



MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Carlos Eduardo de Sousa Carmo

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar se o instituto da mediação promove redução nos conflitos judiciais trabalhistas. Nesse sentido, o enfoque foi a apresentação do instituto da mediação para a redução das demandas judiciais, no desenvolvimento de uma sociedade que busca solucionar seus conflitos a partir do diálogo e colaborar com a pacificação social para que concretizem a autocomposição. Vale destacar que a mediação é um modo de resolver conflitos no âmbito do direito do trabalho, que possibilita maior celeridade na solução dos conflitos. Os objetivos específicos foram: a) Estudar os conceitos de mediação e sua natureza, considerando seu histórico no Brasil a partir da Constituição Federal de 1988; b) Considerar a redução dos processos judiciais com o uso do instituto da mediação. Contemplando tal conteúdo na jurisprudência e na legislação mundial e c) Apresentar as hipóteses de redução dos processos judiciais via instituto da mediação. O método utilizado foi o dedutivo, pesquisa quantitativa e bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: Celeridade. Justiça. Mediação. Autocomposição. Conflitos.

ABSTRACT

The present work has as objective generality to analyze if the institute of the mediation promotes reduction in the working judicial conflicts. In this direction, the approach will be the presentation of the institute of the mediation for the reduction of the demands judicial, in the development of a society that it searches to solve its conflicts from the dialogue and to collaborate with the social pacification so that they materialize the self-composition. Valley to detach that the mediation is a way to decide conflicts in the scope of the right of the work, that makes possible greater fast in the solution of the conflicts. The specific objectives are: a) To study the concepts of mediation and its nature, being considered its description in Brazil from the Federal Constitution of 1988; b) To consider the reduction of the actions at law with the use of the institute of the mediation. Contemplating such content in the jurisprudence and worldwide legislation and c) To present the hypotheses of reduction of the actions at law it saw institute of the mediation. The used method will be the deductive one, quantitative and bibliographical research.

KEYWORDS: Fast. Justice. Mediation. Self-composition. Conflicts.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa contempla como objetivo geral a análise do instituto da mediação na redução dos conflitos trabalhistas. Neste sentido, o enfoque inicial apresentará o instituto da mediação por meio da doutrina, jurisprudência e direito comparado. Tal escopo procura demonstrar que a busca de solução de conflitos a partir do diálogo colabora para a pacificação social. Vale destacar que a mediação é uma forma de autocomposição utilizada na Justiça do Trabalho para solucionar conflitos trabalhistas, com o fito de reduzir as demandas judiciais.

Os objetivos específicos são: a) Estudar os conceitos de mediação e sua natureza jurídica, considerando seu histórico no Brasil a partir da Constituição Federal de 1988; b) Considerar a redução dos processos judiciais com o uso do instituto da mediação, tendo por estudo a doutrina, a jurisprudência e o direito comparado e c) Apresentar as hipóteses de redução dos processos judiciais via instituto da mediação.

Utilizou-se o método dedutivo, cuja pesquisa foi quantitativa e bibliográfica.

A pesquisa pretende analisar as divergências de posicionamentos jurídicos quanto ao uso do instituto da mediação na Justiça do Trabalho. O problema que originou esta pesquisa teve como premissa verificar se de fato o instituto da mediação promove redução nos processos judiciais.

Na atualidade, a Justiça do Trabalho, em razão da quantidade imensa de demandas tem se mostrado insuficiente para solucionar os conflitos trabalhistas, por isso é necessário que a sociedade busque outros meios de solução para tais conflitos. Sendo a mediação uma forma de autocomposição disponibilizada para as partes na relação laboral.

Neste contexto, a pesquisa pretende apresentar o instituto da mediação, no qual um terceiro é chamado para conduzir as partes a obter uma solução ou acordo. O instituto da mediação como procedimento extrajudicial de resolução de conflitos é eficaz e promove celeridade na solução dos conflitos trabalhistas.

O tema é relevante, pois existem poucas pesquisas quantitativas a este respeito. A finalidade da pesquisa é averiguar se há redução de demandas judiciais com o uso da forma de autocomposição, denominada “mediação”.

Apesar da implementação do processo eletrônico ainda se verifica uma certa morosidade na solução dos conflitos judiciais na seara trabalhista. Fato este que afeta a sociedade, pois se trata de verba de caráter alimentar.

O instituto da mediação permite uma solução rápida e eficaz dos conflitos trabalhistas, pois permite a resolução de tais demandas por meio de uma solução pacífica. Tal característica resulta em uma melhora nas relações laborais, pois não necessitam buscar o judiciário com o objetivo de solucionar seus conflitos.

Vale ressaltar que o mediador é um terceiro indivíduo que as partes elegem ou aceitam, para direcionar as sessões de mediação, possibilitando a comunicação, permitindo um diálogo pacífico, conseqüentemente, uma solução efetiva, para os implicados no conflito.

Desse modo, deve o mediador compreender o conflito, ser tolerante, habilidoso, inovador, honesto, modesto, objetivo, proficiente na comunicação e imparcial com relação ao processo e ao resultado.

Então, no que se refere à efetuação de acordos, seja de esfera extraprocessual ou endoprocessual, possibilita a diminuição do tempo de duração da lide, reduzir o número de processos na Justiça do Trabalho, atingindo, inclusive, as ações em trâmite.

A pesquisa utiliza-se do método dedutivo, aquele que se pressupõe que só a razão é capaz de levar ao conhecimento verdadeiro. Meio dedutivo tem a finalidade de esclarecer a temática das premissas através de uma onda de raciocínio em ordem descendente, de análise do geral para o particular, para chegar a uma conclusão.

E da pesquisa bibliográfica que é aquela feita a partir do levantamento de referência teórico já analisado e publicado por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Além do estudo do instituto da mediação na Constituição brasileira, jurisprudências, Consolidação das Leis Trabalhistas e no direito comparado.

Sendo assim, acredita-se que é possível contribuir com o debate acerca da autocomposição de conflitos por meio do instituto da mediação cujo objetivo deve ser o de promover a redução dos processos judiciais na Justiça do Trabalho.

1 BREVE HISTÓRICO DO INSTITUTO DA MEDIAÇÃO

Mediação é originada da palavra *mediare* que significa intervenção, pois é por meio de um mediador que há a resolução de um conflito ou que, pelo menos, se chegue a um acordo. Com a inserção de um terceiro para moderar e direcionar as partes, para que os próprios interesses destas sejam alcançados de forma pacífica e sensata (ROQUE, 2010, p.1).

Um processo autocompositivo¹ segundo o qual as partes em disputa são auxiliadas por uma terceira parte, neutra ao conflito, ou um painel de pessoas sem interesse na causa, para auxiliá-las a chegar a uma composição. Trata-se de uma negociação assistida ou facilitada por um ou mais terceiros na qual se desenvolve processo composto por vários atos procedimentais pelos quais o(s) terceiro(s) imparcial(is) facilita(m) a negociação entre as pessoas em conflito, habilitando-as a melhor compreender suas posições e a encontrar soluções que se compatibilizam aos seus interesses e necessidades (YARN, 2004, p. 313).

A mediação já era utilizada há 3.000 anos a.C em países como a Grécia, Egito e Babilônia, entre outras cidades e, também, em várias culturas como indígenas, judaicas, islâmicas e budistas (CACHAPUZ, 2003, p. 24; MOORE, 1998, p. 32).

