualdade com o outro na concorrência” (p. 143).

Convivendo a esta dedicação quase integral ao trabalho, vê-se grande apelo nos filmes ao âmbito pessoal – representados geralmente pelo valor dado à família, aos amigos e aos relacionamentos afetivos. Percebe-se nas narrativas uma tentativa de equilibrar estas duas esferas da vida, ainda que seja cada vez mais difícil traçar uma fronteira entre elas. É a esta reflexão que gostaria de dar maior atenção no próximo capítulo.

CAPÍTULO 4

No ano de 2006, a campanha publicitária do banco *Citibank* levava como assinatura a frase “Viva uma vida rica”, trazendo às ruas uma série de *outdoors* com mensagens curtas e enfáticas como: “Não é justo fazer declarações anuais ao Fisco e nenhuma para quem você ama”; “Para cada almoço de negócios, faça um jantar à luz de velas”; ou “Crie filhos, não herdeiros”. Ao mesclarem termos empresariais a um imaginário familiar e afetivo, tais mensagens transmitem aos potenciais clientes do banco conselhos para enriquecer tanto o aspecto material quanto emocional de suas vidas. Proposta que parece estar bem condensada em uma das frases da campanha: “Trabalhe, trabalhe, trabalhe. Mas não se esqueça: vírgulas significam pausas”.

A temática desenvolvida pelo *Citibank* não é um caso isolado. As dificuldades em conciliar vida pessoal e trabalho vêm sendo assunto comum na esfera midiática, em especial no meio publicitário. Normalmente associado à geração de renda, o trabalho surge como uma atividade inevitável que exige dedicação e cuidados, mas que não deve sufocar os prazeres da vida doméstica. Com certa frequência, a máxima do “dinheiro não traz felicidade” é relativizada e acompanhada da valorização da família e das pequenas alegrias do cotidiano, como propôs a famosa campanha “Não tem preço”, da *Mastercard*.

Apesar de bastante difundida, a exaltação dos gestos e atitudes prosaicas não surge como a única recomendação para se alcançar o equilíbrio e a felicidade. Existem ainda outras formas de se conduzir a carreira sem aparente prejuízo para a vida privada, dentre elas o engajamento ativo nas atividades laborais, como nos interpelou a publicidade do banco *Itaú Personnalité*, em 2007: “Trabalho é apenas o que paga as suas contas ou o que faz tudo valer a pena? O que é trabalho para você?”.

A recorrência com que somos instigados a pensar sobre os valores da família e da profissão parece refletir uma inquietação acerca do lugar que cada uma dessas esferas ocupa em nossas vidas. Em resposta a estes questionamentos, e com especial apelo para os indivíduos das classes média e alta, observa-se a emergência de um imaginário de felicidade capaz de abarcar a difícil convivência entre as demandas do trabalho e da vida pessoal. Independente do caminho que se escolha, o objetivo destes modelos de conduta é alcançar uma difusa e irrepreensível “felicidade”.

Ainda que o postulado não seja novo, o que se torna paradigmático no imperativo de felicidade hoje é que ele independe “da cortesia dos deuses” ou da sustentação de um projeto coletivo que garanta o bem comum, como observa Freire Filho (2010b, p. 13). A prosperidade

dos sujeitos está intimamente voltada para a sua capacidade de ação e de iniciativa, assumindo para si a responsabilidade por seus feitos ou por seus descompassos – à semelhança do que um governo neoliberal espera de seus cidadãos. Hoje, a felicidade surge como uma empreitada individual, como uma meta de vida que exige esforço e dedicação para ser alcançada.

Aplicável a todas as instâncias da vida dos sujeitos, a felicidade também surge como um elemento importante no trabalho. Mais do que um combustível de motivação para que os funcionários produzam “mais e melhor” – como consta nas edições do guia das *Melhores Empresas Para Você Trabalhar* – ser feliz no exercício da profissão tangencia a ideia do autoconhecimento, de perceber o ambiente de trabalho como um lugar de desenvolvimento pessoal, como “uma possibilidade de autorrealização, em vez de uma atividade calcada principalmente em estímulos pecuniários e competição acerba” (Freire Filho, 2010b, p. 20). Aberto às minúcias da interioridade e da expressão do *self*, o trabalho ganha atribuições que outrora pertenciam à vida privada. As próprias mudanças na estrutura do trabalho são reveladoras desta simbiose.

Se ao longo do segundo espírito do capitalismo a separação entre o ambiente doméstico e o laboral foi instituída através do emprego assalariado tradicional (delimitando a vida produtiva dos trabalhadores a rigorosos horários e aos espaços do escritório e da fábrica), hoje, a flexibilização dos contratos de trabalho e a mobilidade proporcionada pelos avanços da telecomunicação esmaeceram esta fronteira – tornando algo cada vez mais recorrente fazer da própria casa um escritório⁷⁵. Caberia, portanto, ao trabalhador saber dosar sua atenção e seu empenho ao administrar estas duas instâncias de sua vida. Assim, o tempo, que outrora se destinava a um e a outro de modo separado, exige atualmente uma nova logística⁷⁶.

Em um mundo pautado pela rapidez das tecnologias digitais é curioso que ao invés de ganharmos mais tempo, ele nos pareça cada vez mais escasso. Tema recorrente em revistas semanais como *Veja*, *IstoÉ* e *Época*, o ritmo de vida excessivamente acelerado e sobrecarregado das grandes cidades estaria transformando o tempo em um bem a ser preservado. Assim, saber fazer um bom uso dele – evitando desperdícios e bem dosando as

⁷⁵ Alguns utensílios para computador pessoal já anunciam esta mescla entre casa e escritório, como ostenta uma estampa nas lojas de decoração Tok & Stok: “*home sweet home office*”. Disponível em: <<http://www.tokstok.com.br/app?component=%24GradeObap.%24DirectLink&page=VitrineBuscaSimples&service=direct&session=T&sp=S93248&sp=S1>>. Acessado em: 01/02/2012.

⁷⁶ Conforme salienta Gorz, o aumento na carga de trabalho (em especial por parte da mão-de-obra qualificada) tem como uma de suas mais contundentes consequências a proliferação de empregos no ramo de serviços que visam auxiliar àqueles não podem “ocupar-se nem de seus filhos, de suas compras, de sua alimentação, nem de nada”, transferindo “à organização coletiva as ocupações que antes pertenciam à vida privada” (1992 *apud* Camps, 1999, p. 149).

horas despendidas no trabalho ou junto à família – é algo incorporado aos receituários de felicidade presentes nestas revistas, aumentando o rol de habilidades deste sujeito “senhor de si mesmo”, obstinado a saciar seus anseios e controlar seus sentimentos e emoções:

A meta é o equilíbrio entre a atividade profissional e a vida privada (esferas cada vez mais indissociáveis, na prática), “garantindo o tempo para o cuidado de si, para a recuperação física, mental e emocional e para o cultivo de relações íntimas” (Freire Filho, 2010b, p. 20).

Como visto nos capítulos anteriores, a “falta de tempo” surge como um problema comum nos filmes aqui analisados. Em *O corte*, a figura do relógio assombra o protagonista Bruno Davert. Já em *Amor sem escalas*, o amplo leque de cartões fidelidade de Ryan agiliza todos os seus compromissos. As constantes corridas pelas ruas de grandes cidades conformam boa parte da rotina de Andy Sachs, em *O diabo veste Prada*, e de Chris Gardner, em *À procura da felicidade*. Por outro lado, em *A rede social*, a fala e raciocínio acelerados de Zuckerberg atribuem ao personagem o legado de uma forte cultura digital.

O “tempo” também protagoniza os conflitos dos personagens nas tramas, em especial no que tange à turbulenta divisão entre vida profissional e pessoal. Devotados aos seus ofícios, eles encontram dificuldades em conciliar a alta demanda de trabalho com compromissos domésticos e amorosos. Ainda que a partir de diferentes abordagens, os filmes problematizam esta supressão da vida pessoal em benefício da carreira.

Se em *Amor sem escalas*, *A rede social* e *O diabo veste Prada* a ascensão profissional é acompanhada de uma maior desatenção à vida privada e aos relacionamentos afetivos, em *O corte* e *À procura da felicidade* o trabalho surge como a solução para que os protagonistas (pais de família angustiados pelo desemprego) consigam evitar a decadência social (no caso de Davert) ou ascender socialmente (como no caso de Gardner).

Embora muitos dos filmes aqui analisados não sigam o tradicional “final feliz” dos roteiros hollywoodianos, os personagens se empenham em alcançar a dita “felicidade”, buscando, para isso, conciliar e concretizar seus anseios tanto a nível afetivo (seja em relacionamentos familiares ou amorosos) quanto profissional. Essencial para o desfecho de cada uma das tramas, a tensão entre vida pessoal e trabalho é o cerne deste capítulo.

4.1 Solidão ou independência? O dilema de *Amor sem escalas*

Natalie – Como você pode dizer que nunca passou pela sua cabeça ter um futuro com alguém?

Ryan – É simples. Sabe aquele momento em que você olha nos olhos de

alguém, sente que essa pessoa está vendo a sua alma e o mundo inteiro fica em silêncio?

Natalie – Sim.

Ryan – Pois é. Eu não sei.

Buscando neste capítulo avaliar os desfechos de cada filme, optei por começar a análise de *Amor sem escalas* com um traço bastante característico de Ryan: seu desdém em relação aos vínculos afetivos. Avesso à estabilidade de um relacionamento ou ao estreitamento de laços familiares, ele encontra em suas constantes viagens a trabalho um grande sentido para sua vida. Sem endereço fixo e portando apenas uma pequena e prática mala, Ryan não só se orgulha de sua autossuficiência como também a dissemina como um modelo exemplar de sobrevivência tanto no mundo corporativo, quanto no âmbito pessoal⁷⁷. O protagonista parece ilustrar bem o “homem leve” do novo espírito do capitalismo que, segundo Boltanski e Chiapello, prefere o “aluguel” a “propriedade”, mantendo-se sempre aberto a novas possibilidades (2009, p. 192).

Satisfeito com sua rotina itinerante, ele se envaidece de suas muitas “horas de voo”. Aficionado colecionador de pontos em programas de milhagem, ele sonha em atingir a marca de 10 milhões, façanha que lhe garantiria um cartão personalizado, passagens gratuitas e até mesmo seu nome estampado em um dos aviões da companhia aérea: “eu seria o sétimo a conseguir isso. Mais gente já foi à Lua”, diz ele entusiasmado.

Mais do que uma inusitada meta de vida, seu desejo de estar em permanente deslocamento não é fruto de uma necessidade de conhecer cidades distintas ou novas pessoas, mas um modo de não estar em lugar algum e, de certa forma, suspender o tempo. O que é curioso no dinâmico dia a dia de Ryan é o seu apreço pelos trajetos que percorre, reconfortando-se com a possibilidade de estar embarcado ou apenas encerrado em saguões de aeroportos ou em quartos de hotel. São lugares que logram unir o ato de esperar com a ideia de movimento, como se ao locomover-se constantemente ele conseguisse a tranquilidade de ficar parado⁷⁸. Ryan parece incorporar o que Richard Sennett propõe como uma ânsia por mobilidade no novo capitalismo, na qual “o destino conta menos que o ato de partir” (1999, p.

⁷⁷ O início do filme já nos anuncia a importância das viagens do protagonista. Buscando nos familiarizar à sua apressada rotina, uma ágil montagem aliada a uma descontraída trilha sonora predomina nas primeiras cenas. Nota-se também a constante presença da voz *off* de Ryan, o que contribui para a existência de um caráter onisciente do personagem. Ele se apresenta como alguém capaz de controlar a própria vida assim como minuciosamente controla o tempo em seu cotidiano.

⁷⁸ Conforme propõe Bauman (2008), num mundo aturdido pela facilidade e pela agilidade de comunicação, presume-se que o ato de *esperar* seja uma grande fonte de irritação para nossos contemporâneos. Porém, o autor alega, a partir dos resultados de uma pesquisa sobre o tempo de *espera* em filas, que diante de nossa cultura do instantâneo – permeada por *BlackBerrys*, *laptops* e celulares – os “esperantes” veem a sala de espera como um refúgio, fazendo do ato de esperar “um luxo, uma janela em nossas vidas extremamente agendadas” (*apud* BAUMAN, 2008, p. 14).

103).

Assim, a possibilidade de estar “suspenso no ar” (como sugere o título original *Up in the air*) é para ele grande fonte de encantamento, o que é corroborado pela presença de belas imagens aéreas ao longo do filme. É por meio delas que somos apresentados a cada uma das cidades que Ryan visita. Esta mesma estética é utilizada na própria abertura do filme, formando um *bricolage* de paisagens. A recorrência com que aparecem nos leva a compartilhar da perspectiva do protagonista.

