

O DIABO (NEM SEMPRE) VESTE PRADA: O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E AS REPRESENTAÇÕES DO BULLYING NO AMBIENTE LABORAL NO CINEMA COMERCIAL

Prof. Me. Arthur Ramos do Nascimento¹

Bel. Rafael de Oliveira Luna²

RESUMO:

A busca pela excelência e inovação no ensino do Direito nos leva a procurar sempre novos mecanismos didático-pedagógicos. Hoje a utilização do diálogo Direito e Cinema tem ganhado espaço nas academias. Aproveitando-se dos efeitos lúdicos, do carisma que tais elementos cinematográficos oferecem, o uso de filmes comerciais tem o potencial de aproximar educadores e educandos no ensino jurídico pela linguagem fácil e (não raras vezes) rica em profundidade que o cinema comercial pode oferecer. A dignidade humana, relações laborais, a integridade do indivíduo e o assédio moral nas relações laborais são apenas exemplo de todo o rico potencial que a utilização de filmes apresenta ao debate acadêmico. Nesse aspecto a atuação da Academia passa a ser parte salutar para o desenvolvimento de uma educação para o Direito que não seja maçante, e, nesse sentido, possa falar a linguagem acessível aos acadêmicos e a população em geral. O presente estudo tece apontamentos a respeito do assédio moral no ambiente laboral como uma das formas de se utilizar o cinema comercial como uma ferramenta didática para discussão de assuntos importantes no cenário atual. A questão do assédio moral pode ser encontrada em filmes de sucesso com “O diabo veste Prada”, “Harry Potter e a Ordem da Fênix”, “Terra Fria” entre outros. A pesquisa possibilitou observar que a questão do assédio moral no trabalho é representada em filmes comerciais e que sua utilização em sala de aula não é só útil como necessária para alcançar certas situações que a própria realidade não permitiria. Ainda que esses filmes não apresentem uma solução jurídica para as situações de um modo geral, pode-se perfeitamente propor aos acadêmicos que diagnostiquem situações e preencham as lacunas deixadas pelos filmes.

Palavras-chaves e/ou descritores: Direito do Trabalho; Cinema e Direito; Ensino Jurídico; Assédio Moral.

¹ Mestre em Direito Agrário pela Universidade Federal de Goiás, é professor efetivo na Faculdade de Direito e Relações Internacionais da Universidade Federal da Grande Dourados/MS. E-mail: arthurnascimento@ufgd.edu.br.

² Bacharel em Direito pela Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul.

THE DEVIL (NOT ALWAYS) WEARS PRADA: MORAL HARASSMENT AT WORK AND REPRESENTATIONS OF BULLYING IN THE WORKPLACE ENVIRONMENT IN COMMERCIAL MOVIES

ABSTRACT:

The pursuit of excellence and innovation in legal education leads us to seek ever new educational-learning mechanisms. Today the use of law and Cinema dialogue has gained ground in the academies. Taking advantage of the playful effects of charisma that offer such cinematic elements, the use of commercial films have the potential to bring educators and students in legal education for easy and (not infrequently) language rich in depth that the commercial cinema can offer . Human dignity, labor relations, the integrity of the individual and bullying in industrial relations are just example of all the rich potential that using films presents the academic debate . In this respect the work of the Academy shall be beneficial for the development of an education for law that is not dull, and, accordingly, can speak the language accessible to scholars and the general part. This study weaves notes about bullying in the work environment as a way of using commercial cinema as a teaching tool for discussion of important issues in the current scenario. The issue of bullying can be found in successful films with " The Devil Wears Prada", " Harry Potter and the Order of the Phoenix ", "North Country" among others. The research allowed to observe that the issue of bullying at work is represented in commercial films and their use in the classroom is not only useful as required to reach certain situations than reality itself would not allow. Although these films do not show a legal solution to the cases in general, one can easily propose to academics who diagnose situations and fill in the gaps left by the movies.

Keywords and/or descriptors: Labor Law; Cinema and Law; Legal Education; Harassment.

1. INTRODUÇÃO

Direito e Ensino Jurídico encontram-se em um estado de necessária quebra de paradigmas e de ampliação dos horizontes de compreensão. É o caso de compreender que o Direito deve transcender alguns mecanismos adotados nos últimos tempos que nos fazem crer que a mera análise fria da lei ou a busca de uma doutrina explicativa é o suficiente para entender o espírito do direito.

Quando pensamos nos meios midiáticos é preciso atentar para a função social e potencialmente pedagógicas que tais veículos de comunicação são capazes de alcançar. Não é de hoje que o Direito rompeu barreiras e compreendeu nas manifestações da arte instrumentos para debater e dialogar sobre o Direito em suas mais diversas manifestações. Nesse sentido, cada vez é mais comum o uso da cinematografia como ferramenta para os diálogos entre Direito e Arte.

