

IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

**ACESSO À JUSTIÇA: POLÍTICA JUDICIÁRIA,
GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA**

CLAUDIA MARIA BARBOSA

JUVÊNIO BORGES SILVA

JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal 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 - Unicuitiba - Paraná

Eventos:

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

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

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

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

A174

Acesso à justiça: política judiciária, gestão e administração da justiça [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Claudia Maria Barbosa; José Querino Tavares Neto; Juvêncio Borges Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-434-1

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

Tema: Constitucionalismo, desenvolvimento, sustentabilidade e smart cities.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Acesso à justiça. 3. Política judiciária. IV Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

ACESSO À JUSTIÇA: POLÍTICA JUDICIÁRIA, GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA

Apresentação

O presente volume é decorrente dos artigos apresentados no Grupo de Trabalho (GT) Acesso à Justiça, Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça I, durante o IV Encontro Virtual do CONPEDI (Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito), realizado nessa modalidade, no período de 09 a 13 de novembro de 2021.

O Congresso teve como base a temática “CONSTITUCIONALISMO, DESENVOLVIMENTO, SUSTENTABILIDADE E SMART CITIES”, fortemente influenciada pela pandemia da Covid19 que afeta o mundo desde o início de 2020.

Os trabalhos apresentados guardam relação com o tema básico do Grupo de Trabalho, o que demonstra a adequada seleção dos artigos, circunstância que favoreceu sobremaneira os debates no momento das discussões.

Decorrentes de pesquisas realizadas em diferentes instituições nacionais, foram apresentados neste Grupo de Trabalho 22 (vinte e dois) artigos vinculados à temática do acesso à justiça, política judiciária, gestão e administração da justiça

Os artigos apresentados gravitaram em torno de quatro eixos temáticos:

(I) PODER JUDICIÁRIO: INFORMATIZAÇÃO E USO DE TECNOLOGIAS DIGITAIS NA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA. Os artigos apresentados destacaram, de forma significativa, a importância da tecnologia durante a pandemia para o acesso à justiça e seus desafios. Em torno deste tema foram apresentados os seguintes artigos: (1) “gestão da informação em equipes virtuais no poder judiciário: desafios para uma comunicação eficiente e segura”; (2) “a informatização do poder judiciário na sociedade da informação”; (3) “exclusão digital no contexto pós-pandêmico: desafios para a virtualização da tutela jurisdicional à luz da recomendação n. 101/2021 do CNJ”; “(4) pandemia, processo judicial eletrônico e teletrabalho: desafios e oportunidades para a liderança organizacional do Tribunal de Justiça do Espírito Santo”; (5) “o uso da tecnologia pelo poder judiciário durante a pandemia da covid-19: acesso à justiça e normatividade tecnológica”; (6) “os impactos da tecnologia no acesso à justiça em tempos de pandemia”; (7) “acesso ao poder judiciário na era digital: uma abordagem sobre o impacto da tecnologia para pessoas que vivem na

pobreza”; (8) “o papel das novas tecnologias na materialização do acesso à justiça em tempos de crise: entraves e perspectivas”;

(II) PROCESSOS DE DESJUDICIALIZAÇÃO E MEIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS: Neste eixo os artigos destacaram a importância dos processos de desjudicialização com vista a uma maior celeridade do acesso à justiça, bem como modalidades de resolução de conflitos não judiciais. Em torno desta temática foram apresentados os seguintes artigos: (9) “a desjudicialização da execução civil: uma análise do projeto de lei 6.204/2019 como técnica resolutiva e instrumento de implementação da agenda 20/30 e meta n. 9 do poder judiciário”; (10) “Agenda 2030? OSD 16: serviços extrajudiciais e políticas públicas de desjudicialização”; (11) “ética na formação de terceiros falicitadores”; (12) “a mediação de conflitos e a concretização do princípio fundamental da dignidade humana”.

(III) POLÍTICA JUDICIÁRIA, GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA. Os artigos apresentados neste eixo temático versaram sobre políticas judiciárias de acesso à justiça e procedimentos jurídico-administrativos da justiça. Em torno desta temática foram apresentados os seguintes artigos: (13) “burocracia pública e a prestação jurisdicional: o gerencialismo em prol das políticas de acesso à justiça”; (14) “fluid recovery e o efetivo acesso à justiça”; (15) “acesso à justiça em pequenos municípios cearenses abaixo de cem mil habitantes: uma sugestão de confluência”; (16) “uma releitura do acesso à justiça na sociedade contemporânea: a (des)necessidade de tentativa de autocomposição para a comprovação da existência de interesse de agir”; (17) “resolução ética de conflitos entre titulares de dados pessoais e agentes de tratamentos de dados à luz da Lei Geral de Proteção de Dados”; (18) “com que roupa eu vou? Uma crítica às portarias de tribunais que retardam a concretização material do direito ao acesso à justiça”; (19) “acesso à justiça: postos avançados e análise da efetividade da resolução 354 do CNJ por meio de parcerias firmadas com os municípios”; (20) “portas de acesso ao judiciário: chancela de cidadania visível LGBTQIA+”;

(IV) A LINGUAGEM E O ACESSO À JUSTIÇA. Os artigos apresentados neste eixo temático versaram sobre a importância fulcral da linguagem para o efetivo acesso à justiça e, nesta perspectiva, da necessidade de uma linguagem que seja acessível aos cidadãos, de sorte que possam acompanhar os processos judiciais e compreender de forma efetiva as decisões judiciais, bem como os processos de resolução de conflitos não judiciais. Em torno desta temática foram apresentados os seguintes artigos: (21) “a linguagem como sinalização

democrática de acesso ao sistema de justiça - advocacia pública e privada: as tensões constitucionais no cenário de autoritarismos”; (22) “a linguagem jurídica e a necessidade de sua simplificação para o acesso à justiça e cidadania”.