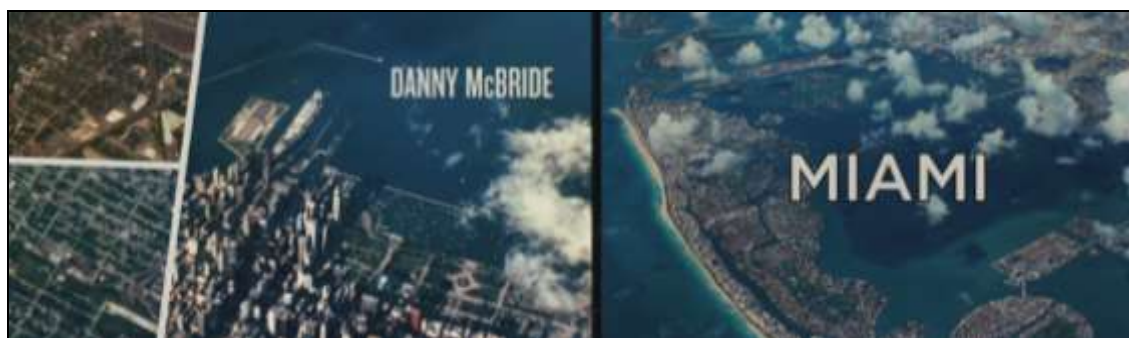


Figura 14 – À esquerda temos um trecho da abertura do filme. Sempre enquadradas por uma moldura branca, as imagens remetem a cartões postais. À direita, um exemplo de como são apresentadas as cidades que Ryan visita.

Adicto à liberdade e à autonomia que as viagens a trabalho lhe proporcionam, Ryan resume sua vida a um interminável expediente profissional. Esta total imersão no trabalho reverbera também na inconsistência de suas relações afetivas. Distante de seus familiares, Ryan é acusado por sua irmã mais velha de viver terrivelmente isolado: “Isolado? Estou sempre cercado de pessoas”, responde ao falar com ela no celular enquanto cruza um congestionado e amplo corredor de aeroporto. A aparente solidão do protagonista também é incômoda às românticas perspectivas de sua colega de trabalho Natalie, que se indigna quando ele revela que nunca pensou em se casar ou ter filhos.

O que parece um condenável “autoexílio” aos olhos da família e de Natalie é o que fundamenta não só a filosofia de vida de Ryan, mas também as suas palestras motivacionais. O conflito do personagem na trama se dá, justamente, quando ele vê sua mobilidade ameaçada a partir de três grandes mudanças em sua vida: o cerceamento de suas viagens devido ao processo de informatização da empresa em que trabalha, a forçosa convivência com Natalie e seu envolvimento amoroso com Alex. Como as duas primeiras já foram discutidas no capítulo anterior, dedico aqui maior atenção ao romance entre Alex e Ryan.

Sempre vestidos com a elegância e a formalidade dos executivos, os dois se conhecem em um bar de hotel onde descobrem compartilhar gostos e hábitos comuns – chegando a flertar

a partir de cartões de empresas aéreas e locadoras de automóveis. Alex surge como uma versão feminina de Ryan, hipótese que ela mesma explicita em uma conversa com ele: “Pense em mim como se eu fosse você, porém com uma vagina”. Limitado às brechas de suas atribuladas agendas profissionais, o relacionamento do casal é pautado por um estilo de vida nômade, alimentado por encontros fortuitos em hotéis de diferentes cidades. Porém, à medida que o romance evolui, Ryan já não está tão seguro dos benefícios de sua constante mobilidade e do inevitável “peso dos relacionamentos”, premissa que fica patente quando ele abandona uma de suas palestras, como vimos no segundo capítulo.

Diante de uma imensa plateia em um importante evento da área, Ryan se mostra receoso no momento de começar seu discurso. Sem o empenho com o qual assegurava ao público os louros da autossuficiência, ele abandona a palestra e, em um rompante de romantismo, surpreende Alex ao aparecer subitamente na porta de sua casa. Os recursos visuais e sonoros da cena (como a triunfal trilha sonora) nos levam a acreditar em um típico “final feliz” hollywoodiano. Porém, o desfecho que encontramos é o oposto. Ryan descobre que, além de casada, ela tem filhos e uma “vida comum”. Diferentemente dele, Alex possui algo além de sua rotina profissional e define a relação que mantinham como uma “fuga”, “um parêntesis em sua vida real”.

Após a decepção amorosa, o que parecia a Ryan uma confortável independência, vai se transformando em um sentimento de solidão. Sua vida, tão estruturada nos fracos laços afetivos, já não lhe dá o mesmo sentido de antes. Mudança que pode ser percebida através das variações no tom e no estilo das cenas.

Enquanto no início do filme predominavam as certezas do personagem, pautadas por sua voz em *off* e pela rapidez da montagem, no final da trama o que predomina são sequências mais lentas e planos bastante abertos, priorizando um aspecto mais introspectivo do personagem.



Figura 15 – Os planos mais abertos apequenam Ryan no centro do enquadramento e acentuam a sua solidão.

Estas transformações na vida do protagonista ocorrem ao mesmo tempo em que a empresa onde trabalha se reestrutura. O esquema de demissões virtuais proposto por Natalie entra em vigor, privando Ryan de suas viagens. Mesmo contrário à implementação do sistema, o personagem não esboça qualquer reação mais enérgica contra a medida. Sua apatia revela o quanto ele está desorientado.

Central para o êxito de sua vida profissional, a filosofia de vida de Ryan reflete uma vontade do personagem em priorizar seu trabalho em detrimento de sua vida pessoal, privando-se de relacionamentos afetivos em prol de uma maior mobilidade. Embora o filme atente para esta postura, não podemos afirmar que ele a endossa por completo. A importância do apoio familiar e das relações afetivas é ressaltada nas últimas cenas através de depoimentos reais de trabalhadores desempregados. Os laços afetivos mantidos com os filhos, o cônjuge ou os amigos são lembrados como suportes fundamentais para superar a experiência da demissão e lhes dar um “propósito na vida”.



Figura 16 – À semelhança da sequência de entrevistas que dá início a *Amor sem escalas*, no fim do filme vemos alguns dos entrevistados discorrerem sobre a importância da família na superação das dificuldades do desemprego.

Ao apresentar e contrastar estas duas perspectivas, a trama oferece uma reflexão interessante sobre esta tensão entre as esferas profissional e privada. A partir da temática da demissão, o filme vai questionando a validade da filosofia de Ryan. A ode ao movimento e o rechaço aos relacionamentos, que inicialmente estruturavam sua vida, passam a ser descreditadas quando ele começa a construir uma história fora de sua dinâmica laboral ao tentar manter um relacionamento estável com Alex. Porém, ao se frustrar nesta iniciativa, ele não consegue retomar seu cotidiano com o mesmo entusiasmo de antes. Na última cena do filme, vemos Ryan parado diante de um painel de informações do aeroporto, desorientado. Apesar de

ter conseguido retomar a rotina de viagens, o personagem já não sabe o que fazer e tampouco para onde ir. Mais do que desvirtuar o tradicional “final feliz”, a incerteza que paira no desfecho de *Amor sem escalas* é bastante representativa da angústia que muitos trabalhadores experimentam hoje.

Como propõe Sennett (1999), as condições flexíveis de trabalho no novo capitalismo têm seu impacto na vida privada e reverberam na dificuldade de conservar laços afetivos e estabelecer para si uma narrativa de vida linear, baseada na confiança em relação ao outro: “Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta por episódios e fragmentos?” (Idem, p. 27). Segundo o autor, os atributos camaleônicos que garantem hoje o sucesso profissional, quando transmitidos à convivência familiar e afetiva, tornam-se problemáticos, deixando os indivíduos com a sensação de estarem “à deriva”.

Não procuro aqui exaltar um modo de vida anterior, norteador pela existência da família nuclear e do trabalho burocrático assalariado. O que enfatizo é a desorientação que a transição entre um modo de vida e outro é capaz de promover. Como observam Boltanski e Chiapello (2009), a emergência de um espírito do capitalismo nunca se dá de imediato, sendo inevitável a convivência de um ou mais valores e condutas, ainda que conflitantes. Neste contexto, o apelo à mobilidade ou à fluidez dos relacionamentos ainda causa inquietação: “se as pessoas, ou a maioria delas, não dessem valor àquilo que deve durar, não sofreriam com as rupturas associadas a separações e ao desânimo diante da tarefa de precisar refazer o que parecia estabelecido” (Idem, p. 420). No filme, aflição semelhante parece atingir Natalie.

Abalada após o namorado terminar com ela através de uma mensagem de celular, a personagem reavalia sua vida e conversa com Alex e Ryan sobre suas frustrações. Envergonhada, Natalie confessa ter abandonado um cargo de prestígio para acompanhar o rapaz em outra cidade. Vislumbrando em Alex um exemplo de maturidade e de executiva bem-sucedida, ela justifica sua escolha: “não quero parecer antifeminista. Eu agradeço tudo que a sua geração fez por mim. Mas, às vezes, parece que o sucesso não importa se eu não estiver com o cara certo”.

A jovem ainda traça um perfil preciso do parceiro ideal, indicando a altura, a cor do cabelo e dos olhos e, até mesmo, os gostos pessoais e a profissão: “Num mundo perfeito, ele trabalha com finanças, mas gosta de ar livre nos fins de semana. Dirige um 4x4 e a única coisa que ama mais que a mim é o seu cachorro”. O ar infantil de suas aspirações aparentemente contrasta com seu perfil profissional competitivo. No entanto, a competência e a obstinação que ela, sem receio, aplica ao trabalho são transferidas para a vida afetiva: “Eu poderia ter feito dar

certo (...). Não me importo em me casar com a minha carreira. E não espero que ela me abrace antes de dormir. Eu só não quero me acomodar”.

Palavra praticamente banida do vocabulário contemporâneo, a “acomodação” reflete o pavor à inação neste novo espírito do capitalismo. Como vimos em capítulos anteriores, deixar de agir, tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal, é o mesmo que “fracassar”. Ainda debutando na carreira, Natalie parece comungar questionamentos semelhantes aos de Andy, em *O diabo veste Prada*. A dificuldade em conciliar a vida profissional e a pessoal – tendo por vezes que escolher uma em detrimento da outra – também ecoa como uma das aflições da assistente de Miranda Priestly.

4.2 “Não seja ridícula, Andrea. Todos querem ser como nós”: a incômoda semelhança entre Andy e Miranda.

Se em *Amor sem escalas* o protagonista Ryan passa a questionar seu estilo de vida voltado para o trabalho e tenta estabelecer maiores vínculos afetivos, em *O diabo veste Prada*, a trajetória de Andy Sachs parece ir pelo caminho contrário. Conforme já foi mencionado, o assunto que permeia o filme é a transformação de Andy em uma *workaholic*. Seja pela excessiva devoção ao trabalho, pela adoção de um novo *look* ou incorporação de valores e gostos partilhados pelas meninas *Runway*, ela vai minando sua vida pessoal, afastando-se dos amigos, do namorado e da família. Este movimento ocorre de modo simultâneo a uma aproximação entre a protagonista e Miranda. Andy surge aos olhos da chefe como uma pupila, alguém que possui os mesmos interesses e ambições, como a mesma sentença na frase que nos serve de título.

Tendo em vista que o objetivo deste capítulo é analisar o desfecho de cada trama, tomo a frase acima como uma síntese do conflito vivido pela protagonista. Parte do último diálogo entre a chefe e a assistente, a constatação de Miranda se torna importante na medida em que consegue abarcar duas questões. Ao supor que “todos” querem ser como elas, Miranda se refere à imagem de sucesso que a profissão lhes delega. Ao mesmo tempo, a chefe se refere a Andy como uma *igual*, alçando-a não só a um prestigiado *status* profissional, mas também relegando à assistente uma semelhança mais profunda, uma afinidade subjetiva. Este “ser como nós” soa de modo impactante para a protagonista. Afinal, o que é “ser” como Miranda? Antes de responder à pergunta, precisamos retomar aqui a evolução da relação entre elas.

Como observado no primeiro capítulo, Miranda não é uma personagem capaz de angariar muita simpatia. Hostil e reservada, a chefe expõe muito pouco de sua intimidade.

Ainda que esta descrição sugira um temperamento mais agressivo, Miranda é elegante até mesmo em seus insultos e ironias. Frases como “detalhes da sua incompetência não me interessam” ou “vá importunar a outros com suas perguntas”, são ditas com um sereno tom de voz, mas sempre acompanhadas com um olhar depreciativo.