Podemos, assim, utilizar o cinema como ferramenta didática para debate e análise da questão do assédio moral no ambiente de trabalho. O assédio moral, a dignidade da pessoa humana do trabalho, a própria dignidade do trabalho, o direito ao ambiente de trabalho saudável e equilibrado, são questões que não podem ser relegadas ou deixadas à margem pelos pesquisadores e pensadores do Direito, especialmente docentes.

O assédio moral no ambiente de trabalho se coloca no mundo jurídico e na realidade brasileira como um problema ainda mal compreendido e que necessita de uma reflexão urgente e imediata, visto que se trata da dignidade da pessoa humana. Vemos que não raro se pensa que se trata de um problema meramente trabalhista, posto que há princípios de Direito Ambiental, ofensas previstas pelo Direito Penal, questões constitucionais, Direitos Humanos, entre outras esferas de abordagem interdisciplinar.

Em decorrência desta realidade, a questão a ser respondida neste trabalho é: como podemos utilizar o cinema comercial para discutir, compreender, alertar e identificar situações de assédio moral no ambiente de trabalho? Como se dão as representações no cinema comercial do assédio moral? Como essas situações de ofensa à dignidade do trabalhador se desenrolam e são (ou não são) resolvidas?

Pretende-se, de modo geral, apresentar uma nova mentalidade de interpretação do Direito a luz dos direitos humanos e dos direitos sociais e com a compreensão que a arte pode ser uma importante ferramenta pedagógica dentro e fora da Academia. Especificamente, anseia-se desenvolver uma compreensão de que o cinema comercial pode ser uma importante ferramenta para a educação coletiva para o Direito (a simplificação dos debates jurídicos – mas não seu empobrecimento – deve ser uma das nossas preocupações primeiras).

Justifica-se a escolha do tema em razão de que a garantia de um ambiente laboral saudável e equilibrado é uma responsabilidade tanto do Empregador quanto do Estado. É preciso lembrar que o trabalho (especialmente na relação de emprego) é a modalidade (lícita) mais comum de aquisição de bens, ascensão social e enriquecimento de um indivíduo. A proteção da relação laboral, do ambiente de trabalho e das relações saudáveis interpessoais é uma preocupação prática, econômica e jurídica.

Optou-se pela pesquisa bibliográfica de diversos autores que pudessem, de alguma forma, colaborar com o amadurecimento (ainda não concluído) desse raciocínio jurídico. Não se pretende abarcar a matéria de forma exaustiva, uma vez que, pela sua abrangência. A importância da matéria, contudo, nos impulsiona a, pelo menos, pontuar alguns fatos e argumentos que podem ser utilizados como fundamentos para uma compreensão mais humana (e lúdica) do problema.

2. DIREITO E ARTE

O Direito poderia ser compreendido, portanto, como um “sistema de representações”, cujo objetivo seria convencer a sociedade de que o sistema jurídico detém controle exclusivo sobre os sentidos do conceito de justiça. Para alcançar esta finalidade, um sistema legal de normas precisaria produzir imagens concretas de um determinado sentido abstrato de justiça, e essa produção ocorreria por meio da utilização de estratégias performáticas – narrativas, retóricas e rituais – para representar a realização da justiça. A legitimidade de um dado sistema normativo e suas possibilidades de produzir justiça dependeriam, então, do grau de proximidade entre realidade e representação que este consegue atingir. Ou seja, quanto maior o lapso entre os fatos ocorridos e sua interpretação pelo Direito, maiores serão as limitações de um sistema jurídico para produzir justiça em um caso concreto.

Encontramo-nos em uma fase das discussões jurídicas devem transcender o medo discurso acadêmico normativo ou dogmático. Trata-se de aproximar o direito e estudos da cultura (percepção, representação e discurso) que permite emergir as reflexões de Direito e Cinema (cf. MATOS, 2012, p.236). Como uma fonte ímpar de situações fictícias e universos possíveis, temos no cinema (e na Arte de um modo geral) alternativas para abordagem do Direito. Observando essa questão podemos dizer, inclusive, que o cinema se constitui como o principal fornecedor de capital simbólico, de forma nuclear no oferecimento de novos sentidos e contornos de justiça.

O cinema, com toda a construção estética, é eficaz no sentido em que oferece imagens e situações fictícias que se apresentam como um terreno fértil para a reflexão do Direito posto ou hipotético. Não é de hoje que o ensino jurídico tem sido algo de críticas por sua estagnação frente as tecnologias e inovações da contemporaneidade. Vivemos numa sociedade complexa com arranjos jurídicos que sofrem diárias quebras de paradigmas, que fazem com que o caráter tecnicista e dogmático do ensino tradicional se mostre descompassado (visto o afastamento da teoria e da prática)³.