A amplitude dos debates e das questões objeto de discussão no GT demonstraram a importância dos temas apresentados por todos os pesquisadores e pesquisadoras desse grupo. Reunidos em ambiente virtual, pesquisadores de todo o Brasil aprofundaram os estudos sobre o acesso à justiça, política judiciária, gestão e administração da Justiça em nosso país, apresentando o resultado de seu fecundo e profícuo trabalho. Portanto, estamos certos de que publicação destes artigos em muito contribui para a difusão das discussões que se realizaram no Grupo de Trabalho. Desta forma, é com satisfação que apresentamos a toda comunidade jurídica a presente obra, que certamente será um importante contributo para a pesquisa jurídica nacional.

Coordenadores:

Profa. Dra. Cláudia Maria Barbosa – PUC-PR

Prof. Dr. Juvêncio Borges Silva – UNAERP

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG

ÉTICA NA FORMAÇÃO DE TERCEIROS FACILITADORES

ETHICAL IN THE THIRD FACILITATOR

Valeria Ferioli Lagrasta ¹
José Renato Nalini ²

Resumo

A instituição de Sistema Multiportas de solução de conflitos visa a reduzir a morosidade do Poder Judiciário, observando, segundo o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, o acesso à justiça, justiça, em sentido amplo e em sintonia com a demanda social e as necessidades do capitalismo, com incentivo aos negócios, à competitividade e à concorrência sem, obviamente, descuidar do aspecto humano que envolver essas soluções. A formação daqueles que atuam como negociadores, conciliadores, mediadores, e terceiros facilitadores de solução de conflitos deve ter como linha transversal a ética e o humanismo.

Palavras-chave: Sistema multiportas de solução de conflitos, Gestão judiciária, Formação de terceiros facilitadores, Acesso à justiça, Ética

Abstract/Resumen/Résumé

The establishment of a Multi-Door Courthouse System of Conflicts Resolution aims to reduce the slowness of the Judiciary, observing, according to the constitutional principle of the dignity of the human person, access to justice, meaning justice, in a broad sense and in harmony with the social demand and the needs of capitalism, with incentive to business, competitiveness and competition without, obviously, neglecting the human aspect that involves these solutions. Therefore, the training of those who act as negotiators, conciliators, mediators and third-party facilitators of conflict resolution should have as a transversal line ethics and humanism.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Multi-door courthouse system of conflicts resolution, Judicial management, Training of third-party facilitators, Access to justice, Etc

¹ Juíza de Direito. Doutoranda pela UNINOVE. Especialista em Métodos Consensuais de Solução de Conflitos. Formada em Mediação Judicial e Negociação – Columbia University. Instrutora/CNJ. Prêmio “Conciliar é Legal”/CNJ. Formadora/ENFAM.

² Mestre e Doutor em Direito Constitucional pela USP. Professor do Programa de Pós-graduação da UNINOVE e Reitor da Uniregistra.

1 Introdução: Capacitação ou Formação?

A instituição de Sistema Multiportas de solução de conflitos, ao mesmo tempo que tem por objetivo incentivar investimentos e alavancar a economia do país, ao permitir o afastamento da morosidade do Judiciário, deve garantir existência digna e justiça social, na perspectiva do capitalismo humanista, observando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do mínimo existencial, e do acesso à justiça.

Assim, a formação daqueles que atuam como negociadores, conciliadores, mediadores, e terceiros facilitadores de solução de conflitos, de um modo geral, deve ter como linha transversal a ética e o humanismo, tratando-se ao cabo, de uma opção político-educacional.

O homem, como terceiro facilitador, deve ser desenvolvido integralmente, com saberes que visem competências, que vão além da racionalidade técnica, e primem pelo despertar crítico e criativo do ser humano na práxis do trabalho.

O objetivo é uma formação integral, levando em conta aspectos humanos e éticos no trabalho de solução dos conflitos, a fim de que seja oportunizada a justiça, em sentido amplo, e em sintonia com a demanda social e as necessidades do capitalismo, com incentivo aos negócios, à competitividade e à concorrência, mas sem descuidar do aspecto humano das soluções.

Melhor explicando, a intenção é não apenas capacitar, mas “formar” terceiros facilitadores, com competência para compreender a realidade e se inter-relacionar, gerir o próprio trabalho, e interferir no conflito social, para além das posições dos envolvidos, atuando de forma ética, a fim de promover justiça, no sentido de soluções céleres, justas, adequadas e efetivas, para os conflitos apresentados.

O terceiro facilitador deixa de ser um mero solucionador de problemas, e passa a agente de transformação da sociedade na qual está inserido. E, para tanto, sua formação deve se pautar em processos educativos que permitam transitar da situação de mero expectador para protagonista da própria formação, com a problematização da realidade e o uso de metodologias ativas.