Nosso primeiro contato com ela ilustra de modo preciso o medo que todos têm da personagem. “Preparem-se!”, exclama o estilista Nigel para avisar a todos da chegada de Miranda ao escritório. Enquanto as aflitas funcionárias arrumam as salas de reunião, trocam os sapatos, retocam a maquiagem e correm desesperadas pelos corredores, acompanhamos a sua entrada triunfal no edifício da revista. A sequência prima por um ar de mistério em torno da figura de Miranda. A posição de câmera destaca sua imponência filmando-a de costas e de baixo para cima (em *contra-plongée*). Recepcionada pela assistente Emily, ela, placidamente, despeja uma série de perguntas sobre seus muitos compromissos do dia. Sejam de ordem profissional ou pessoal, todos os afazeres de Miranda são anunciados com o mesmo tom emergencial. Sua vida é fundamentada em seu expediente laboral, com algumas horas reservadas para suprir os caprichos das filhas ou para eventuais jantares com o marido.

A altivez da chefe é o que inicialmente caracteriza sua relação com Andy. A rotina de trabalho é apresentada através da repetição de uma mesma ação: Miranda joga sobre a mesa da assistente seus pesados acessórios (casacos de pele, jaquetas, bolsas) enquanto, sem dirigir-lhe o olhar, ordena as primeiras tarefas do dia. A irrelevância do cargo da protagonista é a todo o momento lembrada pela chefe, que sequer a chama pelo nome e lhe impõe a alcunha de “nova Emily”.

Como visto anteriormente, a mudança de visual de Andy tem um impacto significativo em sua relação com Miranda. Ao se portar e se vestir como uma menina *Runway*, a jovem ganha não só o reconhecimento profissional, mas também maior proximidade com ela. Andy começa a ser chamada pelo próprio nome e passa a ter acesso à casa da chefe – privilégios antes restritos à veterana assistente Emily. Esta maior confiança gera um aumento na carga de trabalho de Andy e, por conseguinte, encurta o tempo disponível para sua vida pessoal.

A atenção aos amigos e até mesmo a fidelidade ao namorado são postas à prova. Ela falta à festa de aniversário dele, atrasa-se para os compromissos e até mesmo flerta com um famoso jornalista que conheceu a trabalho. Tal qual destacado no terceiro capítulo, Andy entra em conflito direto com seus princípios morais ao frustrar os planos de Emily e aceitar acompanhar Miranda a Paris. Esta escolha é o que acaba selando o término de seu relacionamento com Nate, como o mesmo diz:

Eu não ligaria se você trabalhasse dançando em uma boate desde que fizesse isso com um pouco de integridade. Você mesma disse que isso era só um emprego. Criticava as meninas *Runway*. E agora você virou uma delas. Eu só quero que você admita isso. Porque aí a gente pode parar de fingir que ainda tem alguma coisa em comum.

Vendo-se pressionada a escolher entre a vida pessoal ou o trabalho, ela opta por seguir a chefe e viajar para a capital francesa. O ritmo intenso do “maior evento de moda do ano” acaba por estreitar ainda mais os laços entre as duas. Embora conhecida por sua costumeira frieza, Miranda é flagrada por Andy em um momento de fragilidade. Sem maquiagem, descalça e trajada com um singelo roupão, Miranda desabafa com a assistente sobre o fim de mais um casamento:

Outro divórcio, estampado nas páginas dos jornais. Posso até imaginar o que vão escrever sobre mim: “A mulher dragão”⁷⁹, obcecada por sua carreira”. “A ‘rainha frígida’ espanta mais um Sr. Priestly”. Na verdade, eu não ligo para o que dizem a meu respeito. Mas minhas meninas... é tão injusto com as minhas meninas. Outra decepção. Outra figura paterna que se vai.

Apesar dos breves minutos de lamento, Miranda muda o assunto e retoma as preocupações sobre o trabalho. Sensibilizada pelo sofrimento da chefe, Andy lhe sugere cancelar todos os compromissos da noite, mas prontamente ela lhe responde: “Não seja ridícula. Por que nós faríamos isso?”. Nota-se no espanto de Miranda uma interessante separação entre os assuntos de trabalho e os de ordem privada. Por mais que ela fique consternada com as consequências pessoais de sua extrema dedicação ao trabalho, nada parece ser grave o suficiente para eliminar um dia sequer de sua agenda profissional.

Mesmo mantendo algumas ressalvas à chefe, Andy passa a defendê-la publicamente: “Tudo bem, ela é difícil. Mas se Miranda fosse um homem, ninguém comentaria nada sobre ela, a não ser o quanto ela é ótima no que faz”. A decepção de Andy ocorre somente quando ela percebe o quanto a vida de Miranda se restringe ao trabalho e, por conseguinte, o quão dissimulada e desleal ela pode ser em prol de sua carreira. Com o posto de editora-chefe da *Runway* ameaçado, ela prejudica o sucesso profissional de seu braço direito Nigel, com quem trabalhava há dezoito anos. Devido a uma engenhosa manobra política, ela consegue se manter na revista oferecendo à sua concorrente o conceituado cargo que antes havia prometido a ele.

⁷⁹ Esta expressão “mulher dragão” (*dragon lady*) é constantemente usada no filme em referência à Miranda. O termo traduz exatamente a ideia de uma mulher poderosa e dominadora. Em alguns contextos, pode também significar uma mulher bela e sedutora, mas perigosa; uma espécie de *femme fatale*.

Orgulhosa de sua extensa e “desumana” demanda de trabalho, Miranda alega que ninguém conseguiria substituí-la à altura. Dentre as difíceis incumbências que seu posto demandaria está a capacidade de agir de modo antiético em benefício próprio, talento do qual Andy também disporia – uma vez que agiu com deslealdade ao usurpar o lugar de Emily. Chocada com as conclusões da chefe sobre sua índole e anseios, Andy se demite e, ao livra-se do celular, rompe tanto o vínculo profissional quanto pessoal que tinha com Miranda.

Diante desta breve trajetória do relacionamento entre as duas, podemos concluir que a submissa relação chefe/assistente vai, aos poucos, dando lugar a uma maior cumplicidade e edificando um relacionamento mestre/pupila. Miranda vai se esgueirando na vida pessoal de Andy, testando-a através de escolhas moralmente difíceis, premissa que se comprova com os elogios da chefe acerca da competência e da capacidade de “saber escolher por si mesma” de que Andy dispõe. O que quero enfatizar aqui é a construção desta relação de empatia entre as duas. Ao mesmo tempo em que a afinidade e semelhança entre elas chega a assustar Andy, há de se destacar a existência de certo encanto ao redor da figura de Miranda. Como observado no primeiro capítulo, a adaptação da estória original do livro ao filme modificou bastante sua caracterização.

Antes uma personagem “sem nuances”, ela ganhou em sua versão cinematográfica uma dimensão mais humana, como se pode apreender na cena em que lamenta mais um divórcio em sua vida. Mesmo que de modo um tanto torpe, Miranda busca conciliar os afazeres laborais às pequenas tarefas de sua vida doméstica. Absolutamente imersa em seu trabalho, sua solução é terceirizar os pequenos desprazeres do cotidiano familiar, deixando a cargo de Andy passear com os seus animais de estimação, testar os freios de seu carro e, até mesmo, fazer o dever de casa de suas filhas. O despropósito destas atividades traz não só uma veia cômica à trama, mas também revela uma sobreposição do trabalho sobre a vida pessoal de Miranda. Ela incorpora o espírito *workaholic*, a figura do profissional obcecado pela carreira. É justamente a este estágio que Andy não pretende chegar. Vale ressaltar, porém, que o que ela rejeita não é o sucesso, tampouco a ambição e a dedicação à profissão, mas o “excesso” disso. No entanto, como se poderia mensurar esta sobrecarga de trabalho?

A conclusão a que chego é que em *O diabo veste Prada* a medida entre o exagero e uma dose saudável de apreço e atenção à carreira é a de não sufocar “quem você verdadeiramente é” com o trabalho. Por abordar o momento de início da trajetória profissional, a afinidade pessoal com o trabalho é mais premente do que os ganhos financeiros que este ou aquele emprego podem auferir. A vida pessoal também pode ser ligeiramente afetada pela dedicação ao trabalho, desde que não seja anulada (como no caso de Miranda). Se observarmos o desfecho

do filme, entenderemos melhor como se dá esta dinâmica.

Após se demitir, Andy busca se reconciliar com Nate, desculpando-se pela desatenção e, sobretudo, por haver se desvirtuado de seus ideais. Enquanto ela tenta se firmar como jornalista e é admitida em um emprego da área, ele a avisa que conseguiu um bom posto de trabalho em outra cidade. Apesar da distância com a qual passarão a conviver, os dois não pretendem abdicar de seu relacionamento ou de suas promissoras carreiras. “A gente vai dar um jeito”, promete Nate.

Não se objeta, portanto, a prioridade do âmbito profissional mediante os relacionamentos e vínculos afetivos. O mesmo pode ser observado nas declarações de Natalie em *Amor sem escalas*, que se arrepende de haver “seguido o namorado” para outra cidade. Assim, a mensagem passada é a de que, na fase inicial da carreira, qualquer experiência profissional é valorizada. Durante uma entrevista de emprego para a redação de um jornal, Andy, indagada sobre a discrepância entre o engajado perfil acadêmico e o trabalho como assistente em uma revista voltada para o mundo da moda, avalia a conturbada passagem pela *Runway* como uma experiência válida e se surpreende com a carta de recomendação enviada por Miranda. No documento, a ex-chefe avalia Andy como a assistente que mais a decepcionou, mas que o editor do jornal seria “um grande idiota” se não a empregasse. De modo análogo, em *Amor sem escalas* a competência de Natalie é exaltada por Ryan também através de uma carta de recomendação, na qual o protagonista afirma que aceitá-la no corpo de funcionários “será a melhor decisão” que o empregador já tomou.

Observa-se nestes filmes certo respeito pela hierarquia e pela necessidade de se galgar, aos poucos, o caminho para o “emprego dos sonhos”. Tanto Andy como Natalie possuem chefes mais velhos que elas. Para as duas, o primeiro emprego não supria exatamente seus anseios, mas, como ambas buscaram destacar-se no exercício de seus ofícios, ganharam a admiração de Miranda e Ryan, respectivamente. Admiração que é sacramentada com as cartas de recomendação que eles escrevem para os futuros chefes de seus “pupilos”.

Apesar de ter idade próxima a de Natalie e Andy, o personagem Mark Zuckerberg, de *A rede social*, não compartilha desta estrutura de trabalho engessada por submissões e “chefias”. Precocemente dono de seu próprio negócio, Zuckerberg tem sua vida totalmente voltada para o trabalho. Curiosamente, o que ele promove em sua empresa é justamente o que lhe falta em sua vida: interação social.

4.3 A frágil rede social de Zuckerberg

Você não consegue 500 milhões de amigos sem fazer alguns inimigos.

Estampada nos cartazes publicitários de *A rede social*, a frase acima parece sintetizar bem o propósito da obra do diretor David Fincher. Como observado anteriormente, a questão-chave da trama é a ironia em perceber que a invenção de um site disposto a promover uma nova ferramenta de relacionamento interpessoal acaba por destruir a amizade de seus fundadores. Assim, o que inicialmente é criado com o intuito de enriquecer a vida social deles torna-se um negócio bilionário e amplamente disputado judicialmente.

Diferentemente dos demais filmes deste *corpus* de análise, em *A rede social* a esfera profissional não surge como um entrave à vida pessoal do protagonista, mas como uma solução para dinamizá-la. Obcecado pelo prestígio das fraternidades universitárias, Zuckerberg tem como meta conseguir ingressar nos altos escalões da comunidade de Harvard. Exclusivas e divertidas, as fraternidades o “levariam para uma vida melhor”, como ele mesmo revela. Logo no início do filme somos apresentados à segmentada vida universitária e introduzidos aos diferentes grupos que a compõem.

Enquanto o protagonista, o amigo Eduardo e seus colegas de quarto divertem-se *hackeando* os websites de Harvard, assistindo a filmes na televisão e bebendo cerveja no dormitório da universidade, os membros de uma fraternidade organizam uma festa orgiástica, repleta de nudez, sexo, drogas e álcool⁸⁰. Referente ao momento de criação do *Facemash*, esta sequência consegue contrastar bem a rotina dos estudantes “comuns” em seus dormitórios com a ativa vida social do seletivo grupo das fraternidades⁸¹. Apesar de almejar ser aceito por elas, Zuckerberg não é detentor de uma personalidade extrovertida e festeira. Retraído e com ares de “gênio incompreendido”, ele chega a ser avaliado pelo crítico de cinema Pablo Villaça como um “autista”⁸², em referência a seu limitado traquejo social, característica salientada logo na cena de abertura do longa-metragem, em um diálogo entre ele e sua namorada. De modo bastante similar à interação virtual, as falas de Zuckerberg não mantêm uma linearidade. Ele

⁸⁰ Em entrevista ao *making of* do filme, o diretor David Fincher alega que a representação das festas das fraternidades, apesar de baseada em relatos de estudantes e frequentadores assíduos, foi propositalmente exacerbada. A ideia, no entanto, não era a de ressaltar a verossimilhança ou uma perspectiva moralista ao exaltar o apelo sexual e o uso de drogas ilícitas. O intuito era mostrar os eventos secretos das fraternidades na perspectiva daqueles que não foram convidados.

