

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

PESQUISA E EDUCAÇÃO JURÍDICA

CARLOS ANDRÉ BIRNFELD

HORÁCIO WANDERLEI RODRIGUES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

P472

Pesquisa e educação jurídica [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Carlos André Birmfeld; Horácio Wanderlei Rodrigues – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-302-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Pesquisa. 3. Jurídica. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

PESQUISA E EDUCAÇÃO JURÍDICA

Apresentação

O Grupo de Trabalho Pesquisa e Educação Jurídica teve seus trabalhos apresentados à distância, de forma síncrona, por meio de plataforma virtual específica, que reuniu, ao vivo, seus integrantes na tarde do dia 25 de junho de 2021, durante o III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 23 a 28 de junho de 2021.

As apresentações foram divididas em quatro blocos, sendo que em cada um dos mesmos houve a exposição dos respectivos artigos aprovados, em sequência, sendo, ao final de cada bloco, aberto espaço para o respectivo debate.

Segue abaixo a descrição dos artigos apresentados, ressaltando-se que não fazem parte dos Anais aqueles direcionados diretamente à Revista de Pesquisa e Educação Jurídica do CONPEDI, em função de sua seleção especial para publicação na mesma.

No primeiro bloco foram apresentados e debatidos sete artigos, a seguir descritos:

O artigo **METODOLOGIAS EMPÍRICAS NA PESQUISA DO DIREITO: A ANÁLISE DE CONTEÚDO**, de autoria de Emerson Wendt , Ignácio Nunes Fernandes e Valquiria Palmira Cirolini Wendt, TRATA analisa os contornos da Pesquisa Empírica em Direito no Brasil, especialmente técnicas de análise dos dados e informações alcançados durante o trabalho científico. Questiona o quanto de pesquisa empírica e o quanto, dentro dela, comporta de metodologias específicas, como a análise de conteúdo, objeto do estudo, focado no evento *Sociology of Law* (de 2015 a 2019), um dos maiores eventos de sociologia jurídica no Brasil. Adota, dedutivamente, um misto metodológico de revisão bibliográfica e de análise documental dos anais do referido evento, com abordagem temática crítica sobre a técnica de análise de conteúdo no Direito.

O artigo **ÉTICA NA PESQUISA: A NECESSIDADE DE PARÂMETROS PARA O REAPROVEITAMENTO DE IDEIAS E TEXTOS COMO MEIO DE SE EVITAR O AUTOPLÁGIO**, de autoria de Stéfani Clara da Silva Bezerra , Alexandre Antonio Bruno da Silva e Amanda Ingrid Cavalcante de Moraes parte da perspectiva de que o autoplágio virou pauta de discussão nas instituições de pesquisa após a ocorrência de casos que afetaram diretamente a comunidade científica. Ressalta que a fraude não acontece simplesmente na reutilização de ideias já publicadas, mas no modo como se faz, e que o que caracteriza o

autoplágio é a divulgação parcial ou integral de obra já publicada sem a devida individualização. Postula que tal prática pode ser evitada pela adoção de diretrizes éticas e de integridade, trazidas pelo CNPq por meio da Portaria n. 085/2011.

O artigo O BOM E VERDADEIRO ESTUDO DE DIREITO COMPARADO, de autoria de Maria Gabriela Staut, tendo por premissa que num mundo cada vez mais complexo e globalizado, o direito comparado assume papel primordial na busca por soluções de outros países, parte de uma breve evolução histórica do direito comparado em busca de sua relevância para os dias atuais e seus principais objetivos, enfrentando a problemática que assumem os conceitos nos diferentes países e a importância dos variados métodos que podem ser utilizados no estudo comparativo de acordo com o objetivo pretendido. Ao final, sugere um roteiro geral a partir do qual o estudioso pode se utilizar para desenvolver um bom e verdadeiro estudo de direito comparado.

O artigo A FUNÇÃO POLÍTICO-ACADÊMICA DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR SOB A ÓTICA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, de autoria de Franco Pereira Silva e Helena Beatriz de Moura Belle, tendo por pano de fundo a perspectiva de que a Constituição Federal de 1988 legisla sobre educação e, não raramente, o Supremo Tribunal Federal, seu intérprete máximo, é requerido a manifestar sobre este direito fundamental, tem por objetivo investigar decisões desta Corte concernentes ao papel político de instituições, como a garantia do funcionamento de Centros Acadêmicos, do Programa Universidade para Todos e o “Escola sem Partido”. Adotou método dialético, metodologia qualitativa, técnica de pesquisa em fontes primárias do direito e bibliografias especializadas. Concluiu que o Tribunal tem se posicionado pela universidade como instituição autônoma, plural e essencial no combate às desigualdades.

O artigo CINEMA E DIREITO: NOVOS DESAFIOS, de autoria de Leatrice Faraco Daros e Letícia Albuquerque, trata da problemática do ensino jurídico e aborda a utilização do cinema como ferramenta didático-pedagógica que poderá auxiliar na formação de um profissional do direito mais adequado aos desafios que a contemporaneidade propõe. Dessa forma, contextualiza o ensino jurídico no Brasil de perfil tradicional e, na sequência aborda a questão da utilização da arte no ensino do Direito, especificamente do Direito e do Cinema, apontando o Cinema como uma ferramenta didático-pedagógica capaz de trazer qualidade para o ensino jurídico. O método utilizado foi dedutivo com a técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

O artigo O SUJEITO-CIDADÃO COMO PROTAGONISTA DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL POR INTERMÉDIO DA EDUCAÇÃO: A CONTRIBUIÇÃO DE

EDGAR MORIN, de autoria de Elouise Mileni Stecanella e Giovanni Olsson, tem como objetivo compreender como a educação contribui para que o cidadão desenvolva práticas de desenvolvimento sustentável, sob um viés de Edgar Morin. Por meio de um estudo teórico, a pesquisa utiliza a técnica bibliográfica, com emprego de obras específicas sobre a temática, além do uso de documentos de organizações internacionais direcionados ao assunto. Aduz que, por meio de ideais dispostos por Edgar Morin em “Os sete saberes necessários à educação do futuro”, a educação é essencial para que o sujeito-cidadão promova ações para um desenvolvimento sustentável.

O artigo DESAFIOS DO ENSINO JURÍDICO NO BRASIL NO SÉCULO XXI: METODOLOGIA TRADICIONAL VERSUS METODOLOGIA PARTICIPATIVA, de autoria de Laís Sales Biermann e Denise Almeida De Andrade, busca analisar os métodos de ensino participativo, a partir de uma análise comparativa com o modelo tradicional-expositivo de ensino. Nessa perspectiva, estuda o modelo de aprendizagem ativa, e posteriormente, a sua influência no alcance de uma estrutura educacional mais democrática. As novas exigências sociais e educacionais são contextualizadas ante a Globalização e a Pandemia atual, ponderando as contribuições e os desajustes encontrados nesse contexto. Por fim, elenca cinco métodos de ensino participativo, refletindo, após, a respeito do modelo pedagógico ideal para o século XXI. Utiliza pesquisa teórico-bibliográfica e documental, sendo a abordagem qualitativa.

No segundo bloco foram apresentados e debatidos oito artigos, a seguir descritos:

O artigo A PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DIREITO NO BRASIL COMO EXPRESSÃO DA DESIGUALDADE SOCIAL REGIONAL, de autoria de Maria Lírida Calou de Araújo e Mendonça, Francisco Alysson Da Silva Frota e Aurineide Monteiro Castelo Branco, afirma que as desigualdades sociais entre as regiões acabam por se refletirem nos programas de pós-graduação stricto sensu em direito no Brasil. A pesquisa analisa até que ponto os programas de pós-graduação stricto sensu em Direito no Brasil reproduzem as desigualdades sociais regional. A metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliográfica documental, de caráter exploratória, mediante análise de artigos e livros doutrinários, com uma abordagem qualitativa, de natureza teórica e empírica. Conclui que alguns programas de pós-graduação, ecoam a desigualdade regional, especialmente quando se faz o recorte de quantitativo de programas, de docentes, aqueles com titulações no exterior, por consequência na produção intelectual.

