

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se justifica, uma vez que, a cada dia observa-se um crescente aumento da prática do assédio moral organizacional. Ocasionalmente, em ofensas à dignidade psíquica do trabalhador, tratando-se não apenas de um aspecto jurídico, mas também de saúde organizacional, não restando dúvidas quanto à necessidade de se trazer este tema à grande arena de debates. O estudo desta temática cumpre o objetivo de investigar o assédio moral, em especial o que se constitui em ambiente organizacional, bem como o modo de afetação desse assédio em relação ao direito à integridade psíquica do trabalhador, e por último, o instrumento da mediação como forma de resolução desses conflitos trabalhistas e como instrumento de efetivação de direitos da personalidade.

O assédio moral organizacional é um fenômeno da sociedade contemporânea, cada vez mais latente, que necessita de toda a cautela e atenção, pois pode gerar consequências negativas para os trabalhadores, inclusive consequências psicológicas a serem levadas para toda vida. A responsabilidade de mudar essa realidade, que se dá de forma continuada, assim, a mediação surge para solucionar esses conflitos e responsabilizar de maneira adequada o empregador que praticou o assédio.

Para alcançar o objetivo proposto, o presente artigo dividir-se-á em 3 seções: a primeira denominada de “Assédio Moral Organizacional” que passará a averiguar o conceito de assédio moral organizacional e suas respectivas consequências; a segunda denominada de “Direito da Personalidade à Integridade Psíquica do Trabalhador” que passará a análise do conceito, das características e dos elementos essenciais do direito à integridade psíquica do trabalhador como direito da personalidade; e, a terceira denominada “A mediação como instrumento de solução dos conflitos trabalhistas e meio de efetivação de direitos da personalidade” que passará a análise da eficácia da mediação na solução dos conflitos trabalhistas decorrentes de assédio moral organizacional e como instrumento de garantia de Direitos da Personalidade.

Visando responder à problematização apresentada, a presente pesquisa visa procurar saber se a mediação é um instrumento eficaz para resolução de conflitos trabalhistas decorrentes de assédio moral organizacional, bem como de efetivação de direitos da personalidade.

Para tanto, a metodologia adotada será a dedutiva, de procedimento histórico e comparativo, utilizando-se de explanação jurídico interpretativa, exegética, sistemática e crítica, cuja técnica do estudo fundamentar-se-á na pesquisa bibliográfica nacional e internacional.

Ao final do presente estudo, pretende-se concluir que a mediação é um mecanismo eficaz de resolução dos conflitos trabalhistas em casos de assédio moral organizacional, pois, além de solucionar às questões de direito de natureza trabalhista, também promove a cultura de paz e garante a efetivação de direitos da personalidade do trabalhador.

2. ASSÉDIO MORAL

Antes de mais nada, a origem da palavra assédio vem do latim *obsidere*, que significa cercar, pôr-se à frente. Já o assédio moral, segundo Oliveira (2023) é um fato social, que passou a ser pesquisado a partir de 1960, por se tratar de um tema interdisciplinar, aborda áreas além do direito, como Medicina e Psicologia. Em virtude disso, a definição de assédio moral no âmbito trabalhista não é simples e começou a ser pesquisada pelo psiquiatra norte-americano Carrol Brodsky, porém na época do estudo não gerou uma grande repercussão social.

Alguns anos depois, em 1984, o psicólogo alemão Heinz Leymann, divulgou seu estudo em trabalhadores que foram expostos a condições humilhantes no ambiente de trabalho, indicando que as consequências de sofrer assédio moral no trabalho são similares aos derivados de campos de concentração e guerras. Assim, percebeu-se que o assédio no ambiente laboral acarreta depressão, estresse pós-traumático e em casos severos, pode causar até doenças mentais (Oliveira, 2023).

O conceito de assédio moral no ambiente de trabalho segundo Leymann, é quando um conflito laboral gera terror psicológico, que acontece de forma sistemática e prolongada, por meio de manipulação e ridicularizações, dadas por meio de críticas ou desprezo, quando o trabalhador é excluído no ambiente de trabalho ou quando não são passados trabalhos ao mesmo, ou até tarefas que não são pertinentes ao cargo que o empregado ocupa (Oliveira, 2023).