⁸¹ Nesta cena, observamos também a avassaladora popularidade do *Facemash*. Todos os estudantes disfrutavam da ideia do protagonista, independente de onde estivessem. É como se, mesmo ausente fisicamente, ele integrasse de algum modo a dinâmica das fraternidades. Posteriormente, a ideia do próprio *Facebook* versa sobre esta possibilidade de se sentir parte de uma fraternidade, disponibilizando *online* “toda a experiência da vida universitária”.

⁸² Disponível em: <<http://www.domtotal.com/colunas/detalhes.php?artId=1702>>. Acessado em: 24/02/2012.

muda de assunto a cada momento e dispara informações que deixam sua interlocutora exausta: “Namorar você é como namorar uma esteira ergométrica”. A inabilidade social de Zuckerberg não se limita à sua dificuldade em manter um diálogo inteligível. Extremamente racional e objetivo, ele é incapaz de perceber as brincadeiras e os sentimentos da namorada. Revoltada com os ácidos comentários dele sobre sua formação universitária e sobre seu ciclo de amizades, a menina termina o namoro:

Você ainda vai ser um gênio bem sucedido da computação e vai sempre achar que não atrai as garotas por ser *nerd*. Saiba, de coração, que não será por isso. Será porque você é um babaca.

Proferida ainda no início do filme, esta declaração serve como uma espécie de premonição sobre o destino de Zuckerberg na narrativa. Abalado com a discussão, ele se encerra em seu dormitório universitário, difama a ex-namorada através de seu *blog* na Internet e, na tentativa de encontrar um passatempo para “tirá-la de seus pensamentos”, cria o *Facemash* – site que o torna conhecido entre estudantes de Harvard. Assim, mais do que uma desilusão amorosa, o término do namoro serve também como um incentivo para a concepção do *Facebook*. O afinho com o qual ele se dedica à elaboração do site não é apenas fruto de sua ânsia por reconhecimento social, mas também uma forma de impressionar a moça. Presente tanto no início quanto no desfecho do filme, ela possui papel importante na trama.

Apesar de aparecer poucas vezes em cena, a jovem representa o único vínculo afetivo que Zuckerberg possuía e, posteriormente, a única pessoa com a qual ele não manteve uma relação profissional. Sua função na trama não é tanto a de representar um interesse romântico do protagonista, mas a de ser alguém a quem ele não consegue encantar com a sua façanha. O desprezo demonstrado por ela o incomoda, como podemos ver em uma cena onde os dois se encontram, casualmente, em um bar. A ex-namorada não admite sequer uma conversa: “Você destila o seu veneno no seu quarto porque é isso o que os revoltados fazem hoje em dia. Eu fui legal com você. Não me torture por isso”.

A nova rejeição motiva o protagonista a expandir os negócios da empresa, em mais uma tentativa de mostrar suas competências e seu talento à ex-namorada. A atitude reflete o quanto a empresa (ou seja, o âmbito do trabalho) é imprescindível para Zuckerberg. Ele só é “alguém” por meio dos feitos intelectuais que é capaz de realizar. Não é à toa que o único personagem que ele admira é Sean Parker que, assim como ele, é um precoce gênio do mercado de Internet.

Cada vez mais empolgado com o sucesso da empresa, Zuckerberg vê sua já combatida

vida social ser obliterada pelo crescimento do Facebook. Seu restrito círculo de amigos passa a integrar também sua dinâmica profissional. Programadores de computador assim como ele, seus colegas de quarto começam a trabalhar no *Facebook* e tornam-se sócios minoritários. Dentro desta afinada e bem-sucedida dinâmica laboral, o único personagem dissonante é Eduardo. Amigo mais próximo de Zuckerberg, cofundador e diretor financeiro do site, ele participa ativamente dos negócios até ter seu posto na empresa tomado por Sean Parker. À semelhança de um triângulo amoroso, é a presença de Sean que sela não só o fim da amizade entre eles, como também a exclusão de Eduardo do *Facebook*.

O que inicialmente prejudica a relação entre os dois é a divergência no que tange às estratégias de “monetização” do site, como visto no primeiro e segundo capítulos. Absolutamente imerso em novas plataformas interativas e nos projetos de expansão da marca, Zuckerberg se ressentia da incompetência e da pouca atenção do amigo à empresa. Sob a influência do oportunista Sean Parker, o protagonista trai a confiança de Eduardo, que é praticamente banido do *Facebook* – tendo sua participação acionária reduzida de 30% para 0.03%.

Ao justificar a deslealdade cometida, o protagonista evidencia que havia deixado a camaradagem de lado e se tornado um homem de negócios: “Você vai me culpar porque você era o diretor financeiro e fez um mal negócio com a sua própria empresa?”. O evento é recontado ao longo do processo judicial movido por Eduardo. Diante do silêncio dos advogados de ambas as partes, ele declara emocionado: “Eu era seu amigo. Você tinha um amigo”.

O que é interessante nesta imagem pouco simpática de Mark Zuckerberg em *A rede social* é que ela é construída, majoritariamente, pelas declarações de seus acusadores. A montagem do filme é tão bem orquestrada que as frequentes transições entre o momento de criação do site e o de sua disputa jurídica podem até mesmo passar despercebidas. Um dos únicos momentos do filme que remetem exclusivamente ao “presente” da narrativa é a sua sequência final. Em um diálogo com a jovem advogada que acompanha o andamento de seu processo, podemos perceber uma surpreendente fragilidade no comportamento de Zuckerberg.

Após muitos relatos depreciativos a seu respeito, o protagonista tenta se defender frente a advogada e alega não ser o grande vilão da história. Ela afirma conhecer os exageros nos testemunhos emocionais que, segundo ela, representam cerca de 85% das falas dos acusadores, sendo os outros 15% perjúrio: “todo o mito de criação precisa de um demônio”, conclui a advogada. De certo modo, o posicionamento da personagem na trama é semelhante ao do público. Assistente do principal advogado de Zuckerberg, ela apenas observa os depoimentos

sem ter qualquer participação ativa nos eventos narrados. Tendo esta perspectiva em vista, sua última fala pode ser interpretada como uma forma de amenizar os descompassos do protagonista: “Você não é um babaca, Mark. Mas faz de tudo para ser”.

Sozinho no escritório de seu advogado, Zuckerberg abandona sua costumeira inexpressão. Os contrastes da última cena aludem a um lado mais humano do jovem. Pensativo, ele olha para seu computador e, ainda que um pouco vacilante, decide buscar o nome da ex-namorada no *Facebook*, enviando-lhe, a seguir, uma “solicitação de amizade”. Ansioso, ele atualiza a página a todo instante, vidrado no monitor. Diante de seu semblante melancólico e com a sugestiva música *Baby, you’re a rich man* ao fundo, somos informados por uma cartela do desfecho dos acordos judiciais e da grande façanha do protagonista: “Mark Zuckerberg é o bilionário mais jovem do mundo”.



Figura 17 – Cena final de *A rede social*.

Se, ao longo do segundo capítulo, apresentei através do conceito de capital humano o quanto a vida profissional de Zuckerberg era permeada por elementos subjetivos e, portanto, de ordem pessoal – tendo como marca visual desta mescla o frequente uso de chinelos de dedo no ambiente de trabalho –, neste capítulo realizo o caminho inverso. Mais do que uma ideia lucrativa ou um instrumento para alçar a fama e a popularidade, o *Facebook* representa para Mark Zuckerberg a sua existência social.

Orgulhoso de suas conquistas – tanto que se enfurece quando a paternidade do *Facebook* é posta em questão –, o protagonista vislumbra em sua empresa um signo de sua criatividade e inteligência, atributos talvez mais importantes do que a extroversão e a sociabilidade que caracterizavam tanto os membros das fraternidades quanto Sean Parker. Ele já não parece fazer questão de manter uma vida social “real”, uma vez que havia criado sua própria fraternidade virtual e, acima de tudo, era o presidente dela.

Assim como em *Amor sem escalas*, os fracos laços afetivos também conformam boa parte da vida de Mark Zuckerberg. A popularidade do *Facebook* reflete um afrouxamento destes vínculos sociais reais e, de modo cada vez mais consistente, o convívio social se dá através da Internet. É justamente a este mundo pautado pelas amizades virtuais que o filme se reporta⁸³. Diante desta premissa, pensar como um sujeito recluso e reconhecidamente antissocial pode vir a fundar um novo modo das pessoas se relacionarem já não parece algo tão surpreendente.

Um dos principais temas do filme, a virtualidade das relações sociais por meio das interfaces digitais é apenas uma das mudanças que acompanhamos na forma das pessoas interagirem atualmente. Diante da competição desenfreada e dos imperativos postos pelo mercado, o que vigoraria hoje seriam alianças e associações pontuais e esporádicas entre os indivíduos, incapazes de se sustentar ao longo do tempo (Sennett, 1999, Birman, 2010).

Como vimos anteriormente, a partir dos anos 1980, a ostensiva presença do modelo neoliberal e o processo de desmobilização do Estado de bem-estar promovem uma fragmentação do espaço social e a valorização do indivíduo autônomo que, desassistido pelo Estado, é capaz de gerir a si mesmo e está apto a sobreviver às oscilações do mercado (Idem). Ainda que representativos de diferentes épocas e países, os filmes *À procura da felicidade* e *O corte* parecem condensar de modo expressivo este imaginário que relaciona a autonomia ao sucesso.

4.4 O valor da família, do trabalho e do prestígio social

Se nos demais filmes a vida pessoal dos protagonistas é calcada em seus relacionamentos amorosos ou em suas redes de amizade, em *O corte* e em *À procura da felicidade* a família é o cerne das preocupações dos protagonistas. Frustrados por não conseguirem realizar o papel de “patriarcas provedores do lar”, ambos buscam resgatar a dignidade através do trabalho. Assim, nestes dois filmes a autorrealização profissional remete diretamente à obtenção de um cargo capaz de lhes dar prestígio social e, consequentemente, sustentar suas famílias.

Apesar de compartilharem este mesmo objetivo, o modo pelo qual o alcançam é bastante distinto. Enquanto em *O corte* a meta de Davert é apresentada pelo viés do exagero,

⁸³ A relação do protagonista com a ex-namorada explicita bem isso. Se no início do filme vemos o término do relacionamento do casal, no fim, percebemos uma tentativa de Zuckerberg em reaproximar-se dela virtualmente, através do *Facebook*. Ou seja, incapaz de manter um relacionamento real com a moça, o protagonista recorre ao lugar onde se sente mais confortável: a Internet.

como uma releitura anti-heroica do homem obstinado que faz o seu próprio destino e cava suas possibilidades de sucesso, em *À procura da felicidade* Gardner sonha em alcançar a felicidade estonteante dos executivos do mercado de ações ao tornar-se um deles e ascender socialmente, corroborando o mito do *self made man*.

Por mais que tangenciem a questão de classe, o que os personagens buscam neste desejo de reconhecimento social é *status* e não reivindicações maiores em prol do coletivo. À semelhança do conhecido discurso da primeira ministra britânica Margareth Thatcher (proferido há quase três décadas), ambos parecem estar certos de não haver “essa tal sociedade”, mas somente os indivíduos, suas famílias e sua inalienável capacidade de agir por si mesmos.

4.4.1 À procura da felicidade dos corretores de ações

Comecei a pensar em Thomas Jefferson e na Declaração da Independência, na parte do direito “à vida, à liberdade e à procura da felicidade”. Lembro-me de pensar: O que o fez pôr a palavra “procura” na frase? Talvez a felicidade seja algo que sempre se procure, mas que talvez nunca se ache, por mais que se tente.

Referente ao início do filme e, mais especificamente, ao momento em que a esposa decide abandonar o protagonista, a fala acima nos introduz à concepção de felicidade de Chris Gardner. Enquanto nos outros filmes o termo está implícito – podendo remeter ao sucesso e ao reconhecimento social, à estabilidade de vínculos afetivos ou apenas à fidelidade a si mesmo e aos sonhos profissionais – em *À procura da felicidade* ele se torna um elemento tão estrutural que consta até mesmo no título⁸⁴.

Constantemente associada à declaração de independência dos Estados Unidos, a felicidade é abordada no filme como um *direito* tão premente quanto qualquer outro. Porém, é o único deles que é condicionado a um estado de “procura” e, portanto, não é garantido pelas leis estatais, devendo ser alcançado pelos esforços de cada cidadão. O que se estrutura como o grande conflito de Gardner na trama é a crença de que é possível pleitear este direito.