O artigo A DIDÁTICA E O FUTURO DA DOCÊNCIA JURÍDICA DIANTE DAS NOVAS TECNOLOGIAS, de autoria de Ana Carolina Neiva Gondim Ferreira Gomes e Emilia

Aguiar Fonseca Da Mota, tem por objetivo discutir o uso das TICs empregadas no processo de ensino-aprendizagem no ensino jurídico e o papel dos “novos” professores e alunos frente aos desafios relativos ao uso dessas tecnologias. Emprega o método hipotético-dedutivo de abordagem, a partir de uma investigação teórica. O trabalho analisa as características do ensino no Brasil, e didática dos cursos jurídicos, e as novas tecnologias em relação ao futuro da docência. Concluiu que o processo de mudança esbarra em obstáculos, entre os quais se destacam a ausência de conhecimentos didático-pedagógicos dos docentes e a elaboração dos currículos jurídicos pelas IES.

O artigo (RE)PENSANDO O ENSINO JURÍDICO NO CONTEXTO DE PANDEMIA, de autoria de Maria Vital Da Rocha e Larissa de Alencar Pinheiro Macedo, propõe-se a estudar a legislação para o ensino jurídico remoto, no cenário pandêmico, e a adoção de metodologias ativas nos cursos de Direito. Na primeira seção, fala das normas editadas pelo Ministério da Educação para o período pandêmico, em confronto com as novas Diretrizes Curriculares Nacionais, cuja implantação foi adiada em razão da COVID-19. Na última, aborda os reflexos do ensino remoto emergencial nos cursos de Direito. Conclui que a mudança na forma de ensinar repercute na formação humana do discente, indo além da transmissão do conteúdo. A metodologia é qualitativa, de natureza pura e com objetivo exploratório.

O artigo A BAIXA QUALIDADE DO ENSINO JURÍDICO NO BRASIL E O POTENCIAL DAS METODOLOGIAS ATIVAS PARA ALTERAÇÃO DESTE CENÁRIO, de autoria de Andryelle Vanessa Camilo Pomin, tem por objetivo analisar as metodologias ativas que surgiram no contexto de ineficiência do método tradicional de lecionar, que colocam o aluno como protagonista de sua aprendizagem. Neste contexto, destaca que o papel do professor é de capital importância, posto que assumirá a função de mediador para que seus alunos alcancem os objetivos profissionais almejados. Afirma que a educação e o ensino jurídico de qualidade estão intimamente relacionados à promoção dos direitos da personalidade. A pesquisa é descritiva, desenvolvida pelo método bibliográfico, consistindo no levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos.

O artigo O ENSINO JURÍDICO NOS CURSOS DE DIREITO E A INTERDISCIPLINARIDADE: DEMANDA ADVINDA DA RESOLUÇÃO MEC 05/2018, de autoria de Carina Deolinda Da Silva Lopes e Franceli Bianquin Grigoletto Papalia, traz uma análise da implementação da interdisciplinaridade nos Cursos de Direito, frente a alterações trazidas pelo Conselho Nacional da Educação pela Resolução n. 5/2018. O artigo analisa a forma como a interdisciplinaridade é concretizada junto aos cursos de direito, e como deve estar descrita no projeto pedagógico do curso, no currículo, para além dos

documentos. Para tanto, utiliza o método descritivo e a técnica é a teórica conceitual, envolvendo abordagem de alguns conceitos, tais como interdisciplinaridade, projeto pedagógico e currículo.

O artigo **A COLONIALIDADE DO ENSINO JURÍDICO NACIONAL: IMPLICAÇÕES DO MODELO LUSITANO NA FORMAÇÃO DOS CURSOS DE DIREITO NO BRASIL**, de autoria de Luiz Gustavo Tiroli , Marcella da Costa Moreira de Paiva, tem como objetivo analisar as influências do modelo de ensino jurídico praticado na Universidade de Coimbra durante o período imperial brasileiro no ensino atual e as suas repercussões. O método adotado é o hipotético-dedutivo e a técnica empregada a revisão bibliográfica. Conclui que a colonialidade do ensino jurídico está imbricada na formação do estado e da intelectualidade brasileira e a sua modificação envolve uma des(re)construção da ideologia, do currículo e da relação docente-discente no ensino, que repercutirá na estrutura de poder do país, na democracia e na aplicação das políticas públicas.

O artigo **A RAZÃO COMUNICATIVA E A CRISE DO ENSINO JURÍDICO NACIONAL: SUPERAÇÃO DO VERBALISMO BACHARELESCO PELO PRÁTICA DE ENSINO DINÂMICA-COMUNICATIVA**, de autoria de Luiz Gustavo Tiroli , Natalia Maria Ventura da Silva Alfaya e Marcella da Costa Moreira de Paiva, tem como objetivo avaliar o verbalismo predominante na prática de ensino nos cursos de Direito e propor uma alternativa dinâmica-comunicativa como estratégia para superação dessa realidade a partir das premissas da teoria do agir comunicativo. O método adotado é o hipotético-dedutivo e a técnica empregada a revisão bibliográfica. Conclui que a prática comunicativa extraída dos pressupostos teóricos de Jürgen Habermas pode contribuir para a superação do verbalismo na formação crítica e reflexiva dos discentes, ressaltando a importância da postura do docente na reformulação do ensino jurídico nacional.

O artigo **APRENDIZAGEM ATIVA E O ENGAJAMENTO DE ESTUDANTES DE DIREITO: EXPERIÊNCIAS DE UMA DISCIPLINA HÍBRIDA NO ENSINO REMOTO INTENCIONAL**, de autoria de Jeciane Golinhaki, partindo da perspectiva de que a pandemia da Covid-19 exigiu dos cursos de Direito adequações do ensino presencial para o remoto, busca, através de estudo de caso, avaliar o impacto de um planejamento com metodologias ativas no engajamento de estudantes de Direito, em uma disciplina híbrida realizada no modelo de ensino remoto intencional. A investigação que serviu de base compreendeu três turmas de uma instituição privada e foi constituída pela aplicação de estratégias ativas de aprendizado e análise de dados quantitativos de engajamento dos acadêmicos. Como resultado, conclui que estratégias ativas de aprendizado geram um aumento no engajamento dos estudantes no modelo de ensino remoto intencional.

No terceiro bloco foram apresentados e debatidos oito artigos, a seguir descritos:

O artigo **METODOLOGIA DE ENSINO PARTICIPATIVO DE DIREITO AMBIENTAL POR MEIO DA ANÁLISE DA DECISÃO DA CORTE CONSTITUCIONAL DA COLÔMBIA DE ELEVAR O RIO ATRATO À CONDIÇÃO DE SUJEITO DE DIREITOS.**, de autoria de Gina Vidal Marcilio Pompeu e Patrícia Albuquerque Vieira vem de encontro à demanda bibliográfica sobre a importância da utilização das técnicas de metodologias ativas para o ensino na graduação universitária em Direito, especificamente na disciplina de Direito Ambiental, muitas vezes, subestimada pelos alunos. A metodologia envolve pesquisa interdisciplinar, com orientação epistemológica na teoria crítica, a congregar teoria e práxis na articulação do direito ambiental, do direito à educação e da didática do ensino jurídico. Diante da relevância do giro ecocêntrico, entende que a utilização da metodologia participativa de ensino insere o acadêmico na visão multifacetada composta pelos direitos da natureza, ordem social e ordem econômica.

O artigo **O ENSINO JURÍDICO DA MEDIAÇÃO: UMA ABORDAGEM TRANSDISCIPLINAR**, de autoria de Keila Andrade Alves Rubiano e Frederico de Andrade Gabrich, utilizando método dedutivo e referenciais teóricos do CPC (Lei n. 13.105/2015), da Resolução CNJ n. 125/2010 e da Resolução MEC n. 5/2018, analisa o direcionamento do ensino jurídico brasileiro para a melhor compreensão dos métodos consensuais de solução de conflitos, como a mediação, e a necessidade de buscar uma abordagem transdisciplinar da mesma. Também aborda a transdisciplinaridade como possível caminho para a adequação do ensino jurídico aos novos tempos e suas rápidas transformações, bem como o respaldo jurídico normativo para essa alteração de perspectiva.

