

PRINCÍPIO DA INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA:

A perspectiva dos Mediadores do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região em Belém do Pará sobre sua aplicação

Adriane Lima Garçon Aline Ferreira de Sousa¹

Ana Claudia de Souza Silva²

Yuri Nascimento Quintas Cavalcante³

Marcos dos Santos Marinho⁴

RESUMO

Este estudo analisa os métodos alternativos para solucionar conflitos, concentrando-se na mediação e conciliação utilizada no contexto da Justiça do Trabalho, tendo como foco o princípio da independência e autonomia. A pesquisa discute a função do mediador como um agente neutro, compreendendo o uso do princípio da independência e autonomia na prática da mediação e conciliação, conforme definido pela Resolução 125 de 2010 do CNJ e pela Resolução nº 174 de 2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). O estudo, que faz uso do método dedutivo associado com a pesquisa exploratória e abordagem qualitativa, foi conduzido com os mediadores do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região em Belém do Pará (CEJUSC-JT), através de entrevistas que investigam suas visões a respeito do princípio da independência e autonomia em suas atividades. Os resultados indicam que os mediadores aplicam o princípio da independência e autonomia, sendo fundamental para a condução das sessões de mediação e conciliação. Desta forma, conclui-se que os mediadores do CEJUSC-JT Belém têm uma visão positiva sobre a autonomia de suas funções, enfatizando a importância vital das técnicas de pacificação e a adaptabilidade oferecida pelas leis.

PALAVRAS-CHAVE: Mediação. Conciliação. Princípio da Independência e Autonomia.

ABSTRACT

This study analyzes alternative methods for conflict resolution, focusing on mediation and conciliation within the context of Labor Justice, with an emphasis on the principle of independence and autonomy. The research discusses the role of the mediator as a neutral agent, examining the application of the principle of independence and autonomy in mediation and conciliation practices, as defined by Resolution 125 of 2010 of CNJ and Resolution 174 of 2016 of the Superior Council of Labor Justice (CSJT). The study, employing the deductive method combined with exploratory research and a qualitative approach, was conducted with mediators from the Judicial Center for Conflict Resolution and Citizenship of the Regional Labor Court of the 8th Region in Belém, Pará (CEJUSC-JT), through interviews investigating their perspectives on the principle of independence and autonomy in their activities. The results indicate that mediators apply the principle of independence and autonomy, which is essential for conducting mediation and conciliation sessions. Thus, it is concluded that the mediators of CEJUSC-JT Belém have a positive view of the autonomy of their functions, highlighting the vital importance of pacification techniques and the adaptability offered by the law.

KEYWORDS: Mediation. Conciliation. Principle of Independence and Autonomy.

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro de Ensino Superior do Amapá. E-mail: garconadriane@gmail.com

² Acadêmica do Curso de Direito do Centro de Ensino Superior do Amapá. E-mail: alinefr38@gmail.com

³ Acadêmica do Curso de Direito do Centro de Ensino Superior do Amapá. E-mail: anaclaudiasouza076@gmail.com

⁴ Orientador e Docente do Centro de Ensino Superior do Amapá. Dr. em Ciências Sociais. E-mail: marcos.marinho@ceap.br

1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem como enfoque a percepção do mediador e conciliador sobre a aplicação do princípio da independência e autonomia, visando analisar como essa matéria é abordada nas formas de resoluções consensuais de conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho, especificamente, no Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região em Belém do Pará (CEJUSC-JT).

O debate sobre esta temática se mostra relevante, uma vez que pouco se fala sobre esse princípio de forma mais aprofundada e seu emprego é fundamental para a garantia e liberdade dos terceiros facilitadores para que conduzam as sessões e audiências objetivando a resolução dos conflitos. Partindo desta premissa, por meio deste estudo pretende-se responder ao seguinte problema: Qual a percepção dos mediadores do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região em Belém do Pará sobre a aplicação do princípio da independência e autonomia na Justiça do Trabalho?

Deste modo, para responder ao problema de pesquisa parte-se da hipótese de que os mediadores do CEJUSC-JT Belém possuem uma percepção positiva sobre a aplicação do princípio da independência e autonomia, visto que os possibilita ter mais eficiência nas suas funções dentro da condução das sessões e audiências tornando fundamental a sua utilização para a resolução dos conflitos.

O objetivo geral deste trabalho é apresentar a percepção dos mediadores do CEJUSC-JT Belém sobre a aplicação do princípio da autonomia no âmbito da Justiça do Trabalho. Para o alcance deste, foram definidos os seguintes objetivos específicos: i) descrever os meios alternativos de resolução de conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho; ii) compreender os princípios dos métodos de conciliação e mediação, com o foco na aplicação do princípio da independência e autonomia; e iii) evidenciar a percepção dos mediadores quanto à aplicação do princípio da independência e autonomia correlacionando com as características legais disciplinadas.

Visando a confecção do estudo foi fundamental desenvolver uma metodologia que pudesse obter tais resultados, assim, fez-se uso do método dedutivo associado com a pesquisa exploratória e abordagem qualitativa, e o procedimento do levantamento bibliográfico bem como análise documental.

Para aprofundamento da busca das evidências realizou-se uma pesquisa de campo, com a efetivação de entrevistas, possibilitando a participação de servidores públicos na qualidade de mediadores do TRT8 do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputa da Justiça do Trabalho CEJUSC – JT 1º Grau Belém/PA, que foram entrevistados seguindo um roteiro com a finalidade de realizar a análise de conteúdo dos dados.

À vista do exposto, constatou-se que os mediadores do CEJUSC-JT Belém aplicam o princípio da independência e autonomia, e pode ser concluído que essa aplicação é fundamental para a execução das suas funções como

mediadores e conciliadores. Dessa forma, verificou-se também que a percepção dos mediadores é positiva quanto a essa aplicação, tendo em vista que os possibilita desenvolver suas atividades de forma mais eficiente.

Seguindo o proposto, o artigo inicia fazendo um levantamento teórico das formas alternativas de resolução de conflitos com foco na mediação e conciliação, logo após são apresentados esses meios de resolução aplicados à Justiça do Trabalho, buscando compreender a diferenciação dada e a estrutura na qual é aplicada. Em seguida é apresentada a percepção dos mediadores sobre a aplicação do princípio da independência e autonomia.