Apesar das dificuldades financeiras, do término de seu casamento e da pouca

⁸⁴ É interessante observar aqui que o título original em inglês “The pursuit of happiness” apresenta uma grafia particular da palavra “felicidade”. O erro é explicado logo nas primeiras cenas quando o protagonista observa a palavra mal escrita nas paredes da creche em que seu filho estuda e reclama com o dono, um chinês: “There is an *I* in happiness. There is no *Y* in happiness”. A frase, no entanto, pode significar também que não existe um “porquê” (*why*) na felicidade, apenas um “eu” (*I*), uma vez que as letras “I” e “Y” são pronunciadas da mesma forma que “eu” e “porquê”. Assim, a “busca pela felicidade” que Gardner empreende ao longo de todo filme prescinde de justificativas, uma vez que não existe um “porquê” na felicidade.

qualificação profissional, Gardner almeja disfrutar da cativante alegria dos executivos ao conquistar a sonhada vaga de estágio na corretora de ações. Mesmo com tantas adversidades a serem heroicamente enfrentadas, a pretensão de Gardner é ainda revestida de um caráter altruísta. Ele não deseja esta ascensão social somente por se sentir insatisfeito com sua realidade proletária. Como resume o *trailer* do filme exibido no Brasil: “Chris Gardner fazia o melhor pela sua família... mas não era o suficiente”. É, portanto, em benefício dela que ele se dedica de modo tão intenso a buscar esta felicidade corporativa.

Apesar de exaltar a figura de Thomas Jefferson, as leis e a bandeira estadunidenses, a imagem do Estado está distante de ser elogiosa. Sem muitas ressalvas, pode-se dizer que o grande carrasco de Gardner na trama não é a desigual distribuição de renda ou a falta de apoio da esposa, mas o governo e sua insistente cobrança de impostos: “Se você não pagar, o governo enfia a mão na sua conta bancária e leva o seu dinheiro. Sem avisar nada”, nos informa Gardner em voz *off* sob o olhar apreensivo do filho⁸⁵. O evento torna-se um marco na vida do personagem ao oficializar seu desespero: “Eu me lembro desse dia, pois foi quando descobri que eu só tinha vinte e um dólares e trinta e quatro centavos na minha conta. Eu estava falido”.

Sem nenhuma fonte de renda, o personagem se vê desalojado. O curioso é que com a ausência da mulher, Gardner não possui vínculos com mais ninguém, a não ser um amigo que o ajuda na mudança, mas que se recusa a pagar o dinheiro que lhe devia, deixando suas finanças ainda mais comprometidas. Com a sua falência, acentua-se no filme a atenção à relação entre pai e filho. Os dois passam a dormir em abrigos comunitários, transportes públicos e, até mesmo, no banheiro de uma estação de metrô. Esta última cena obteve particular repercussão na mídia, promovendo grande comoção diante do público⁸⁶.

Nela, Gardner busca amenizar os impactos de sua penúria sobre o filho. Percebendo o interesse do menino pelo aparelho médico que carrega, ele inventa que o objeto é uma máquina do tempo que os levou à época dos dinossauros e que para se protegerem eles precisariam encontrar abrigo em um local fechado. Ele se tranca no banheiro da estação com o filho e lhe diz que os dois estão numa caverna. Enquanto o menino dorme tranquilo, o pai está visivelmente amedrontado, mas se mantém na vigília.

⁸⁵ Recurso comum ao longo do filme, a voz *off* possui grande relevância na trama ao aproximar o espectador do drama vivido pelo protagonista, tornando-o cúmplices de seu sofrimento.

⁸⁶ Evento verídico na trajetória do executivo Chris Gardner, o apelo emocional da cena causou grande impacto ao ser exibido no programa *The Oprah Winfrey Show*, exibido no Brasil pelo canal GNT, em uma edição especialmente dedicada à estreia do filme (o programa foi ao ar nos EUA no dia 22/11/2006). Contando com a presença tanto do ator Will Smith quanto de Gardner, a cena serviu como mote publicitário e foi exaltada como um exemplo de superação. A atuação de Will Smith também lhe rendeu uma indicação como “melhor ator” na premiação do *Oscar*, em 2006 e, às vésperas do evento, a cena voltou a repercutir na mídia.



Figura 18 – Cena conhecida de *À procura da felicidade* na qual Gardner, sem moradia, passa a noite no banheiro público junto a seu filho.

Aliando a ternura e a ludicidade do diálogo entre os dois a um cenário claustrofóbico e decadente, o que se destaca nesta cena é a premência do vínculo emocional entre eles⁸⁷. Ainda que não possa garantir o mínimo de conforto ao filho e perceba-se no protagonista a aflição em não poder fazê-lo, apenas o afeto do pai é o suficiente para confortar o menino. Podendo ter deixado o filho sob a guarda da esposa (cuja situação financeira permitiria melhores condições de subsistência), a decisão de Gardner em ficar com ele é frequentemente legitimada no filme⁸⁸. Somos, inclusive, apresentados às razões que levaram o personagem a não abrir mão da companhia do rebento: “Conheci meu pai quando tinha 28 anos. E, ainda menino, decidi que quando tivesse filhos eles saberiam quem é o pai deles”.

Pai dedicado, Gardner tenta conciliar as muitas incumbências do estágio aos cuidados com seu filho. O ideal de família aqui não serve somente como um suporte emocional para que o protagonista enfrente as dificuldades que encontra. Limitada basicamente por sua relação com o filho, a família é representativa de um desligamento de Gardner com sua condição de classe.

Esta premissa é corroborada através das díspares relações que o protagonista mantém com os executivos e com o grupo dos sem-teto. Representados como loucos e pouco

⁸⁷ Guardadas as devidas proporções, o teor emocional da cena remete à famosa passagem do filme *A vida é bela* (Roberto Benigni, 1997), na qual, em meio a um campo de concentração nazista, o pai procura distrair o filho da cruel realidade da guerra. Talvez, tal lembrança não me tenha vindo aleatoriamente. Filme importante na recente cinematografia italiana, *A vida é bela* pode ter servido de inspiração ao diretor de *À procura da felicidade*, o também italiano Gabriele Muccino.

⁸⁸ Como observei no segundo capítulo, a esposa de Gardner é apresentada como uma mulher irritadiça e muito pouco afetuosa. Apesar de o filme não mostrá-la como uma mãe inconstante, nota-se uma relação mais próxima da criança com Gardner do que com ela. Tal conjuntura contribui para validar a opção do protagonista em manter a guarda do filho mesmo sem condições materiais de sustentá-lo.

confiáveis, os desabrigados não despertam em Gardner nenhum rasgo de empatia⁸⁹. Ele apenas divide com eles uma condição temporária de subsistência, situação que ele mesmo mudaria a partir de seus próprios esforços. Por outro lado, os executivos são pessoas agradáveis e, sobretudo, benevolentes. Não só lhe tratam com respeito e amizade, como lhe dão a oportunidade de estágio e, até mesmo, lhe oferecem ingressos para eventos esportivos⁹⁰.

Como observa Sennett (1999), no regime neoliberal (em especial o norte-americano), “a dependência” é sentida como uma condição vergonhosa. Os assistidos (ou supostamente assistidos) pelo Estado são tratados, portanto, com desconfiança, vistos mais como “parasitas sociais do que desvalidos de fato” (p. 167). Para Gardner, portanto, “depende” dos abrigos comunitários (sejam eles do Estado, de Igrejas ou associações beneficentes) não é consequência direta da alarmante crise dos Estados Unidos que chega a ser anunciada no discurso de Ronald Reagan na televisão. É uma “fraqueza” que deve ser sanada por meio da conquista de um lugar relevante na estrutura social. Ser “feliz” é poder compartilhar do estilo de vida dos executivos que lhe cruzam o caminho e sentir-se independente dos grilhões da classe social. Não é só o aumento da renda que é importante, mas o *status* de executivo. Ascender socialmente é a tábua de salvação da dignidade de Gardner.

O filme consagra a ambição do protagonista mesmo que para atingir seu objetivo ele não tenha priorizado o bem-estar do filho, expondo-o a condições precárias de subsistência. A figura de pai zeloso e carinhoso reveste a postura de Gardner de certo heroísmo, apresentando como decisões corajosas e perseverantes atitudes que possivelmente colocariam em risco a guarda da criança em algum processo judicial. Mesmo que suas iniciativas sejam questionáveis, o fato de ter sido bem sucedido em sua empreitada o isenta de maiores ressalvas no filme.

Enquanto a busca pela ascensão social do protagonista é celebrada em *À procura da felicidade*, as tentativas de Bruno Davert em escapar de sua decadência social são criticadas em *O corte*. Como observei anteriormente, ambos os personagens possuem metas comuns, desejando preservar suas respectivas famílias enquanto tentam, desesperadamente, encontrar

⁸⁹ Pode-se juntar a este grupo a figura do *hippie*. O protagonista é roubado duas vezes ao longo da estória por *hippies*: uma mulher (que abusa da “inocência” de Gardner e foge com o aparelho médico que o personagem vende) e um senhor louco (que também é morador de rua), que se apropria do mesmo equipamento por acreditar que o objeto é uma máquina do tempo que o levará de volta à década de 1960. De um modo geral, todas as figuras que fogem ao padrão de conduta *yuppie* não apresentam maiores qualidades. Até mesmo os donos chineses da creche que seu filho frequenta são mal-educados e com frequência desprezam as bem intencionadas reivindicações de Gardner.

⁹⁰ Por vezes, alguns personagens do núcleo executivo pedem favores um tanto abusivos para o protagonista, como estacionar o carro, pagar uma corrida de taxi ou, ainda, pedir-lhe dinheiro emprestado. Mesmo que tais atitudes não sejam exatamente louváveis, o protagonista não se mostra indignado ou rancoroso em relação a eles. Pelo contrário, as atitudes dos executivos podem ser absolvidas pelo fato de Gardner lhes omitir suas precárias condições financeiras.

um lugar de destaque na estrutura social. Porém, o heroísmo que reveste a trajetória de Chris Gardner está longe de alcançar Davert em *O corte*.

4.4.2 O pavor da decadência social em *O corte*

Conforme apresentado nos capítulos anteriores, o filme de Costa-Gavras possui um tom bastante ácido ao retratar o cenário de desemprego e contar a trajetória do engenheiro Bruno Davert. Acometido por um assassino instinto de sobrevivência, o protagonista desfila seu desespero em cada cena. Seu maior temor é o de não conseguir manter seu estilo de vida de classe média e ter que depender dos outros. Ao ser despojado de seu cargo e, por conseguinte, destituído de sua fonte de renda, ele se sente sem lugar tanto na sociedade, quanto em sua família. Sustentado pela mulher e com a situação financeira comprometida, ele se vê obrigado a pedir favores ao “vizinho de mãos suadas”, a quem antes só conhecia de vista e cumprimentava por educação.

Fragilizado pelo ineditismo de sua situação, Davert sofre com o que Sennett (2006) chama de “fantasma da inutilidade”, que reflete o medo de ser deixado para trás em um mercado de trabalho mais competitivo devido à oferta global de mão-de-obra, à automação e à escassa oportunidade de emprego a profissionais de idade avançada, especialmente em países desenvolvidos da Europa Ocidental e nos Estados Unidos (p. 84 - 87). Este sentimento de “inutilidade”, no entanto, não se limita à esfera profissional e expande-se para as demais instâncias da vida dos sujeitos. A atenção à dinâmica familiar de Davert é representativa disso.

Empenhado em sua busca por emprego, Davert mostra-se pouco participativo na vida doméstica, deixando transparecer sua indiferença quando os filhos o interpelam e tratando com descaso as opiniões da esposa. Ressentida com as atitudes dele, sua mulher Marlene lhe propõe uma terapia de casal. “Às vezes, ele me olha como se tudo fosse minha culpa”, desabafa Marlene ao terapeuta enquanto discorre sobre as mudanças de comportamento do marido durante o extenso período de desemprego. Percebendo o difícil momento profissional de Davert como o grande estopim para a crise conjugal, o terapeuta insinua que a vida não pode se limitar ao trabalho, deixando o protagonista transtornado:

Ao tirarem meu trabalho, acabaram com a minha vida! A minha vida! Com o risco de arruinar a vida de toda minha família! Concordo. O trabalho não é tudo. Mas sem trabalho, eu sou o quê? E como sigo adiante? Meus colegas e eu éramos como uma tribo. Trabalhávamos juntos, contávamos uns com os

outros. Mas com a dispensa, se acabou a tribo. Convertemo-nos em inimigos. Pior, em concorrentes. Cada um por si, sem compaixão.

A catarse do protagonista ilustra bem tanto a influência que a demissão teve em sua vida conjugal quanto a relação que ele mantinha com seu antigo trabalho. Mais do que a estabilidade de um emprego e um cargo importante, ele exalta a união e a cumplicidade entre os funcionários – dinâmicas já esfaceladas pela grande competitividade do mercado. Com a demissão, portanto, ele foi privado de uma convivência familiar no ambiente de trabalho, desapegando-se também da esperança de poder reconstruir tamanha comunhão em outro lugar.