A China foi o primeiro país a usufruir do instituto da mediação, sendo que levou em conta o princípio da moralidade, pois eles acreditavam que levar um conflito perante a justiça iria ferir a moral e os bons costumes ao invés de resolverem o conflito de maneira pacífica (SERPA, 1999, p.67-68).

Os Estados Unidos da América (EUA) no ano de 1970, com o intuito de desafogar o judiciário com o acúmulo de processos, iniciou um estudo mais aprofundado da mediação a fim de solucionar todo e qualquer conflito (AMARAL, 2007, p. 15)

Na França, em 1980, a mediação surgiu com o objetivo de solucionar os conflitos, devendo os franceses escolher de maneira voluntária tanto o procedimento como o mediador, sendo que com o passar do tempo as normas foram sendo cada vez mais regulamentadas passando, assim, o juiz a ser responsável pela nomeação do mediador juntamente com os envolvidos (LASCOUX, 2006, p.1).

Em 1990 a mediação passou a fazer parte da Austrália em seus tribunais, em forma de relatórios elaborados para demonstrar a proporção dos meios diversos para a resolução de conflitos (AMARAL, 2007, p. 16).

Já no Brasil a mediação iniciou-se com a ideia do Projeto de Lei nº 4.827/98 da Deputada Zulaiê Cobra, passando por inúmeras modificações e sendo aprovada definitivamente em 2013 e inserida no processo civil (PINHO, 2004, p. 9-14).

Assim, a mediação surgiu para que sejam solucionados os conflitos com a presença de um terceiro imparcial, em que este é escolhido consensualmente pelas partes. Tal fato deve ocorrer antes das partes terem a ideia de buscar a solução judicial, de forma a resolver seus problemas da maneira mais eficaz e assim desafogar as demandas no Poder Judiciário tornando a justiça mais célere (ROQUE, 2010, p. 1).

¹Autocompositivo é um processo de resolução de conflitos entre pessoas que consiste em: um dos indivíduos, ou ambos, abrir mão do seu interesse por inteiro ou de parte dele (CAHALI, 2011).

1.1 MEDIAÇÃO

Não há como se falar em mediação se não houver um conflito. Neste sentido a utilização da mediação ocorrerá quando houver divergências de ideias, interesses, metas e objetivos entre duas ou mais pessoas. Em regra, o conflito é visto de uma forma negativa em que uma das partes perde, ou seja, é considerado como uma disputa (YARN, 1999, p.113).

Mas, o conflito não deveria ser visto como algo negativo, pois é impossível uma relação interpessoal concordar com tudo, porque cada indivíduo é de uma maneira, possui experiências e viveu circunstâncias diferentes do outro e, mesmo com toda afinidade e combinações que tenham, uma relação interpessoal terá, sim, algum conflito, alguma discordância (VASCONCELOS, 2008, p. 19).

Portanto, o conflito é um acontecimento ligado às relações humanas com expectativas, valores ou interesses comuns com percepções diferentes partindo das condutas e dos fatos envolvidos (VASCONCELOS, 2008, p. 19).

Desse modo, a mediação nada mais é do que uma possibilidade de facilitar o diálogo entre as partes, por meio de um terceiro que seja neutro e imparcial, para que os conflitantes confrontem seus próprios pontos de vista, conseguindo realizá-los consensualmente (HOFNUNG, 2007, p. 71).

A mediação se define principalmente como um processo de comunicação ética baseada na responsabilidade e autonomia dos participantes, na qual um terceiro - imparcial, independente, neutro, sem poder decisório ou consultivo, com a única autoridade que lhe foi reconhecida pelos mediados - propicia mediante entrevistas confidenciais o estabelecimento ou restabelecimento de relação social, a prevenção ou a solução da situação em causa (HOFNUNG, 2007, p. 71).

No aspecto social e jurídico o instituto da mediação é um ambiente para solucionar os conflitos, ou seja, social porque mantêm a relação entre as pessoas que estão envolvidas na lide e, jurídico devido às benfeitorias de acesso à Justiça, isto porque acelera a resolução do conflito e evita aumentarem as demandas judiciais (WARAT, 1998, p. 5).

Uma das características bastante visível nos conflitos, geralmente, é o nível de envolvimento emocional que há entre as partes conflitantes e para que isso possa ter certo controle têm-se utilizado a mediação, pois esta ajuda no desbloqueio da negociação (GARCEZ, 2004, p. 39).

É no reconhecimento de que há divergências de opiniões e pontos de vista que tais diferenças podem ser resolvidas com a ajuda de um terceiro (VASCONCELOS, 2008, p. 20).

Daí por que o conflito interpessoal se compõe de três elementos: relação pessoal, problema objetivo e trama ou processo. Sendo: a) Relação interpessoal o conflito que pressupõe, pelo menos, duas pessoas em relacionamento, com suas respectivas percepções, valores, sentimentos, crenças e expectativas. Ao lidar com o conflito não se deve desconsiderar a psicologia da relação interpessoal. A qualidade da comunicação é o aspecto intersubjetivo facilitador ou comprometedor da condução do conflito; b) Problema objetivo que é o conflito interpessoal que tem sua razão objetiva, concreta, material. Essa materialidade pode expressar condições estruturais, interesses ou necessidades contrariadas. Portanto, o aspecto material, concreto, objetivo, do conflito é um dos seus elementos. A adequada identificação do problema objetivo, muitas vezes, supõe prévia abordagem da respectiva relação interpessoal; c) Trama ou processo é aquele que expressa as contradições entre o dissenso na relação interpessoal e as estruturas, interesses ou necessidades contrariadas. Como foi, por que, onde, quando, as circunstâncias, as responsabilidades, as possibilidades e processos do seu desdobramento e implicações (VASCONCELOS, 2008, p. 20).

A mediação, também, é aquela que acompanha as partes para solucionar os seus conflitos com o intuito de resolver o mais rápido possível e de forma eficiente, produtiva e bem sucedida (DIAS, 2009, p. 84).

E para que se tenha sucesso na mediação, as partes, de forma igualitária, devem ter equilíbrio, oportunidade de se manifestar e a garantia de compreensão e entendimento no desenrolar do procedimento (MORAIS; SPENGLER, 2009, p. 137).

O que ocorre com frequência no judiciário brasileiro são as partes eufóricas, desatinadas, sem realizar qualquer esforço para entender a explicação do procedimento da mediação, não demonstrando importância a este instituto que faz a diferença no momento da resolução do conflito. Com isso, se as partes colaborarem no momento da adequada explicação do procedimento, a solução da lide ou até mesmo os acordos acontecerão de forma transparente e igualitária entre as partes, em que estas aceitarão decisões que não saem de si mesmas (AMARAL, 2007, p. 22).

Vale destacar que os mediandos não são adversários, mas sim co-responsáveis da solução da lide em que estão disputando, juntamente com a ajuda de um terceiro imparcial, denominado, mediador (VASCONCELOS, 2008, p. 36).

As partes, assim auxiliadas, são as autoras das decisões e o mediador apenas as aproxima e faz com que possam melhor compreender as circunstâncias do problema existente e aliviar-se das pressões irracionais e do nível emocional elevado, que lhes embarça a visão realista do conflito, impossibilitando uma análise equilibrada e afastando a possibilidade de acordo. É sabido que quando mais se aproxima da solução judicial do conflito, maiores serão os custos emocionais, financeiros e de tempo (GARCEZ, 2004, p. 39).