O artigo **MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E O PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI: UMA ANÁLISE DO DESENVOLVIMENTO DAS SOFT SKILLS NO ENSINO JURÍDICO**, de autoria de Lilia Maia de Moraes Sales e Tais Tavares Vieira Pessoa e Gabriela Vasconcelos Lima, ressalta que o mercado de trabalho, durante muito tempo, priorizou o conhecimento técnico e a formação acadêmica ao avaliar os trabalhadores, o que não mais condiz com a necessidade atual. Nesta perspectiva, tem por objetivo analisar o potencial do treinamento em mediação de conflitos para o alinhamento do ensino jurídico às necessidades do século XXI. Utiliza pesquisa documental e bibliográfica, e conclui que é necessária uma reformulação do ensino jurídico, visando formação profissional não só com conteúdos técnicos, mas com o desenvolvimento das habilidades que o mercado de trabalho exige e o sistema de justiça vem estimulando.

O artigo DIDÁTICA DA DISCIPLINA “FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS” E A ADOÇÃO DA ABORDAGEM HISTÓRICO-CULTURAL, de autoria de Barbara Miqueline Peixoto de Freitas e Raquel A. Marra da Madeira Freitas, ressalta que na disciplina “Formas Consensuais de Mediação de Conflitos” estão presentes, além do conceito mediação de conflitos, mediações de outra natureza. Nesta perspectiva, tem como objetivo abordar estas mediações e derivar algumas reflexões para o ensino nesta disciplina. Utiliza pesquisa bibliográfica, não sendo especificado um período temporal. Identifica que, além da mediação como prática característica do ser humano e suas implicações para a mediação de conflitos, a mediação cognitiva e a mediação didática são processos importantes para o ensino. Conclui argumentando a favor da necessária articulação didática das várias mediações presentes na disciplina “Formas Consensuais de Mediação de Conflitos”.

O artigo A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE PRÁTICAS COLABORATIVAS NO ENSINO JURÍDICO – A NECESSIDADE DE EDUCAR PARA A DESJUDICIALIZAÇÃO, de autoria de Maini Dornelles e Fabiana Marion Spengler, tem por objetivo responder o seguinte problema de pesquisa: em que medida a inserção de práticas colaborativas no ensino jurídico poderá educar o futuro jurista para a desjudicialização do acesso à justiça? Utiliza o método de abordagem dedutivo e de procedimento bibliográfico. Nesta perspectiva, o texto objetiva verificar se incluir práticas colaborativas no ensino jurídico poderá educar juristas para a desjudicialização do acesso à justiça.

O artigo AS DIFICULDADES DO ENSINO NA INTERSECÇÃO ENTRE A MEDICINA E O DIREITO, de autoria de Ermelino Franco Becker, ressalta que o ensino da medicina legal e pericial aos alunos de medicina e direito possui características complexas por ser uma área de interseção entre as duas ciências. Destaca que a compreensão da diferença entre o aprendizado e treinamento epistemológico de cada um dos cursos é essencial para o bom desempenho da perícia e sua interpretação, postulando que mudanças no ensino podem aproximar os profissionais e desenvolver uma prática jurídica mais homogênea e com resultados mais justos.

O artigo METODOLOGIAS ATIVAS NOS CURSOS DE DIREITO: NOTAS ACERCA DA UTILIZAÇÃO DO MÉTODO DO CASO, de autoria de Manoel Monteiro Neto e Horácio Wanderlei Rodrigues, tem como objeto as possibilidades de aplicação do método do caso no ensino do Direito por meio de abordagem qualitativa e procedimento bibliográfico. A pesquisa busca apresentar uma alternativa viável, já testada, como forma de resolver o problema identificado, qual seja o distanciamento entre a realidade e a educação jurídica atualmente praticada. Afirma que estabelecer metodologias ativas é o caminho já identificado no campo da pedagogia e que na área do Direito o método do caso é uma alternativa já

devidamente corroborada. Conclui que a aplicação desse método deve trazer significativos resultados na aprendizagem e na compreensão do Direito, se adequadamente utilizada.

O artigo **EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS: UMA ALTERNATIVA À CRISE DO ENSINO JURÍDICO SOB A ÓTICA DO PENSAMENTO DECOLONIAL**, de autoria de Priscila Tinelli Pinheiro, **TRATA** As marcas da colonialidade assolam os cursos jurídicos, sendo um traço dessa herança a estrutura da aula jurídica, em que o espaço é exclusivo do professor e, ao aluno, conferido um papel secundário. Para superar a crise do ensino jurídico e cumprir a Resolução 09/2004, a qual prevê a implementação, pelos cursos de Direito, de uma sólida formação humanística, objetiva-se uma análise decolonial sobre o processo de ensino. Para tanto, será analisada uma produção dialógica de conhecimento, que privilegie a concepção decolonial no pensamento pedagógico em Paulo Freire, por meio de uma pedagogia da decolonialidade como expressão emancipadora e libertadora

No quarto bloco foram apresentados e debatidos quatro artigos, a seguir descritos:

O artigo **A NECESSIDADE DE UMA AVALIAÇÃO MULTIDIRECIONAL NO ENSINO JURÍDICO CONTEMPORÂNEO**, de autoria de Leticia Prazeres Falcão e Denise Almeida de Andrade, ressalta que a avaliação dialoga com desafiadora atividade do ensino: aferir o que e em que medida mudou na compreensão do discente sobre determinado assunto, destacando que, recentemente, se intensificaram discussões sobre a necessidade do ensino jurídico ser próximo da realidade. Postula que não se avalia para obtenção de status de aprovação ou reprovação, mas para a construção de conhecimento crítico. Afirma que permitir essa movimentação é tornar o ensino jurídico algo que alcance além daqueles alunos, é fazer com que edificações cheguem aos docentes, discentes e coordenações pedagógicas. O artigo utiliza da revisão bibliográfica, onde busca demonstrar que a avaliação multidirecional no ensino jurídico é ferramenta útil.

O artigo **A METODOLOGIA DO INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS TRIBUTÁRIOS COMO MODELO PARA O ENSINO JURÍDICO NO BRASIL**, de autoria de Henrique Ribeiro Cardoso e Mateus Levi Fontes Santos, examina a metodologia de ensino jurídico no Brasil a partir de comentários de estudiosos que se dedicaram à temática no país, a fim de identificar suas principais fragilidades e refletir possibilidades de solução. Sistematizadas as principais críticas de natureza metodológica, discorre sobre métodos de participação ativa que endereçam problemas dos métodos tradicionais. Por fim, apresenta a metodologia do Instituto Brasileiro de Estudos Tributários como um exemplo brasileiro exitoso e modelo viável a ser replicado por outras faculdades de Direito no país, que revela potencial de superar fragilidades e adensar a qualidade do ensino jurídico pátrio.

O artigo O ENSINO JURÍDICO REVISITADO: A EXPERIÊNCIA DO LABORATÓRIO DE DIREITO E ONTOPSICOLOGIA NA PROMOÇÃO DO DIÁLOGO HUMANISTA E INTERDISCIPLINAR., de autoria de Rosane Leal Da Silva e Simone Stabel Daudt, tem o objetivo de discutir os desafios do ensino jurídico atual, com apresentação de experiência interdisciplinar desenvolvida em um Curso de Direito da região Central do Rio Grande do Sul. Parte da constatação das insuficiências do modelo de ensino jurídico e questiona se as experiências interdisciplinares entre Direito e Ontopsicologia promovem melhoras no modelo atual. A partir da metodologia de estudo de caso foram apresentados e discutidos os resultados obtidos no Laboratório de Direito e Ontopsicologia, experiência pedagógica que analisa decisões emitidas pelos Tribunais Superiores, concluindo pelo seu potencial positivo no desenvolvimento de reflexão crítica.

O artigo O USO DA MÚSICA NO ENSINO JURÍDICO, de autoria de Larissa Mylena De Paiva Silveira, afirma que a música pode ser usada no ensino como efeito sonoro, criando um ambiente agradável aos estudos, bem como ferramenta para transmitir conteúdo jurídico. Assim, busca demonstrar como a música influencia o corpo e a mente e pode ser utilizada como ferramenta transdisciplinar para transformar a aprendizagem em algo motivador e criativo. Para isso, vale-se do método lógico dedutivo, e do referencial teórico estabelecido pela Resolução CNE/CES nº5, de 17 de dezembro de 2018, que institui as diretrizes curriculares para o curso de graduação em Direito e trata das formas de realização e desenvolvimento da interdisciplinaridade.

Após cinco horas de apresentações e debates profícuos, foram encerrados os trabalhos do grupo, com congratulações recíprocas.