Portanto, a formação por competências, tendo como linha transversal a ética e o humanismo, acrescida às peculiaridades e à interdisciplinaridade dos métodos consensuais de solução de conflitos, além do uso de plataformas digitais, representa um grande desafio.

2 Formação de Terceiros Facilitadores

Iniciando a reflexão mais profunda sobre o tema, surgem algumas indagações: existe modelo de formação ideal? E qual é esse modelo? Ou melhor, como se deve ensinar métodos consensuais de solução de conflitos?

O ensino de qualquer disciplina exige a elaboração de um programa e a enunciação de um método. Ou seja, quando se apresenta um programa e se propõe um método de ensino, há duas perguntas: o que ensinar e como ensinar. A primeira diz respeito ao conteúdo, e a segunda, ao método.

Vários fatores devem ser levados em consideração para saber *o que e como ensinar*.¹

O que ensinar depende do objetivo do curso, do público alvo e do número de alunos. Outro fator importante é o tempo disponível, pois este condiciona o conteúdo possível de ser ensinado e aprendido.

Deve-se considerar também, que por ser uma matéria nova, que apenas recentemente se tornou obrigatória na grade curricular das faculdades de Direito (Resolução MEC n. 5, de 17 de dezembro de 2018 que “Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Direito e dá outras providências”) não há unidade de programa destinado ao ensino geral dos métodos consensuais de solução de conflitos; além do que, por ser, principalmente a mediação, interdisciplinar, envolvendo várias áreas do conhecimento, pode ser inserida em diferentes cursos de ensino superior, e não só no curso de Direito, devendo, em todas as hipóteses, contar com professores das diversas áreas envolvidas, como Psicologia, Filosofia, Direito, Economia etc.

Considerando esse fator, é aconselhável partir de um ensino genérico dos métodos consensuais de solução de conflitos, criando-se, em momento posterior, uma pluralidade de especializações nas diversas áreas dos métodos consensuais.

Assim, depois da formação básica, que permitirá o início do trabalho com a conciliação, a mediação e a negociação, pode-se ampliar o sistema de formação, através

¹ LAGRASTA. Valeria F. Curso de Formação de Instrutores: Negociação, Mediação e Conciliação. ENAPRES/Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2020 – https://legado.justica.gov.br/seus-direitos/politicas-de-justica/enapres/formacao-instrutores_web-1.pdef/view

de seminários e cursos específicos, como de mediação com a administração pública, mediação familiar, mediação empresarial, conciliação cível, negociação de Harvard etc.

Ainda, diante da pluralidade de disciplinas envolvidas nos métodos consensuais de solução de conflitos (interdisciplinaridade) e das diversas Escolas de Mediação existentes no mundo, aconselhável que, para um ensino abrangente, haja a celebração de convênios com diferentes entidades de referência, públicas e privadas, que atuam na área. Isso permitirá que os discentes tenham contato com professores e profissionais das diversas áreas envolvidas nos métodos consensuais, e também conheçam as várias Escolas e formas de trabalhar existentes no mundo, para, num segundo momento, depois do início da atuação, partirem para cursos em áreas específicas ou que sigam determinada Escola.²

E, diante do advento da Lei nº 13.140/2015 (Lei de Mediação) e da Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil), se o curso não estiver inserido na grade curricular de uma faculdade de Direito, mas tiver por objetivo apenas formar pessoas aptas a trabalhar com os métodos consensuais de solução de conflitos, seja no âmbito judicial, seja no extrajudicial, essencial que contenha informações sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado de conflitos, instituída pela Resolução CNJ n. 125/2010, seus objetivos e o funcionamento das unidades judiciárias, onde serão aplicados esses métodos (Centros Judiciários de Solução Consensual de Conflitos)³, bem como das Câmaras de Mediação, no âmbito da Administração Pública.

Importante mencionar, que a formação de terceiros facilitadores e seus critérios há muito tempo preocupa os profissionais que trabalham com o tema, que acabaram formando grupos de entidades, voltadas aos meios consensuais de solução de conflitos, sendo os mais conhecidos o FONAME – Forum Nacional de Mediação⁴ e o CONIMA (Conselho Nacional de Instituições de Mediação e Arbitragem) os quais, visando a qualidade do serviço desses profissionais, e com base na experiência de outros países, concluíram, que os cursos de formação, tanto de conciliadores, quanto de mediadores,

² Este texto tem por base a obra COSTA E SILVA, Paula. *A Nova Face da Justiça: os meios extrajudiciais de resolução de controvérsias*. Lisboa: Coimbra Editora, 2009.

³ Para saber mais sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado de conflitos e as unidades judiciárias por ela criadas consulte-se LAGRATA LUCHIARI, Valeria Ferioli. *Mediação Judicial – Análise da realidade brasileira – origem e evolução até a Resolução nº 125, do Conselho Nacional de Justiça*, Coord. Ada Pellegrini Grinover e Kazuo Watanabe. Rio de Janeiro: Editora Gen/Forense, 2012.

⁴ Para conhecer os objetivos do FONAME, seu regulamento interno, a relação de entidades fundadoras e sugestão de critérios mínimos para a capacitação de conciliadores e mediadores, acesse o endereço eletrônico do FONAME. Disponível em: <<http://www.foname.com.br>>.

devem ser compostos por dois módulos, um teórico e um prático, com um número mínimo de horas, cada um, que para conciliadores, é de 50 horas, e para mediadores, é de 80 horas.