Adotado como uma ferramenta contemporânea de educação, o cinema compõe uma das manifestações do que chamamos de Arte. Quando falamos de cinema comercial, especialmente, podemos identificar o cinema como sendo uma das modalidades de arte de maior alcance midiático. Ligado como um indicador de movimentos de cultura, mas também como um formador de cultura, o cinema tem ocupado cada vez mais espaço nos debates de ensino. Nesse sentido Ana Maria Viola de Sousa e Grasielle Augusta Ferreira Nascimento (2011, p.108), apontam que

existe uma capacidade do cinema de se tornar arte por meio da reprodução e arranjo dos sons e imagens, mas também pela prática social (TURNER, 1993). O mundo das imagens se faz cada vez mais presente no cotidiano das pessoas. Pode ser considerado o núcleo onde são identificados os próprios componentes da cultura. O filme pode apresentar um elemento racional, ou no mínimo razoável, mas também possui outros parâmetros como o onírico, o lúdico, a fantasia, o imaginativo, o afetivo, o irracional, os sonhos, enfim, as construções mentais potencializadoras das chamadas práticas humanas (ROESLER, 2005).

O cinema (assim como a arte) dado o seu conteúdo estético (e irreal) não comportar, necessariamente, regras e leis físicas ou lógicas, há naquele “mundo” um potencial considerável para exagerar, destacar, maximizar, romancear ou isolar

³ Nesse sentido se afirma “que o ensino jurídico nas universidades tem um caráter tecnicista e dogmático, ocasionando um descompasso entre a teoria e a prática, dificultando o desempenho profissional dos operadores do direito. Suas ações práticas são exercidas numa sociedade que possui uma estrutura complexa e abrangente funcionalidade, requerendo deles a dilação dos horizontes perceptivos. Ficar atreito apenas à doutrina dogmática é manter-se na obsolescência. A sociedade é um organismo dinâmico que está em constante evolução, propiciando o surgimento de novos modos de relacionamento, dos quais, podem decorrer conflitos de caráter até então desconhecido. A atividade jurídica deve, pois, estar preparada para enfrentar situações das mais diversas com soluções que se ajustem com propriedade e exatidão.” (SOUZA; NASCIMENTO. 2011, p. 104-105)

determinadas situações, possibilitando que o espectador possa experimentar dimensões da realidade que nunca tinha reparado ou vivenciado. A arte nos permite vivenciar situações, especialmente pelos parâmetros lúdicos e imaginativos que tais construções potencializam, garantindo uma experimentação (ainda que não profunda) para pensar o direito interpretando-o de modo mais abrangente. A arte nos possibilita ampliar os horizontes de compreensão e experimentação, que são alimentadas por nossas experiências reais, mas muito mais intensas e ilimitadas, levando o espectador a “vivenciar”, imaginar, interpretar, compreender.

Obviamente que o trabalho com essa ferramenta pedagógica não pode ser acrítico de mera transmissão da película. Advertem Ana Maria Viola de Sousa e Grasiela Augusta Ferreira Nascimento (2011, p.111), que

[n]ão se trata apenas de ver o direito representado no cinema, como os filmes que abordam especificamente ambientes dos tribunais, mas de analisar, sob a ótica jurídica, as várias versões da realidade do convívio humano e desenvolver nos alunos a capacidade cognitiva e criativa (ALMEIDA, 2009).

Inegável se mostra que o cinema é um instrumento útil e dinâmico para o ambiente acadêmico e para a potencialização de assuntos considerados tabus, complexos, ou mesmo distantes, da realidade cotidiana. No sentido a que se propôs essa discussão, o cinema possibilita, a observação de relações e interações humanas (ainda que fictícias) que são cenários ricos para apreciação de institutos e questões jurídicas. Tomemos, como é o objetivo, a situação de assédio moral no trabalho. Seria virtualmente impossível observar uma situação real de assédio moral no ambiente de trabalho, mas tal situação se mostra perfeitamente possível quando a ferramenta para tal empresa é um filme. Os filmes presentes no cinema comercial se mostram ainda mais acessíveis e atrativos para grande parcela da população.

Antes que possamos discorrer com mais propriedade sobre esse diálogo de interação entre Direito e Cinema, se mostra esclarecer alguns pontos a respeito do assédio moral e suas implicações jurídicas. É o que passamos a nos dedicar.

3. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.

Podemos dizer que a ideia geral do que seja o assédio moral, hoje, é mais popularizada do que outrora. Creditamos que essa “popularização” se deve aos debates sobre o bullying. O bullying tem sido enfrentado especialmente em debates que envolvem o ambiente escolar para diagnosticar e combater situações em que um indivíduo esteja sofrendo atos de violência (física, psicológica, emocional) praticados de forma intencional e reiterada por um indivíduo agressor, ou grupo de indivíduos. O bullying intimida, agride, isola e “destrói” a psique da vítima, isolando-a e deixando mazelas que por vezes perduram por toda a vida.