2 FORMAS ALTERNATIVAS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

A Constituição Federal de 1988, especificamente através de seu dispositivo legal, previsto no artigo 5º, inciso XXXV, prevê a inafastabilidade da jurisdição como norma fundamental, buscando orientar os poderes públicos a disponibilizarem aos cidadãos as condições necessárias para que possam utilizar efetivamente o poder judiciário. Mais do que isso, é importante frisar que a sociedade está incluída em uma cultura conflituosa e que necessita cada vez mais de formas alternativas para que não somente o juiz seja a única opção disponível para resolver um determinado conflito (Watanabe, 2005).

Em razão da diversidade de lides que são instauradas no país, verificou-se que cada vez mais se ansiava por formas alternativas, não se limitando tão somente à jurisdição contenciosa já conhecida que se dá por meio de uma sentença proferida por um juiz, e sim, através de um olhar mais abrangente e estratégico para que se verificassem outros meios mais adequados ao caso concreto buscando assim alcançar a pacificação social (Toffoli, 2019).

Em que pese a mentalidade denominada “cultura do litígio”, começou a se observar mudanças, tendo em vista a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) através da Emenda Constitucional nº 45. Nesse sentido, em 2010, houve o maior movimento incentivado pelo CNJ, através da resolução n. 125 de 2010, que buscou a consensualização e a autocomposição como solução prioritária para os conflitos de interesses, priorizando o tratamento adequado dos conflitos por meios consensuais de solução de litígios (Watanabe, 2005; Toffoli, 2019).

2.1 MEDIAÇÃO

A mediação é caracterizada pela presença de um vínculo anterior entre as partes e que por meio do auxílio de um terceiro os interessados dentro desse conflito através da comunicação identificariam, por si mesmos, formas para a resolução da divergência (Toffoli, 2019).

No Brasil a mediação começou a ganhar espaço para sua implementação a partir da Constituição Federal de 1988, possuindo marcos jurídicos importantes para a sua concretização (Braga Neto, 2010).

A Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, estabelece que tanto a conciliação quanto a mediação “são

instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios”, dessa forma buscou-se por meio da resolução incentivar e aperfeiçoar os meios consensuais de resolução de conflitos (CNJ, 2010).

O Novo Código de Processo Civil (NCPC) de 2015 segue o mesmo sentido da Resolução nº 125/2010, trazendo à luz que as partes dentro de uma lide seriam estimulados a soluções consensuais para o impasse. Este entendimento se mostra presente no Art. 3º, §2º e §3º do NCPC, quando afirma a promoção e o estímulo de forma expressa às soluções consensuais de conflitos (BRASIL, 2015).

Insta salientar sobre a presença da opção do autor para a realização ou não da audiência de conciliação ou da mediação como requisitos da petição inicial nos termos do art. 319, inc. VII, do CPC/2015 não sendo realizada tal audiência caso ocorra a manifestação expressa do desinteresse de ambas as partes conforme estabelece o art. 334, §4º, inc. I e §5, do CPC/2015 (BRASIL, 2015).

No mesmo ano de 2015 foi sancionada a Lei nº 13.140, que dispõe sobre a mediação, na qual em seu art. 1º, parágrafo único estabelece a conceituação da mediação, sendo ela uma atividade técnica exercida por um terceiro imparcial que auxiliaria e estimularia as partes a resolverem o conflito. Além disso, também foram criados princípios norteadores para a orientação da mediação, além de serem estabelecidos critérios para se tornar mediador e também a imposição de limites e sanções na condução da mediação (BRASIL, 2015).

Dessa forma, por meio desses marcos jurídicos as resoluções dos conflitos não estariam fadadas a serem resolvidas apenas na forma judicial em uma cultura da sentença em que pese o uso da solução adjudicada dos conflitos por meio do Estado Juiz. Agora teria a possibilidade e o incentivo de serem solucionadas por meio de uma ponte de diálogo entre as partes com a finalidade de restabelecer a comunicação para a construção mutuamente benéfica para ambas as partes e identificadas por si mesmas (Watanabe, 2005).

2.2 CONCILIAÇÃO

No contexto atual há desafios na efetividade da Justiça no Brasil, a obstrução das vias de acesso à justiça é uma realidade que se caracteriza pelo afastamento entre o Judiciário e a sociedade, uma vez que o indivíduo ao se deparar com a burocratização, complicação procedimental, acaba buscando alternativas mais céleres para alcançar solução para seu conflito (Grinover, 2008).

Desta forma, na visão deste autor é possível observar que as vias conciliatórias adotam um papel de desobstruir os tribunais, através da autocomposição como meio para solução de conflitos que, por conseguinte diminuem as demandas judiciais, que por força da competência que a lei os instituiu, se encontram sobrecarregados.

Neste sentido, a conciliação tem como objetivo o acordo entre as partes, sendo possível o próprio conciliador propor soluções para tais conflitos. Cabe destacar, que o conciliador se restringe à tentativa de fazer com que as partes alcancem a solução para a controvérsia, sem adentrar em questões intersubjetivas das partes (Donizette, 2020).

Na visão de Watabe (2011) para assegurar a efetividade da conciliação e os meios alternativos de resolução de controvérsias, destacando as formas consensuais, é indispensável uma política pública de tratamento adequado dos conflitos de interesses, o qual controle a sua prática.

2.3 MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, publicada por meio da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) nº 174, de 30 de setembro de 2016, estabelece uma diferenciação entre a mediação e a conciliação, afirmando que:

Art. 1º Para os fins desta resolução, considera-se:
I – “Conciliação” é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado – a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, **com a criação ou proposta de opções para composição do litígio**;
II – “Mediação” é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado – a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, **sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio**; (grifo nosso).

Logo, nota-se que a única diferença disciplinada no âmbito da Justiça do Trabalho se refere a criação ou proposta de opção, delineando uma linha tênue sobre a aplicação desses meios de resolução de conflitos. Ademais, a Resolução nº 174, de 2016 do CSTJ no capítulo III dispõe sobre a estrutura e funcionamentos dos Núcleos Permanentes e Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs). Os Núcleos Permanentes seriam então a estrutura que comporta os CEJUSCs, no qual, segundo estabelece o art. 6º da Resolução nº 174, de 2016 do CSTJ, realizam as sessões e audiências de conciliação e mediação (CSTJ, 2016).