Com o passar dos anos, diversos novos estudos e teorias surgiram acerca do tema, como a de 2007 publicada por Mago Graciano de Rocha Pacheco, onde o autor compreende que o assédio moral no ambiente de trabalho não possui um prazo fixo para sua caracterização, já que esta se dá

por meio da magnitude da conduta assediadora e não necessariamente pelo tempo a qual se prolonga (Oliveira, 2023).

Porém, na doutrina é majoritário o entendimento de que a repetição e continuidade, são sim elementos intrínsecos que constituem o assédio moral no ambiente de trabalho, de forma que para caracterizar esse tipo de assédio não basta uma violência pontual. Sendo necessária a existência de diversas ofensas, de forma habitual, sistemática e prolongada ao longo do tempo, visto que essas são características que diferenciam o assédio moral laboral de violências cotidianas. Ou seja, se o assédio ocorrer de forma pontual, isolada e assistemática, não pode ser enquadrado como assédio moral em ambiente de trabalho (Oliveira, 2023).

Outro elemento para o enquadramento do assédio moral como laboral, é o da intencionalidade, onde o agressor tem a intenção de perseguir e humilhar o trabalhador, sendo uma conduta de caráter doloso. Porém, a obrigatoriedade desse elemento não é pacífica na doutrina, existem correntes que defendem que o mesmo é essencial e outras que defendem que a intencionalidade não é elemento obrigatório para caracterização do assédio moral em ambiente de trabalho. Assim, compreende-se como a teoria adequada a de que o assédio moral laboral existe, independente da intencionalidade do praticante do assédio, visto que é obrigação do empregador a garantia de um ambiente de trabalho seguro, ou seja, a atenção deve ser voltada às violações sofridas pelo trabalhador e não aos anseios de quem praticou o assédio (Oliveira, 2023).

Acerca dos elementos constitutivos do assédio moral no trabalho, a OIT traz no Artigo 1º de sua Convenção 190, a seguinte definição:

- (...) 1. Para os efeitos da presente Convenção:
- a. O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológicos, sexual ou econômicos, e inclui violência e assédio com base no gênero;
 - b. o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.
2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas (a) e (b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

Já segundo Bomfim (2022), o assédio moral é um tipo de dano extrapatrimonial, visto que a ferida é sentida pelo empregado, já que o assédio pode acontecer de forma velada, e não perceptível aos olhos dos outros, que não do assediado. Algumas características do assédio moral são: exibição de comparativos de desempenho entre empregados em reuniões, atos que isolem o empregado ou que tirem poderes do mesmo, determinar o constante refazimento de trabalhos subentendendo-se incompetência por parte do funcionário, direcionar ao mesmo empregado muitas tarefas de forma que nenhum funcionário seria capaz de cumpri-las, estabelecer metas exorbitantes ou estipular inúmeras demandas a serem realizadas em um curto período de tempo.

Inclusive, é usual que o trabalhador assediado peça demissão após a ocorrência dos assédios, ou que o mesmo peça afastamento para tratamento médico ou até mesmo entre no mundo das drogas. É comum que o empregador tente vencer o funcionário pelo cansaço, de forma que atinja profundamente a autoestima deste. Ou seja, assédio moral ou psicoterrorismo consistem na exposição do empregado a situações vexatórias e humilhantes, de forma prolongada, durante o horário de trabalho e dentro de sua função (Bomfim, 2022).

Segundo Oliveira (2023), o assédio moral laboral geralmente se dá entre pessoas de graus hierárquicos corporativos distintos, onde o empregador ultrapassa seus limites de poder diretivo, fazendo com que o trabalhador não denuncie por medo de perder seu emprego, esse tipo de assédio pode ser denominado como assédio moral vertical descendente. Outro tipo comum, é o de assédio moral misto, que conta com o assédio entre trabalhadores que possuem o mesmo nível hierárquico, juntamente com o assédio praticado por algum superior hierárquico, seja por sua ação ou omissão. A conduta omissiva do chefe ocorre quando o mesmo possui conhecimento do assédio realizado entre os trabalhadores e mesmo assim não toma nenhuma providência. Já a conduta comissiva do chefe, se dá por meio da participação deste ou pelo incentivo a prática dos atos de assédio entre seus subordinados.