Com base nessa constatação e em outras experiências de cursos realizados no Brasil e no exterior, bem como nos parâmetros fixados pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça e que constam do Anexo I, da Resolução CNJ n. 125/2010, passou a ser oferecido pelos tribunais, curso de formação de conciliadores e mediadores judiciais integrado de módulos teórico e prático.

No módulo teórico, além de um conteúdo mínimo, estabelecido através de temas específicos sugeridos, que serão desenvolvidos pelos professores, deve haver indicação de, pelo menos, seis obras de leitura obrigatória (três de natureza introdutória: manuais, livros-texto, etc; e três de caráter doutrinário, ligadas às principais famílias técnico-metodológicas para a conciliação e a mediação: Harward-Negocial, Circular-Narrativa e Transformativa), artigos e textos correlatos, e de realização de simulações; com a apresentação de relatórios pelos alunos, a fim de ser avaliado o seu aproveitamento.

Conforme já afirmado acima, no que diz respeito à matéria da mediação, em sentido amplo, atendendo à interdisciplinaridade, que lhe é característica, e à diversidade de conhecimentos implicados, o curso é ministrado, em co-docência, por psicólogos, sociólogos, economistas e juristas. Isso porque, depois de uma visão inicial e genérica, a matéria de mediação pressupõe que o aluno tome contato com técnicas específicas, de comunicação, de identificação e desmontagem de fatores psicológicos, de aceitação do outro, de escuta, etc; sendo importante também, que compreenda os fatores sociológicos e econômicos que envolvem o conflito. A percepção desses fatores, pautada num comportamento ético, bem como a identificação dos valores dos envolvidos em conflito é fundamental para que o mediador consiga escolher a melhor técnica e realmente ajude-os a encontrar uma solução. E isso, apenas é possível se tiver um conhecimento abrangente, das diversas áreas mencionadas.

E, visando a aplicação dos conhecimentos teóricos na prática, exatamente na perspectiva de desenvolvimento de competências, simulações e dramatizações, ao lado do estudo de casos, se mostram as metodologias mais apropriadas.

As simulações consistem em exercícios nos quais os alunos são divididos em grupos, que vão trabalhar uma estória, sendo que cada aluno do grupo recebe uma parte da estória, correspondente ao seu papel no exercício (reclamante e reclamado), havendo aqueles que vão atuar como, conciliador/mediador/negociador, co-conciliador/co-mediador, negociador de parte a parte, e observador. Ao final, faz-se uma apreciação do

trabalho perante todos os alunos e, com a análise dos resultados obtidos e das técnicas utilizadas para a solução do mesmo conflito, verifica-se qual delas permitiu obter a melhor solução, sendo que, depois de apresentadas as alternativas encontradas, cada uma das soluções deve ser analisada quanto às suas vantagens e desvantagens.

Ainda, podem ser usadas outras metodologias ativas (estratégias de ensino), a fim de incentivar a atuação colaborativa, a comunicação, a percepção da importância da escuta ativa, etc, num ensinar e aprender constante em sala de aula, permitindo, em última análise, que os discentes aprendam fazendo.

Nos módulos práticos (estágios supervisionados), os alunos devem trabalhar, sucessivamente, nas posições de observador, co-conciliador ou co-mediador e, finalmente, de conciliador ou mediador, ou negociador de cada uma das partes; sempre supervisionados por um professor ou terceiro facilitador experiente, apresentando ao término de cada sessão, relatório contendo observações sobre as técnicas utilizadas e a atuação do terceiro facilitador. Essa parte prática é essencial para o exercício das funções de conciliador, mediador e negociador, pois apenas com o início da atividade é que irão perceber suas dificuldades, aptidões e, de um modo geral, sua vocação.

Além disso, após o término do curso básico, há necessidade de reciclagem e atualização permanentes, através de seminários e cursos de aprofundamento, e do acompanhamento de sua atuação prática por profissionais especializados e pelos próprios juízes, no caso da conciliação e mediação judiciais.⁵

Os vários aspectos destacados acima e ainda temas como: a mudança de paradigma, a nova perspectiva para a advocacia, noções gerais e diferenciação entre os principais métodos pacíficos de solução de conflitos (heterocompositivos: judicial e arbitragem; e autocompositivos: negociação, conciliação e mediação), diferenças conceituais entre conciliação, mediação e negociação em diversos países, conceituação brasileira, legislação brasileira sobre conciliação e mediação, obrigatoriedade da conciliação/mediação, necessidade de vinculação ao Judiciário, a Política Pública instituída pela Resolução CNJ n. 125/2010, mediação na Administração Pública, deverão ser necessariamente expostos e discutidos nos cursos.

⁵ Sobre a capacitação de conciliadores e mediadores judiciais vide LAGRASTA LUCHIARI, Valeria Ferioli. Capacitação de Conciliadores e Mediadores. In: PRADO DE TOLEDO, Armando Sérgio; TOSTA, Jorge; FERREIRA ALVES, José Carlos (Coords.) *Estudos Avançados de Mediação e Arbitragem*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

De suma importância também, o trabalho com os princípios éticos e regras de conduta que regem o próprio procedimento de mediação/conciliação e que se encontram no Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais (Anexo III, da Resolução CNJ nº 125/2010), assim como com os princípios éticos pelos quais deve se pautar qualquer ser humano na vida em sociedade, como boa-fé, liberdade, respeito, honestidade, solidariedade, justiça, etc.