A respeito dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos (CEJUSC) é fundamental compreender as finalidades de sua criação, em relação a esta temática Moraes (2020, p. 30) discorre que os CEJUSC’s são:

[...] entidades que compõem o poder judiciário instaladas em cada comarca através de parcerias ou convênios com entidades públicas ou privadas, oferecendo o serviço de conciliação e mediação como meios alternativos para a solução dos conflitos. Os CEJUSC’s também auxiliam os juizados especiais e varas comuns na realização de audiências designadas nas lides de processos já em trâmite na esfera processual.

Sendo assim, devido ao papel fundamental da existência de uma estrutura que realizasse as atividades de mediação e conciliação foi instituído no Art. 2º da Resolução nº 174 de 2016 pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) no âmbito da Justiça do Trabalho, com a exigência de que os

Tribunais Regionais do Trabalho deveriam instituir um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) com o fim de promover ações de incentivo à autocomposição de litígios (CSJT, 2016).

Desta forma, seguindo o estabelecido pela Resolução nº 125 de 2010 do Conselho de Justiça (CNJ) e a Resolução nº 174 de 2016 pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), foram implementados no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região por meio da Portaria Presi Nº 0406, de 5 de maio de 2017 o NUPEMEC e o CEJUSC Belém, o qual será objeto de pesquisa do presente trabalho.

3 PRINCÍPIOS NORTEADORES DA MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO E O PRINCÍPIO DA INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA

3.1 PRINCÍPIOS NA LEI DE MEDIAÇÃO

Na Lei de Mediação o legislador trouxe no bojo jurídico princípios expressos para nortear e orientar a condução da mediação. Nos termos da art.2 da Lei nº 13.140/2015, são princípios da mediação: a imparcialidade do mediador; a isonomia entre as partes; a oralidade; a informalidade, a autonomia da vontade das partes; a busca do consenso; a confidencialidade e a boa-fé (BRASIL, 2015).

Segundo Santos e Castiglioni (2018) o princípio da imparcialidade exprime a ideia de que o terceiro imparcial que auxiliará as partes dentro do conflito não podem trazer consigo valores ou entendimentos pré-concebidos afetando o modo com o qual irá conduzir a mediação ou conciliação, condição essa que poderia levar a formulação de favoritismos ou desvantagens, dessa forma, comprometendo a condução imparcial para a resolução da lide.

O princípio da Isonomia entre as partes, por sua vez, norteia a conduta do mediador no que tange a tratar as partes com igualdade, ou seja, sem de alguma forma favorecer umas das partes envolvidas naquele embate. Além disso, deve garantir que ambas as partes se sintam ouvidas e ativamente participativas para a resolução do conflito em questão (Oliveira, 2017)

De acordo com Morais (2020), o princípio da oralidade na mediação prioriza a comunicação verbal direta, permitindo que as partes dialoguem de forma mais fluida, o que facilita a solução dos conflitos de maneira consensual e colaborativa.

Em seguida, temos o princípio da imparcialidade, o qual estabelece que o mediador não pode/deve fazer nenhum juízo de valor em relação aos mediados, pois isso comprometeria completamente a qualidade do seu trabalho ao agir analisando valores pessoais ou de fato, capazes de afetar diretamente uma análise justa e igualitária do caso (Santos; Castiglioni, 2018).

No entendimento de Santos e Castiglioni (2018), a autonomia da vontade das partes se faz imprescindível no processo da mediação, tendo em vista que na inexistência deste princípio, não haveria como as partes decidirem mutuamente os termos de qualquer acordo, assim, é fundamental que as partes possam definir suas questões e necessidades.

Em relação ao princípio da busca pelo consenso, entendido também pela doutrina como princípio da não

competitividade, fundamenta-se que não existe uma parte vencedora e outra perdedora, e sim, pessoas interessadas em resolver de forma cooperativa, pacífica e amigável o conflito. Nesse sentido, buscam ceder seus interesses individuais para se alcançar uma solução benéfica para todos (Santos; Castiglioni, 2018)

Já o princípio da confidencialidade, diz que, via de regra, tudo que for informado e revelado ao mediador deve ser mantido em segredo, salvo se houver entendimento diverso pelas partes. Outrossim, será sempre importante para o mediador, ao iniciar a audiência de mediação, informar as partes sobre esse princípio, pois favorece um diálogo mais transparente e sincero, bem como transmite mais confiança de que nada será revelado após a audiência (Oliveira, 2017).

Por fim, o princípio da boa-fé fundamenta-se no agir e no se comportar de acordo com a lealdade e a probidade, para que, dessa forma, se alcance a resolução efetiva daquele litígio. Além de que o artigo 5º, do Código de Processo Civil de 2015, prevê que “aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé”, sendo um princípio basilar para a condução de qualquer ato processual (BRASIL, 2015).

3.2 PRINCÍPIOS NA RESOLUÇÃO Nº 125/2010

A Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabelece segundo o Art. 12, § 4º que “Os mediadores, conciliadores e demais facilitadores do entendimento entre as partes ficarão sujeitos ao código de ética estabelecido pelo Conselho”, devendo ser observado e pontuado a obrigatoriedade dos princípios que nortearão o terceiro imparcial na resolução do conflito.

Os princípios éticos fundamentais que devem ser utilizados para reger as condutas dos Conciliadores e Mediadores Judiciais estão instituídos no Art. 1º do Anexo II da Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), estabelecendo que:

Artigo 1º - São princípios fundamentais que regem a atuação de conciliadores e mediadores judiciais: confidencialidade, competência, imparcialidade, neutralidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes.

Os princípios sobreditos são conceituados da seguinte forma: o princípio da confidencialidade estipula que as informações que forem compartilhadas nas sessões serão sigilosas, sendo o conciliador e mediador restringidos de atuarem no processo judicial como testemunhas ou advogados de uma das partes caso não se chegue a uma autocomposição; no tocante ao princípio da competência a resolução traz à luz o dever de possuir uma qualificação que habilite o conciliador e mediador a realizar a sessão, devendo esta capacitação ser realizada periodicamente com aulas práticas e teóricas, visto que o terceiro facilitador estabelece a ponte de comunicação entre os envolvidos com a finalidade de se chegar a uma solução ao conflito (Spengler; Spengler Neto, 2016).