Hierigoyen criou uma classificação, separando um grupo de trabalhadores mais suscetíveis a sofrerem assédio moral no ambiente de trabalho, sendo elas: pessoas deficientes, pessoas com dificuldades de se relacionarem, trabalhadores com estabilidade garantida e pessoas atípicas, seja por conta de sua orientação sexual, cor de pele ou gênero. Ou seja, o assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer ainda de forma discriminatória, em razão a particularidades do trabalhador, como características fisionômicas, idade, religião, origem étnica ou até mesmo cor (Oliveira, 2023).

Diante disso, percebe-se que o conceito de assédio moral em ambiente laboral, vem sendo construído, diante dos acontecimentos de cada década e das novas formas de trabalho que estão surgindo. Considerando que estamos vivendo a revolução 4.0, que é caracterizada pelas rápidas mudanças tecnológicas, os trabalhadores atualmente necessitam se adaptar às constantes mudanças no mercado de trabalho. Um dos grandes desafios dessa era é o de encontrar equilíbrio entre as flexibilizações dos trabalhos e as proteções trabalhistas (Oliveira, 2023).

De acordo com Oliveira (2023), com o surgimento de novas modalidades de trabalho, também surgiram novas formas de assédio moral laboral, como por exemplo a vigilância digital, por meio de softwares os empregadores conseguem monitorar até quantos cliques no teclado o trabalhador deu. A revolução 4.0, trouxe consigo novas formas de trabalho, porém, nem sempre essas inovações estão atreladas a melhores condições de trabalho. Atenta a isso a OIT (2019), recomenda que os empregados “devem ser informados sobre qualquer monitoramento feito no local de trabalho e devem ser impostos limites à coleta de dados que possam levar à discriminação”.

Outra terminologia utilizada no Brasil é a do assédio moral organizacional, que defende: o assédio organizacional contempla situações continuadas nas quais a violência, sutil ou explícita, é usada nas políticas e nas práticas organizacionais e gerenciais ou ainda decorrente destas. Este tipo de assédio geralmente aparece com estratégias de gestão abusivas, as quais evidenciam a formulação de procedimentos e políticas organizacionais e não necessariamente a simples existência de um agressor personalizado, embora este geralmente se faça identificável (Soboll, 2017, p. 15).

3. DIREITO DA PERSONALIDADE À INTEGRIDADE PSÍQUICA DO TRABALHADOR

Os direitos da personalidade são direitos fundamentais que visam proteger o indivíduo, dentro do recorte do presente artigo, os empregados. Os direitos da personalidade garantem a tutela da dignidade do trabalhador. Para que essa tutela seja viável, o meio ambiente de trabalho deve ser equilibrado, preservando a liberdade, a dignidade e a saúde do trabalhador. O empregador possui o papel fundamental de resguardar esses direitos, sendo necessário empenho e dedicação da sua parte para que o ambiente de trabalho seja harmonioso para com o trabalhador.

Entende-se que, os direitos da personalidade são atribuídos a quaisquer pessoas e não podem ser infringidos, mas sim resguardados. De acordo com de Cupis (1982, p. 3):

Os direitos da personalidade foram introduzidos no pensamento jurídico moderno pela via da antiga concepção jusnaturalista dos direitos inatos (naturais) e o esforço da teoria, voltado a destacar da personalidade alguns direitos, constituem a sua primeira essencial manifestação, e foram objeto de uma experiência eminentemente restrita e doutrinária escolástica até que as mudanças de vida dos últimos anos o trouxeram a uma cena livre (ao debate), imprimindo-lhes uma atenção mais vasta e interessada.

Os direitos da personalidade no âmbito laboral, possuem como principal objetivo resguardar o direito fundamental da integridade física e psíquica do trabalhador, devendo esses direitos estarem presentes durante toda a relação de trabalho, para resguardar o empregado, bem como o empregador. E ainda, garantir a produtividade empresarial, visto que, é comum que em ambientes de trabalho saudáveis, o rendimento seja maior (Valio, 2006).

No que tange aos direitos da personalidade, é válido mencionar o aspecto de caráter intransmissível desses direitos, visto que, os mesmos incidem de forma individual e coletiva sobre a personalidade tanto física e quanto moral dos indivíduos, de maneira que se tornam insuscetíveis e intransferíveis a outro sujeito, já que consistem intrinsecamente à pessoa do seu titular. Além de que, aos direitos da personalidade também recaem as características de imprescritibilidade e perenidade, visto que os efeitos desses direitos não se cessam com o falecimento do indivíduo.