Dr. Carlos André Birnfeld

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG

Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG

MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E O PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI: UMA ANÁLISE DO DESENVOLVIMENTO DAS SOFT SKILLS NO ENSINO JURÍDICO

CONFLICT MEDIATION AND THE 21ST CENTURY PROFESSIONAL: AN ANALYSIS OF THE DEVELOPMENT OF SOFT SKILLS IN LEGAL EDUCATION

Lilia Maia de Moraes Sales ¹
Tais Tavares Vieira Pessoa ²
Gabriela Vasconcelos Lima ³

Resumo

O mercado de trabalho, durante muito tempo, priorizou o conhecimento técnico e a formação acadêmica ao avaliar os trabalhadores. Entretanto, isso não mais condiz com a necessidade atual. O objetivo deste trabalho é analisar o potencial do treinamento em mediação de conflitos para o alinhamento do ensino jurídico às necessidades do século XXI. Para isso, realizou-se pesquisa documental e bibliográfica, e se concluiu que é necessária uma reformulação do ensino jurídico, visando formação profissional não só com conteúdos técnicos, mas com o desenvolvimento das habilidades que o mercado de trabalho exige e o Sistema de Justiça vem estimulando.

Palavras-chave: Educação jurídica, Mediação de conflitos, Habilidades do século xxi, Gestão de conflitos

Abstract/Resumen/Résumé

The labor market, for a long time, prioritized technical knowledge and academic training when evaluating workers. However, this no longer matches the current need. The objective of this work is to analyze the potential of training in conflict mediation to align legal education to the needs of the 21st century. For this, documentary and bibliographic research was carried out, and it was concluded that a reformulation of legal education is necessary, aiming at professional training not only with technical content, but with the development of the skills that the job market requires and the Justice System comes stimulating.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Legal education, Conflict mediation, 21st century skills, Conflict management

¹ Professora e pesquisadora vinculada ao PPGD-Unifor. Doutora em Direito pela UFPE.

² Aluna vinculada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu (mestrado) em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza. Especialista em Direito e Processo Constitucionais.

³ Aluna vinculada ao Doutorado em Ciência Política da Universidade de Lisboa. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho, durante muito tempo, priorizou o conhecimento técnico e a formação acadêmica ao avaliar os trabalhadores. Entretanto, isso não mais condiz com a necessidade atual. Sabe-se que ambos são relevantes e importantes, mas não são mais suficientes sozinhos, sendo necessário que se desenvolvam habilidades que transformem o profissional do direito em um solucionador de problemas complexos.

O Fórum Econômico Mundial divulgou, no final do ano de 2020, um relatório no qual foram apresentados os resultados de pesquisas sobre o futuro das profissões. Nele, destacou-se quais habilidades seriam importantes para o mercado de trabalho e para os profissionais até o ano de 2025, considerando, ainda, as transformações ocasionadas pela pandemia da Covid-19.

O objetivo deste trabalho é analisar o potencial do treinamento em mediação de conflitos para o alinhamento do ensino jurídico às necessidades do século XXI. A partir disso, serão apresentadas, inicialmente, técnicas e legislações aplicadas na mediação de conflitos. Segue-se para a apresentação dos estudos que demonstram as habilidades necessárias ao profissional no século XXI. Por fim, será examinado se o ensino jurídico está acompanhando as demandas atuais do mercado de trabalho e das legislações em vigor, apresentando-se o fortalecimento do treinamento em gestão de conflitos como um vetor de aprimoramento das práticas do ensino jurídico.

Para esse trabalho, foram apresentadas as habilidades apontadas como as mais necessárias ao profissional do século XXI, comparando-as às que o mediador e o gestor de conflitos possuem, demonstrando, com isso, a tendência do mercado a buscar profissionais que saibam solucionar problemas com criatividade, inteligência emocional, trabalho em equipe, entre outras. Portanto, como melhor preparar este profissional, desde a graduação, para um ingresso mais promissor no mercado de trabalho?

O ensino jurídico, há décadas, enfrenta desafios por seu tecnicismo exacerbado e pela compartimentalização dos conteúdos. Diante de um mercado de trabalho em franca transformação, a partir da expansão da adoção das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), que altera não só as rotinas de trabalho, como a própria natureza deste, percebe-se a necessidade de um alinhamento entre o ensino e treinamento destes profissionais com a adaptabilidade exigida por este contexto de crescente complexidade e competitividade.

Para essa pesquisa, realizou-se estudo bibliográfico e documental, bem como análises de artigos e relatórios nacionais e internacionais para identificação das habilidades do século

XXI. Conclui-se que o acadêmico em Direito deve ser treinado para ser um "resolvedor de problemas", orientando sua prática para uma atuação mais estratégica. O treinamento em mediação de conflitos, surge, nesse sentido como um caminho promissor, diante da correspondência identificada entre suas técnicas e as habilidades apontadas como necessárias ao profissional do século XXI.

2 MEDIAÇÃO E GESTÃO DE CONFLITOS

Pensamentos criativos e habilidades para relacionamentos interpessoais são características presentes nas pessoas que pensam em soluções inovadoras para problemas, sendo esse o objeto da mediação e da gestão de conflitos¹. Essas estratégias são necessárias para solucionar problemas complexos. Com as rápidas e profundas transformações das relações pessoais e profissionais, problemas novos e mais complexos têm surgido, estimulando, assim, a necessidade por soluções igualmente novas e complexas.

Cite-se como exemplo as múltiplas transformações advindas pela adoção das TICs nos processos de sociabilidade, tais como: regulação do uso da Inteligência Artificial nos negócios; regulação do espaço aéreo para o uso de drones; regulação da privacidade, diante da expansão do uso das mídias digitais; regulação da liberdade de expressão, a partir de episódios de espalhamento de discurso de ódio em redes digitais.

A transformação digital da vida, no entanto, se acelerou, a partir das medidas de distanciamento e isolamento sociais adotadas como forma de contenção do novo Coronavírus, na pandemia deflagrada no início de 2020. A partir deste novo ponto de inflexão, inúmeras outras transformações foram aceleradas, exigindo um novo olhar para questões como: a permissão para o *homeschooling*; regulação do trabalho remoto; adoção do ensino mediado por tecnologias.

A habilidade de resolver esse tipo de problema tem aparecido em relatórios divulgados pelo Fórum Econômico Mundial como necessária ao profissional do século XXI. Entende-se que esta habilidade pode corresponder com a principal habilidade do mediador de conflitos: resolver e prevenir conflitos.

Essa busca pela utilização de métodos consensuais de solução de conflitos aparece na Resolução nº 125, de 2010, elaborada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esse

¹ Para os fins deste trabalho, utiliza-se a expressão "gestão de conflitos", como forma de abranger todos os métodos consensuais de solução de conflitos, mas também estratégias para os prevenir. Entende-se que o adequado tratamento dos conflitos se dá, a partir de uma gestão adequada das circunstâncias que os cercam, idealmente prevenindo sua ocorrência.

documento dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos no âmbito do Poder Judiciário e pode-se citar como exemplo algumas das suas principais considerações: o reconhecimento da mediação e da conciliação como instrumentos para prevenir e solucionar conflitos, a eficiência operacional e o direito ao acesso à justiça, previsto no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988.

Além da solução padrão dos conflitos por sentença judicial, a resolução dispõe, no artigo 1º, que soluções alternativas devem ser oferecidas pelos órgãos do poder Judiciário. Ademais, diretrizes para capacitação de pessoal (BRASIL, 2010, art. 6), criação de Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMECs) e de Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejuscs) (BRASIL, 2010, art. 8) também estão presentes no documento.

Recentemente, o Código de Processo Civil de 2015 institucionalizou a mediação e trouxe um conceito em seu artigo 166, parágrafo 3º, afirmando ser uma técnica de negociação que tem como objetivo “proporcionar ambiente favorável à autocomposição”, sendo regido com a livre autonomia dos interessados (BRASIL, 2015, art. 166, §4) e com um mediador que auxiliará as partes para que a comunicação entre elas seja restabelecida e, conseqüentemente, a solução gere benefícios mútuos (BRASIL, 2015, art. 165, §5). Para tal, o código traz princípios no mesmo artigo 166, quais sejam: independência; imparcialidade; confidencialidade; autonomia da vontade; oralidade; informalidade, ou seja, o procedimento pode ser formulado a partir do que as partes decidirem (SALES, 2010); e decisão informada.