E isso porque, além de pontos que são essenciais no ensino dessa matéria como: as vantagens da autocomposição sobre a heterocomposição, as diferentes Escolas de Mediação, as técnicas e etapas da negociação, da conciliação e da mediação, as especialidades da mediação nas diferentes áreas em que vem sendo utilizada, e que devem necessariamente fazer parte do programa; não há como deixar de passar ao discente uma visão ética e crítica dessa nova forma de fazer “justiça” (com “j” minúsculo, conforme afirma o Professor Kazuo Watanabe, para significar acesso a ordem jurídica justa, ou seja, a uma solução célere, justa, adequada e efetiva para o conflito), afastando a ideia de que os métodos consensuais de solução de conflitos são a salvação para a crise da Justiça (aqui, com “J” maiúsculo para significar o Poder Judiciário) e para a economia do país.

O Poder Judiciário, como um dos pilares do Estado de Direito deve retomar sua credibilidade, assim como o capitalismo e o desenvolvimento econômico exigem incentivos comportamentais (“nudges”) ao jurisdicionado, para busca de solução rápida e efetiva dos conflitos no âmbito extrajudicial, evitando o que veio a se chamar de “tragédia da justiça” (parafraseando o conceito de macroeconomia de “tragédia dos comuns”, no sentido de que o Poder Judiciário, como bem de uso comum é finito, e seu uso indiscriminado pode levar a um estrangulamento), sendo que os métodos consensuais de solução de conflitos podem dar sua contribuição.

Entretanto, nesses cursos, é necessário fazer com que o discente compreenda os verdadeiros objetivos do movimento da cultura de paz: a pacificação social e o acesso à justiça, passando uma visão crítica, com elementos que permitam a ele compreender o contexto atual, e que não se trata de mais um modismo ou de solução para todos os problemas.

Importante ainda, deixar claro em relação à mediação, que por ser interdisciplinar e existir, na doutrina, várias Escolas, houve o desenvolvimento de diferentes modelos de mediação, afetos às realidades dos países nos quais são utilizados. E, desta forma, não há como, simplesmente “importar” determinado modelo de formação de outro país; sendo aconselhável trazer, nos cursos, informações sobre as diferentes experiências e Escolas

existentes no mundo, contribuindo, desta forma, para a construção, em nosso país, do modelo “nacional” de mediação.

Em outras palavras, sendo a mediação recente no Brasil, não há como, nesse momento, impor padrão de formação, com base em parâmetros trazidos de outros países, sob pena de impedirmos o desenvolvimento da mediação e a construção de modelo próprio, com a participação dos mais diversos componentes de brasilidade.

Assim, existem diversos fatores que interferem no método de ensino dos meios consensuais de solução de conflitos, não havendo método ideal e único.

E, apesar da grande procura pelos cursos atualmente, que é decorrência do grande número de profissionais, principalmente advogados, e de representar o trabalho com os métodos consensuais uma nova perspectiva de mercado para esses profissionais, deve-se atentar para os parâmetros curriculares e carga horária mínimos, estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça (art. 11, da Lei nº 13.140/2015 e art. 167, § 1º, do Novo CPC).⁶ E, exatamente por não ser essa carga horária ideal, o docente deve ter capacidade para fazer cumprir, no tempo disponível, o programa proposto, devendo este, por sua vez, permitir a aquisição dos conhecimentos fundamentais na área que versa.

Resta claro, assim, que a formação dos terceiros facilitadores (conciliadores, mediadores, negociadores, etc), através do desenvolvimento de competências, é fundamental para a eficácia dos métodos consensuais de solução de conflitos, pois, quando as partes optam por um método de solução de conflito, diferente do judicial, devem ser atendidas em suas expectativas e necessidades, sendo imprescindível que ele seja conduzido com seriedade e de forma correta.

Por outro lado, como a diversidade, no ensino dos métodos consensuais de solução de conflitos, deve ser incentivada, importante contar nos cursos, com as experiências de entidades públicas e privadas, voltadas aos meios pacíficos de solução de conflitos, afastando a imposição de método único, a fim de que possamos contribuir para o desenvolvimento de um sistema multiportas no Brasil.

3 Educação profissional e sua relação com os métodos consensuais de solução de conflitos

⁶ Para saber mais sobre os parâmetros de capacitação, vide Anexo I, da Resolução CNJ nº 125/2010, com redação dada pela Emenda nº 2, de 08.03.16.

Para iniciar, devemos ter em mente que, não só o ensino dos métodos consensuais de solução de conflitos, mas o próprio ensino voltado para adultos é interdisciplinar e deve ser útil para o dia a dia do trabalho. Isso porque, qualquer tema que se queira ensinar apenas vai despertar o interesse do adulto se este verificar utilidade no aprendizado que, na maior parte dos casos, está ligada à melhora da qualidade do seu trabalho, tanto em termos profissionais, quanto de conforto pessoal.

Assim, o processo de educação profissional tem por objetivo o desenvolvimento de competências, e não a formação acadêmica, teórica, que é o objetivo da formação básica, escolar.