Essa ideia geral do bullying se mostra perfeitamente possível de acontecer no ambiente laboral. O assédio moral no ambiente de trabalho, assim como no ambiente escolar, pode emanar de um superior hierárquico como também pode vir de pessoas de hierarquia igual ou ainda, o que é mais raro, de uma hierarquia inferior. O assédio moral tem como marcas principais a perpetuação de situações de humilhação e constrangimento para com a vítima, de modo a fragilizá-la e colocá-la em situação de impossibilidade de resistência, por vezes forçando-a a romper o contrato laboral.

Essa ideia geral nos demonstra que o bullying é hoje apenas uma nova roupagem terminológica para o assédio moral que já era presente nos debates sobre direitos laborais. Continuamos preocupados em manter e proteger a dignidade da pessoa humana, e da dignidade do trabalho, nesse caso. Os conceitos gerais sobre o bullying ou assédio moral basicamente se mantêm os mesmos, modificando apenas aplicações principiológicas e competências jurisdicionais de apreciação do caso: Justiça comum para o bullying/assédio moral, Justiça (Especial) do Trabalho para o Bullying/assédio moral no ambiente de trabalho.

Os conceitos não são unânimes, ainda que se aproximem nas ideias nucleares. É dito que o assédio moral

é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. (SALVADOR, 2003, p. 32)

o processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde física e mental. Trata-se de uma guerra de nervos, a qual conduz a vítima ao chamado “assassinato psíquico”. (FERREIRA, 2010, p. 42)

uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p. 14)

em uma psicologia do terror, ou, simplesmente, psicoterror, manifestado no ambiente de trabalho por uma comunicação hostil e sem ética direcionada a um indivíduo ou mais. A vítima, como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral. A alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático e social aos trabalhadores que são vítimas do assédio moral. (LEYMANN apud. SANTOS, 2012)

a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (BARRETO, 2000)

O assédio moral se caracteriza como um desses conflitos velados que corresponde a uma forma de violência psicológica praticada, normalmente, pelo superior contra o empregado.

Assédio moral é a prática de perseguição insistente (constante) a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento e isolamento do grupo, prática esta que provoca danos à saúde física e

psicológica do trabalhador, ferindo a sua dignidade. (RESENDE, 2013, p. 305)

Assim, diferentemente da tortura física realizada por meio do *tripalium*, hodiernamente depara-se com diversos casos de uma verdadeira tortura psicológica caracterizada pelo assédio moral. Para além do assédio moral, tem se tornado muito comum a utilização do termo inglês “bullying” para descrever violência física ou psicológica praticada contra algum indivíduo ou grupo deles.

Pelo exposto, torna-se importante nos aprofundarmos um pouco mais acerca da definição de ambos. Senão, vejamos:

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico [...]. Tratando especificamente do assédio moral, podemos conceituá-lo como conduta abusiva de natureza psicológica, reiterada e prolongada no tempo, que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, atentando contra sua personalidade, dignidade ou integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado na empresa ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, [s. d.]).

Nas empresas e organizações onde há subordinação jurídica e/ou hierárquica do empregado ao seu superior/chefe o assédio moral pode ser exemplificado por meio de condutas que atentem e danifiquem a dignidade do trabalhador, causando danos psíquicos ao mesmo. É importante ressaltar que o assédio pode se dar de modo não-verbal das mais variadas formas, seja não cumprimentando determinado indivíduo enquanto se cumprimenta a todos os demais, seja por meio de tratamento com desprezo ou desconfiança excessiva. A reiteração de tais condutas omissivas tem efeitos tão destruidores quando os das comissivas.

Ainda segundo a autora supracitada, o bullying “é utilizado na língua inglesa para descrever atos de violência física ou psicológica, intencionais e repetidos, praticados por um ou mais indivíduos [...] com o objetivo de intimidar, agredir e isolar outro.” Diversas notícias são veiculadas, principalmente no ambiente escolar/universitário, nas quais são retratados casos de crianças, adolescentes e adultos vítimas de tal perseguição.

Apesar de serem utilizados como sinônimos em diversas situações em nosso país, faz-se mister destacar as palavras de Ítala Botelho Ribeiro, citado por Roberto Victor Pereira Ribeiro:

O objetivo do bully (agressor) é, de modo geral, chamar a atenção dos espectadores e se destacar como o valentão. Por outro lado, o assédio moral é espécie do gênero bullying e apresenta peculiaridades próprias, portanto é necessário que haja cautela ao enquadrar a violência praticada no ambiente de

trabalho às demais agressões ocorridas em outras esferas sociais. (RIBEIRO, 2013)

Do exposto, pode-se inferir que embora semelhantes, a caracterização do “bullying” é mais fácil de ser realizada, ao passo que o assédio moral por vezes apresenta grande dificuldades probatórias na seara trabalhista. Os que realizam as agressões (verbais e não verbais) o fazem de modo a inibir e se livrar de implicações judiciais que possam lhes imputar a prática de assédio moral.