Dessa forma, sabe-se que os direitos da personalidade visam assegurar os elementos constitutivos da personalidade do ser humano, sendo direitos essenciais às relações de trabalho, que buscam resguardar a integridade física, psíquica, moral e intelectual do indivíduo. Uma das mais graves lesões aos direitos da personalidade no ambiente de trabalho, se dá pela prática do assédio moral (Valio, 2006).

Os efeitos causados pela prática do assédio moral com o trabalhador, não se restringem apenas à sua saúde física e psicológica, atingem também suas relações interpessoais, seu patrimônio, sua produtividade na empresa, ou seja, são efeitos devastadores (Silva, 2016). Por essa e outras razões que, a partir da Constituição Federal de 1988, o direito ao meio ambiente do trabalho saudável passou a ser um direito fundamental, que busca a garantir à saúde e a integridade física e psíquica do trabalhador, respeitando a sua dignidade humana.

Segundo Bittar (2014, p. 76, 77), o direito à integridade física é:

De grande expressão para a pessoa é também o direito à integridade física, pelo qual se protege a incolumidade do corpo e da mente. Consiste em manter-se a higidez física e a lucidez mental do ser, opondo-se a qualquer atentado que venha a atingi-las, como direito oponível a todos (...)

O bem jurídico visado é a incolumidade física e intelectual. Preservam-se, com o direito reconhecido, os dotes naturais e os adquiridos pela pessoa, em nível físico e em nível mental, profligando-se qualquer dano ao seu corpo ou à sua mente. Condenam-se atentados ao físico, à saúde e à mente, rejeitando-se, social e individualmente, lesões causadas à normalidade funcional do corpo humano, sob os prismas anatômico, fisiológico e mental (...)

Ainda, Segundo Bittar (2014, p. 119, 120), o direito à integridade psíquica é:

Outro direito de ordem psíquica é o direito à integridade, ou à incolumidade da mente, que se destina a preservar o conjunto pensante da estrutura humana. Assim, na dualidade de que se compõe o ser humano, esse direito protege os elementos integrantes do psiquismo humano (aspecto interior da pessoa). Completa, com o direito ao corpo, a defesa integral da personalidade humana.

Dotado dos caracteres básicos dos direitos da personalidade, em que avulta a indisponibilidade, compreende o zelo quanto à higidez psíquica da pessoa, sempre em função do princípio da dignidade do ser, que à ordem jurídica compete garantir. Vale dizer: procura esse direito resguardar os componentes identificadores da estrutura interna da pessoa e norteadores de sua própria ação (elementos de sua mente).

Manifesta-se pelo respeito, a todos imposto, de não afetar a estrutura psíquica de outrem, seja por ações diretas, seja indiretas, seja no ritmo comum da vida, seja em tratamentos naturais, ou experimentais, ou, ainda, repressivos (os últimos, aliás, sujeitos a sancionamentos penais). À coletividade e a cada pessoa prescreve-se então a obrigação de não interferir no aspecto interno da personalidade de outrem, como conjunto individualizador do ser, com suas ideias, suas concepções e suas convicções, dentro do princípio de que cada entidade particular vem ao mundo para cumprir determinada missão. Não se pode, pois, tolher o seu caminho, desviando-a, psiquicamente, de suas concepções, a menos que por convencimento próprio natural.

Assim, conclui-se que, as condutas de prática de assédio laboral ou organizacional, possuem natureza abusiva, de caráter psicológico. Implicando em atentado a dignidade humana do trabalhador, podendo ferir sua dignidade, sua personalidade, bem como sua integridade física e psíquica, dessa forma, corrompendo o ambiente de trabalho (Nascimento, 2004).

4. A MEDIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS E MEIO DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Conforme vem sendo tratado na pesquisa, no recorte situacional do direito do trabalho, os conflitos se originam através da prática do assédio moral laboral ou do assédio moral organizacional. Assim, visando diminuir a sobrecarga do poder judiciário, surgem os meios alternativos de solução de conflitos (MASC) como novas vias de solução de controvérsias, que de acordo com (Tartuce, 2015, p. 147, 148).