E, por esse motivo, o processo de produção de conhecimento, na educação para adultos, tem a prática como ponto de partida, nas dimensões teoria e prática, numa proporção maior da primeira.

Em outras palavras, todos nós temos conhecimentos prévios, sejam científicos (teóricos, formalmente estruturados – advindos da nossa formação escolar e acadêmica), sejam tácitos (da experiência de vida e da prática laboral) e, num curso voltado para adultos, o objetivo é que, todos juntos, de forma colaborativa, construam um novo conhecimento, através de atividades teórico práticas, que irão nos habilitar a “saber agir”, contribuindo para o nosso dia a dia do trabalho.

O docente, então, deve seguir caminho metodológico capaz de conduzir os alunos a partirem de suas próprias experiências e conhecimentos para, através de atividades teórico-práticas, compreendê-los, aprofundá-los e concretiza-los em novas práticas, que, por sua vez, servirão de novo ponto de partida para a sistematização de conhecimentos em níveis cada vez mais profundos. Para tanto, ou seja, para que o docente seja capaz de permitir esse aprofundamento teórico, deve se valer de metodologias ativas ou participativas, sendo as mais conhecidas, aquelas que partem da análise de situações reais, como o estudo de caso, as simulações e dramatizações, mas havendo muitas outras de semelhante utilidade.

Não há dúvida, que não só o trabalho com os métodos consensuais de solução de conflitos, mas o próprio ensino desses métodos, exige uma mudança de paradigma, pois não basta desenvolver, nos discentes, **capacidades** (conhecimento potencial ou teórico), mas é necessário, acima de tudo, desenvolver **competências** (capacidade de agir na prática e se inter-relacionar, conviver no ambiente de trabalho). Por isso, o formador deve ser crítico, criativo e autônomo.

A formação teórica (cursos anteriores de graduação, pós-graduação, especialização) não ensinam o profissional, seja do Direito ou de qualquer outra área do conhecimento, a ser mediador, conciliador, negociador, etc, que é o foco desses cursos de formação, e que têm como objetivo principal, portanto, o desenvolvimento de competências necessárias à sua atuação prática, tendo como linhas transversais a ética e o humanismo.

Então, antes de tratar de quais competências o terceiro facilitador (mediador, negociador, conciliador, etc) deve desenvolver, necessário pensar no que é **competência**.

De acordo com a definição contida nas Diretrizes Pedagógicas da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM (Resolução ENFAM n. **7, de 7 de dezembro de 2017**), que se destina a magistrados, mas que pode perfeitamente ser utilizada em qualquer processo de ensino, **competência** é a “capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos, experiências sociais e de trabalho, comportamentos e valores, desejos e motivações, desenvolvidos ao longo das trajetórias de vida em contextos cada vez mais complexos”.

Em outras palavras, é a capacidade de solucionar problemas, de atuar mobilizando conhecimentos, de articular conhecimentos teóricos e práticas laborais; ou seja, para ser competente em algo, é necessário aliar o conhecimento (saber teórico) à prática (o saber fazer) e às atitudes (o saber ser e o saber conviver), pois de nada adianta ter conhecimento teórico ou científico profundo e não conseguir agir na prática, diante de situações previstas ou imprevistas, adversas, etc, mobilizando esses conhecimentos com rapidez e eficiência.

Esse conceito de competência parte da corrente francesa, que tem como principais autores Guy Le Boterf, Zarifian e Thomas Durand, e no Brasil, como referência, Paulo Freire, associando, ainda, os dois primeiros a competência ao contexto e às condições de materiais de trabalho, incluindo-se nestas, as práticas ou competências coletivas, indo além, portanto, de fatores individuais.

Tal corrente se diferencia da corrente americana que define competência como a “**capacidade de agir**”, ou seja, como um conceito qualificador, bastando, portanto, que a pessoa adquira conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a determinado posto de trabalho, para que seja considerado competente. Ou seja, se no ambiente de trabalho percebe-se alguma falha, parte-se para uma “capacitação” daquelas pessoas, que seja apta a suprir a lacuna apresentada no seu conhecimento. E aqui, necessário mencionar que as

capacidades antecedem a competência em si mesma, e podem ser definidas como os conhecimentos, práticas e comportamentos que se desenvolvem no ambiente escolar; tratando-se de competências “em ser” ou “potenciais”, que aguardam a situação de trabalho, para serem realizadas.

Portanto, a “capacitação” difere totalmente de uma “formação” adequada para a prática do trabalho, que, segundo a corrente francesa tem foco na competência e envolve três dimensões: **o saber, o saber ser e o saber fazer**.

Segundo Thomas Durand⁷ essas três dimensões são interdependentes, de onde se depreende que o desenvolvimento de apenas uma ou até mesmo de duas delas, não tornará o sujeito competente.

Por outro lado, desenvolvem-se de formas diferentes, exigindo metodologias e contextos de aprendizagem específicos.