Há modelos diferentes na mediação e como tal, objetiva o acordo, por exemplo, são os casos de mediação satisfativa e conciliação em que sua prioridade é analisar o real problema e chegar a um acordo; e a mediação que objetiva a relação, que é a mediação transformativa e a circular-narrativo em que priorizam a padronização relacional através da comunicação e do reconhecimento (VASCONCELOS, 2008, p. 36).

A mediação que objetiva a relação possui um melhor êxito nas partes que possuem um relacionamento permanente e continuado, pois ao invés de buscar diretamente um acordo, estas são instruídas a procurar o ponto central do problema, as necessidades de cada um e, assim, vão conversando, até se chegar a um reconhecimento de seus interesses, a análise das opções que possuem para construir a sua relação para somente, por último, realizar um acordo (VASCONCELOS, 2008, p. 36-37).

Esse modelo de mediação contribui para o reconhecimento e integração dos mediandos de forma que através do diálogo, inclusive, sobre o próprio conflito, vão observando os fatos e fazendo com que criem argumentos até tomarem consciência dos seus pontos de vista e interesses comuns (VASCONCELOS, 2008, p. 38).

Já o modelo de mediação que visa o acordo, ou seja, a mediação satisfativa é um padrão para outros tipos de mediação. É um modelo que se inicia com os mediandos relatando o conflito, até que estes identifiquem as expectativas, pontos de vistas e interesses comuns e, dessa maneira, cheguem a um acordo (VASCONCELOS, 2008, p. 78).

Em relação à efetividade do direito de acesso à justiça, este tem sido bastante reconhecido entre os direitos individuais e sociais. Neste sentido o acesso à justiça é um direito básico, garantido, fundamental e de sistema moderno e igualitário para os indivíduos na sociedade, sendo assim, considerado como um marco para estudos aprofundados nas áreas das ciências jurídicas (CAPPELLETTI, 1988, p. 11-13).

As etapas do processo de mediação apesar de não ter um padrão exato de formalidades a se seguir, devem ser organizadas para melhorar seu êxito em relação ao seu funcionamento. Neste sentido os mediadores e administradores de instituições que coordenam processos de mediação realizam uma sessão denominada pré-mediação para deixar as partes esclarecidas de qualquer dúvida, explicar seu funcionamento, em que consiste este instituto da mediação e fazê-las querer utilizar tal método (VASCONCELOS, 2008, p. 89; GARCEZ, 2004, p. 43).

O Regulamento do Centro de Arbitragem e Mediação da Câmara Brasil – Canadá segue um roteiro esquematizado desde essa sessão de pré-mediação até o início dos procedimentos em si (GARCEZ, 2004, p. 43).

A primeira coisa realizada é a parte interessada propondo a utilização da mediação e notificando por escrito o Centro de Arbitragem e Mediação para que eles determinem o dia e a hora de comparecer em uma entrevista de pré-mediação com ou sem a presença de advogado, livre de pagar custas e sem compromisso, demonstrando o método de trabalho, as responsabilidades dos mediandos e mediadores, entre outros esclarecimentos importantes. A parte tem 2 (dois) dias para analisar se quer utilizar a mediação como procedimento e ao aceitar, o Centro convidará a outra parte e realizará o mesmo processo de esclarecimentos, ele também aceitando, ambos escolherão um mediador de comum acordo (BRAGA NETO; SALES, 2012, p. 330; GARCEZ, 2004, p. 43).

A pré-mediação – salvo em matéria penal – não é uma condição sempre necessária da mediação. Há situações que se dá início á mediação sem passar por uma pré-mediação. Mas a experiência tem indicado que as entrevistas de pré-mediação contribuem para a capacitação dos futuros mediandos a desempenharem os seus papéis de protagonistas responsáveis com maior desenvoltura. Ou mesmo para que se possa constatar alguma anormalidade que comprometa a atuação de ambas ou de alguma das pessoas envolvidas na disputa; hipóteses em que outros encaminhamentos poderão ser recomendados (VASCONCELOS, 2008, p. 89).

O processo de mediação é dividido em cinco fases, sendo: 1) declaração de abertura; 2) exposição de razões pelas partes; 3) identificação de questões, interesses e sentimentos; 4) esclarecimento acerca de questões, interesses e sentimentos; e 5) resolução de questões (AZEVEDO, 2009, p. 79).

Na declaração de abertura o processo de mediação será apresentado para as partes, bem como as regras que elas deverão seguir no decorrer do desenvolvimento do processo e sempre de maneira que estas se sintam confortáveis. É importante destacar que é exatamente na declaração de abertura que o mediador vai firmar o seu papel e desempenho direcionando o processo com confiança e imparcialidade (AZEVEDO, 2009, p. 87).

A exposição das razões pelas partes é o momento de reunir informações, ou seja, é o direito de dar a todos a oportunidade de narrar os fatos sem ser interrompido, podendo expor seus sentimentos e interesses, e, também, ouvir o ponto de vista e a opinião de cada um, tanto mediador, como as partes. Este é o momento em que o mediador já começa a ter uma visão geral das informações ali relatadas (AZEVEDO, 2009, p. 97-98).

Durante a mediação, tanto os mediandos quanto o mediador vão recebendo informações e novos conhecimentos necessários ao desenvolvimento do processo que possibilitam a elaboração de solução, ou possíveis soluções, para o conflito. Ao final, essas pessoas terão adquirido, de forma intuitiva ou pragmaticamente, conhecimentos que não dispunham no início do processo. Independentemente do resultado, ou seja, obtendo-se ou não uma solução para o conflito ao final do procedimento, todos têm oportunidade de reflexão e crescimento. E ocorre com os mediadores, em consequência não só da prática repetitiva das técnicas, mas pelo contato com diferentes conflitos, pois a própria noção sobre diferentes temas aumenta seu campo de conhecimento e, por óbvio, a sua visão crítica sobre a realidade que os cerca. Evidentemente que tais conhecimentos não serão utilizados para decidir ou influir na decisão final dos envolvidos no conflito, mas para uma melhor estruturação do processo através da compreensão e identificação do objeto da contenda conflito (AMARAL, 2007, p. 26).

Já na identificação de questões, interesses e sentimentos são o que acontece na maior parte do tempo do processo de mediação. Este é uma etapa muito importante, pois é o momento em que o mediador vai registrar os verdadeiros interesses das partes, os sentimentos que deverão ser debatidos para que mesmo que tenha acordo o desenvolvimento do processo chegue sempre a um bom senso (AZEVEDO, 2009, p. 106-107).

Na fase de esclarecimentos dessas questões, interesses e sentimentos é um momento em que o mediador terá que estimular mudanças de percepções e atitudes nas partes, ou seja, o mediador vai demonstrar para as partes que elas não devem ver o outro como parte adversa e sim como o outro que também quer resolver as suas questões (AZEVEDO, 2009, p. 112).

E, sendo a última fase, a resolução de questões na qual ocorre a análise das questões com sessões individuais, conjuntas e com as informações recolhidas, se chegará a um possível acordo em que as próprias partes terão a iniciativa de chegar até a ele (AZEVEDO, 2009, p. 119-121).