A proposta da política judiciária que incentiva o desenvolvimento de alternativas é criar, paralelamente à administração da justiça tradicional, novas vias de solução de litígios, preferencialmente por meio de instituições leves, relativa ou totalmente desprofissionalizadas (algumas vezes, até vedando a participação de advogados): utilização deve ser barata - senão mesmo gratuita - e localizada de modo a facilitar (e maximizar) o acesso aos serviços, operando de forma simplificada e pouco regulamentada para obter soluções mediadas entre as partes.

É neste cenário que a mediação se apresenta como um método adequado de solução de conflitos afim de recepcionar e dialogar com as partes. O instrumento da mediação surgiu com o intuito de solucionar disputas e facilitar acordos e trouxe junto a sua evolução efeitos colaterais desejáveis (Bacellar, 2012).

Segundo Bacellar (2012, p.109, 110):

(...) Como uma primeira noção de mediação, pode-se dizer que, além de processo, é arte e técnica de resolução de conflitos intermediada por um terceiro mediador (agente público ou privado) que tem por objetivo solucionar pacificamente as divergências entre pessoas, fortalecendo suas relações (no mínimo, sem qualquer desgaste ou com o menor desgaste possível), preservando os laços de confiança e os compromissos recíprocos que os vinculam.

Para melhor entender o método consensual em que se insere a mediação, é recomendável entender um pouco mais sobre o conflito sob o prisma das necessidades humanas e da teoria da motivação.

A ação do indivíduo para satisfazer seu estado de carência em relação a algumas dessas necessidades encontrará obstáculos, oposição às suas

pretensões, interesses e necessidades de outros cidadãos aparentemente contrapostas às suas, gerando conflitos.

Todos os dias teremos conflitos.

(...) Na mediação, há de se ter em mente que as pessoas em conflito a partir dessa concepção geral (negativa), ao serem recepcionadas, estarão em estado de desequilíbrio, e o desafio do mediador será o de buscar, por meio de técnicas específicas, uma mudança comportamental que ajude os interessados a perceber e a reagir ao conflito de uma maneira mais eficaz. Algumas vezes, a partir de uma adequada abordagem, altera-se a percepção sobre o conflito, e isso pode ser bom e construtivo.

A conversa desenvolvida no processo consensual da mediação servirá para esclarecer situações, recuperar a comunicação direta, eliminar ruídos e falhas verificadas na comunicação anterior e pode até melhorar o relacionamento entre os interessados nas suas relações posteriores.

(...) A mediação é única. Além de outras qualificações, ela representa um método adequado para tratar de situações complexas (emocionais, relação de vários vínculos) e consiste em processo, que como tal tem de ser desenvolvido, passo a passo, com planejamento, com técnica e visão interdisciplinar.

Em face da complexidade dos conflitos e da concepção das pessoas sobre sua ocorrência, a mediação buscará na psicologia, na sociologia, na antropologia, na filosofia, na matemática e na física quântica os conhecimentos que possam fortalecer sua aplicação. Com mais essas informações e, em outras palavras, a fim de fixar a base para o desenvolvimento dos nossos estudos, podemos construir mais uma definição geral sobre a mediação: É a mediação um processo transdisciplinar, é técnica lato sensu e arte que se destina a aproximar pessoas interessadas na resolução de um conflito e induzi-las a perceber no conflito a oportunidade de encontrar, por meio de uma conversa, soluções criativas, com ganhos mútuos e que preservem o relacionamento entre elas.

Tartuce (2015) entende que o termo mediação vem do ato de mediar. É um método consensual de resolução de conflitos, onde atua um terceiro neutro para promover a comunicação entre as partes, de modo que as mesmas ampliem suas percepções acerca do conflito e tragam

saídas para a controvérsia em questão. Logo, a mediação busca a pacificação social por meio da solução privada dos conflitos, onde o indivíduo é habilitado ao exercício pleno de sua cidadania por meio da solução de suas próprias controvérsias (Grinover, Watanabe e Lagrasta Neto, 2013).

Mediar a comunicação entre as pessoas proporciona as mesmas, a partir de uma compreensão ampliada das particularidades da situação controvertida, bem como a construção conjunta de respostas referentes ao conflito (Tartuce, 2015). Observa-se que, em alguns casos, a mediação resulta não só em acordos, mas também em uma modificação nas relações entre as partes.