Assim, seguindo a corrente francesa, podemos classificar as competências em:

1) **Competência Cognitiva – Saber Conhecer:** conceitual, normativa, de memorização; constituída pelo conjunto estruturado das informações assimiladas e integradas em quadros de referência. Pode-se dizer, que essa dimensão da competência surge de operações mentais que o sujeito utiliza para estabelecer relações com e entre objetos, situações, fenômenos e pessoas que deseja conhecer, podendo se desenvolver através de cursos formais com aulas expositivas;

2) **Competência Específica – Saber Fazer:** relaciona-se com a capacidade de agir de forma concreta, de acordo com um procedimento ou objetivos pré-definidos, que levam em consideração as necessidades e atividades do trabalho. Esse Saber Fazer exige que o discente seja colocado em situações práticas, para aprender fazendo, sendo que, segundo DURAND (2000), a melhor maneira de aprender uma prática ou desenvolver habilidades é observar alguém mais experiente fazendo ou atuar sob supervisão;

3) **Competência Comportamental – Saber Ser ou Saber Conviver:** relaciona-se com a capacidade de se comportar de maneira produtiva e contextualizar os saberes no meio da atuação profissional (DURAND, 2000), e então, combina elementos como o comportamento, a cultura, a identidade e a vontade (engajamento e motivação), desenvolvendo-se nos espaços de interação e troca, nos quais se formam essas identidades, sendo recomendável, portanto, atividades em grupo. Ainda, podemos concluir a partir dessas colocações, que projetos pedagógicos, embora necessários para o

⁷ DURAND, Thomas. *L'Alchimie de la Compétence*. Revue Française de Gestion n. 160/2006. Paris.

desenvolvimento de competências, não são suficientes. Isso porque, a existência ou não de condições de trabalho, tais como, equipamentos, ritmo, volume, pressão e condições ergonômicas, podem facilitar ou dificultar o desempenho, mesmo que a competência potencialmente exista; e, além disso, as práticas coletivas das equipes de trabalho, como: comprometimento, responsabilidade, cooperação, relacionamento, comunicação, etc. podem estimular ou inibir a manifestação da competência. Assim, segundo Acácia Kuenzer, essa dimensão refere-se às competências tácitas de natureza coletiva, derivadas da cooperação⁸. Dentro desse mesmo entendimento, de acordo com Le Boterf (2003), a manifestação da competência depende também de outro conjunto de fatores, que se traduz no **Poder Agir**, pois o indivíduo exerce seu trabalho inserido em uma estrutura organizacional, dotada de procedimentos, metas e objetivos, contando com determinadas condições materiais, tecnológicas e sociais, e ainda, sob determinado tipo de liderança. Todos esses fatores, portanto, são condicionantes da manifestação da competência.

Portanto, se tivermos em mente que, no ensino para adultos, devemos desenvolver nos discentes, **competências** para determinado tipo de trabalho, nas três dimensões explicitadas acima, que são indissociáveis, temos que pensar na forma como iremos desenvolver essas competências, apresentando-se como um dos maiores desafios no ensinar e aprender, a escolha das estratégias pedagógicas adequadas para cada tipo de Saber.

Por outro lado, nesse modo de ensinar e aprender, o protagonismo é de quem aprende, e não de quem ensina, de onde se pode concluir, que as metodologias adequadas são aquelas nas quais “o professor se coloca como um mediador entre o aprendiz e o objeto do conhecimento, um facilitador da travessia do ponto obscuro das questões e inquietações iniciais para o ponto da formulação de hipóteses e construção de soluções”⁹, ou seja, as chamadas metodologias ativas, que permitem o desenvolvimento de capacidades para o trabalho, como por exemplo: simulação, dramatização, estudo de caso, problematização, entre outras.

⁸ KUENZER, Acácia. *Conhecimento e Competência no Trabalho e na Escola*. Disponível em <http://redeescoladegoverno.fdrh.rs.gov.br>

⁹ MENDES DA VEIGA, Maria Raimunda. *O desenvolvimento de competências e as práticas pedagógicas – que mudanças são necessárias na formação profissional?*. Apostila para Curso de Formação de Formadores da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM. Brasília: 2013.

Assim, sob outro enfoque, temos que articular conhecimentos teóricos e práticas laborais, como já mencionado acima.

E a partir dessas colocações, podemos afirmar que existem *processos especificamente pedagógicos*, que se desenvolvem em espaços sistematizados de compartilhamento de aprendizagem e são intencionais, na medida em que demanda organização, pelo docente, de atividades significativas que conduzem aos objetivos pretendidos; e *processos amplamente pedagógicos*, que se desenvolvem no cotidiano de trabalho, pois os indivíduos, no dia a dia, aprendem e ensinam o tempo todo, a partir da relação que estabelecem com outros indivíduos com os quais compartilham o ambiente de trabalho, sendo que tais relações serão mais ricas de aprendizagem quanto mais experiências e conhecimentos forem compartilhados na perspectiva da democratização dos saberes.

Importante mencionar, ainda, que conforme definição constante das Diretrizes Pedagógicas da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM (Resolução ENFAM n. 7, de 7 de dezembro de 2017), **APRENDER** “é construir significados através da interação entre o conhecimento novo e algum conhecimento prévio existente na estrutura cognitiva do aprendiz” e, a partir daí o novo passa a ter significado, é compreendido e passível de aplicação, e é assimilado ao conhecimento prévio, que adquire novos significados, ficando mais elaborado.

Já **ENSINAR** “é colocar problemas, propor desafios, a partir dos quais seja possível reelaborar conhecimentos e experiências anteriores, sejam eles conceitos científicos, conhecimentos cotidianos ou saberes tácitos. É criar situações para que o aprendiz faça seu próprio percurso, nos seus tempos e em todos os espaços, de modo a superar a autoridade do professor e construir sua autonomia”.