Ademais, a mediação possui algumas características como a complexidade que é aquela característica que não deve ser deixada de lado, pois na mediação todos os aspectos são estudados e analisados, como no aspecto emocional, social, político, financeiro, entre outros que são importantes para afins (MORIN, 2000, p. 53).

Complexus significa o que foi tecido junto; de fato há complexidade quando elementos diferentes são inseparáveis constitutivos do todo (como o econômico, o político, o sociológico, o psicológico, o afetivo, o mitológico) e há um tecido interdependente, interativo e inter-retroativo entre o objeto do conhecimento e seu contexto, as partes e o todo, o todo e as partes, as partes entre si. Por isso a complexidade é a união entre a unidade e a multiplicidade. Os desenvolvimentos próprios a nossa era planetária nos confrontam cada vez mais e de maneira cada vez mais inelutável com os desafios da complexidade (MORIN, 2000, p. 53).

Dessa forma, se uma parte da mediação é excluída do todo e ocorre de algum ponto importante ficar de fora vai comprometer o processo em geral, por isso a mediação é complexa, porque nenhum detalhe pode ficar despercebido (MORIN, 2000, p. 53-54).

Outra característica é a habilidade do mediador, pois nenhum processo é igual ao outro e possuem circunstâncias diferentes. Neste sentido o mediador tem que conhecer vários campos de assuntos além do Direito para que melhor possa conduzir o processo e estar apto a qualquer problema que aparecer que não esteja acostumado (TROVILHO, 2014, p. 29).

O Manual de Mediação Judicial apresenta que as habilidades que um mediador deve possuir é a aplicação de técnicas diferentes a depender de cada conflito; a atenção que deverá ser minuciosa no momento em que os envolvidos estiverem falando, não perdendo nenhum detalhe, porque estas serão analisadas; confiança e respeito que deverá ser passada durante todo o processo; na presença das partes envolvidas em que estes estiverem em um clima pesado e tenso o mediador deverá controlar a situação; o estímulo também está entre as habilidades que o mediador deve ter para que as partes possam desenvolver soluções criativas para o seus problemas; o mediador deverá ter uma visão ótica dos casos em concreto de uma forma conciliatória e não de adversária; estimular que as partes cheguem a um senso sem colocar culpa no outro; que na presença de um impasse o mediador reformule questão mal entendidas e por fim, que seja totalmente imparcial entre as partes (ENAM, 2012, p. 73).

Por fim, têm-se a característica da transdisciplinaridade que é muito importante para a mediação, pois é aquela em que o mediador deverá ter o conhecimento de diversos assuntos e áreas diferentes. E dessa maneira é válido colocar profissionais de áreas diferentes para serem mediadores como advogados, psicólogos, assistentes sociais, entre outros, para que possam auxiliar e contribuir na solução dos conflitos (TROVILHO, 2014, p. 31).

Vale destacar que o processo da mediação é flexível, porque jamais apenas uma pessoa saberá de todos os assuntos existentes. Neste sentido, a união de várias pessoas com áreas de conhecimentos diferentes vai contribuir para a melhor solução do litígio e para a melhor satisfação das partes envolvidas (TROVILHO, 2014, p. 32).

1.1 O MEDIADOR

O mediador como já citado anteriormente é aquela terceira pessoa neutra e imparcial que deve ter conhecimento em várias áreas de conhecimento para melhor êxito no desenvolvimento do processo da mediação. A sua principal função é a de facilitar o diálogo

entre as partes, conduzir as negociações, garantindo uma visão ao direito de cada um viver de maneira moral e justa (AZEVEDO, 2009, p. 210).

Esse terceiro que auxilia as partes e administra a desenvoltura do processo não precisa, necessariamente, ser formado em Direito, ou seja, este pode ser formado em qualquer outra área (BREITMAN, 2001, p. 151).

Geralmente, as partes confundem o papel do mediador com o do juiz, fazendo com que provem que um está certo enquanto o outro está errado. O que ocorre é que essa visão inadequada feita pelas partes deve ser esclarecida pelo mediador, apresentando que o exercício dele no processo é de auxiliá-los durante o processo, facilitando-lhes a comunicação e a perspectiva dos seus interesses em comum (HAYNES, 1996, p. 17).

A importância do mediador se dá com o seu desempenho no próprio conflito entre as partes que está acontecendo naquele momento e, também, na responsabilidade que este tem no futuro que é gerada com os resultados do processo que ele auxilia e administra (BRAGA NETO, 2008, p. 79).

Alguns dos papéis desempenhados pelo mediador são [...] presidir a discussão; esclarecer as comunicações; educar as partes; traduzir as propostas e discussões em termos não polarizados; expandir recursos disponíveis para o acordo; testar a realidade das soluções propostas; garantir que as soluções propostas sejam capazes de ser anuídas; servir como um bode expiatório para veemência e frustração das partes; e assegurar a integridade do processo de mediação (ROSA, 2012, p. 169)

O mediador com a sua intervenção além de neutra e imparcial também é limitada, pois o seu foco principal é o processo em si, e não a disputa. Com a função de administrar a comunicação e estabelecendo normas que deverão ser seguidas para a permanência de ordem e bom senso durante o processo (SERPA, 1999, p. 149).

A finalidade do mediador é traduzir, formular, reformular, mostrar, comunicar, facilitar, criar, transmitir, entre outras, para que as partes entendam e compreendam a realidade do conflito e veja o outro como alguém que também quer resolver o litígio como um interessado em comum das suas perspectivas (CALMON, 2013, p. 118).

O mediador é um especialista em técnicas de mediação. É um terceiro estranho ao conflito trazido ao processo de mediação, escolhido ou aceito pelos mediados, rege o processo com equidistância; questiona respeitosamente, busca os reais interesses, além das posições dos mediados; trabalha em regime de confidencialidade; não é um juiz, não decide, não aconselha e não propõe acordo aos mediados; facilita a comunicação; possibilita a escuta recíproca e a reconstrução das narrativas; focaliza na transformação dos padrões comunicativos e relacionais e; resgata as habilidades dos sujeitos para que se sintam capazes de decidir e gerir seus próprios conflitos e solucionar seus próprios problemas (ZAPPAROLLI; KRAHENBUHLZ, 2012, p. 39).

De acordo com a Lei de Mediação 13.140/2015, a prática do mediador é complexa, pois tem que ter minuciosa atenção em relação às narrativas das partes no que se refere a todos os aspectos de conflito, para melhor êxito de comunicação entre estes. E conforme a mesma Lei, o mediador deve ter capacitação necessária para atuar tanto judicial, quanto extrajudicialmente, isto porque a mediação é um instituto que abrange várias áreas de conhecimento (ZAPPAROLLI; KRAHENBUHL, 2012, p. 39; GARCEZ, 2004, p. 40).

No que tange a comunicação entre as partes e o mediador, partindo do modo geral, a comunicação é quando o ato de apenas falar e ouvir não gera uma confusão. E a interação é quando há a troca de várias mensagens entre os indivíduos. E é, justamente, na prática de escutar que facilita a compreensão da comunicação, porque é se escutando que visam e gerando um melhor preparo para se posicionar quanto às ideias, pontos de vista e as opiniões do outro (FREIRE, 2000, p. 135).