Ademais, por sua vez o princípio da imparcialidade é o dever de assegurar que não ocorra favoritismo ou preferência a uma das partes. De forma semelhante o princípio da

neutralidade traz a ideia de manter a equidistância das partes, prezando pelo equilíbrio nessa relação, propiciando igual tratamento às partes na busca da comunicação entre os envolvidos de forma ética por meio de uma atuação imparcial e neutra (Klunk; Silveira; Wrasse, 2013).

Por fim, a Resolução nº 125/2010 do CNJ estipula o princípio do respeito à ordem pública e às leis vigentes visando que os acordos sejam legais e exequíveis, necessitando da observância legal para que os eventuais acordos produzidos não violem a ordem pública ou as leis vigentes (Spengler; Spengler Neto, 2016).

3.3 PRINCÍPIO DA INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA

O princípio da Independência e autonomia é um dos princípios fundamentais que regem a atuação dos conciliadores e mediadores. Esse princípio está disciplinado no Art. 1º, inc. IV do Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, tendo sido anexado às Resoluções nº 125 de 2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e nº 174 de 2016 pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), tendo como definição:

IV -Independência e autonomia - **dever de atuar com liberdade, sem sofrer qualquer pressão interna ou externa, sendo permitido recusar, suspender ou interromper a sessão se ausentes as condições necessárias para seu bom desenvolvimento, tampouco havendo dever de redigir acordo ilegal ou inexecutável;** (grifo nosso)

Pertinente destacar que o princípio da independência e autonomia é caracterizado pela liberdade de atuação que o mediador e conciliador possuem ao atuarem sem interferência, além disso, esse princípio demonstra um direito e dever que objetiva o dinamismo das sessões, buscando diminuir uma burocratização procedimental (Klunk; Silveira; Wrasse, 2013). Para Spengler (2017, p. 76) o princípio da independência em relação aos mediadores e conciliadores serviria para

(...) garantir autonomia e liberdade ao conciliador/mediador para que realize a sessão conforme seus conhecimentos e práticas (desde que lícitos), livre de pressão interna e/ou externa, seja quanto aos resultados, seja quanto à condição do procedimento.

Logo, esse princípio tem uma função garantidora na qual a condução dos conciliadores e mediadores na coordenação das audiências seria assegurada, afirmando que este princípio reveste os terceiros facilitadores de liberdade para o melhor desenvolvimento da sessão ou audiência de mediação ou conciliação (Spengler, 2017).

Por fim, insta salientar que não foi encontrada diferenciação entre o conceito da independência e autonomia dentro das doutrinas e escritas acadêmicas, dessa forma pode-se constatar que o princípio da independência e autonomia é um princípio uno, cujo significado está destacado no Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, devendo ser entendido como um princípio de nomenclatura composta.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi realizada utilizando o método dedutivo com abordagem qualitativa e exploratória, objetivando apresentar a percepção dos conciliadores e mediadores do âmbito da Justiça do Trabalho, especificamente dos integrantes do quadro de conciliadores e mediadores do CEJUSC - Belém, sobre a aplicação do princípio da independência e autonomia que os rege e os orienta no curso das conciliações e mediações intermediadas por eles como terceiros facilitadores (Gil, 2002).

Participaram da pesquisa quatro mediadores, sendo eles dois homens e duas mulheres. Os participantes entrevistados foram servidores públicos incluídos no cadastro geral de mediadores e conciliadores do TRT8 do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputa da Justiça do Trabalho CEJUSC – JT 1º Grau Belém, sendo eles dois analistas judiciários, um técnico judiciário e um juiz do trabalho substituto.

Para a realização das entrevistas foi feito, primeiramente, contato por meio de aplicativo de mensagem instantânea com a coordenação do CEJUSC Belém, na qual foi solicitada à coordenação a realização das entrevistas com a finalidade de executar pesquisa acadêmica que derivou o presente trabalho de conclusão de curso. Posteriormente, as entrevistas foram realizadas por meio de vídeo chamada com os mediadores que se encontravam com disponibilidade de tempo. Para a apresentação e análise das entrevistas, os participantes foram enumerados de Participante 1 a Participante 4, seguindo a ordem cronológica da realização das entrevistas.

Foi imprescindível a realização de entrevistas para que se extraíssem os dados necessários. Dessa forma, em relação a dimensão espacial, ambiente no qual seria realizado, as entrevistas foram feitas à distância e de forma individualizada, sendo desenvolvida por auxílio de tecnologias de comunicação síncronas por meio de ligações por vídeo, priorizando o contato com o entrevistado para obter mais informações (Leitão, 2021).

Quanto à dimensão estrutural, utilização de guias, as entrevistas foram semiestruturadas, os tópicos e perguntas obedeceram aos roteiros pré-formulados e foram aplicados de igual modo a todos os entrevistados com a finalidade de obter mais informações para que se chegasse a uma efetiva percepção dos mediadores e conciliadores do CEJUSC-Belém (Leitão, 2021).

Por fim, no que concerne às entrevistas, estas foram realizadas de forma aberta e sem tempo de duração determinada, pois buscou-se compreender a percepção dos mediadores em relação à aplicação do princípio da independência e autonomia, desse modo, era necessário que o entrevistado demonstrasse de forma pessoal e livre o entendimento sobre o tema. Após a finalização das entrevistas foram feitas as respectivas transcrições para que pudesse ser feita a análise dos dados.

4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

4.2.1 Papel de Terceiro Imparcial

Segundo Watanabe (2011) o Poder Judiciário Nacional sofre de uma sobrecarga de processos derivada da intensa procura ao judiciário pelo Estado Juiz no qual se obtém uma solução por meio da sentença, o que gera uma “cultura de sentença”. Para o autor essa cultura poderia ser substituída pela “cultura da pacificação” sendo esta decorrente da implantação adequada da Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, do CNJ.

Essa mentalidade de pacificação, para Watanabe (2011) deveria ser disseminada e presente em todos os envolvidos nas resoluções de conflitos direta e indiretamente para que uma adequada implementação da resolução pudesse ocorrer. Dessa forma, a visão dos mediadores sobre o seu papel como terceiro mediador é crucial, visto que são os condutores das sessões e audiências de mediação e conciliação.