4. AS REPRESENTAÇÕES NO CINEMA DO ASSÉDIO MORAL

Com objetivo de demonstrar o cinema como uma ferramenta didática e, nesse caso, aponta-se para o tema do assédio moral no ambiente de trabalho, elegemos alguns títulos conhecidos. Obviamente não se trata de uma lista exaustiva ou qualitativa. Os títulos foram selecionados por sua fácil acessibilidade, seu relativo grau de popularidade entre o público jovem.

O *Diabo Veste Prada* (2006, no original: *The Devil Wears Prada*), filme protagonizado pelas atrizes Meryl Streep e Anne Hathaway, está na lista dos favoritos de diversas pessoas. Embora cômico e com um tom sarcástico, o filme traz muitas situações que retratam o assédio moral no ambiente de trabalho. O longa retrata a vida de Andrea Sachs (Hathaway), uma jovem graduada que busca seu sonho de se tornar uma jornalista séria. No entanto, ela aceita o emprego pelo qual “um milhão de garotas mataria” como assistente de Miranda Priestly (Streep), editora chefe de uma revista de moda chamada “Runway”. Mesmo não sendo sua área de atuação desejada, Andrea acredita que após um ano trabalhando com Miranda acabaria tendo o auxílio de sua chefe para buscar uma carreira jornalística, devido à sua influência, bem como poderia aprender sobre o mundo de negócios das revistas. No entanto, a sua esperança de aprender melhor sobre as rotinas da mídia impressa acaba quando ela percebe que como assistente está na verdade sendo responsável por atender às necessidades pessoais de sua chefe 24 horas por dia durante toda a semana. Além disso, se vê em meio a uma organização de trabalho que preza pelas aparências e pela beleza acima de tudo, sentindo-se deslocada no seu ambiente laboral.

O abuso de poder é o tema central do filme (embora seja retratado como comédia) no qual Miranda (inicialmente e durante quase toda a película) é insensível às

necessidades e sentimentos de seus subordinados. Diversas cenas são repletas de atitudes que podem ser caracterizadas como assédio moral e que serão objetos de análise abaixo. Ao longo do filme Miranda se recusa a chamar Andrea por seu nome, chamando-a de *Emily*, o nome de sua outra assistente. Além disso, também não permite que empregados subam no mesmo elevador que ela. Tais condutas, repetidas de modo reiterado, geram danos psicológicos a Andrea (embora eles não sejam abordados de modo aprofundado, devido ao gênero do filme).

As atitudes de Miranda também incluem pedidos inconcebíveis, por exemplo, solicitar a Andy que consiga o manuscrito de um livro da série Harry Potter antes mesmo que ele tenha sido oficialmente publicado. Além disso, há diversas cenas em que a mesma reclama da demora para que Andrea traga seu café; em uma de suas solicitações, questiona Andrea onde estava um papel que ela tinha em suas mãos no dia anterior.

Outra obra de grande *Harry Potter e a Ordem da Fênix* (2006-2007, no original: *Harry Potter and the Order of the Phoenix*), filme também de grande repercussão entre o público infanto-juvenil, nos oferece (ainda que em uma escala de menor importância dentro do contexto do filme) uma amostra de assédio moral no trabalho. No filme temos a figura da Profa. Dolores Umbridge (interpretada por Imelda Staunton), enviada por nomeação do Ministério da Magia, para intervir em Hogwarts. A referida personagem ao ingressar no fantástico ambiente escolar, passa a perseguir professores, investigando-os, interrogando-os, intervindo em sua autonomia docente. A Prof. Dolores Umbridge também passa a perseguir o diretor da escola, contestando-o e acusando-o abertamente de negligência e práticas contrárias à lei. Os maus tratos acometem também os estudantes, que sofrem com a restrição de direitos e castigos físicos.

Terra Fria (2005, no original: *North Country*) oferece um filme com forte densidade dramática e como o preconceito de gênero serve como palco para a perpetuação do assédio moral (e sexual) no ambiente de trabalho. O longa metragem conta a história de Josey Aime (interpretada por Charlize Theron) que, após separar-se do marido, resolve voltar para sua cidade natal com os filhos em Minnesota. Passando a morar com os pais, a protagonista busca emprego e busca a principal fonte de empregos da região: a mineradora. Nesse ambiente Josey sofre assédio moral por parte de seus colegas de trabalho e chefia, preconceito por parte do próprio pai (que também trabalha

nas minas). As ações de assédio se exemplificam com provocações, xingamentos, brincadeiras de conteúdo sexual, abusos verbais (comentários maliciosos e de conteúdo sexual), pichações e até mesmo investidas sexuais. O filme demonstra que as reclamações de uma vítima de assédio moral (e sexual) pode não ter eco junto aos superiores, que podem não só reforçar a prática como incentivá-la. No filme a personagem entra com uma ação na Justiça contra a empregadora para reivindicar seus direitos.