Para que se tenha uma comunicação satisfativa, com grande êxito e sucesso tem que ter um incentivo e estímulo para se participar, seja concordando ou discordando. E as partes vão querer concordar e discordar se elas entenderem o que o conflito realmente significa dentro do processo da mediação (CALMON, 2013, p. 120).

A interação é o melhor jeito de ter a comunicação entre as partes, pois ambas as partes participam da prática de trocarem ideias e dialogarem para solucionar o conflito, e assim, mudará a realidade social na qual estão vivendo (FREIRE, 1983, p. 21).

Desta forma, para que se tenha um bom andamento do processo de mediação, o mediador vai atuar de forma imparcial, deixando claro que não está ali para se colocar apenas de um lado das partes, até porque o seu papel de desempenho não é de juiz e sim de um auxiliar para que elas se entendam em todos os pontos possíveis e necessários. Lembrando que o mediador poderá ser qualquer pessoa escolhida pelas partes, órgãos estatais ou privados (SIX, 2001, p. 205-206).

O mediador é equiparado ao funcionário público, ou seja, estão sujeitos ao CPC, e se este violar alguma conduta poderá ser retirado da lista de mediadores da comarca em que atua (TROVILHO, 2014, p. 34).

Há cinco importantes princípios que regem a boa conduta de um mediador, sendo a imparcialidade, a credibilidade, a competência, a confiabilidade e a diligência² (TROVILHO, 2014, p. 37-38).

² Tais princípios estão presentes no anexo III da Resolução CNJ nº125/2010 do Código de Ética dos Conciliadores e Mediadores Judiciais e no CONIMA.

A imparcialidade sendo o princípio que faz com que o mediador trate as partes de forma igualitária e não trate só umas partes de forma privilegiada; a credibilidade é o princípio em que objetiva o mediador a passar segurança para as partes envolvidas; o princípio da competência é aquele em que o mediador além de se sentir capaz, deve ser capaz de resolver o conflito no todo; a confiabilidade é o princípio que torna a lide sigilosa, assim o mediador jamais poderá dar informações sobre o processo e as narrativas das partes, a não ser em risco de ordem pública; e por último têm-se o princípio da diligência que é aquele em que o mediador não pode aceitar soluções ilegais ou que viole a moral e aos bons costumes para resolver um problema, devendo ser anulado caso ocorra tal situação (TROVILHO, 2014, p. 38).

2 PRINCÍPIOS DA MEDIAÇÃO

Os princípios são as doutrinas que se desenvolvem com a finalidade de buscar, juridicamente, a melhor aplicação possível, juntamente com normas e regras que facilite a organização de cada caso concreto (MARINELA, 2012, p. 25).

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico (MELLO, 1991, p. 230).

A mediação deve ser norteada com base em determinadas normas, regras ou procedimentos para que se tenha um melhor resultado. Desta forma, as partes com o auxílio do mediador, que este não se envolverá no problema e nem irá impor uma solução e, sim facilitará o diálogo e fará com que as partes cheguem à uma negociação adequada respeitando limites e os princípios determinados (THOMÉ, 2007, p. 425).

Dentre os princípios da mediação destaca-se o princípio da imparcialidade do mediador; da autonomia; da voluntariedade; da colaboração; a mudança do paradigma do conflito; da informalidade e oralidade; da confidencialidade e, também, o princípio do “ganha-ganha” (WARAT, 2004, p. 67).

2.1 DA IMPARCIALIDADE DO MEDIADOR

O princípio da imparcialidade do mediador é aquele em que este deve se manter neutro, tratando as partes de forma igual sem fazer distinções ou privilégios uma com a outra e, ainda não podendo dar mais direitos a uma e deixar a outra em prejuízo. O mediador é

bastante comparado com o juiz, sendo que àquele deve ser mais rigoroso do que este, pois o mediador sempre tem que ter compreensão sobre o momento e o assunto em que estiver se encontrando (SALES, 2010, p. 51).

Este é um princípio que coloca o mediador acima das partes, paralelamente, ou seja, por estar neutro o mesmo vai ouvir as duas partes e não irá ficar do lado de apenas uma delas em especial (VILAS-BÔAS, 2003, p. 21).

No caso de mediação o princípio da imparcialidade vai direto à figura do mediador, pois este é a pessoa que vai assumir o papel de auxiliar e facilitador de comunicação ou negociação sem demonstrar favorecimento a alguma das partes, não podendo defender, representar ou aconselhar alguma destas (LUZ, 2005, p. 137).

A imparcialidade deve ser inerente ao mediador. Isto porque é função do mediador ajudar as partes a reconhecerem os reais conflitos existentes, produzindo as diferenças com o outro e não contra o outro, criando assim novos vínculos entre elas. Não cabe ao mediador decidir, pois só as partes têm o poder decisório. Para o mediador realizar essa tarefa ele deve ser imparcial, caso contrário, poderá ir além de seu compromisso, interferindo na decisão, privilegiando a parte que lhe interessa. A intervenção do mediador, manipulando a argumentação, e daí a decisão, descaracteriza a mediação, pois a igualdade de oportunidade do diálogo é imprescindível a esse procedimento (SALES, 2003, p. 48).

O mediador é aquele escolhido pelas partes e, se caso estas perceberem atitudes incorretas ou inadequadas daquele, poderão se desobrigar de continuar a participar do método da mediação (SALES, 2003, p. 48).

Para uma resolução de conflitos precisa deve-se manter a imparcialidade do mediador no momento do diálogo e comunicação entre as partes, visto que isto cria uma maior credibilidade na aplicação do instituto da mediação. Vale destacar que uma das finalidades da mediação é reconstruir o diálogo entre as partes até as mesmas chegarem a uma solução quanto aos seus interesses em comum (VASCONCELOS, 2008, p. 127).

2.2 AUTONOMIA

O princípio da autonomia da vontade é aquele em que as partes possuem o livre poder de escolha. Por exemplo, dentro do instituto da mediação a forma de como vai se suceder desde a escolha do mediador até todo o desenvolvimento e direcionamento é regido por este princípio. Neste sentido a escolha é livre da maneira como as partes acharem melhor e acordarem entre si de acordo com normas jurídicas (DINIZ, 2011, p. 40-41).

A autonomia da vontade é uma liberdade que cada ser humano tem de criar, agir, realizar, fazer, tentar ou de até mesmo deixar de fazer todas estas coisas, tudo isso porque é um poder que cada indivíduo possui de forma particular (LOURENÇO, 2001, p. 17).

Juridicamente, a origem histórica deste princípio se deu no direito romano, porém também avançou no direito canônico chegando a ser reconhecido como um princípio jurídico com a Revolução Francesa, ou seja, uma liberdade individual passou a ser renomado como o princípio da autonomia da vontade. Neste sentido torna-se um princípio envolvido com regras e normas jurídicas em que o indivíduo é livre para realizar as suas ações sociais (LOURENÇO, 2001, p. 17-26).

Este princípio é abrangido por todas as vezes em que as normas possibilitam fatos ou acontecimentos se constituem ou não pela escolha dos indivíduos em que acaba sendo uma parte desta própria escolha ou vontade (MIRANDA, 2000, p. 81).

Pontes de Miranda (2000, p. 82) aduz que “os sistemas jurídicos não são concebidos como se as pessoas pudessem dar entrada no mundo jurídico a quaisquer fatos, ainda que atos humanos, fazendo os jurídicos”.