Buscando a forma como o papel do mediador é visto pelos participantes, os depoimentos foram no sentido de, segundo o participante 2: “é disseminar a cultura da paz e tentar conversar com as partes para que elas cheguem em uma solução amigável no processo, então, através do diálogo e da escuta ativa e respeitosa”, e o participante 4, pontua que: “eu acredito que o ponto fundamental é a aproximação das partes na resolução de conflitos”.

A forma como os mediadores analisam seu papel corroboram com o proposto por Watanabe (2011), podendo ser retirado das falas uma busca por pacificação por meio do diálogo e aproximação entre as partes que são princípios orientadores das atividades desenvolvidas pelos mediadores.

4.2.2 Diferenças entre Mediação e Conciliação na Justiça do Trabalho

Considerando-se a distinção dada no Art. 1º incisos I e II, pela Resolução nº 174 de 2016 do CSJT, no qual difere a conciliação pela lide já instaurada, **com** a criação ou proposta de opções para composição do litígio e a mediação pela lide já instaurada, **sem** a criação ou proposta de opções para composição do litígio, e consonante a diferenciação imposta entre os meios alternativos de resolução de conflitos, buscou-se compreender como essa diferenciação é vista pelos mediadores do CEJUSC-JT Belém (CSJT, 2016).

Perguntado sobre essa diferenciação o participante 1, informou: “Aqui no CEJUSC do TRT o mediador faz tanto a mediação quanto a conciliação”; o participante 2, respondeu: “É uma linha muito tênue entre as duas, às vezes a gente está como mediador e também como conciliador”; nesse mesmo entendimento o participante 4, se expressou: “As figuras da mediação e conciliação, elas se confundem ... mediação e conciliação meio que se mistura na tentativa de resolução do conflito”.

Pode-se notar nas respostas dos entrevistados uma flexibilidade em realizar as duas formas de resolução de conflito dependendo das condições que se encontram a sessão ou Revista Científica Multidisciplinar do CEAP. v.7, n.1, Jan/Jun (2025)

audiência. Sendo possível extrair certa liberdade que a própria Resolução nº 174 de 2016 do CSJT os dá ao lhes conceder autonomia de transitar entre os papéis de mediador e conciliador a depender da dinâmica de fato presente (CSJT, 2016).

4.2.3 Condições para uma boa sessão

Para Braga Neto (2010, p. 22), a mediação poderia ser subdividida em etapas, esse processo passaria por uma “(...) Pré-mediação; abertura; investigação; agenda; criação de opções; escolha das opções e solução.”, porém, para ele isso não poderia ser considerado como uma receita que fielmente resultaria para uma resolução de conflitos, pois esse processo é feito de pessoas. O princípio da independência e autonomia retrata sobre as condições necessárias para o bom desenvolvimento da sessão, sendo permitido aos mediadores e conciliadores recusar, suspender ou interromper a sessão se for identificada ausente essas condições (CSJT, 2016).

Dessa forma, perguntados sobre o que caracterizaria um bom desenvolvimento da sessão de mediação ou conciliação, os participantes chegaram à seguinte conclusão. O participante 4, disse: “A abordagem que se dá o problema (...) mostrando às partes que há alternativas, há a construção da decisão judicial informada por eles também”, já o participante 2, respondeu: “Então assim, o ambiente mais propício é quando as partes estão tendentes, possuem o ânimo de conciliar e já chegam com a vontade de conciliar.”, no mesmo sentido de um ambiente favorável, o participante 3, discorreu que:

Como eu disse, se eu vejo que ali não dá pra avançar, eu nem insisto, “ah não dá pra fazer acordo”, okay, se não der eu devolvo o processo para vara de origem sem problema algum, porque o juiz vai fazer isso, o juiz faz isso porque a gente **não tem como tentar extrair um acordo vendo que não tem condição** (...) a gente não pode obrigar ninguém a fazer acordo, o acordo não depende do conciliador. (grifo nosso).

É perceptível, no entendimento dos mediadores, que o bom desenvolvimento está ligado ao ambiente propício da participação nas negociações. Quanto à condução das audiências de conciliação e mediação a fala do participante 3 estaria de acordo com as limitações do papel do terceiro imparcial, no qual deve incentivar a formulação por ambas as partes visando o desfazimento do impasse, pois de forma contrária, constringendo ou intimidando para que as partes conciliem, iria ocorrer a descaracterização do sentido consensual do método de solução dos conflitos (Spengler, 2017).

4.2.4 Situações imprevistas e estratégias para manter a neutralidade

Durante as sessões ou audiências de mediação ou conciliação muitos imprevistos podem ocorrer levando à tomada de atitudes dos mediadores e conciliadores para gerenciar a situação. Podem ser utilizadas técnicas para o apaziguamento da situação dependendo de como se encontra a mediação ou conciliação, segundo o Manual de Mediação Judicial do Conselho Nacional de Justiça (p. 195, 2015) “Se as

partes estão excessivamente nervosas e elevam o tom de voz uma com a outra, por exemplo, o mediador pode tentar uma dessas abordagens, de acordo com seu objetivo”. A respeito das abordagens, o participante 1 afirma:

A resolução, tanto do CNJ quanto da CSJT elas exigem a capacitação, no caso da justiça do trabalho de 100 horas, sendo 40 horas teóricas e 60 horas práticas. Essa capacitação passa por diversas áreas do conhecimento para que a pessoa mediadora tenha o preparo técnico e não somente a intuição de alternativas de acompanhamento das partes, então utiliza-se de psicologia, conhecimento sobre mediação, conhecimento sobre comunicação.

Sobre esse preparo técnico, o participante 2, explica: “a gente faz treinamentos e cursos para tentar contornar as situações ... uma das técnicas que a gente usa é o *caucus* ou sessão privada.”, a respeito da mesma técnica, o participante 4, relata: “o mediador utiliza de métodos para deixar a parte mais confortável, um dos métodos é o *caucus*”.