Salienta, ainda a autora Tartuce (2019, p. 254) que a mediação em razão da sua própria metodologia:

(...) vai mais longe do que outros meios de composição de conflitos ao buscar as causas da controvérsia para tentar sanar o sofrimento humano. Por meio da mediação, as pessoas, em diversas sessões, tomam contato com diferentes aspectos do impasse, respondendo a si mesmas e ao mediador perguntas importantes sobre as origens do litígio e os destinos pretendidos.

Observa-se ainda que a mediação é aplicada por meio de um procedimento ou técnica, ou seja, um caminho que busque a solução e a superação do problema das partes (Azevedo, 2016). Esse procedimento inicia-se por meio do comparecimento voluntário das partes envolvidas no conflito.

Nota-se que apesar da variedade de técnicas que um mediador pode utilizar para facilitar a resolução de conflitos, porém, a abordada será a técnica direcionada para a solução do problema em questão, em um caso específico. Esse mecanismo visa a esclarecer o caso ou resolver o problema particular, destacando-se a separação entre as pessoas envolvidas e a questão em si, sem obrigatoriamente adentrar nas origens do conflito.

O procedimento da mediação está fundado na construção de uma solução eficaz e cooperativa, por meio da interação entre as partes. Dentre suas principais características vislumbra-se a: rapidez, economia, informalidade, confidencialidade, intervenção de terceiro, reaproximação e equilíbrio da relação entre as partes, não adversariedade e autonomia das decisões (Pazó, 2001).

Por meio da aplicação correta do procedimento, o mediador possibilita as partes a sensação de terem alcançado o acordo, trazendo satisfação. É por meio do acordo que todo o sucesso obtido durante a mediação é objetivado por meio de um compromisso entre as partes.

Finalizando, a fase a formalização do acordo, se dá por meio de um documento escrito, onde será pormenorizado o acordo verbal que surgiu na fase anterior do procedimento (Azevedo, 2016).

Para que as finalidades da mediação sejam plenamente alcançadas é preciso a fiel aplicação da técnica da mediação em conjunto com a vontade e o comprometimento das partes com o processo autocompositivo. Já que o processo autocompositivo vai oportunizar a ambos a pacificação social e evitar a ocorrência de novos conflitos semelhantes, além de propagar a cultura de paz.

Uma característica intrínseca ao conflito, especialmente ao de assédio moral, é a atitude de ruptura entre as partes, deteriorando a comunicação e a capacidade de escuta. Esse contexto, comum na maioria dos conflitos, alimenta a persistência do antagonismo e reduz substancialmente as oportunidades de diálogo.

Dessa forma, entende-se que para se romper a cultura do litígio faz-se necessário que os operadores do direito, diante de um conflito sensível e específico, assim como de casos de assédio moral laboral ou organizacional, passem a buscar dentre os inúmeros mecanismos alternativos postos à disposição aquele mais adequado ao caso exposto pelas partes. Para isso, faz-se necessário compreender o mecanismo escolhido, seu conceito, suas características e elementos específicos.

No que tange as finalidades da mediação, observa Tartuce (2015) as seguintes: o restabelecimento da comunicação, fazendo com que as partes voltem a dialogar entre si, a inclusão social, visto que a mediação tira o indivíduo em conflito da situação de inércia do estado, e impulsiona o mesmo a solucionar sua controvérsia, colaborando para a paz social.

Ou seja, a mediação é um dos únicos mecanismos a tratar de forma adequada os conflitos de maior complexidade, ou seja, aqueles que envolvem muitas emoções e traumas, como os conflitos advindos da prática de assédio moral laboral ou organizacional.

Dessa forma, conclui-se que a mediação é o instrumento ideal para os conflitos trabalhistas específicos abordados na presente pesquisa, visto que a mesma aborda os conflitos de maneira profunda e buscando a pacificação social. Onde o acordo construído pelas partes traz de fato paz as mesmas, diferentemente, de uma sentença que teve um custo alto, e levou um maior tempo de espera para ser prolatada pelo justiça do trabalho.

Mas, ressalta-se que para que esse instrumento se torne popular de modo que sua utilização reduza de fato o número de ações ajuizadas na justiça do trabalho decorrentes de assédio moral laboral ou organizacional, é necessária uma educação e conscientização acerca dos benefícios da

mediação, para com os profissionais da área e os futuros profissionais, por meio das faculdades de direito brasileiras, incluindo treinamentos, e políticas que incentivem a prática do mecanismo, como uma alternativa à forma de justiça tradicional (Calmon, 2007).