Dentro deste princípio da autonomia da vontade os sujeitos possuem ou não a escolha de realizar certas ações jurídicas formando, assim, as consequências decorrentes de seus atos e determinando os seus comportamentos diários (LOURENÇO, 2001, p. 16-17).

A concepção de que o indivíduo é a base do edifício social e jurídico e de que a sua vontade, manifestada de forma livre, é o modo de realização da justiça equitativa. O corolário dessa concepção é o negócio jurídico como fonte principal do direito das obrigações, campo por excelência do exercício da autonomia da vontade e de liberdade social dos indivíduos. Neste sentido O princípio da autonomia da vontade significa, assim, o espaço de liberdade que o ordenamento estatal concede ao poder jurídico dos particulares, ou a esfera de atuação com eficácia jurídica. Reconhece-se, portanto, que, tratando-se de relações jurídicas de direito privado, são os particulares que melhor conhecem os seus interesses e a forma de regulá-los juridicamente dentro dos limites permitidos (LOURENÇO, 2001, p. 24-25).

A autonomia é a vontade de o indivíduo estar superior até mesmo da lei, pois com a liberdade que o sujeito possui possibilita uma maior expressão por parte deste para ser a força que precisa para efetivar uma vinculação entre ele, a sua vontade, a sua origem e a sua validação (MARQUES, 2005, p. 62).

O princípio referido sofre limitações, pois não é totalmente de autonomia absoluta devido às escolhas dos sujeitos terem extremos e, também, pelas observações realizadas na autonomia de cada indivíduo no que desejam dentro desses limites (MIRANDA, 2005, p. 68).

O comportamento tribal foi de início um do principal marco de restrição da autonomia dos indivíduos, sendo que a partir daí a evolução do ser humano foi delimitando-se em relação a sua vontade, a sua escolha e a sua liberdade em suas ações. Atualmente, são os sistemas jurídicos que restringem e limitam as ações e a liberdade dos homens (LOURENÇO, 2001, p. 70).

Assim, vontade juntamente com legalidade torna-se uma ideia jurídica de autonomia, pois realizar generalização àquela, ou seja, limitar-se em sistemas jurídicos acaba significando desconsiderar e ignorar que o princípio da autonomia da vontade existe (LOURENÇO, 2001, p. 70).

2.3 VOLUNTARIEDADE

O princípio da voluntariedade é aquele em que as partes não são obrigadas a se utilizarem do instituto da mediação, ficando a escolha destas usar ou não ela. Este princípio também envolve a escolha do mediador e as decisões que melhor convier para as partes, tendo, assim, cooperação e liberdade de escolhas referente a tudo que ocorre dentro do processo de mediação (SERPA, 1999, p. 153-158).

A voluntariedade estabelece uma notável diferença entre a mediação e o procedimento judicial, pois, na mediação, basta que uma das partes não tenha interesse em continuar no processo, fazendo com que ele tenha seu fim decretado. Já no procedimento judicial, uma vez ajuizada a ação e decorrido o prazo para a resposta do réu, o seu desenvolvimento e a sua conclusão saem do âmbito da vontade exclusiva de uma das partes e passa para a responsabilidade do Estado, é o chamado impulso oficial (FERREIRA, 2010, p. 729).

Este princípio significa que as ações que ocorrem durante o processo se iniciam com a vontade individual de pelo menos uma das partes. Desta maneira, a voluntariedade abrange até mesmo a confiança e a credibilidade que elas depositam no mediador para a cooperação de possibilitar uma comunicação mais construtiva e solúvel (ASSIS, 2015, p. 111).

A voluntariedade é um princípio que provém de outro princípio denominado dispositivo, pois este dispõe que a parte tome uma atitude para interposição de recurso com liberdade para oferecer total ou parcialmente uma impugnação (KOZIKOSKI, 2008, p. 187).

Existe uma exceção no que tange o princípio da voluntariedade que é o chamado “reexame necessário” que significa a conformidade necessária em algumas sentenças dos Tribunais para que suas decisões se tornem satisfatórias, pois se assim não o for se tornará ineficiente (BUENO, 2008, p. 30).

Compreende-se que o princípio da voluntariedade protege os direitos das partes em se manifestarem e participarem voluntária e livremente do processo da mediação praticando a

autonomia de vontade na relação entre elas. Dessa forma, as pessoas que estão envolvidas no conflito devem agir sem interferência na opinião uma da outra, sem coação, extorsão ou imposição nas suas escolhas (VILAS-BÔAS, 2003, p. 1).

As partes não são obrigadas a recorrerem a algo, pois estas agem da maneira que acharem melhor ou pretenderem, sendo assim só haverá recurso se as partes decidirem interpor e, assim, dependendo totalmente da vontade das partes (RANGEL, 2013, p. 901).

2.4 COLABORAÇÃO

O princípio da colaboração é aquele que visa a cooperação das partes durante o processo da mediação, visto que para que se tenha um excelente resultado estas devem colaborar em tudo, sem competições entre os partícipes e estarem preparadas para contribuir no que for necessário. Desta maneira com a contribuição das partes juntamente com o auxílio do mediador fará com que o ambiente da mediação se torne positivo e, conseqüentemente, haverá os esclarecimentos precisos dos interesses e das necessidades de cada um (DUPUIS, 2001, p. 47).

A colaboração demonstra o quão importante são as partes se comunicarem com a intenção de resolverem da melhor maneira possível os seus conflitos, pois a relevância da participação dos sujeitos é uma forma de garantia da celeridade do processo e uma facilidade por meio do diálogo para satisfazer ambas as partes (DINAMARCO, 2002, p. 376-377).

Faceta importante a ressaltar é que a participação no processo para a formação da decisão constitui, de forma imediata, uma posição subjetiva inerente aos direitos fundamentais, portanto é ela mesma o exercício de um direito fundamental. [...]. Isso me leva a extrair do próprio direito fundamental de participação a base constitucional para o princípio da colaboração, na medida em que tanto as partes quanto o órgão judicial, como igualmente todos aqueles que participam do processo (serventuários, assistentes técnicos, testemunhas, etc.), devem nele intervir desde a sua instauração até o último ato, agindo e interagindo entre si com boa-fé e lealdade (OLIVEIRA, 2003, p. 55-84).

Poderá, ainda, ser considerado inconstitucional caso não seja atendido às características do princípio da colaboração, visto que ofende os direitos fundamentais e até mesmo multa para a parte que beneficia apenas um dos lados, pois desta maneira estará prejudicando à outra sem dar-lhe a oportunidade de se manifestar e expor o seu ponto de vista (MITIDIERO, 2015, p. 105).

E no ponto de vista jurídico o resultado final se dá devido a participação e a colaboração de todos os componentes do processo no qual participam efetivamente na verificação dos casos em si e do reconhecimento da causa (OLIVEIRA, 2003, p. 9-19).

Vale destacar que não é suficiente apenas uma decisão meramente convencida e proferida em relação a cada caso concreto analisado, mas sim que por meio da contribuição de cada integrante na demanda aja este convencimento para que se chegue a uma conclusão precisa (GOUVEA, 2005, p. 293).