A sessão privada ou *caucus* é um recurso utilizado quando há ruídos que interferem na comunicação dos envolvidos, existindo diversos motivos para a sua ocorrência, devendo ao mediador o papel de identificar e saber o momento para essa escuta individualizada com o fim de reatar a comunicação entre as partes. Para o participante 4, as escutas individuais produzem efeitos benéficos para a audiência, no qual afirma que: “a gente deixa a audiência mais leve e tranquila, nós fazemos escutas individuais e isso traz privacidade para a parte se abrir” (CNJ, 2015).

Ademais, insta salientar que os assuntos tratados nas sessões individuais podem ser trazidos e abordados na sessão conjunta, porém para que isso chegue a ser concretizado a parte que participou da sessão privada deve conceder a essa requisição. Deve-se atentar que não há a obrigatoriedade no uso do *caucus* em todas as sessões, embora seu uso seja eficaz para a manutenção do controle do mediador sobre a sessão, essa técnica deve ser usada nas hipóteses acima citadas com o objetivo de apaziguar os momentos de tensão na comunicação e quando observado também que certos assuntos seriam verbalizados se fossem por meio de uma escuta privada (Campanelli, 2006).

Outra técnica utilizada pelos mediadores é a técnica intitulada *rapport*, essa palavra vem do francês, no qual significa criar um vínculo harmonioso, sobre essa técnica o participante 3, esclareceu: “Como eu disse, a questão do quebra gelo é uma das técnicas chamada *rapport* que é ir conversando e as pessoas irem se sentindo à vontade na sua presença.”. Essa técnica pode ser visualizada nos primeiros contatos entre mediador e mediando no qual pode ser criado o *rapport*, assim como disse o participante 3, o *rapport* tem essa característica de um bom acolhimento e compreensão empática das lides trazidas pelas partes com a finalidade de encorajar os envolvidos a resolução dos conflitos (CNJ, 2015).

Por fim, essa técnica é usada por meio da comunicação e que tem por finalidade criar uma conexão através da confiança e compreendendo o caso por meio da empatia, criando assim uma relação entre os envolvidos na sessão ou audiência e o

empoderamento das partes para conscientizá-los sobre suas capacidades de resolução de conflitos (CNJ, 2015).

4.2.5 Gerenciamento das pressões internas e externas

O princípio da independência e autonomia que regem os mediadores e conciliadores garante aos terceiros imparciais a atuação livre, os resguardando de sofrer pressões internas e externas com o fim de desenvolverem as sessões e audiências com maior eficácia (Spengler, 2017).

Dessa forma, foram questionados aos participantes, se estes já teriam passado por situações nas quais teriam sofrido algum tipo de represália ou pressão durante as mediações ou conciliações e quais procedimentos teriam tomado para cessar tal situação, para o participante 2, sua resposta foi: “nunca senti nenhuma represália”, contudo, para os participantes 3 e 4 a resposta foi em sentido contrário, o participante 3, detalhou:

Nós temos um supervisor, o que a gente faz? Em qualquer que seja a situação diferente, nós temos que levar ao magistrado, até porque se tiver algo a mais, aí podemos tomar algumas providências, se levado para o magistrado. Não somos nós que tomamos, pedimos um instante e chamamos um magistrado. (...) das raras vezes que tive que me impor e pedir respeito porque eu estava ali como autoridade, não era o juiz, mas eu estava ali como autoridade. As coisas iriam avançar se eu não tivesse o controle ali, então, vamos encerrar e chamar o juiz e eu posso me colocar como suspeito, impedimento.

A respeito dos impedimentos e suspeição a Lei de mediação disciplina no art. 5º, parágrafo único, da Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, que as hipóteses legais que se aplicam aos juízes seriam de igual modo aplicado aos mediadores, devendo assim o mediador que incorrer nessas circunstâncias não realizar a mediação com o fim de preservar a imparcialidade do terceiro facilitador, demonstrando uma autonomia e escolha frente a essas situações (BRASIL, 2015).

Para o participante 4, a atitude é: “a minha principal atitude é chamar o juiz supervisor para tentar contornar a situação, então é fundamental a gente chamar o juiz que é um sujeito, também um ator na mediação”. Pode-se extrair dos relatos do participante 3 e 4 a importância da presença do Juiz supervisor para os mediadores e conciliadores, nos procedimentos a serem tomados frente a pressões ou situações que possam estar fora de seu controle.

Esse papel de Juiz supervisor está disciplinado na Resolução nº 066/2021 do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, esse documento implementa a política Judiciária Nacional de tratamento de disputas de interesses trabalhistas e dispõe sobre a estruturação e os procedimentos do CEJUSC-JT 8, no qual estabelece que o magistrado irá supervisionar a atuação dos mediadores e conciliadores.

4.2.6 Aceitação dos Acordos pelo Juiz

Na construção do acordo verifica-se que, segundo Almeida (2015, p. 85), o “conciliador está em uma posição de coautoria, enquanto a mediação existe um protagonismo às partes para que juntas encontrem os termos que resultarão na pacificação do conflito”.

No que concerne a construção do acordo e a legalidade dos atos, foi questionado aos participantes a respeito das homologações dos acordos e os critérios de admissibilidade quanto a legalidade, sobre isso o participante 1, alegou:

Não são todos os acordos propostos que são homologados. Critérios é no sentido de você visualizar se o acordo ele atinge normas que regem as relações de trabalho, e caso ela macule essas normas, aí o próprio TST respalda que o juiz neste caso não fica obrigado a homologar o acordo. E esse entendimento do TST está na Súmula 418, então dependendo da situação o juiz avalia e se compreender que não é viável o acordo, é colocado na ATA e o processo é devolvido para Vara do Trabalho para nova audiência com instrução do feito e consequente sentença.

Segundo a participante 4 antes que se chegue ao Juiz, o papel do mediador é analisar inicialmente a legalidade, discorrendo sobre a temática, destacou que:

A gente verifica a legalidade, a nossa base é a CLT, verifica se as condições do acordo apresentados estão dentro das plataformas que a CLT determina e aí a gente chama o Juiz para a verificação do restante, pois o juiz é que homologa e a gente filtra para o juiz “Oh doutor, essa situação não está meio ilegal? o que o senhor acha? qual determinação do senhor?” Então, a gente tem esse aspecto de primeiro a lei e depois o juiz supervisor (participante 4) (grifo nosso).