O filme demonstra como o assédio e a opressão da prática podem surgir de pessoas que deveriam aderir ao combate, visto que até mesmo outras trabalhadoras que sofriam do mesmo problema preferiam silenciar-se do que lutar, pelo medo de perder o emprego, assediando e oprimindo a protagonista.

O Sorriso de Mona Lisa (2003, no original: *Mona Lisa Smile*) apresenta a história (passa nos anos 50) de uma professora de arte, Katherine Watson (interpretada por Julia Roberts), que oriunda da liberal Universidade de Berkeley (Califórnia) passa a lecionar em uma escola feminina tradicionalista e conservadora (Wellesley College). No filme, Katherine Watson tenta proporcionar uma educação libertária, moderna e contestadora. Ao ir contra o projeto da escola de formar mulheres cultas, boas esposas e mães, a professora sofre a perseguição da administração da escola (e inclusive de algumas garotas). O filme também aponta (mas não destaca) o tradicionalismo da escola que expulsa uma professora por comportamento inadequado (na verdade a referida professora era homossexual e mantinha um relacionamento com outra professora). O fato de ser uma mulher a frente de seu tempo, de personalidade forte e contestadora, solteira e independente, a torna alvo de insegurança e desconfiança por parte da administração da escola.

Conforme leciona Wanderley Elenilson Gonçalves Santos existem:

cinco principais condutas que configuram o assédio moral: 1ª) impossibilitar uma comunicação adequada com a vítima, recusando a comunicação direta; 2ª) Isolar a vítima; 3ª) Atacar a reputação da vítima; 4ª) Degradar as condições de trabalho e; 5ª) Atacar diretamente a saúde da vítima com uma efetiva violência. (2012)

Verificamos uma prática reiterada de humilhação e constância nas agressões verbais. Já deixamos claro que apenas condutas reincidentes são consideradas como

assédio moral (ensejando todas as implicações jurídicas desse fato). No caso da personagem *Andrea*, é claro a demonstração de que trata-se de uma prática reiterada. Podemos nos aproveitar das considerações apresentadas por Sônia Mascaro Nascimento, que elenca as condutas recorrentes nas situações de assédio moral no espaço laboral:

“(I) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; (II) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; (III) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; (IV) apropriação de ideais da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; (V) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; (VI) descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional; (VII) exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada; (VIII) alegação pelo agressor, quando e se confrontados, de que a vítima está paranóica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e (IX) identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada”. (NASCIMENTO, 2011, p. 14-15)

Essas circunstâncias podem ser identificadas no filme *O Diabo Veste Prada*, como já mencionado, visto que a patroa utiliza-se de toda a sorte de pressão psicológica sobre sua secretária. Temos um claro caso em que um superior abusa de sua posição e poder (hierárquico, aquisitivo, político) para influir, torturar e submeter aquele que está sob sua hierarquia e supervisão.

Ou no sentido horizontal com o assédio moral oferecido por Emily contra Andrea (*O Diabo Veste Prada*). No sentido horizontal

a relação pode ser estabelecida, ainda, na forma horizontal, ou simétrica, quando o assédio é desenvolvido entre os colegas de trabalho. Geralmente ocorre quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. [...] Além disso, há alguns fatores que podem ser responsáveis pela prática desse tipo de assédio moral, como a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. (FERREIRA, 2010, p. 52-53)

A modalidade horizontal também se identifica no filme *Harry Potter e a Ordem da Fênix*, quando observamos a personagem da Profa. Dolores Umbridge assediando os colegas de trabalho. A referida professora passa a fiscalizar os colegas de trabalho, tomando nota de suas atividades, interferindo na autonomia docente e até mesmo demitindo e tentando expulsar a Profa. Sybil Trelawney (interpretada por Emma Thompson) da Escola. No filme *Terra Fria*, o assédio horizontal se mostra na figura dos colegas homens de Josey que apresentam comentários maldosos, brincadeiras de cunho sexual, pichações machistas e ações similares.

E no caso ascendente podemos mencionar o filme *Harry Potter e a Ordem da Fênix*, quando a personagem Profa. Dolores Umbridge assedia seu superior hierárquico, o então Diretor da Escola de Magia e Bruxaria de Hogwarts, Prof. Alvo Dumbledore (interpretado por Michael Gambon). Caracterizando a prática do assédio

na direção ascendente, isto é, quando um superior hierárquico é assediado por um ou mais subordinados. A situação pode não ser muito comum, mas ocorre, nas formas já observadas, diante das falsas acusações de assédio sexual, ou, ainda, quando todo um grupo de subordinados se une para 'boicotar' um superior hierárquico indesejado. (FERREIRA, 2010, p. 55-56)

É possível observar que nas histórias mencionadas as vítimas sofrem danos emocionais, psicológicos. A qualidade das produções exemplifica e escancara os abalos físicos, psicossomáticos, distúrbios, transtornos entre outras consequências, como estado de desânimo, tristeza, pânico e de depressão. E se verifica que até mesmo a sanidade e a capacidade laborativa do indivíduo é prejudicada

5. O ASSÉDIO MORAL, AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E O DEVER DO ESTADO

Cabe ao Estado dar eficácia e aplicação para a Constituição. A Constituição de 1988 estabelece que são fundamentos da República Federativa do Brasil preceitos como a “dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Também temos estabelecido que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (cf. Art. 170, CRFB/88).