Conforme argumentado ao longo desta dissertação, o âmbito do trabalho tem sido bastante atingido pelos avanços do modelo neoliberal, o que afeta diretamente a vida dos assalariados com frequentes processos de reestruturação de empresas ou a realocação destas em outros países onde a mão-de-obra é mais barata⁹¹. A soberania do livre mercado cerceia a capacidade de ação dos governos frente às decisões corporativas e, em tempos de crise, as demissões em massa tornam-se habituais (algo que é constantemente citado e criticado em *O corte*). Logo, sem a plena assistência do Estado e a segurança de um emprego formal, não é de se espantar que a relação entre os trabalhadores tenha se transformado. Segundo Birman (2010), o aumento da competitividade no mercado de trabalho aliado ao enfraquecimento de um Estado de bem-estar promove maior insegurança e desconfiança entre os trabalhadores ao fazer com que cada um tenha que “travar uma batalha diária pela sobrevivência” e, em decorrência disso

todos os outros se transformaram, para cada indivíduo, principalmente em *adversários*, que poderiam ser transmutados imediatamente em *inimigos*, dependendo da conjuntura social e econômica em pauta (Birman, 2010, p. 37, grifos do autor).

Esta “batalha nua e crua” a que Birman se refere é a mesma que permeia *O corte* e motiva a epopeia do executivo/assassino Bruno Davert. Todavia, os propósitos antiéticos que o protagonista empreende em sua busca por um lugar no mercado são também transladados para a sua vida familiar. Surpreendido pelos desvios de conduta de seu primogênito Maxime – preso por roubar *softwares* em lojas de produtos eletrônicos –, o lado paternal de Davert aflora quando ele se vê apto a salvar o filho da prisão. Ele burla as leis, esconde as provas que

⁹¹ Segundo Sennett (2006), o processo de realocação das empresas tem se tornado algo cada vez mais recorrente devido não só à oferta de mão-de-obra mais barata, mas também aos altos níveis de qualificação dos países em desenvolvimento, dos quais a Índia transforma-se em grande exemplo. Dentro do meio cinematográfico, o filme norte-americano *Despachado para a Índia* (2006) aborda com maiores detalhes este fenômeno.

incriminam o rebento e torna-se um herói na perspectiva de seu núcleo familiar.

As iniciativas pouco ortodoxas do pai não são apenas exaltadas como exemplo de sua bravura e perspicácia, mas também servem de inspiração para o filho em uma prova escolar. Indagado sobre a validade da máxima maquiavélica “os fins justificam os meios”, o filho ressalta que, apesar de ser uma afirmação problemática, ela pode ser aplicada a casos excepcionais, como na guerra. Dissertando sobre o assunto em um almoço comemorativo da absolvição de Maxime, todos endossam a perspectiva do jovem e agradecem ao patriarca por suas atitudes em benefício da família.

A alusão à guerra ainda é retomada em outros momentos do filme⁹². O ideal do “cada um por si, sem compaixão”, que ele tão veementemente defende na conversa com o terapeuta, aparece como uma espécie de herança da aguerrida personalidade de seu pai, que fora combatente na Segunda Guerra Mundial. Enquanto resgata no porão de sua casa as armas de guerra do progenitor, Davert exalta em voz *off* a competência dele em “eliminar os inimigos”:

Gostaria de falar com o meu pai. Ele tinha, como se diz no mundo dos negócios, *bagagem* para essas coisas (...) Mas ele não está mais aqui. Cigarro e câncer de pulmão. Vítima de uns ingênuos que vivem vendendo a morte, temerosos de perder seu emprego.

Mesmo que Davert tenha como objetivo uma guerra a seus concorrentes diretos, ele nos apresenta uma ampla lista de inimigos, dentre os quais podemos citar os acionistas das empresas ou os executivos responsáveis pelas demissões em massa. No filme, os antagonistas não são os encargos tributários do governo (como em *À procura da felicidade*), mas sim as consequências de um modelo neoliberal que dá plenos poderes às dinâmicas de mercado e pouca atenção ao âmbito social. Davert, no entanto, está longe de ser um ativista político, tampouco ávido defensor do Estado – uma vez que toda a assistência que ele necessitava era provida pela empresa em que trabalhava. Ele crê apenas em seus próprios esforços e em sua capacidade de ação.

Após haver se certificado de que todos os concorrentes imediatos estavam eliminados e

⁹² Podemos lembrar aqui um trecho do terceiro capítulo em que cito a fala de uma das vítimas de Davert. Na cena, o executivo desempregado (que trabalha de garçom para garantir o sustento) se indigna com a exclusão social dos “mais produtivos” como ele e propõe a segregação dos anciões – improdutivo e, portanto, inúteis para a vida em sociedade. As violentas propostas do garçom/executivo ressoam como medidas extremas de guerra. O protagonista também passa a tentar solucionar todos os seus problemas com violência, inclusive os conjugais. Quando escuta da mulher que ela o havia traído, ele prontamente pensa em assassinar o misterioso amante da esposa, chegando até mesmo a considerar atirar no terapeuta ao imaginá-lo tendo relações sexuais com Marlene.

de que a polícia já havia encerrado as investigações sobre o caso, o êxito dos planos de Davert pode ser percebido na alegria da família. Enquanto ele se prepara para a sonhada entrevista de emprego na Arcadia, a mulher e os filhos lhe cercam de cuidados e afeto. “Parece que recuperei a paixão”, afirma o protagonista enquanto ajeita a gravata⁹³.

Assim como em *À procura da felicidade*, a glória profissional não só é priorizada, como é o que sustenta a relação do personagem com sua família. Em ambos os filmes, readquirir a “confiança” em si mesmo torna-se elemento chave para a felicidade, ao equilibrar as instâncias do trabalho e da vida em família. De acordo com Birman (2010), é diante desta articulação entre a autonomia concedida aos indivíduos e o cultivo da qualidade de vida e da autoestima que se pode delinear o fundamento moral do projeto de produção de felicidade na contemporaneidade.

Tratando-se de um filme estruturado por um viés crítico e sarcástico, a felicidade de Davert em conseguir restabelecer sua dignidade tanto no plano profissional quanto diante de sua família é capaz de eclipsar qualquer vestígio de culpa que o protagonista venha a sentir. A seu modo, o personagem é carismático e suas questionáveis ações são frequentemente justificadas por ele, tidas como consequências desta cultura que incita a rivalidade e as soluções autônomas dos indivíduos. Um contexto em que o trabalhador tem de estar permanentemente se transformando para atender a muitas exigências e garantir um dos poucos postos disponíveis no mercado, desvincilhando-se de qualquer consistência ética no que tange aos seus valores pessoais (Birman, 2010; Sennett, 1999). Assim, a “plasticidade moral” do agente social se consolida como um artifício de sobrevivência, algo que Bruno Davert faz com maestria (Idem).

4.5 Conclusões

Pensada aqui como uma meta dos protagonistas nas tramas, a “felicidade” remeteria à solução dos conflitos vividos por eles, originados por um desequilíbrio entre as esferas profissional e pessoal. Neste sentido, dadas as idiosincrasias de cada filme, pode-se chegar à “felicidade” através do *status* social de um cargo (em *O corte* e *À procura da felicidade*) ou de uma profissão que atenda aos valores e aos sonhos do protagonista (em *O diabo veste Prada*).

⁹³ Em outros momentos do filme, vemos exemplos desta relação entre a vida profissional e a vida privada. Enquanto para uma de suas vítimas o desemprego trouxe como consequências adicionais o fim do casamento e o desprezo dos filhos, para seu grande concorrente Raymond Machefer (o então ocupante do almejado posto nas indústrias Arcadia) o excesso de dedicação à labuta fez com que a esposa o abandonasse. Deste modo, seja pelo excesso ou pela falta de trabalho, o impacto da profissão na vida familiar e afetiva apresenta-se como um tema relevante no filme.

Por outro lado, pode-se falhar nesta busca pela felicidade. Mesmo que os protagonistas tentem sanar este desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, nem todos os filmes brindarão seus personagens com um “final feliz”.

Em *Amor sem escalas* e *A rede social*, ao invés de os conflitos dos protagonistas serem solucionados, eles são ainda mais ressaltados. Tanto Ryan quanto Zuckerberg se mostram um tanto frágeis no desfecho de cada filme: o primeiro está desnortado em um saguão de aeroporto (ambiente que antes lhe parecia tão cômodo e familiar), o segundo, após as massacrantes críticas em seus processos judiciais, busca a amizade virtual da ex-namorada.

Um desfecho igualmente dissonante da tradicional felicidade hollywoodiana é o de *O corte*. Apesar de Bruno Davert conseguir o almejado posto na empresa Arcadia, podemos dizer que ele é surpreendido na última cena pelo “fantasma do desemprego”, representado por uma executiva que o vigia à distância desejando roubar-lhe o cargo. O filme se apresenta, portanto, como uma metáfora (por vezes sombria, por vezes até mesmo cômica) da rivalidade e da competitividade acerbada do mercado de trabalho.

Mesmo que os filmes deste *corpus* indiquem caminhos distintos para a busca pela felicidade e, em alguns casos, não deem um destino empolgante para seus protagonistas, este desejo em sentir-se satisfeito ou autorrealizado no exercício da profissão é algo que perpassa todas as narrativas. A felicidade, por vezes, surge como um objetivo tão irrepreensível que é capaz absolver qualquer descompasso que o personagem tenha encontrado para alcançá-la. As arriscadas escolhas de Chris Gardner acabam sendo exaltadas como signos de coragem; as atitudes pouco éticas de Andy Sachs são parcialmente absolvidas e adquirem o caráter de uma experiência válida; e os homicídios de Davert são ironicamente acobertados. Por outro lado, os finais de Zuckerberg e Ryan acusam talvez uma maior ponderação em relação à extrema dedicação profissional. Nesses filmes, o âmbito do trabalho é inicialmente tão importante que os personagens se privam de uma consistente vida social e afetiva.

O que, em última instância, parece se insinuar como uma medida eficaz para a busca da felicidade no trabalho é a incorporação de aspectos subjetivos da vida dos protagonistas (como os anseios, os talentos e, sobretudo, o “tempo livre”) à esfera laboral, tornando estes dois âmbitos da vida tão imbricados que são mutuamente influenciados a todo o momento.

Não procuro aqui asseverar um posicionamento mais rígido dos filmes em relação à temática da felicidade no trabalho. Cada um possui suas nuances e seu conteúdo crítico que devem ser levados em consideração. O que enfatizo é a capacidade de estes filmes expressarem inquietações pertinentes ao cenário histórico em que foram concebidos (Casaqui, 2010). Assim, procuro ilustrar através da análise deste *corpus* o incômodo e a dificuldade dos personagens em

atrelar a busca pela satisfação no trabalho às demandas da vida pessoal. Minha premissa, portanto, é a de que ao incitarem a busca pela autorrealização profissional nas narrativas, os filmes exaltam a premência do imperativo de felicidade hoje.

Como observa Binkley (2010), os amplamente difundidos “manuais” e “guias” da felicidade servem como um quadro de referência através do qual os sujeitos problematizam aspectos de suas próprias condutas, buscando “maximizar sua autoridade, independência e capacidade de iniciativas de interesse pessoal” (p. 93).

A tarefa de tornar-se feliz, de interrogar e problematizar os próprios hábitos emocionais infelizes, seus pensamentos e comportamentos, de acordo com seus retornos relativos em volume de felicidade, induz o indivíduo a integrar as prioridades da ordem socioeconômica dominante na prática de sua própria subjetividade (Idem, p. 90).

Assim, a benévola intenção de reforçar a felicidade dos sujeitos é uma forma de impor-lhes “uma lógica de governamentalidade” (Idem, Ibidem). Livres, autônomos e em busca da autorrealização profissional, os personagens são capazes de ensejar e avigorar determinadas condutas – reforçando a validade das trajetórias meritocráticas em detrimento da castradora realidade da luta de classes e exaltando a capacidade de livre iniciativa do empreendedor. Por outro lado, o cenário cinematográfico contemporâneo também apresenta ressalvas a estes modelos de conduta, como pudemos perceber aqui de modo mais claro em *O corte* e, de certa forma, em *Amor sem escalas*. Felizmente, a lista de filmes com teor mais crítico é bastante extensa e pode, eventualmente, contrabalancear os muitos elogios ao empreendedorismo e às trajetórias autônomas de sucesso que hoje permeiam os canais midiáticos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em agosto de 2010, o seminário internacional “Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo da felicidade”, organizado pelo professor João Freire Filho do PPGCOM da UFRJ, reuniu, na Casa da Ciência, pesquisadores de diversas áreas (psicologia, sociologia, história, comunicação social e antropologia) com o objetivo de aprofundar a crítica aos atuais modelos, *scripts* e representações da felicidade (Freire Filho, 2010a). Embora não se tenha abordado especificamente o âmbito do trabalho, as questões apresentadas ao longo do evento foram fundamentais para que eu estruturasse o meu projeto de pesquisa na época.