Nesse mesmo sentido, afirma o participante 3: “a gente encaminha para o magistrado ... esperamos o que o magistrado vai dizer, se o acordo está dentro dos padrões”. Para o participante 2, a forma como é analisado o caso depende se a parte está com a presença do advogado ou se está como *Jus Postulandi*, afirmando que:

Se as partes estão com advogado, a gente só faz o papel ali de intermediar, a gente não vai dizer ou interferir, o juiz pode ou não homologar... Quando eles são *Jus Postulandi*, aí normalmente se eu achar que é uma coisa muito prejudicial, eu converso com o magistrado e ele vai ponderar a situação, analisar e verificar.

Dessa forma, é perceptível que os Mediadores observam as legislações, assim como está descrito no Manual de Mediação Judicial do Conselho Nacional de Justiça (2015, p. 244) no qual afirma que “O mediador deve garantir às partes que a discussão proporcione um acordo fiel ao direito da comunidade em que vivem, moral e justo”. Sendo assim, caso identifiquem algum tipo de prejuízo ou ilegalidade dentro dos acordos devem procurar o magistrado para intervir e analisar a questão, nesse

sentido, os mediadores desempenham uma análise primária dos Acordos (CNJ, 2015).

4.2.7 Aplicação das Legislações e Normas na atuação dos Mediadores

A conciliação e a mediação à luz do Novo Código de Processo Civil de 2015 foram delineadas tanto em forma procedimental quanto a criação, funcionamento e limitações que integram as suas especificidades (BRASIL, 2015). O papel dos mediadores tem suas ações reguladas em diversos dispositivos jurídicos, sendo eles a Resolução nº 125 de 2010 do CNJ; o Código de Processo Civil de 2015; a Resolução nº 174 de 2016 do CSJT no âmbito da Justiça do Trabalho.

A respeito das normas e resoluções que regem a atuação dos mediadores, buscou-se compreender a forma que os mediadores lidam com as normas nas suas atividades como mediadores. O Participante 1, discorreu: “compreender que as normas sobre conciliação e mediação, foram objeto de reflexões anteriores e que não é nada na mera intuição”.

Para o Participante 3: “a legislação e as resoluções nos dão liberdade ... eu não vejo nenhum problema em relação a essas normas para nós, pelo contrário, a gente tem essa liberdade”, nesse mesmo seguimento o Participante 4, respondeu que: “elas balizam a atuação do mediador de modo a dar liberdade, a gente sabe os limites e até onde ir, quais são os papéis que nós podemos atuar, então é uma função de balizamento”.

Deste modo, percebe-se segundo Klunk, Silveira e Wrasse (2013) que ao longo da legislação diversos limites e poderes são estabelecidos pelo ordenamento jurídico com o fim de definir o papel dos conciliadores e mediadores e na visão dos mediadores essas normas são consideradas como um direcionador no qual permite uma atuação independente e autônoma dentro dos limites legais.

Assim, é fundamental que os terceiros facilitadores compreendam os seus papéis dentro das normas, visto que são instrumentos jurídicos que buscam a efetivação da pacificação dos conflitos por meios consensuais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho analisou a função do mediador como um agente neutro, compreendendo o uso do princípio da independência e autonomia na prática da mediação e conciliação, conforme definido pela Resolução nº 125 de 2010 do CNJ e pela Resolução nº 174 de 2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

O papel do terceiro facilitador se mostra fundamental para a realização dos meios alternativos de resolução consensual de conflitos, visto serem figuras que interagem diretamente com as partes e os direciona na retomada da comunicação com o fim na pacificação dos conflitos por meios extrajudiciais. Esse papel é disciplinado por Leis, normas e Resoluções com o objetivo de padronizar e facilitar a execução das atividades desempenhadas pelos mediadores.

Nas entrevistas foi notório que os mediadores entendem o seu papel, suas prerrogativas e limites impostos legalmente. A respeito do princípio da independência e autonomia é possível verificar a percepção dos mediadores sobre a aplicação desse princípio em diversos momentos. Ao reconhecer que o papel do mediador como terceiro imparcial é contribuir para a resolução pacífica e espontânea, os mediadores desenvolvem diversas técnicas, por exemplo, o *caucus* e *rapport*, e maneiras de lidar com situações imprevistas para que esse objetivo seja cumprido, demonstrando uma liberdade e flexibilidade na atuação que o princípio da Independência e Autonomia garante.

Ademais, também reflete a aplicação desse princípio na abordagem que se dá ao aplicar a diferenciação entre a mediação e a conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho, na qual dependerá da dinâmica entre as partes. Além disso, a percepção sobre as condições para uma boa sessão demonstrada pelas respostas é imprescindível para que se efetive o uso do princípio da independência e autonomia, visto que se pode recusar, suspender ou interromper a sessão se ausentes essas condições.

Importante considerar o papel do Juiz supervisor, já que este demonstrou ser fundamental para o exercício do princípio por parte dos mediadores. O juiz supervisor mostrou-se peça-chave para os momentos de pressão e avaliação da legalidade dos acordos, sendo procurado pelos mediadores nessas situações, ajudando-os como um instrumento de efetivação do princípio de independência e autonomia.

Sendo assim, quanto à hipótese de que os mediadores tem uma percepção positiva quanto a aplicação do princípio da independência e autonomia se mostrou confirmada, visto que os possibilita ter mais eficiência nas suas funções dentro da condução das sessões e audiências. Dessa forma, a aplicação do princípio da independência e autonomia é entendida como fundamental nas atividades desempenhadas pelos mediadores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Tania. Mediação e Conciliação: Dois Paradigmas Distintos, Duas Práticas Diversas. In: Luciane Moessa de Souza (Coord.). **Mediação de Conflitos: Novo Paradigma de Acesso à Justiça**. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2015. p. 85-94. Disponível em: <http://www.integrawebsites.com.br/versao_1/arquivos/d04950c37715ec7ff4ea7abb85915c9f.pdf>. Acesso em: 10 set. 2024.

BRAGA NETO, Adolfo. Mediação de Conflitos: Princípios e Norteadores. **Revista da Faculdade de Direito UniRitter**, Porto Alegre, v. 1. n. 11, p. 29-46, 2010.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Azevedo, André Gomma de (Org.). **Manual de mediação judicial**. ed. 5. Brasília: CNJ, 2015. Disponível em: <<https://mediacao.fgv.br/wp-content/uploads/2015/11/Manual-de-Mediacao-Judicial-2015.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2024.