Em decorrência de tudo que foi dito acima, a prática pedagógica, de um modo geral, mas principalmente aquela voltada a adultos como ocorre no ensino dos métodos consensuais de solução de conflitos, deve proporcionar espaços de intercâmbio de experiências, mediante estratégias que permitam o compartilhamento de aprendizagens (metodologias ativas ou estratégias de ensino/aprendizagem), a fim de que sejam atingidos os objetivos propostos (desenvolvimento, pelos discentes, das competências traçadas). E, na doutrina, encontramos elencadas uma série de estratégias de

ensino/aprendizagem que, segundo Solange Garani¹⁰, num sentido amplo, incluem métodos, técnicas, meios e procedimentos de ensino; havendo ainda, outros autores como Anastasiou & Alves (2017), Bordenave (1991) e Gil (1996) que se dispõem a descrever estratégias de ensino/aprendizagem.

E nesse ponto, se tivermos em mente o rápido avanço tecnológico, alavancado pela crise advinda da pandemia de Covid-19, surge um novo desafio e, ao mesmo tempo, uma inquietação de como trabalhar dessa forma num curso de formação de terceiros facilitadores, realizado através de ensino à distância?

Felizmente, hoje, com o avanço tecnológico, já existem plataformas de ensino, como a Moodle, na qual conseguimos inserir, com algumas adaptações, essas metodologias ativas, através de ferramentas tecnológicas: WIKI, chat, Skype, etc.

E o próprio Conselho Nacional de Justiça passou a permitir a formação, tanto de conciliadores e mediadores judiciais, quanto de formadores desses profissionais, através de ensino à distância.

Entretanto, não podemos perder de vista, que devemos manter as diretrizes da prática pedagógica voltada a adultos, conforme acima explicitadas, além dos princípios norteadores do ensino dos métodos consensuais de solução de conflitos, sob a égide da ética e do humanismo, sob pena de cair por terra todo o avanço já alcançado com a transformação da simples capacitação dos terceiros facilitadores (conciliadores, mediadores, negociadores, etc.) em adequada formação profissional.

4 Conclusão

A instituição de Sistema Multiportas de solução de conflitos no país está intimamente ligada à qualidade dos terceiros facilitadores, ou seja, dos profissionais que atuam auxiliando as pessoas na busca de solução para seus conflitos, através das diferentes “portas” oportunizadas, representadas pelos métodos consensuais, como a conciliação, a mediação e a negociação, dentre outros.

Para atingir essa qualidade, necessário que, tanto no âmbito judicial, quanto no âmbito extrajudicial, haja investimento na formação integral desses profissionais, através do desenvolvimento de competências, e não apenas de capacidades, a fim de possibilitar uma atuação pautada em aspectos humanos e éticos.

¹⁰ GARANI, Solange. *Estratégias de Ensino Aprendizagem*. Apostila elaborada para Curso de Formação de Formadores – Desenvolvimento Docente – Nível 1 – Módulo 2 – EAD, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM. Brasília: 2013.

Concluindo, um verdadeiro Sistema Multiportas apenas será capaz de propiciar o acesso à justiça, em sentido amplo, se em paralelo ao objetivo de atender a demanda social e as necessidades do capitalismo, incentivando os negócios, a competitividade e a concorrência, cuidar do aspecto humano e ético das soluções, o que exige a adequada formação dos terceiros facilitadores.

Eis o grande desafio!

Referências

COSTA E SILVA, Paula. *A Nova Face da Justiça: os meios extrajudiciais de resolução de controvérsias*. Lisboa: Coimbra Editora, 2009.

DURAND, Thomas. *L'Alchimie de la Compétence*. Revue Française de Gestion n. 160/2006. Paris.

GARANI, Solange. *Estratégias de Ensino Aprendizagem*. Apostila elaborada para Curso de Formação de Formadores – Desenvolvimento Docente – Nível 1 – Módulo 2 – EAD, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM. Brasília: 2013.

LAGRASTA. Valeria F. Curso de Formação de Instrutores: Negociação, Mediação e Conciliação. ENAPRES/Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2020 – https://legado.justica.gov.br/seus-direitos/politicas-de-justica/enapres/formacao-instrutores_web-1.pdef/view

LAGRASTA LUCHIARI, Valeria Ferioli. *Mediação Judicial – Análise da realidade brasileira – origem e evolução até a Resolução nº 125, do Conselho Nacional de Justiça*, Coord. Ada Pellegrini Grinover e Kazuo Watanabe. Rio de Janeiro: Editora Gen/Forense, 2012.

LAGRASTA LUCHIARI, Valeria Ferioli. Capacitação de Conciliadores e Mediadores. In: PRADO DE TOLEDO, Armando Sérgio; TOSTA, Jorge; FERREIRA ALVES, José Carlos (Coords.) *Estudos Avançados de Mediação e Arbitragem*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

MENDES DA VEIGA, Maria Raimunda. *O desenvolvimento de competências e as práticas pedagógicas – que mudanças são necessárias na formação profissional?*.

Apostila para Curso de Formação de Formadores da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM. Brasília: 2013.

KUENZER, Acácia. *Conhecimento e Competência no Trabalho e na Escola*. Disponível em <http://redeescoladegoverno.fdrh.rs.gov.br>