Tais disposições constitucionais demonstram que é compromisso do Estado garantir que o valor social do trabalho seja respeitado, se promovendo a justiça. Nas situações de assédio moral a responsabilidade primeira é, de fato, do empregador e superior imediato. Onde estaria, então, o Estado obrigado nessa questão? O Estado tem o dever de promover políticas públicas de prevenção e educação para o Direito, inclusive incentivando (ou determinando) que a iniciativa privada promova programas de conscientização de seu quadro de pessoal sobre tais circunstâncias.

Observamos também que por medida fiscalizatória, o Estado deve observar como está o ambiente de trabalho para identificar se tais ambientes são equilibrados, saudáveis e isentos de situações atentatórias à dignidade da pessoa humana. As ofensas à essas situações devem incorrer em pesadas penas. Pode também o Estado facilitar o acesso à justiça das pessoas vítimas de tais situações. O oferecimento de políticas públicas conscientizatórias é também um caminho que pode ser trilhado pelo Estado para atingir os ditames constitucionais.

Não basta, entretanto, somente a punição, aplicação de multas ou similares. Cabe também ao Estado, e nós enquanto pensadores do Direito e fiscalizadores do respeito à Constituição temos o dever de cobrar tal postura, deve desenvolver políticas preventivas. Precisamos identificar a raiz da violência, ao invés de nos preocuparmos com as implicações dos efeitos⁴.

Nesse mister, o Estado deve fomentar políticas públicas, identificando previamente as razões que ainda permitem que tal prática se reitere. Pensar na

⁴ “De uma forma ou de outra, qualquer que seja o perfil do assediador, tudo converge para uma mesma constatação: é ele um fraco, porque demonstrou ser incapaz de construir sua própria felicidade, deixando de praticar atitudes que o conduziram à conquista do bem.” (SILVA, 2005)

prevenção, na Educação para o Direito e na proteção da dignidade da pessoa humana, são os pilares para que possamos edificar um ambiente de trabalho (e uma sociedade) em que o respeito nesses ambientes sejam a regra, não a exceção.

Sobre essa necessidade da prática moral nas relações pessoais apontamos o ensinamento de Hannah Arendt (2004, p. 162) que nos diz que a

moralidade diz respeito ao indivíduo na sua singularidade. O critério de certo e errado, a resposta à pergunta: “O que devo fazer?”, não depende, em última análise, nem dos hábitos e costumes que partilho com aqueles ao meu redor nem de uma ordem de origem divina ou humana, mas do que decido com respeito a mim mesma. Em outras palavras, não posso fazer certas coisas porque, depois de fazê-las, já não serei capaz de viver comigo mesma.

Quando pensamos nas consequências do assédio moral no trabalho é válida a lição de Francisco das Chagas Lima Filho (2009, p. 64) que nos diz que a “lesão do direito ao trabalho do assediado terá maior ou menos gravidade em cada caso”. Nesse sentido, como afirma o autor, é possível mesmo se qualificar um acidente de trabalho se dali deriva patologias psíquicas (oriundas da agressão moral). O indivíduo pode requerer a rescisão indireta da relação laboral, além de exigir indenização pelos danos morais sofridos.

É fato que legislação laboral não contém disposições específicas para o caso, mas entendemos que, na defesa da dignidade da pessoa humana, se configura como caso de rescisão do contrato laboral constante no Art. 483 da CLT. Quando se trata de assédio horizontal ou de um empregado para com seu empregador, compreendemos que a norma aplicável é da demissão por justa causa constante no Art. 482 da CLT.

Quando nos referimos à indenização por danos morais, é preciso verificar que a indenização deve levar em consideração os abalos psicológicos, a intensidade da dor sofrida, a gravidade e a natureza dessas lesões (ainda que exclusivamente morais), gravidade da culpa, possibilidade de retratação (quando for o caso), cargo e posição hierárquica, permanência dos efeitos do dano.

Um fato interessante sobre os filmes apresentados é que na maior parte deles não há uma resolução do problema do assédio moral no ambiente laboral. No caso de Terra Fria há um processo judicial, mas nos outros existem apenas o afastamento voluntário (ou não) da vítima de seu local de trabalho ou da pessoa do agressor. Esse fato é também um fato interessante para se abordar e debater no espaço acadêmico, apresentando essas situações aos acadêmicos e estudiosos determinando que eles apresentem soluções jurídicas, mediações ou processos judiciais (ou ainda políticas públicas) que possam “completar” a lacuna deixada nos filmes.