5. CONCLUSÕES

Inicialmente, verificou-se os aspectos dos conflitos trabalhistas, tratando-se especificamente do assédio moral laboral, ou assédio moral no ambiente de trabalho, bem como do assédio moral organizacional no ordenamento jurídico brasileiro. Tratou-se dos Direitos da Personalidade dos trabalhadores, especificamente do direito à integridade física e psíquica, que são feridos diante da prática de assédio moral.

Teve-se, assim, como resposta do objetivo proposto, que a Mediação de fato é um instrumento eficaz e hábil para a resolução de conflitos trabalhistas decorrentes de assédio moral laboral e organizacional. Visto que, promove um diálogo construtivo entre a vítima e quem praticou o assédio, permitindo que as partes cheguem a um denominador comum. Dessa forma, a mediação não resolve os conflitos apenas de maneira eficiente, mas sim, promove a eficácia de direitos humanos, garantindo que soluções adequadas à realidade das partes sejam encontradas e reestabelecendo o direito à integridade física e psíquica por meio da responsabilização do agressor.

Ademais, percebe-se que o procedimento abordado pela mediação é capaz de garantir e reestabelecer os direitos da personalidade do trabalhador vítima de assédio moral laboral ou organizacional.

Além disso, percebe-se que o desafogamento do poder judiciário somente será possível por meio da implementação da cultura de mediação, mas não pela sua imposição dentro do processo judicial na justiça do trabalho, visto que, a grande dificuldade da aceitação da mediação é cultural, diante da existência do mito de que apenas uma sentença proferida pelo poder judiciário tivesse a capacidade de resolver um conflito. Diferentemente da mediação, que favorece a composição entre as partes, sendo uma maneira eficaz e alternativa para solução de conflitos trabalhistas em casos de assédio moral laboral e organizacional.

Por fim, conclui-se que a mediação é um instrumento de solução de conflitos trabalhistas em casos de assédio moral laboral ou assédio moral organizacional, que garante a eficácia dos Direitos Trabalhistas do empregado, não apenas por sua eficácia, mas também pela redução dos

custos, aumento da satisfação das partes com os resultados obtidos, e o primordial, que é a propagação da cultura de paz, sendo o mecanismo ideal para solução destes conflitos.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Gomma de (org.). **Manual de mediação judicial**. Brasília: Ministério da Justiça/PNUD, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2024;

BACELLAR, R. P. **Mediação e arbitragem**. São Paulo: Saraiva, 2012;

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 abr. 2024;

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=ccaef18b-3cb5-3616-acf9-a2c8013f88a8>. Acesso em: 30 ago. 2024;

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022;

CALMON, P. **Fundamentos da mediação e da conciliação**. Rio de Janeiro: Forense, 2007;

CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Quorum, 2008, p. 01-31;

GRINOVER, Ada Pellegrine; WATANABE, Kazuo; LAGRASTA NETO, Caetano. (coord.). **Mediação e gerenciamento do processo: guia prático para a instalação do setor de conciliação e mediação**. São Paulo: Atlas, 2013;

NASCIMENTO, Sonia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Revista LTR, 2004;

OLIVEIRA, Élvio Araujo. **O assédio moral organizacional no cenário da revolução 4.0**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito – Especialização em Ciências Jurídico-Políticas) – Universidade Portucalense, Porto, 2023. Disponível em: <https://repositorio.upt.pt/entities/publication/eaff279b-8db9-4c10-ae5f-1a4bf4e15375/full>. Acesso em: 10 ago. 2024;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comissão mundial sobre o futuro do trabalho. **Trabalhar Para um Futuro Melhor**. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_672369.pdf. Acesso em: 01 ago. 2024;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo>. Acesso em: 25 ago. 2019.

PAZÓ, Cristina Grobério. **A mediação na prevenção e solução de conflitos locais**. 2001. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/30361499.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2024;

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. A síndrome de bournout como consequência do assédio moral no ambiente de trabalho. In: FARRAH, Bruno Leal (Org). **Assédio moral e organizacional**: novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2016;

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org). **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: LTr, 2017;

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015;

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 5. ed. São Paulo: Método, 2019;

VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.