BRASIL. Conselho Superior de Justiça. **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao_125_29112010_23042014190818.pdf>. Acesso em: 8 set. 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 174 de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do trabalho. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023>. Acesso em: 9 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Planalto. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 8 de set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Planalto. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm>. Acesso em: 8 de set. 2024.

CAMPANELLI, Luciana Amicucci. **Aspectos gerais da mediação e da conciliação**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2006. Disponível em: <https://www.2rirp.com.br/artigo_2rirp_luciana.pdf>. Acesso em: 13 de nov. 2024.

DONIZETTI, Elpídio. **Curso de direito processual civil**. 23. Ed. São Paulo: Atlas, 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os fundamentos da Justiça Conciliativa. **Revista da Escola Nacional de Magistratura**, v. 2, n. 5, p. 22-27, 2008. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/21448/fundamentos_justica_conciliativa.pdf>. Acesso em: 19 set. 2024.

KLUNK, Luzia; SILVEIRA, Thayana pessoa da; WRASSE, Helena Pacheco. Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais. In: SPENGLER, Fabiana Marion; NETO SPENGLER, Theobaldo (org.). **A Resolução 125 do CNJ e o papel do terceiro conciliador e mediador na sua efetiva**. Curitiba: Multideia, 2013.

LEITÃO, Carla. A entrevista como instrumento de pesquisa científica: planejamento, execução e análise. In: Mariano Pimentel, Edméa Santos. (Org.). **Metodologia de Pesquisa Científica em Informática na Educação: abordagem qualitativa**. 1 ed. Porto Alegre: Sociedade Brasileira da Computação, 2021, v. 1.

MORAIS, Julia Pereira de. **A importância da mediação e conciliação judicial para o andamento processual com ênfase no CEJUSC de Franco da Rocha**. 2020. Trabalho de Conclusão de

Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Campo Limpo Paulista, São Paulo, 2020. Disponível em <<https://www.unifaccamp.edu.br/repository/artigo/arquivo/07122021080930.pdf>>. Acesso em: 14 de set. 2024.

OLIVEIRA, Thifani Ribeiro Vasconcelos de. **A mitigação do princípio da autonomia da vontade na mediação judicial à luz do Código de Processo Civil**. 2017. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017. Disponível em: <[https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/22008/1/THIFANI%20RIBEIRO%20VASCONC ELOS%20DE%20OLIVEIRA.pdf](https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/22008/1/THIFANI%20RIBEIRO%20VASCONC%20ELOS%20DE%20OLIVEIRA.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2024.

SANTOS, Everton Silva; CASTIGLIONI, Tamires Gomes da Silva. O princípios éticos da mediação para a solução de conflitos. **Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos**. Salvador, v. 4, n. 1, p. 38-54, 2018. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/4018/pdf>>. Acesso em: 12 set. 2024.

SPENGLER, Fabiana Marion. **A Mediação no Código de Processo Civil (CPC) Brasileiro: Limites e Possibilidades**. In: DUARTE, Fernanda; Iorio Filho, Rafael Mario; Felipe, Ana Paula Faria; Meirelles, Delton (Org.). **Mediações: Práticas, Discursos e Reflexões**. ed. 1, Niterói: PPGSD, 2017. p. 73-85. Disponível em:<https://www.academia.edu/35258316/MEDIA%C3%87%C3%95ES_PR%C3%81TI CAS_DISCURSOS_E_REFLEX%C3%95ES>. Acesso em: 21 out. 2024.

SPENGLER, Fabiana Marion; NETO SPENGLER, Theobaldo. **Mediação, Conciliação e Arbitragem**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2016.

TOFFOLI, José Antonio Dias. **Acesso à Justiça na Constituição de 1988 e Métodos Adequados de Resolução de Conflitos no Brasil**. In: ARABI, Abhner Youssif Mota; MALUF, Fernando; MACHADO NETO, Marcello Lavenère (Coords.). **Constituição da República 30 anos depois: uma análise prática da eficiência dos direitos fundamentais: estudos em homenagem ao Ministro Luiz Fux**. Belo Horizonte: Fórum, 2019.p.77-92. Disponível em:<<https://www.tjsp.jus.br/download/EPM/Publicacoes/ObrasJuridicas/01-30%20anos.pdf?d=637003468120043922>>. Acesso em: 10 set. 2024.

WATANABE, Kazuo. **Cultura da Sentença e Cultura da Pacificação**. In: Flávio Luiz Yarshell, Maurício Zanoide de Moraes (Org.) **estudos em homenagem à Professora Ada Pellegrini Grinover**. São Paulo: DPJ Ed, 2005. p. 684-690. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3079662/mod_resource/content/1/1.1.%20Kazuo%20-%20Cultura%20da%20sentenca%20e%20da%20pacificao.pdf>. Acesso em: 11 set. 2024.

WATANABE, Kazuo. **Política pública do Poder Judiciário Nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses**. Revista de Processo: RePro. v.

36, n. 195, p. 381-389, 2011. Disponível em: <<https://www.tjsp.jus.br/download/conciliacao/nucleo/parecerdeskazuowatanabe.pdf>>. Acesso em: 8 set. 2024.

APÊNDICE 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Como você identifica o seu papel como terceiro imparcial e quais são seus desafios e experiências?
2. Existe de fato uma diferença entre os conciliadores e os mediadores no CEJUSC?
3. Quais são as condições que caracterizam um bom desenvolvimento da sessão de mediação ou conciliação a seu ver?
4. Como você interpreta e responde as situações imprevistas? Quais estratégias utilizam para manter a neutralidade e a eficácia?
5. Você já sofreu algum tipo de represália ou pressão em alguma sessão de mediação ou conciliação? Se sim, quais foram os procedimentos tomados por sua parte?
6. Todos os acordos são aceitos pelo juiz? Quais os critérios adotados para o conciliador aceitar ou não um acordo?
7. Como você lida com as legislações que regem o papel do mediador e conciliador com a prática do dia a dia? Como você acha que isso afeta no desenvolvimento da audiência/sessão?