Como se observa, resta demonstrado que também o cinema comercial pode (e muito) contribuir para debates jurídicos e se constitui como importante ferramenta didática e pedagógica. É preciso esforços no sentido de compreender o que esses filmes têm a oferecer e como estes podem ser utilizados como elemento do processo de ensino aprendizagem de forma otimizada e assertiva. Importantes questões são retratadas nesses filmes (ainda que não intencionalmente) e que potencializam os horizontes de diálogos entre docentes, acadêmicos e todos os envolvidos no que se propõe ser o ensino do (e para o) Direito. É um exercício prazeroso, quando existe uma real intensão em fugir do ensino tradicional ultrapassado. Seja para discutir as novas relações de família, o sistema penal brasileiro, as teorias políticas e sobre o Estado, o cinema está cheio de possibilidade. É pegar a pipoca e o refrigerante e ESTUDAR a sessão, afinal o diabo nem sempre veste Prada.

6. REFERÊNCIAS

ARENDETT, H. **Responsabilidade e julgamento**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde, trabalho - Uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC - EDITORA DA PUC-SP, 2000.

CAIXETA, S. V. **Assédio Moral**. Correio Brasiliense, 25/07/2005. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/news/clipping/ler_clipping.php?id=714>. Acesso em 22 set. 2005.

DIABO Veste Prada, O. Direção: David Frankel. Roteiro: Aline Brosh McKenna. Produção: Wendy Finerman. [legendado]. EUA. 2006. Cor. Duração: 110 min. Gênero: Comédia Dramática. (título original: *The Devil Wears Prada*)

FERREIRA, H. D. B.. **Assédio moral nas relações de trabalho.** 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

HARRY POTTER e a Ordem da Fênix. Direção: David Yates. Roteiro: Michael Goldenberg. Produção: David Heyman e David Barron.[legendado]. EUA e Inglaterra, 2006-2007. Cor. Duração: 138 min. Gênero: Fantasia/Aventura. (título original: *Harry Potter and the Order of the Phoenix*)

LIMA FILHO, F. C.. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade da pessoa humana do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2009.

MATOS, M. V. A. B. **Direito e Cinema: os limites da técnica e da estética nas teorias jurídicas contemporâneas.** Rev. Fac. Direito UFMG, Belo Horizonte, n. 60, p. 231 a 267, jan./jun. 2012.

NASCIMENTO, S. M.. **Assédio moral e bullying: Aplicação dos conceitos no Direito do Trabalho e na Justiça Comum.** Disponível em: <<http://revistavisaojuridica.uol.com.br/advogados-leis-jurisprudencia/70/assedio-moral-e-bullying-aplicacao-dos-conceitos-no-ddireito-252388-1.asp>>. [s.d.] Acesso em 18 jan. 2014.

NASCIMENTO, S. M.. *Assédio moral.* 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2013. p. 305.

RIBEIRO, R. V. P.. **Bullying vs. Assédio Moral.** Disponível em: <<http://atualidadesdodireito.com.br/robertovictor/2013/06/06/bullying-vs-assedio-moral/>>. Acesso em 18 fev. 2014.

SALVADOR, L. Assédio Moral: TRT da 17ª R. reconhece que violação à dignidade humana dá direito a indenização; *In Justiça do Trabalho, Caderno de Direito Previdenciário: Doutrina e Jurisprudência*, ano 20, nº 230, Porto Alegre, HS Editora Ltda.; São Paulo, Nota Dez, fev.2003.

SANTOS, W. E. G. Assédio moral, bullying, mobbing e stalking: Semelhanças, distinções e consequências jurídicas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 96, jan 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11051&revista_caderno=25>. Acesso em jan 2014.

SILVA, J. L. O. **Ética e Assédio Moral: uma visão filosófica**, disponível em: <<http://www.sociologia.org.br/tex/pscl82ibes.htm>>, acesso em: 06 out. 2005.

SORRISO de Mona Lisa, O. Direção: Mike Newell. Roteiro: Lawrence Konner e Mark Rosenthal. Produção: Fredward Johanson. [legendado]. EUA, 2003. Cor. Duração: 114 min. Gênero: Drama romântico. (Título original: *Mona Lisa Smile*).

SOUZA, A. M. V. ; NASCIMENTO, G. A. F. **Direito e Cinema – uma visão interdisciplinar**. Revista *Ética e Filosofia Política*, n. 14, volume 2 – out. 2011. 103-124

TERRA Fria. Direção: Niki Caro. Roteiro: Clara Bingham, Laura Leedy e Michael Seitzaman. Produção: Warner Home Vídeo.[legendado]. EUA, 2005. Cor. Duração: 126 min. Gênero: Drama. (Título original: *North Country*).