Em adição, verifica-se que, no Brasil, existem mais de 750 mil bacharéis em Direito e um milhão e cem mil advogados (CFOAB, 2021), ao passo que há uma média de 17 mil juízes (CNJ, 2020). Assim, o número de profissionais aptos a iniciarem novos processos judiciais é desproporcional ao número de profissionais competentes para julgá-los e finalizá-los. Outro importante dado é que, a cada cinco segundos, um novo processo ingressa no sistema e, entre eles, 70% (setenta por cento) são conflitos que se mostram adequados a serem solucionados pela mediação de conflitos, em especial por terem natureza cível ou familiar (ABM, 2015). Esses dados demonstram a presença de uma cultura do litígio: antes mesmo de se analisar o problema de forma a buscar a melhor estratégia para solucioná-lo, escolhe-se resolvê-lo judicialmente.

Por meio da mediação, as partes escolhem um terceiro imparcial, para facilitar a comunicação e a resolução do problema (SALES, 2010). Percebe-se, então, que o objetivo

principal da mediação é solucionar conflitos, e, nela, isso é feito a partir da busca por pontos convergentes entre as partes, visando, idealmente, uma solução com a qual ambos os lados ganhem.

Esse é o potencial da mediação de conflitos: originar acordos personalizados às situações em debate, considerando, ainda, a possibilidade de esses acordos serem efetivamente cumpridos. Diferentemente do que ocorre com as decisões dos litígios, nas quais se aplica a legislação vigente nos casos concretos e origina decisões padrões a todos.

Busca-se, assim, soluções de ganhos mútuos para todos os envolvidos, conforme orientação de Fisher, Ury e Patton (2014). Considerando-se o conceito de gestão de conflitos, esta estratégia pode ser utilizada em situações corriqueiras, como a decisão de um casal sobre qual filme assistir, ou em debates com potencial para impactar a vida de milhares de pessoas, como negociações entre Estados. Adota-se, aqui, o entendimento de que o conflito é parte natural e inerente aos relacionamentos humanos.

Para que se chegue à solução *ganha-ganha*, faz-se necessário que se pautem o diálogo nos interesses dos envolvidos, aprofundando-se o que é dito, por meio de perguntas (CARTER, 2020), para se descobrir a real natureza do conflito. Esta prática, levará à descoberta do conflito real, estimulando uma análise dos componentes do conflito que se escondem sob a superfície do conflito falado.

Para tanto, o mediador deverá atuar de forma a estabelecer um ambiente de mútua cooperação e confiança entre os envolvidos, desenvolvendo parâmetros objetivos e claros não só para a condução do processo de mediação, mas também para a orientação da solução (FISHER; URY; PATTON, 2014). Cria-se, assim, ambiente propício ao trabalho em equipe, de onde poderão surgir soluções diferentes, criativas, eficientes e justas.

Para que essa negociação baseada em princípios ocorra, Fisher, Ury e Patton (2014) orientam os envolvidos a separar as pessoas dos problemas, explicando que as pessoas não correspondem ao problema que está sendo enfrentado durante o processo de gestão do conflito. Pessoas são dotadas de emoções, e é importante compreendê-las, suas relações e a forma que elas percebem situações e se manifestam (SALES; HOLANDA, 2020), bem como aceitar que as emoções estarão presentes na mediação e na gestão de conflitos. Fisher e Shapiro (2019) explicam algumas formas de se estimular emoções positivas no processo de gestão de conflitos, usando-as a favor da busca de uma solução vantajosa para todos os envolvidos.

São cinco interesses que, durante a negociação, podem gerar emoções: a demonstração de apreço, ou seja, o reconhecimento do mérito do que é falado e sentido pela parte oposta, mesmo que se discorde com o posicionamento; a construção de associação, com a qual as partes se descobrem parceiros, a partir de conexões e percebem que, juntas, podem solucionar o conflito; o respeito à autonomia, a partir do qual ambas as partes respeitam o poder de decisão do outro e o seu papel no processo de gestão do conflito; o reconhecimento ao status, que significa respeitar a posição do outro naquela relação, respeitando-o; e função, que ajudará na delimitação das responsabilidades de cada um durante o processo.

Fisher, Ury e Patton (2014), ainda, orientam a criar um vasto leque de soluções que resultem em ganhos para ambas as partes. Percebe-se, nesse passo, que algumas habilidades são importantes, como criatividade, inteligência emocional e inovação, e elas são necessárias diante do contexto atual do mercado de trabalho de uma forma geral, como será demonstrado nos tópicos seguintes.

O mediador e o gestor de conflitos precisam de algumas habilidades e características que serão consideradas pelas partes no momento da escolha. Eles precisam saber separar o que é conflito real e o que é conflito aparente, ou seja, o que aparece na oposição de vontade dos envolvidos e o que surge tão somente de falhas comunicativas e que camuflam o que é real (VEZZULA, 2001). Por isso é importante ser criativo e inteligente para que se entenda ambos os lados e os ajude na busca por saídas diferentes e no entendimento de que o foco será a solução da adversidade. Esse é o profissional que o mercado quer, alguém com habilidades como criatividade e inovação. Mas, como desenvolver essas habilidades desde o ensino na graduação?

Apesar de orientações legislativas que indicam uma valorização cada vez maior de meios consensuais de solução de conflitos e de profissionais que atuam na área, o ensino jurídico ainda não se alinhou com essa demanda, e a maioria dos cursos de graduação em Direito seguem formando profissionais com muito conhecimento técnico, enquanto se enfrenta desafios para estimular as habilidades para solucionar problemas complexos, mesmo sendo essa a principal habilidade exigida ao profissional do século XXI, o que será demonstrado a seguir.

3 HABILIDADES DO SÉCULO XXI E O PROFISSIONAL DO DIREITO

Com o reconhecimento de que uma pessoa pode possuir inúmeros talentos, manifestados de formas diferentes em cada indivíduo, surgiu a teoria das inteligências múltiplas de Gardner (1994). Ele defende que, ao ser dotada de habilidades que a permite solucionar

problemas, abordando inúmeros temas e áreas e elaborando produtos eficientes, a pessoa possui competência intelectual. Gardner (1994), a partir disso, e com foco em reconhecer a multiplicidade e não a quantidade de inteligências, dividiu-a em um rol exemplificativo com oito categorias, quais sejam: linguística, lógico-matemática, espacial, musical, cinestésica, interpessoal, intrapessoal e naturalista.

Reconhecer as múltiplas inteligências significa que, ao descobrir um talento, este pode ser potencializado a partir do investimento de tempo e energia. Com isso, ao aprimorar sua inteligência, a pessoa se torna um gestor de conflitos, ou seja, um “resolvedor de problemas” (SALES; ARAÚJO, 2018).

Durante muito tempo, apenas o conhecimento técnico era valorizado e privilegiado nas inúmeras formações acadêmicas, mas, hoje, ele não é mais suficiente, sendo apenas parte do que o mercado de trabalho exige. Atividades repetitivas e de precisão que podem ser feitas por máquinas que, inclusive, podem cometer menos erros, são facilmente realizadas com ajuda da tecnologia e não mais de pessoas, demonstrando mais um motivo para que o conhecimento técnico, sozinho, não seja mais tão procurado. Em contrapartida, tarefas que necessitam de criatividade, emoção, sensibilidade e outros atributos humanos são realizadas por pessoas e não máquinas, não tendo sido essas habilidades supridas por tecnologias, mas se tornando o foco de empresas (SALES; BEZERRA, 2018).

O desenvolvimento dessas habilidades e tantas outras que serão apresentadas em instantes se faz necessário pois, além do desenvolvimento de ferramentas tecnológicas, percebeu-se que o relacionamento harmônico entre colaboradores, gestores, clientes e fornecedores, por exemplo, também é importante. O Fórum Econômico Mundial (FEM), no ano de 2015 (FEM, 2015), divulgou relatório sobre quais seriam as habilidades que seriam o foco do mercado de trabalho até o ano de 2020. O resultado foi a necessidade de os profissionais terem as *soft skills* ou habilidades atitudinais ou socioemocionais, que podem ser conceituadas como habilidades que têm o ser humano, e suas interações, como foco.