Em meio às discussões sobre o atual culto da boa forma e da juventude, sobre as pragmáticas lições acerca da autogestão de emoções na literatura de autoajuda, dentre outros enfoques, pude perceber um traço comum a todas as análises ali empreendidas. Por mais que os receituários de felicidade fossem diversos, eles indicavam determinados caminhos, estimulavam certas condutas em detrimento de outras e enfatizam a autoridade dos sujeitos sobre suas próprias escolhas (Idem). Esta pesquisa nasce justamente do intuito de examinar quais as condutas e os valores que são hoje estimulados na busca pela felicidade no trabalho.

Tomando como *corpus* de análise as narrativas cinematográficas dos anos 2000, esta dissertação teve como objetivo central avaliar de que modos o trabalho surge como um potencial provedor de felicidade nos filmes. Visando apresentar um panorama mais abrangente deste ideal de autorrealização profissional, procurei contemplar enredos que tratassem de diferentes momentos da carreira como o período de estágio não remunerado, a procura pelo primeiro emprego, a criação de uma empresa e, até mesmo, o desemprego. Com esta medida, pude abrir a análise a eventuais semelhanças ou disparidades nos modos de agir dos protagonistas que, apesar de vivenciarem distintas realidades profissionais, compartilhavam as dificuldades e as incertezas de um modelo neoliberal de governo – pautado pela flexibilidade de contratos de trabalho, pelo incentivo ao empreendedorismo e pela escassez empregatícia.

No primeiro capítulo, avaliei a ascensão de um novo espírito do capitalismo e sua relação com a atividade laboral. Atentei para o vigor da “crítica estética” e como os ideais de liberdade, autonomia e autenticidade permeiam este novo mundo do trabalho. A partir das considerações de Charles Taylor sobre a autenticidade como um ideal moral, enfatizei a ideia de “autorrealização no trabalho” como uma necessidade dos indivíduos contemporâneos em serem não só reconhecidos por sua competência profissional, como também por se sentirem autênticos e fiéis à sua interioridade na realização de seu trabalho. Esta relação mais próxima entre o exercício da profissão e as características subjetivas dos trabalhadores (como uma

forma de expressão de sua interioridade) recebeu maior atenção no segundo capítulo, a partir da discussão dos conceitos de *capital humano* e *governamentalidade neoliberal*.

Como observei anteriormente, a “lógica governamental” foi concebida aqui como a orientação das condutas dos indivíduos em prol de sua própria felicidade. Propagado a todo o momento (em especial para as classes médias e altas), este imaginário de satisfação no trabalho incita os indivíduos a escolherem suas carreiras baseados em suas aptidões subjetivas, seus talentos e vocações para garantir não só o sustento como também o prazer na atividade laboral. Utilizei, portanto, o conceito de *capital humano* menos como a formação acadêmica e técnica do trabalhador, e mais como seus atributos subjetivos – que chamei aqui de “talentos”.

No que tange à análise dos filmes, estes talentos revestem os personagens de características singulares no ambiente de trabalho e, *grosso modo*, promovem o crescimento profissional dos protagonistas. Assim, tanto “a excessiva pró-atividade” de Bruno Davert, a “perseverança” de Chris Gardner, a “capacidade de se reinventar” de Andy Sachs, a “criatividade e o pouco rigor ético” de Mark Zuckerberg, quanto “a filosofia de vida itinerante” de Ryan Bingham são competências de ordem subjetiva que, de certo modo, são rentabilizadas e se tornam investimentos em *capital humano*⁹⁴. Ao atrelar à atividade profissional características outrora destinadas à esfera do íntimo, o trabalho torna-se uma instância cada vez mais indissociável da vida pessoal. Durante o último capítulo, assinalei que os conflitos dos personagens são oriundos desta mistura e, por conseguinte, é justamente por meio da tentativa de equilibrar as demandas da vida pessoal e profissional que eles almejam construir “uma vida feliz”. No entanto, ao me deter em análises mais pormenorizadas de cada filme, pude constatar quantas variáveis esta ideia de “equilíbrio” era capaz de incitar. Se, para personagens mais velhos como Chris Gardner e Bruno Davert, esta conciliação entre as demandas do lar e da profissão se dá pela obtenção de um cargo bem reputado e capaz de lhes conferir *status* social, para os mais jovens, esta vida equilibrada remete a uma maior expressão de si mesmo no trabalho, um modo de aplicar suas próprias crenças e “talentos”, como é o caso de Andy Sachs e Mark Zuckerberg. Ryan Bingham, por outro lado, não se situa em nenhum destes projetos de felicidade. O que procurei nuançar com a análise do filme é o quanto Ryan está à deriva.

⁹⁴ Por se tratarem de narrativas cinematográficas (e, portanto, baseadas na caracterização de seus protagonistas), a ênfase a esses predicados pode não evocar grande surpresa. Por isso, ao longo das análises busquei mencionar algumas leituras acerca destas narrativas fílmicas em periódicos e revistas de grande circulação no país. Meu intuito, porém, não era o de legitimar esta ou aquela crítica ao filme, mas o de ressaltar a proeminência que estas qualidades adquirem quando são eleitas como condutas exemplares para o crescimento profissional, conforme já citado anteriormente: Jornal *O Globo* (7/11/2010; 25/12/2011; 31/01/2011); Jornal *Extra* (02/12/2010); Jornal *da Globo* (programa exibido em novembro de 2010).

Ao analisar os filmes, destaquei as inquietações que esta meta de autorrealização no trabalho é capaz de incitar. A escolha do cinema como objeto de análise se deve justamente à sua capacidade de encenar os conflitos existentes no mundo sócio-histórico que lhe serve de referência (Casaqui, 2010; Shohat e Stam, 2006; Stam, 1993). Pretendi aqui nuançar o caráter “embrionário” deste novo espírito do capitalismo, ressaltando para isso o quanto os novos paradigmas do mundo do trabalho, ao serem exaltados e difundidos pelos canais midiáticos, são passíveis de ser tanto legitimados pelas narrativas fílmicas quanto por elas questionados.

Como apontei no primeiro capítulo, as demandas por autonomia, liberdade e autenticidade que sustentaram a crítica estética do segundo *espírito do capitalismo* alicerçam hoje o perfil do trabalhador engajado e motivado com sua atividade laboral, capaz de tomar iniciativas e assumir para si a reponsabilidade por seus êxitos e fracassos. Assim, como propõem Boltanski e Chiapello (2009), a hipótese do “empenho forçado” – crescente diante da ameaça da fome e do desemprego – já não esgota as formas de incentivo ao trabalho. O que tentei demonstrar nesta dissertação é que, hoje, uma destas fontes de motivação é a possibilidade de ser feliz no exercício da profissão. O que constatei, em minhas análises, é que esta “felicidade” no trabalho, apesar de se apresentar de diferentes modos, é norteada pela capacidade de autonomia dos indivíduos (independentes dos grilhões de classe ou da assistência do Estado) e pela possibilidade de se sentirem indivíduos singulares através das atividades que exercem.

Ao fundamentar minha pesquisa a partir de um viés crítico aos rearranjos da estrutura laboral, não pretendi exaltar um modelo de emprego característico do segundo espírito do capitalismo. Procurei expressar o meu incômodo com certas modificações repentinas na estrutura do trabalho assalariado. O que questiono, portanto, é a forma silenciosa com que essa mudança se dá, ao apresentar-se, sobretudo, como um ganho de felicidade para os trabalhadores. A naturalidade dos discursos sobre a otimização da *performance* no trabalho é capaz de se sobrepor às leis e aos contratos laborais, aumentando as cargas horárias dos assalariados – e fazendo com que esta maior dedicação à labuta se torne um signo de competência profissional. De modo análogo, a figura do empreendedor é admirada e exaltada devido à sua capacidade de livre iniciativa e à sua aparente independência do Estado – livrando-o, inclusive, de certas incumbências como a geração de empregos e a garantia do bem-estar de seus cidadãos (algo patente, por exemplo, no filme *À procura da felicidade*, no qual o Estado é o grande algoz de Chris Gardner).

Este apelo à autonomia e à tomada de riscos que confere o caráter heroico ao empreendedor é passível também de suscitar um sentimento de fracasso aos indivíduos que

estão desempregados. Logo, se, por um lado, o desempregado não foi exitoso em “vender seu capital humano” e lograr um espaço no mercado de trabalho, por outro, o empreendedor foi aquele que “conquistou seu espaço”, que ascendeu socialmente e economicamente devido a seus próprios esforços – seja através da aprovação e reconhecimento do chefe, como em *À procura da felicidade*, ou pela “criação de seu próprio negócio”, como em *A rede social*.

Cerne do terceiro capítulo, o desemprego é um tema frequente no cinema contemporâneo (especialmente, o francês) e, como sugere Casaqui, é geralmente apresentado como “uma espécie de chaga, um atestado da incapacidade, de incompetência que diz respeito a quem é por ele atingido” (2010, p.18). Apesar da recorrência com que o desemprego é associado a um sentimento de fracasso, a perda do emprego admite outras leituras. Tal qual observado em *Amor sem escalas* e *O diabo veste Prada*, a demissão pode ser vista como um ato de “liberdade” ou uma oportunidade para se sair da “zona de conforto”, desvencilhar-se da temerosa “acomodação” e, finalmente, poder se dedicar à busca de um novo emprego que sirva melhor aos desejos do trabalhador, um posto que realmente seja condizente com seus talentos.

Por ter apresentado um panorama mais abrangente sobre a ideia de felicidade no trabalho, não me detive em enfoques mais específicos que o tema inevitavelmente abarca. Buscando ressaltar o alcance deste imaginário de autorrealização profissional, optei por contemplar filmes que representassem diferentes gêneros e faixas etárias. O tema, no entanto, admite outros recortes. Atualmente, não são poucas as produções dedicadas à representação das mulheres de negócios, como nos filmes como *A proposta* (Eua, 2009), *Não sei como ela consegue* (Eua, 2011), o brasileiro *De pernas pro ar* e o próprio *O diabo veste Prada*. Outra possível abordagem seria a de uma perspectiva histórica de ramos profissionais semelhantes. Conforme analisado no segundo capítulo, as representações do empreendedor em *A rede social* e *À procura da felicidade* já apontam algumas mudanças em relação à meritocracia e ao talento necessário para se ascender na carreira.

A rica variedade de aspectos que o cinema contemporâneo oferece à temática é um claro indício de sua importância, inclusive no Brasil. Apesar de o país não ter uma produção consistente sobre o tema, o sucesso de crítica e/ou de público dos filmes aqui analisados comprova a popularidade destas narrativas no país⁹⁵. A atual proeminência do assunto transcende esta visibilidade da esfera cinematográfica e se faz presente também na mídia brasileira. Visando a estabelecer um diálogo entre as temáticas presentes nos filmes e o cenário

⁹⁵ Como é o caso de *O diabo veste Prada*, *À procura da felicidade* e *Amor sem escalas* que além de terem sido exibidos no circuito nacional de cinema, são atualmente televisionados tanto por canais de TV à cabo como nas grades de programação da Rede Globo.

nacional, fiz menção a algumas publicidades e reportagens publicadas em diversas revistas e jornais do país. Amiúde abordado como algo desejável e, sobretudo, recomendável para aqueles que buscam o sucesso profissional, o ideal de felicidade no trabalho também se faz presente no âmbito acadêmico nacional e não são poucas as pesquisas que vinculam este imaginário ao bem-estar e à saúde do trabalhador, enaltecendo seus muitos benefícios para a “qualidade de vida” dos sujeitos. Assim, o que me motivou a pesquisar sobre o tema foi justamente a possibilidade de estabelecer um contraponto a esta aparente benevolência do discurso de felicidade no trabalho.

Espero, portanto, que esta pesquisa contribua para futuras análises sobre o atual mundo do trabalho e, especialmente, sobre como este imaginário de felicidade profissional colabora para sustentar um sistema neoliberal pautado pela flexibilização dos contratos de trabalho, pela formação de uma mão-de-obra responsável por sua “empregabilidade” e pelo valor ao empreendedorismo e à livre iniciativa. Não me cabe aqui tecer conjecturas sobre quais serão os efeitos desta influência do modelo neoliberal e tampouco prever a sua duração. O que tencionei com esta dissertação foi apenas destinar maior atenção ao atual mundo do trabalho como um cenário de transição entre diferentes espíritos do capitalismo e que, justamente por isso, é capaz de suscitar grande variedade de enredos e representações cinematográficas. Assim, inspirados ou coagidos pelo modelo da autorrealização profissional – seja pela crítica ou pela incorporação de seus ideais –, estaríamos todos sujeitos às suas consequências.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALMEIDA, Maria Isabel de. Redesenhando os sentidos do capital humano: autonomias táticas, criatividade, liberação e inserção profissional juvenil no Rio de Janeiro. In: COELHO, Maria das Graças Pinto e FREIRE FILHO, João (orgs.). *A promoção do capital humano: mídia, subjetividade e o novo espírito do capitalismo*, p. 119 - 140. Porto Alegre: Sulina, 2011.