O princípio da cooperação, disposto no artigo 6º do Novo Código de Processo Civil aduz que “Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”. Isso demonstra que o mesmo é baseado no princípio do devido processo legal tornando-o célere e eficaz (MARCO, 2016, p.1).

Assim, a cooperação é a realização do processo que se realiza com a participação de todos os envolvidos, entre eles estão às partes e o mediador, para que dessa forma se consiga chegar a uma solução do conflito, legitimando o procedimento, pois não são considerados métodos ritualísticos, mas sim como consolidação de argumentos para benefício da relação entre os constituintes da mediação e colaboradores do resultado final no caso judicial (MARCO, 2016, p. 1).

2.5 MUDANÇA DO PARADIGMA DO CONFLITO

O princípio da mudança do paradigma do conflito, inicialmente, é aquele que já demonstra os conflitos como uma determinada discordância, seja entre as partes ou entre os interesses de cada indivíduo em discussão. Sendo assim, não existe a possibilidade de ter uma relação de pleno acordo até escolher aprender a superar essa inconformidade (FREITAS JÚNIOR, 2009, p. 84-90).

O conceito jurídico de conflito, como litígio, representa uma visão negativa do mesmo. Os juristas pensam que o conflito é algo que tem que ser evitado. Eles o redefinem pensando-o como litígio, como controvérsia. Uma controvérsia que, por outro lado, se reduz a questões de direito ou patrimônio. Jamais os juristas pensam que o conflito como termos de satisfação. Falta no direito uma teoria do conflito que nos mostre como o conflito pode ser entendido como uma forma de produzir, com o outro, a diferença no tempo como produção do novo. O conflito como uma forma de inclusão do outro na produção do novo: o conflito como outridade que permita administrar, com o outro, o diferente para produzir a diferença. (...) A mediação, baseada em pressupostos psicológicos e psicoterapêuticos, fundamenta-se em uma teoria do conflito que não o vê como algo maligno ou prejudicial. A mediação mostra o conflito como uma confrontação construtiva, revitalizadora, o conflito como uma diferença energética, não prejudicial, como um potencial construtivo (WARAT, 2004, p. 61-62).

Neste sentido, este princípio da mudança do paradigma do conflito aduz que o litígio, em várias situações, não pode ser resolvido apenas pelo uso da inserção mais ampla, ou seja, para que se tenha uma solução cabível e tenha resultados satisfatórios, deve-se analisar o

ser humano como a parte principal, juntamente com as aplicações adequadas de direito em cada fato decorrente (AZEVEDO, 2011, p. 23).

Um dos grandes problemas existentes é a forma em como encarar um conflito, ou seja, o conflito por si só não é a questão, mas sim como este é visto. O conflito é visto de uma forma negativa e como um prejuízo que deve ser excluído custe o que custar. Sendo assim, quando os sujeitos estão em conflito, elas não, necessariamente, estão querendo acabar com as outras pessoas ali presentes, mas sim, estão desejando colocar um fim naquele litígio a qualquer preço, sem importar no esforço que terão que realizar para conseguir esse objetivo. E sendo que na mediação o conflito é visto de uma forma positiva, pois através da comunicação com o auxílio do mediador é possível que se chegue a uma solução (SILVA, 2008, p. 20).

2.6 INFORMALIDADE E ORALIDADE

O princípio da informalidade é aquele que tem como objetivo simplificar e tornar célere o processo, possibilitando, dessa forma, que todos tenham acesso à justiça. Além disso, este princípio visa a simplicidade e a total clareza do procedimento para que os constituintes do processo da mediação fiquem à vontade para se expressarem no que tange aos seus interesses (AZEVEDO, 2009, p. 194).

O raciocínio que leva à aplicação do princípio é o seguinte: se ocorrer desrespeito a uma exigência formal e, ainda assim, o ato processual tiver atingido a finalidade para a qual a forma tiver sido estabelecida, ele será eficaz, pois o formalismo não é um fim em si próprio, ao contrário, a criação do procedimento visa à garantia da liberdade das partes (PAIXÃO JÚNIOR, 2002, p. 233).

Já o princípio da oralidade é aquele em que o juiz vai pessoalmente à busca das provas, incluindo, assim, vários princípios. Com este princípio o esclarecimento é célere e eficaz, pois possui certa coação quanto aos procedimentos do processo, realizando-se em apenas uma audiência, ou no mais, será marcada outra audiência em um prazo curto, isto porque está mantendo a memória do juiz em relação aos fatos, tornando-se, assim, um princípio que se influencia pela palavra oral em informações prestadas perante um Tribunal ou juiz (ABREU, 2004, p. 213).

Diante disso, Chimenti (2005, p. 8-9) aduz que “visando à simplificação e à celeridade dos processos que tramitam no sistema especial, o legislador priorizou o critério da oralidade desde a apresentação do pedido inicial até a fase da execução dos julgados, reservando a forma escrita aos atos essenciais”.

Ao se considerar o princípio da oralidade, visualiza-se primordialmente sua leitura como garantia do efetivo acesso à justiça e como desdobramento do princípio da participação democrática, ou seja, o princípio da oralidade apreende-se como forma adequada de poder influir as partes nas decisões judiciais (GRECO, 1999, p. 296).

Então, o princípio da informalidade e da oralidade possui um grande valor devido a sua própria natureza e, também por ter caráter informativo, tendo como característica a produção de direito material. No Direito do Trabalho, por exemplo, estes princípios agem de forma a defender a parte hipossuficiente, pois não adiantaria ter o acesso à justiça sem ter o princípio da informalidade, que ajuda informando sobre normas, regras do Direito e, automaticamente, auxilia na busca de soluções (RODRIGUES, 2000, p. 36).

A imparcialidade e a neutralidade não significam que um mediador não possa ter uma opinião pessoal sobre um resultado desejável para uma disputa. Ninguém pode ser inteiramente imparcial. O que a imparcialidade e a neutralidade significam é que os mediadores podem separar suas opiniões pessoais quanto ao resultado da disputa do desempenho de suas funções e se concentrar nas maneiras de ajudar as partes a tomar suas próprias decisões sem favorecer indevidamente uma delas. O último teste da imparcialidade e da neutralidade do mediador está no julgamento dos disputantes: eles devem perceber que o interventor não é abertamente parcial, mas neutro para aceitar sua ajuda.

Assim, para que as partes aceitem a participação e o auxílio do mediador, este deverá ter as suas próprias características. Sendo que ele terá que saber separar a sua opinião pessoal durante o momento em que estiver concentrado em ajudar as partes, tomando o total cuidado e atenção, sem tomar o partido de apenas uma delas (MOORE, 1998, p. 22).

2.7 CONFIDENCIALIDADE

O princípio da confidencialidade é aquele regido por confiança e transparência entre as partes envolvidas, com isso, o sigilo também se torna uma das características deste princípio, pois um mediador, por exemplo, abrangido pela confidencialidade será impossibilitado de ser testemunha de alguma das partes em um processo judicial (SALES, 2010, p. 57).

A mediação é um processo sigiloso e esse fato deve ser esclarecido às partes devido o primeiro momento da mediação. O sigilo das informações possibilita que as pessoas tenham considerável conforto ao discutir de forma profunda e aberta os seus conflitos. O mediador não deve em hipótese alguma, revelar a terceiros o conteúdo do que foi discutido (SALES, 2010, p. 57).