Importante, ainda, informar que essas habilidades não são importantes apenas durante a contratação e ingresso no mercado de trabalho, mas, também, para evitar demissões. Pesquisa feita pela Page Personnel mostrou que de dez funcionários contratados principalmente por conhecimentos técnicos e formação acadêmica, nove são desligados por demonstrarem condutas e comportamentos inesperados (G1, 2018). Ou seja, as empresas seguem contratando

com foco no conhecimento técnico, mas terminam por considerar as atitudes e comportamentos para a manutenção dos colaboradores.

Em relatório mais recente, divulgado no final do ano de 2020, o FEM trouxe novos resultados sobre as habilidades que serão destaque até o ano de 2025. Nessa nova pesquisa surgiu um novo contexto; levou-se em consideração o período de pandemia da Covid-19 (SAÚDE, 2020). Com o objetivo de encurtar a pandemia e evitar que o vírus se espalhasse, foram tomadas medidas para o isolamento social. Inúmeras empresas, em todo o mundo, adotaram o teletrabalho, aulas passaram a ser via ensino remoto, e comércio e serviços precisaram se adaptar à oferta virtual de seus produtos.

Com essa mudança de ambiente, a pandemia acelerou a transformação do mercado, pois, com a migração para o virtual e o aumento do uso da tecnologia, outras habilidades receberam foco. Mesmo que o relatório afirme que 85 (oitenta e cinco) milhões de pessoas possam ter seus empregos substituídos por máquinas, 97 (noventa e sete) milhões de novos empregos podem surgir de uma nova divisão mais adaptada à realidade (FORUM, 2020). Dessa forma, não há que se temer a automatização dos postos de trabalho. Deve-se, no entanto, acompanhar as transformações e adaptar-se às novas realidades.

A tabela a seguir, elaborada com base no relatório em análise (FORUM, 2020), mostra as dez habilidades que mais serão necessárias para o mercado de trabalho até 2025. Ressalta-se o terceiro lugar: resolução de problemas complexos, habilidade presente nos primeiros lugares dos relatórios da FEM dos últimos dez anos.

HABILIDADES NECESSÁRIAS PARA O MERCADO DE TRABALHO (FEM, 2020)	
1	Pensamento analítico e Inovação
2	Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizado
3	Resolução de problemas complexos
4	Pensamento crítico e análise
5	Criatividade, originalidade e iniciativa
6	Liderança e influência social

7	Uso, monitoramento e controle de tecnologia
8	Tecnologia design e programação
9	Resiliência, tolerância de estresse e flexibilidade
10	Raciocínio, solução de problemas e ideação

Ressalta-se, ainda, a necessidade de se desenvolver um olhar analítico e uma atitude adaptável às transformações, que se confirma nas habilidades: pensamento analítico e inovação, que demonstra essa análise seguida de ações inovadoras; aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem, que ressalta a necessidade patente de adaptação e de aquisição de novos conhecimentos; e, por fim, da habilidade de resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade, que ressalta a importância da inteligência emocional para se navegar bem contextos de transformação rápida e profunda, como o atual.

Outro importante relatório é o intitulado "*Future trends for legal services*". Ele analisa a mudança do mercado de trabalho e foi elaborado pela Deloitte (2016). Percebe-se que cada vez mais se tem buscado diferentes formas de solucionar conflitos; 49% (quarenta e nove por cento) dos entrevistados investem em *compliance*, e apenas 39% (trinta e nove por cento) em litígios. Assim, o profissional do direito precisa, além do conhecimento técnico, de habilidades para solucionar problemas estratégica e criativamente, buscando atuar de forma construtiva e preventiva.

Essas habilidades apresentadas, não são apenas o foco do mercado. Elas se identificam com as que o mediador e o gestor de conflito devem possuir. Entende-se, assim, que ao se orientar o ensino jurídico para o desenvolvimento dessas habilidades, aliado à produção de conhecimento técnico, adequa-se, não só às necessidades apresentadas pela legislação recente, como também às necessidades do mercado de trabalho.

Conseqüentemente, o profissional do direito, uma vez possuidor de conhecimento multidisciplinar, se mostrará mais adequado ao que o Sistema de Justiça requer atualmente, tornando-se um profissional mais competitivo. Para entender mais como isso pode ser feito, o próximo tópico abordará algumas características do ensino jurídico.

4 ENSINO JURÍDICO E O DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES

O conceito de inteligência, como demonstrado no início do tópico, vai além da análise de notas e da avaliação de disciplinas presentes na matriz curricular da educação formal. Ela se liga à forma que a pessoa reage a situações corriqueiras. A educação jurídica, hoje, vem se comportando de forma dogmática. Enfrenta-se diversos desafios para se desenvolver profissionais aptos a inovar nas soluções de conflitos novos. Percebe-se uma tendência à repetição de soluções, aplicadas a problemas antigos. No entanto, conforme demonstrado nos tópicos anteriores, isso não é mais suficiente. O Sistema de Justiça tem buscado estimular uma adaptação das soluções de conflitos, conforme se demonstrou, a partir da legislação apresentada na primeira seção deste trabalho. Em paralelo, o mercado de trabalho também demonstra que a necessidade atual é de profissionais gestores de problemas, e o profissional do direito também precisa se adequar a isso. Mnookin, Peppet e Tulumello (2009) consideram que os advogados desempenham um papel central para as negociações na sociedade e, portanto, devem ser preparados para atuar como solucionadores de problemas.

Analisando, inicialmente, os números do Judiciário, verifica-se que, no Brasil, existem mais de 750 mil bacharéis em Direito e um milhão e cem mil advogados. Outro importante dado é que, a cada cinco segundos, um novo processo ingressa no sistema e, entre eles, 70% (setenta por cento) são conflitos que se mostram adequados à serem solucionados pela mediação de conflitos, em especial por terem natureza cível ou familiar (ABM, 2015). Esses dados demonstram a presença de uma cultura do litígio: antes mesmo de se analisar o problema de forma a buscar métodos alternativos de para solucioná-lo, o procedimento para resolver a demanda judicialmente é escolhido. Em adição, os cursos de graduação adotam de maneira tímida o estímulo à gestão consensual dos conflitos.

Apesar da relevância desses números, pesquisas e relatórios atuais demonstram uma importante mudança nas futuras preferências do mercado, o que, mais uma vez, deve refletir no ensino. Relatório recente publicado pela Deloitte (2016) apresenta que há 39% (trinta e nove por cento) de chances de extinção de trabalhos que envolvam serviços legais, em decorrência do desenvolvimento tecnológico. Serviços tradicionais, com foco apenas em práticas legais, não serão mais suficientes, tendo esses escritórios que se atualizar e buscar profissionais com conhecimentos em diferentes áreas, como tecnologia, indústria, comércio, entre outras, além do Direito.

Esse relatório (DELOITTE, 2016) também concluiu que, até o ano de 2030, o número de escritórios considerados tradicionais também irá diminuir. A tendência é que os profissionais com habilidades além das tradicionais sejam os novos destaques. O profissional precisará, além

disso, ser mais adaptável e ter capacidade de se reinventar, para acompanhar essas mudanças. Diante dessas novas exigências, principalmente com a de desenvolver as habilidades do século XXI citadas nos tópicos anteriores, percebe-se a necessidade uma mudança no ensino jurídico, visando transformar o profissional do direito em um gestor de problemas que busque, não apenas resolver conflitos ajuizando demandas no judiciário, mas que analise o problema e busque soluções criativas, inovadoras e, nem sempre, tradicionais.

Todos os anos, o número de cursos de direito vem aumentando. De 1995 à 2018, a quantidade de instituições que oferecem o curso foi de 235 (duzentos e trinta e cinco) para 1.502 (mil quinhentos e dois), ou seja, houve um crescimento de 539% (quinhentos e trinta e nove por cento) (OAB RECOMENDA, 2019). Há, assim, uma tendência de aumento de profissionais do Direito na sociedade, em especial, um aumento de advogados e bacharéis em Direito.

Por esse motivo, o Ministério da Educação (MEC) e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) assumiram a tarefa de, juntos, adequar a matriz curricular do ensino às necessidades da sociedade, e, com a portaria normativa nº 20, de 19 de dezembro de 2014, a importância do papel da OAB ficou ainda mais claro, quando o MEC determinou que o parecer dado pela instituição no credenciamento de novos cursos de direito seria determinante para a regulamentação desses cursos.