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2005.

ALVES, Giovanni e ANTUNES, Ricardo. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Revista Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335 – 351, 2004.

AMORIM, Mário Varela e CAMPOS, Ana Célia. A felicidade no trabalho: estudo sobre sua revelação e articulação com a produtividade. *Anais do XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Curitiba, 2002.

AQUINO, Cássio Adriano Braz de. Transformações no modelo industrial, “novos” trabalhos e nova temporalidade. *Psicologia e Sociedade*, vol. 19, n. 1, p. 21 – 28, 2007.

AZIZE, Rogerio. Desemprego executivo: a crítica ao terceiro espírito do capitalismo no cinema contemporâneo. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, vol. 24, n. 69, p. 81 – 91, 2009.

BAKKER, André e FREIRE-MEDEIROS, Bianca. O espetáculo da metamorfose identitária nos reality shows de intervenção. In: FREIRE FILHO, João e HERSCHMANN, Micael (orgs.). *Comunicação, cultura e consumo: a (des)construção do espetáculo contemporâneo*, p. 101 – 118. Rio de Janeiro: E-papers, 2005.

BAUMAN, Zygmunt. *O mal-estar na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.

_____. *A arte da vida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BINKLEY, Sam. A felicidade e o programa de governamentalidade neoliberal. In: FREIRE FILHO, João (org.). *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo da felicidade*, p. 83 – 104. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

BIRMAN, Joel. Muitas felicidades?! O imperativo de ser feliz na contemporaneidade. In: FREIRE FILHO, João (org.). *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo da felicidade*, p. 27 – 48. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

BOLTANSKI, Luc. e CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, Pierre. Habitus, code et codification. In: *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 64, p. 40 – 44, 1986.

BURCHELL, Graham. Peculiar Interests: Civil Society and Governing 'The System of Natural Liberty'. In: BURCHELL, Graham; GORDON, Collin; MILLER, Peter (orgs.). *The Foucault Effects*, p. 119 – 150. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

CAIAFA, Janice. Aspectos do múltiplo nas sociedades de comunicação. *Revista Contracampo*, Niterói, n. 22, p. 130 – 146, 2011.

CAMPS, Victoria. El sentido del trabajo. In: _____. *Paradojas del Individualismo*, p. 138 – 157. Barcelona: Editora Crítica, 1999.

CASQUINI, Vander. A dimensão humana do trabalho e do desemprego no cinema francês contemporâneo: uma análise dos filmes “A questão humana” e “O adversário”. *Anais do VII Seminário do Trabalho: Trabalho, educação e sociabilidade*. Marília: Unesp – Rede de Estudos de Trabalho, 2010.

_____. Trabalho, consumo e a produção de felicidade: análise das narrativas dos trabalhadores do Pão de Açúcar na campanha “Ingredientes”. In: COELHO, Maria das Graças Pinto e FREIRE FILHO, João (orgs.). *A promoção do capital humano: mídia, subjetividade e o novo espírito do capitalismo*, p.187 – 204. Porto Alegre: Sulina, 2011.

CASTELLANO, Mayka. *Reciclando o “lixo cultural”*: uma análise sobre o consumo *trash* entre os jovens. 2009. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Comunicação, Rio de Janeiro, 2009.

CASTRO, Edgardo. *Vocabulário de Foucault*: um percurso pelos seus temas, conceitos e autores. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2009.

COELHO, Maria das Graças Pinto; FREIRE FILHO, João. Introdução. In: _____. (orgs.). *A promoção do capital humano: mídia, subjetividade e o novo espírito do capitalismo*, p. 7 – 10. Porto Alegre: Sulina, 2011.

COSTA, Sylvio. Governamentalidade neoliberal, Teoria do Capital Humano e Empreendedorismo. *Revista Educação e Realidade*, vol. 34, n.2, p. 171 – 186, 2009.

DEBORD, Guy. *A sociedade do espetáculo*: comentários sobre a sociedade do espetáculo. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

DONZELOT, Jacques. Pleasure in work. In: BURCHELL, Graham; GORDON, Collin; MILLER, Peter (orgs.). *The Foucault Effects*, p. 169 – 180. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

EHRENBERG, Alain. *O culto da performance*: da aventura empreendedora à depressão nervosa. São Paulo: Editora Ideias e Letras, 2010.

FOUCAULT, Michel. El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*. vol. 50, n. 3, p. 3 – 20, 1988.

_____. *A ordem do discurso*. São Paulo: Loyola, 1999.

_____. *Nascimento da Biopolítica*. Curso dado no Collège de France (1978 - 1979). São

Paulo: Martins Fontes, 2008.

_____. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 2009.

FREIRE FILHO, João. Mídia, consumo cultural e estilo de vida na pós-modernidade. *ECO-PÓS*, vol. 6, n. 1, p. 72 – 97, 2003.

_____. Introdução. In: _____. (org.) *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo de felicidade hoje*, p. 13 – 26. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010a.

_____. Fazendo pessoas felizes: o poder moral dos relatos midiáticos. *Anais do XIX Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação (Compós)*. Rio de Janeiro, 2010b.

_____. Sonhos de grandeza: o gerenciamento da vida em busca da alta performance. In: COELHO, Maria das Graças Pinto e FREIRE FILHO, João (orgs). *A promoção do capital humano: mídia, subjetividade e o novo espírito do capitalismo*, p. 27 – 50. Porto Alegre: Sulina, 2011.

FREIRE FILHO, João e CASTELLANO, Mayka. Eike Batista, “o bilionário popstar”: um estudo sobre a celebração midiática do empreendedorismo. In: *Coletânea do evento II Colóquio sobre Imagem e Sociabilidade - Acontecimento: Reverberações*. Belo Horizonte, 2012 (no prelo).

FONTENELLE, Isleide. O discurso midiático sobre a responsabilidade do consumidor: vida saudável como objeto de investimento. In: COELHO, Maria das Graças Pinto e FREIRE FILHO, João (orgs). *A promoção do capital humano: mídia, subjetividade e o novo espírito do capitalismo*, p. 205 – 220. Porto Alegre: Sulina, 2011.

GAULEJAC, Vincent de. Ne pas psychologiser les problèmes sociaux: échange avec Vincent de Gaulejac. In: *Revue Gestalt*, n. 29, p. 101 – 115, 2005.

_____. La part maudite du management : l'idéologie gestionnaire. In: *Revue Empan*, n. 61, p. 30 – 35, 2006.

_____. L'exigence d'être sujet. In: CORCUFF, Phillipe *et al.* (orgs.). *L'individu auhourd'hui: débats sociologiques et contrepoints philosophiques*, p. 263 – 271. Rennes: Presses Universitaires de Rennes, 2010.

GORDON, Colin. Governmental Rationality: an introduction. In: BURCHELL, Graham; GORDON, Collin; MILLER, Peter (orgs.). *The Foucault Effects*, p. 1 – 52. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

GORZ, André. *O Imaterial: Conhecimento, Valor e Capital*. São Paulo: Annablume, 2005.

_____. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2007.

HALBWACHS, Maurice. *A Memória Coletiva*. São Paulo: Editora Centauro, 2006.

HAMMAN, Trent. Neoliberalism, Governmentality, and Ethics. *Foucault Studies*, n. 6, p. 37 –

59, 2009.

HEELAS, Paul. Work ethics, soft capitalism and the 'turn to life'. *Cultural economy: cultural analysis and commercial life*. London: Sage, 2002.

ILLOUZ, Eva. *Saving the modern soul: therapy emotions and the culture of self-help*. Chicago: University of Chicago Press, 2008.

_____. *Intimidades congeladas: las emociones en el capitalismo*. Madrid: Katz, 2007.

KALLEBERG, Arne L. Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, vol. 74, n.1, p. 1 – 22, 2009.

LINHART, Danièle. Individualisation et mobilisation subjective dans le monde du travail. In: CORCUFF, Phillipe *et al.* (orgs.). *L'individu auhourd'hui: débats sociologiques et contrepoints philosophiques*, p. 255 – 262. Rennes: Presses Universitaires de Rennes, 2010.

LIPOVETSKY, Gilles. *A felicidade paradoxal: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

LÓPEZ-RUIZ, Oswaldo. *Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo: capital humano e empreendedorismo como valores sociais*. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2007.

MACIEL, Fabricio. A metafísica do trabalho em Simmel: sua validade atual. *Perspectivas*, São Paulo, vol. 30, p. 211 – 226, 2006.

MARTINEZA, Maria Carmen; PARAGUAYA, Ana Isabel; LATORREB, Maria do Rosário Dias. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista Saúde Pública*, São Paulo, n. 38, p. 55 – 61, 2004.

_____. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, vol. 6, p. 59 – 78, 2003.

NAIGEBORIN, Marília Barrichello. *O movimento Devagar e seu significado plural na contemporaneidade*. 2011. Dissertação de Mestrado – Universidade de São Paulo, Escola de Comunicação e Artes, São Paulo, 2011.

OLIVEIRA, Cláudia Márcia Gomes de. *Qualidade de vida e fontes de pressão no trabalho: o caso de uma empresa mineira de tecnologia de informação*. Dissertação de Mestrado – Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-Graduação em Administração, Belo Horizonte, 2008.

PASCHOAL, Tatiane. *Bem estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. Tese de Doutorado – Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Brasília – DF, 2008.

PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. *Os sentidos da demissão: os sentidos que demissores e profissionais de recursos humanos atribuem aos processos de downsizing*. Dissertação de Mestrado – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2004.

PRADO, José Luiz Aidar. De navios a estrelas na construção biopolítica do eu capital. In: COELHO, Maria das Graças Pinto e FREIRE FILHO, João (orgs) *A promoção do capital humano: mídia, subjetividade e o novo espírito do capitalismo*, p. 51 – 72. Porto Alegre: Sulina, 2011.

SANTOS, Rone Eleandro dos. *Genealogia da Governamentalidade em Michel Foucault*. 2010. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Belo Horizonte, 2010.

RHÉAUME, Jacques. L'hyperactivité au travail: entre narcissisme et identité. In: AUBERT, Nicole (org.). *L'individu hypermoderne*, p. 89 – 102. Paris: Editions Éres, 2004.

SAVIGNAC, Emanuelle. Le bonheur au travail: entre idéologies managériales et aspirations des acteurs. In: BERTHON, Salomé et al (orgs.). *Ethnologie des gens heureux*, p. 23 – 35. Paris: Ethnologie de la France Cahier, 2009.

SCHULTZ, Theodore. *Capital humano: investimentos em educação e pesquisa*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1973.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo espírito do capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2009.

_____. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SICILIANO, Tatiana Oliveira. Reinventando a si mesmo no fio da carreira. 2006. Dissertação de Mestrado – Fundação Getúlio Vargas, CPDOC, Rio de Janeiro, 2006.

SIMMEL, George. Indivíduo e sociedade nas concepções de vida dos séculos XVIII e XIX. In: *Questões fundamentais da sociologia: indivíduo e sociedade*, p. 207 – 211. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

SHOHAT, Ella e STAM, Robert. *Crítica da Imagem Eurocêntrica*. São Paulo: CosacNaify, 2006.

SMITH, Adam. *Teoria dos sentimentos morais*. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

STAM, Robert. Mikhail Bakhtin e a crítica cultural de esquerda. In: KAPLAN, Elizabeth Ann (org.). *O mal-estar no pós-modernismo*, p. 149 - 183. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1993.

TAYLOR, Charles. *The Ethics of Authenticity*. Harvard University Press: Cambridge, Massachusetts. 1991.

VASCONCELLOS, Anselmo Ferreira. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas. *Revista de Eletrônica de Administração*, ed. 37, vol. 10, n. 1, p. 1 – 18, 2004.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, São Paulo: Pioneira, 1985.

FILMOGRAFIA:

AMOR sem escalas [Up in the air]. Direção: Jason Reitman. Produção: Ivan Reitman. EUA: Paramount Pictures, 2009. 1 DVD (109 min).

O CORTE [Le couperet]. Direção: Constantin Costa-Gavras. Produção: Michéle Ray-Gavras. França: Flash Star Home Video, 2005. 1 DVD (122 min).

A REDE social [The social network]. Direção: David Fincher. Produção: Scott Rudin. EUA: Sony Pictures, 2011 [2010]. 2 DVDs (120 min).

O DIABO veste Prada [The devil wears Prada]. Direção: David Frankel. Produção: Wendy Finerman. EUA: Twentieth Century Fox Film, 2010 [2006]. 1 DVD (109 min).

À PROCURA da felicidade [The pursuit of happyness]. Direção: Gabriele Muccino. Produção: Todd Black. EUA: Columbia Pictures, 2007 [2006]. 1 DVD (117 min).