A Ordem dos Advogados do Brasil tem uma participação importante no ensino jurídico que vai além do referido parecer. Desde a Lei nº 8.906/1994, o Exame de Ordem se tornou requisito obrigatório para que se possa atuar profissionalmente na função de advogado. O conteúdo cobrado no exame, por sua vez, visa analisar a retenção do conteúdo ensinado durante a graduação em Direito, a partir de 80 (oitenta) questões de múltipla escolha, divididas entre matérias como Direito Civil, Direito Constitucional, Direito Penal, entre outras, e, assim, assegurar que todo o conteúdo repassado foi aprendido (CFOAB, 2020).

Em paralelo, identifica-se que as instituições de ensino também compartimentalizam o conhecimento em disciplinas que pouco ou nada se comunicam entre si. Assim, os critérios avaliativos desse exame não conseguem aferir as habilidades abordadas no tópico anterior: as habilidades do século XXI, se mostrando ineficiente para a construção do profissional do futuro, o qual requer não uma avaliação do quanto se é inteligente, mas de como se é inteligente (SALES; ARAÚJO, 2018, p. 683).

Contudo, o Exame é apenas um exemplo de gatilho para a formatação da grade curricular. A necessidade de reformulação do ensino jurídico vai além dessa forma de avaliação.

O profissional do direito, como explicado anteriormente, deve ser visto, hoje, como um gestor de conflitos, por isso, o desenvolvimento das habilidades dos profissionais do século XXI durante a graduação se faz extremamente necessário e importante. Com o foco de treinar profissionais capazes de pensar e de resolver problemas a partir de soluções multidisciplinares, a “educação do futuro” (MORIN, 2000, p. 36) deve ser aplicada no ensino jurídico.

Algumas dessas necessidades já foram institucionalizadas e regulamentadas na Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018, do Conselho Nacional do Ensino (CNE), que apresenta as Diretrizes Curriculares do Curso de Direito, vale ressaltar que essas mudanças estão previstas para serem enfrentadas até o presente ano de 2021, como dispõe o artigo 14. É possível perceber, ao se analisar a resolução, que seu conteúdo tem similaridade com as habilidades para o século XXI vistas no relatório do FEM (2020). O artigo 3º propõe que o curso de Direito deve assegurar no perfil do estudante habilidades como domínio das formas consensuais de conflito, ou seja, resolução de problemas complexos; postura reflexiva e visão crítica, que nada mais é que o pensamento e análise crítica; e a aprendizagem autônoma e dinâmica é a aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem, por exemplo.

Art. 3º: O curso de graduação em Direito deverá assegurar, no perfil do graduando, sólida formação geral, humanística, capacidade de análise, domínio de conceitos e da terminologia jurídica, capacidade de argumentação, interpretação e valorização dos fenômenos jurídicos e sociais, além do domínio das formas consensuais de composição de conflitos, aliado a uma postura reflexiva e de visão crítica que fomente a capacidade e a aptidão para a aprendizagem, autônoma e dinâmica, indispensável ao exercício do Direito, à prestação da justiça e ao desenvolvimento da cidadania. (BRASIL, 2018)

Outro artigo que demonstra a identificação da resolução com o que se encontra proposto no relatório do FEM é o artigo 4º, I, III, VI, XI e XII. Nele se afirma que o dever do curso de Direito é possibilitar que se formem profissionais que revelem, “pelo menos, as competências cognitivas, instrumentais e interpessoais, que capacitem o graduando”. No inciso I, pode-se perceber a presença da habilidade de resolver problemas complexos quando se fala em articular “o conhecimento teórico com a resolução de problemas”, interpretando e aplicando as normas cabíveis. Já no inciso III, quando é trazida a necessidade de “demonstrar capacidade para comunicar-se com precisão”, vê-se a habilidade de liderança e influência social. Presente no inciso VI, o desenvolvimento da “cultura do diálogo e o uso de meios consensuais de solução de conflitos” é a já abordada resolução de problemas complexos. Por fim, os incisos XI e XII trazem a habilidade referente ao uso, monitoramento e controle de tecnologias, ao falar em compreensão do impacto e domínio de novas tecnologias.

Entretanto, mesmo essas diretrizes estando de acordo com as atuais necessidades do mercado de trabalho e, conseqüentemente, com as habilidades do século XXI, e de terem até esse ano de 2021 para serem implementadas, não se consegue visualizar alterações consistentes no currículo das graduações em Direito.

É necessário que se busque uma maneira de desenvolver as habilidades do século XXI nos graduandos. Um importante passo é a quebra de barreiras entre ensino, pesquisa e extensão, de forma a que este tripé da Universidade permeie a vida do estudante de maneira mais orgânica, avaliando-os, por exemplo, por atividades que ultrapassem os limites da sala de aula e que mostrem o contato com extensão e pesquisa. Essas atividades desenvolvem a aprendizagem ativa, a resolução de problemas complexos, a criatividade, a inovação, a liderança e o trabalho cooperativo em equipe, o raciocínio crítico e a influência social. A interação dos alunos com extensão e pesquisa, aproxima-os da sociedade, quebrando as barreiras existentes entre teoria e prática; nesse sentido, “o princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão reflete um conceito de qualidade do trabalho acadêmico que favorece a aproximação entre universidade e sociedade, a auto-reflexão crítica, a emancipação teórica e prática dos estudantes e o significado social do trabalho acadêmico” (ANDES, 2003, p. 30 apud MAZZILLI; MACIEL, 2010, p. 4).

No entanto, percebe-se que o principal fator para esta alteração, é uma transformação no olhar para o profissional do Direito, passando a observá-lo, não só como um profissional com acesso ao Poder Judiciário, mas sobretudo como um gestor de conflitos. Apenas quando se categorizar o profissional desta forma, é que o ensino se orientará a formar pessoas que resolvam problemas de maneira criativa e eficiente. Ressalta-se a convergência entre as habilidades, listadas pelo Fórum Econômico Mundial (2020), como necessárias ao profissional do século XXI, com as técnicas que devem ser desenvolvidas pelos mediadores e gestores de conflitos.

	HABILIDADES NECESSÁRIAS AO PROFISSIONAL DO SÉC. XXI (FEM, 2020)	TÉCNICAS DE MEDIAÇÃO
1	Pensamento analítico e inovação	Criar opções de ganhos mútuos (FISHER; URY; PATTON, 2014)
2	Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	Fazer as perguntas certas (FISHER; URY; PATTON, 2014; CARTER, 2020)

3	Resolução de problemas complexos	Todo o processo de gestão de conflitos
4	Pensamento crítico e análise	Empatia (FISHER; URY; PATTON, 2014) Expressar apreço (FISHER; SHAPIRO, 2019) Tomada de perspectiva (GALINSKY; SCHWEITZER, 2015) Construir afiliação (FISHER; SHAPIRO, 2019) Focar nos interesses e não nas posições (FISHER; URY; PATTON, 2014) Fazer as perguntas certas (FISHER; URY; PATTON, 2014; CARTER, 2020) Insistir no uso de critérios objetivos (FISHER; URY; PATTON, 2014)
5	Criatividade, originalidade e iniciativa	Criar opções de ganhos mútuos (FISHER; URY; PATTON, 2014)
6	Liderança e influência social	Focar nos interesses e não nas posições (FISHER; URY; PATTON, 2014) Fazer as perguntas certas (FISHER; URY; PATTON, 2014; CARTER, 2020)
7	Technology use, monitoring and control	
8	Technology design and programming	
9	Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade	Preparação para a negociação
10	Ponderação, resolução de problemas e ideação	Criar opções de ganhos mútuos Insistir no uso de critérios objetivos (FISHER; URY; PATTON, 2014)

Fonte: Elaborado pelas autoras

Assim, o ensino das técnicas de mediação de conflitos demonstra o potencial de desenvolver este perfil de profissional que, ao mesmo tempo, atende às necessidades já expostas pelo Sistema de Justiça por meio da legislação atual, mas também às necessidades do mercado de trabalho, sendo profissionais mais competitivos em um mercado em plena transformação.

Demonstra-se, portanto, a necessidade de uma reformulação do ensino jurídico, visando uma formação profissional não só com conteúdos técnicos, mas com o desenvolvimento das habilidades que o mercado de trabalho exige, o que se pode alcançar com um treinamento transversal nas técnicas de mediação e gestão de conflitos, enquanto metodologia, ao longo de toda a matriz curricular. Como resultado, espera-se o surgimento de profissionais do Direito que são gestores de conflitos e que possuem criatividade, pensamento crítico e capacidade de pensar em soluções que vão além das tradicionalmente aplicadas, visando a mais adequada prevenção e solução de demandas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho apresentado teve como objetivo principal analisar o potencial do treinamento em mediação de conflitos para o alinhamento do ensino jurídico às necessidades do século XXI. Para isso, realizou-se pesquisa documental e bibliográfica, analisando-se a legislação pertinente ao ensino jurídico e a mediação de conflitos, além de documentos e literatura que identificam as técnicas de mediação de conflitos e as habilidades que se mostram como foco para o desenvolvimento do profissional do futuro.

Assim, a primeira seção deste trabalho apresentou o contexto atual do Sistema de Justiça, que estimula a resolução consensual dos conflitos, buscando uma atuação mais estratégica do Poder Judiciário, focada em conflitos que, por sua natureza, não podem ser solucionados por outras vias. Percebeu-se, portanto, um estímulo contínuo e consistente para a solução negociada dos conflitos, que exige o desenvolvimento de competências específicas por parte dos profissionais que atuarão na gestão destes conflitos, tais como a empatia, comunicação eficaz, criatividade e trabalho em equipe.

Concluiu-se que o profissional do Direito deve se desenvolver para ser um "resolvedor de problemas" ou um gestor de conflitos, atuando, preferencialmente, em negociações, que podem originar soluções customizadas ao caso concreto, baseadas nos interesses e necessidades das partes envolvidas, mas dentro da moldura estabelecida pela legislação vigente. Soluções com estas características têm mais chances de serem realmente efetivadas, por considerarem as peculiaridades do contexto em tela, bem como as possibilidades dos indivíduos envolvidos.

A segunda seção destinou-se à análise do mercado de trabalho, já que a compreensão acerca das necessidades específicas do Sistema de Justiça já havia se sedimentado. Percebeu-se uma série de pontos convergentes entre as necessidades do Sistema de Justiça, as habilidades necessárias ao profissional do século XXI e, especificamente, as habilidades necessárias ao

mercado de trabalho jurídico. Todos estes demandam que o profissional seja um "resolvedor de problemas", ou seja, um gestor de conflitos.

Necessita-se, assim, de profissionais que possuam a competência de analisar sistemicamente as situações para, a partir disso, colaborar com outros na construção de soluções, não só adequadas, mas inovadoras, eficientes e, em última análise, complexas para problemas complexos.

Por fim, analisou-se o ensino jurídico atual. Percebeu-se que, embora existam diretrizes que indiquem uma mudança no ensino e a busca pelo desenvolvimento das habilidades do século XXI, a educação jurídica continua se comportando de forma dogmática, compartimentalizando os conteúdos em disciplinas que pouco ou nada se comunicam entre si. Há pouco estímulo à busca de soluções novas e complexas aos problemas atuais que, raramente, exigem conhecimento sobre um conteúdo único para sua solução. Por exemplo, para a solução de um inventário, é provável que o advogado precise ter conhecimento sobre a legislação e as práticas empresariais, tributárias e imobiliárias, além das familiaristas e sucessórias.

Demonstra-se, assim, a necessidade de uma reformulação do ensino jurídico, visando uma formação profissional não só com conteúdos técnicos, mas com o desenvolvimento das habilidades que não só o mercado de trabalho exige, mas que o Sistema de Justiça já vem estimulando. A presente pesquisa, assim, apresenta o fortalecimento do treinamento nas habilidades em mediação e gestão de conflitos do profissional de Direito em formação como um caminho promissor para o desenvolvimento de gestores de conflitos, capazes de atuar com criatividade, pensamento crítico e capacidade de pensar em soluções que vão além das tradicionalmente aplicadas, construindo um Sistema de Justiça mais eficiente e, em última instância, mais justo.

REFERÊNCIAS

AMB – Associação dos Magistrados do Brasil. **Não deixe o Judiciário parar:** Placar da Justiça. 2015. Disponível em: <http://www.amb.com.br/novo/?page_id=23202>. Acesso em: 10 ago. 2016.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 mar 2021.

BRASIL. **Lei 13.105, de 16 de março de 2015**, Código de Processo Civil. Brasília, DF, mar 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 30 mar 2021.

BRASIL. **Portaria de nº 20, de 19 de dezembro de 2014**. Brasília: Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16784-port-norm-020-19122014&category_slug=dezembro-2014-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 02 abr. 2021

BRASIL. **Resolução 125, de 29 de novembro de 2010**. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf. Acesso em: 02 abr. 2021.

BRASIL. **Resolução de nº 5, de 17 de dezembro de 2018**. Brasília: Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/55640393/do1-2018-12-18-resolucao-n-5-de-17-de-dezembro-de-2018-55640113. Acesso em: 14 dez. 2020.

CARTER, Alexandra. **Ask for more: 10 questions to negotiate anything**. New York: Simon & Schuster, 2020.

CFOAB. **Conselho Federal**. Disponível em: <https://www.oab.org.br/>. Acesso em: 03 abr. 2021.

CNJ. **Justiça em Números 2020: ano-base 2019/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2020**.

FISHER, Roger; SHAPIRO, Daniel. **Além da razão: a força da emoção na solução de conflitos**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce. **Como chegar ao sim: como negociar acordos sem fazer concessões**. Rio de Janeiro: Solomon, 2014.

FORUM, World Economic. **The future of jobs report**. 2015. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf. Acesso em: 22 fev. 2021.

FORUM, World Economic. **The future of jobs report**. 2020. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf. Acesso em: 19 fev. 2021.

G1. **9 em cada 10 profissionais são contratados pelo perfil técnico e demitidos pelo comportamental**. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/09/18/9-em-cada-10-profissionais-sao-contratados-pelo-perfil-tecnico-e-demitidos-pelo-comportamental.ghtml>. Acesso em: 03 abr. 2021.

GARDNER, Howard. **Estrutura das mentes**: a teoria das inteligências múltiplas. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1994.

MAZZILLI, Sueli; MACIEL, Alderlândia S. A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão: caminhos de um princípio constitucional. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 33., 2010. Caxambú. **Anais Caxambú**, MG: Anped, 2010. Disponível em: <http://www.anped11.uerj.br/Indissociabilidade.pdf>. Acesso em: 12 dez.2020.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

OAB Recomenda: instrumento em defesa da educação jurídica brasileira. **Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil**. – 6. ed. – Brasília: OAB, Conselho Federal, 2019.

SAÏDE, Ministério da. **Sobre a doença**. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>. Acesso em: 19 fev. 2021.

SALES, Lilia Maia de Moraes. **MEDIARE**: um guia prático para mediadores. 3. ed. Rio de Janeiro: Gz, 2010.

SALES, Lilia Maia de Moraes; ARAÚJO, André Villaverde de. A teoria das inteligências múltiplas de Howard Gardner e o ensino do Direito. **Novos Estudos Jurídicos** – eletrônica, Itajaí, v. 23, n. 2, p. 682-702, maio-ago. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.14210/nej.v23n2.p682-702>>. Acesso em: 19 nov. 2020.

SALES, Lilia Maia de Moraes; BEZERRA, Mario Quesado Miranda. Os avanços tecnológicos do século XXI e o desenvolvimento de habilidades necessárias ao profissional do

Direito a partir das abordagens das Universidades de Harvard e Stanford. **Pensar - Revista de Ciências Jurídicas**, [S.L.], v. 23, n. 04, p. 1-13, 2018. Fundação Edson Queiroz. <http://dx.doi.org/10.5020/2317-2150.2018.8016>.

SALES, Lília Maia de Moraes; HOLANDA, Rafaela Mota. A arte como instrumento para o desenvolvimento das habilidades em gestão de conflitos em jovens do ensino médio. **Revista Pensar**, [S.L.], v. 25, n. 1, p. 1-17, 2020. Fundação Edson Queiroz. <http://dx.doi.org/10.5020/2317-2150.2020.9789>.

VEZZULLA, Juan Carlos. **Teoria e Prática da Mediação**. Curitiba: Editora Grafica Dominguez & Dominguez Ltda, 2001.