Em regra, este princípio não permite que os componentes da mediação prestem informações sobre a mediação, tendo que ser sigiloso durante todo o procedimento e após ele

também, mas com exceção nos casos que as partes autorizarem as informações ou em casos de descumprimento á ordem pública e as legislações correntes (ALVES, 2015, p. 1).

Neste sentido, com o sigilo que existe no instituto da mediação as partes ficam protegidas e garantidas quanto à segurança de tudo que foi narrado nas sessões, dos fatos que ocorreram ali e em todas as suas informações registradas. Isto porque caso tenha a necessidade se transformar em via judicial os relatos não tenham influência no momento de uma decisão judicial (ALVES, 2010, p. 1).

A confidencialidade se contém com a compreensão de que tudo o que for dito durante o procedimento da mediação não poderá ser aplicada em outro momento ou em outro lugar, seja ele judicial ou não, a não ser que aconteça com o consentimento e a aprovação das partes (VASCONCELOS, 2008, p. 106).

Em resumo, a confidencialidade não tem uma natureza absoluta, visto que poderá existir renúncia caso alguma das partes entre em acordo para não necessitar manter sigilo sobre as sessões ou, ainda, haverá renunciamento caso o mediador perceba que entre os envolvidos estão tendo a prática de algum erro grave entre os mesmos, devendo desta maneira suspender e ir atrás das autoridades competentes se necessário for (GENZ, 2016, p. 28-29).

Este princípio possui como finalidade primordial a proteção das partes quando não ocorrer à realização de acordo em descrédito em demandas judiciais. Neste sentido, o mediador não tem a obrigação e nem o dever de realizar registro de informações no que se referem as suas práticas e atividades profissionais (PEIXOTO, 2016, p. 1).

Vale ressaltar que o princípio da confidencialidade não é válido apenas para as partes e, sim para os mediadores e para as outras pessoas que fazem parte da sua equipe e de todos os procedimentos realizados no processo (PEIXOTO, 2016, p. 1).

2.8 GANHA-GANHA”

O princípio do “ganha-ganha” é aquele em que seu objetivo é demonstrar que não é apenas uma parte que se torna vencedora e o restante perdedores, mas sim que todos os lados saem ganhando. Neste sentido, o instituto da mediação não deve ser visto como uma disputa ou competição, mas sim como um meio de solucionar problemas e fazer com que as partes se sintam satisfeitas com seu resultado (ARAÚJO, 2008, p. 399; SALES, 2010, p. 31).

A mediação estimula o “ganha-ganha”, uma cultura difícil de ser assimilada na sociedade, tendo em vista que desde cedo aprende-se que a melhor forma de resolver

uma disputa é com a agressão, com a briga e com a discussão, e que no final da disputa deve haver um ganhador e um perdedor (ARAÚJO, 2008, p. 399).

Assim, o “ganha-ganha” é um acordo em que é atingido principalmente pelo diálogo e a comunicação recíproca entre as partes, produzindo, desta maneira, um efeito de satisfação para cada uma das partes dentro do processo que possibilitam as partes interagir consensualmente e bastante colaborativa, em que cada envolvido tem o seu momento certo de falar, com respeito do espaço e tempo do outro, possibilitando, assim, todos ganharem (SALES, 2010, p. 31).

O instituto da mediação prefere ser envolvido pelo princípio do ganha-ganha, ou seja, que ambas as partes saiam ganhando e, como consequência, este princípio acarreta benefícios de grande êxito como, por exemplo, contentamento entre os envolvidos, relações interpessoais e de diálogos reconstruídos, resolução de conflitos e, ainda, a exclusão de disputas e competições, pois o objetivo da mediação não é esta, mas sim solucionar os litígios (COUNCIL, 2017, p. 2).

Assim, muitas das vezes, os indivíduos que constituem a mediação estão tentando solucionar um conflito com aquela outra parte somente aquela vez, mas o que vale mencionar é que poderão estas partes se encontrar para alguma resolução de litígio novamente. Com isso, caso o resultado seja satisfatório apenas para um dos lados, o princípio do ganha-ganha visa proteger as novas decisões das influências do que foram aplicadas nas sessões anteriores (LIMA, 2010, p. 36).

3 MEDIAÇÃO DE CONFLITOS

A mediação de conflitos é um procedimento alternativo de resolução de conflitos, tendo como principais características a celeridade, o sigilo, a informalidade e a autonomia, visto que com o surgimento da Constituição Federal de 1988, nesta legislação passou a ser considerado como Direito Fundamental no Brasil o acesso à Justiça (MORAES, 2012, p. 13).

A mediação seria uma proposta transformadora do conflito porque não busca a sua decisão por um terceiro, mas sim a sua resolução pelas próprias partes que recebem o auxílio do mediador para administrá-lo. A mediação não se preocupa com o litígio, ou seja, com a verdade formal contida nos autos. Tampouco tem como única finalidade a obtenção de um acordo, mas visa, principalmente, ajudar as partes a redimensionar o conflito, aqui entendido como conjunto de condições psicológicas, culturais e sociais que determinaram um choque de atitudes e interesses no relacionamento das pessoas envolvidas. O mediador exerce a função de ajudar as partes a reconstruírem simbolicamente a relação conflituosa (WARAT, 2004, p. 60).

Sendo assim, o terceiro imparcial é quem vai mediar a situação da melhor forma possível, auxiliando na flexibilização, a facilitação do diálogo entre as partes e o consenso entre elas para um possível acordo (MORAES, 2012, p. 14).

Vale salientar que a mediação não possui como sua pretensão principal realização de um acordo entre os componentes do processo, isto cabe ao processo de conciliação que não é o objeto de estudo deste presente trabalho. Visto isso, a mediação visa preservar a relação das partes livremente de ter a necessidade de se chegar ou não a um resultado para o conflito destas (ISMAEL FILHO, 2011, p. 61).

Consequências positivas é o que se espera do instituto da mediação, visto que quando se chega a um entendimento e compreensão do seu funcionamento, são analisadas as alterações de comportamento no que se refere ao conflito (MORAES, 2012, p. 15).

Entre outras peculiaridades existentes da mediação há as que diferenciam as práticas, sendo que nesse instituto são realizadas em diversos encontros, priorizando a construção do futuro, por meio da multidisciplinaridade, confidencialidade e satisfação do interesse de todos. Dessa maneira, a mediação não quer dizer que seja um modo superior de solucionar as controvérsias, e nem mesmo que ela seja capaz de resolver todos os litígios existentes (MORAES, 2012, p. 16).

A mediação é adaptada a solucionar conflitos com características relacionadas à manutenções ou restaurações das relações interpessoais continuadas como, por exemplo, familiares, escolares, comunitários e trabalhistas (MORAES, 2012, p. 16).

Neste sentido, o processo da mediação inicia-se com uma entrevista com os envolvidos, em que estas relatam e narram os fatos e apresentam a suas metas e são esclarecidas todas as dúvidas sobre o procedimento os meios em que o mediador se utilizará e, após isto, o mediador direciona as partes lhes explicando sobre a produção de um contrato em que estão determinadas as agendas de trabalho, a finalidade da mediação, as normas e regras de procedimento, os indivíduos que irão representar por meio de procuração, os custos e o modo de pagamento (DOMENICI, 2004, p. 22-23).

O mediador será o responsável por todo o procedimento da mediação e sua administração em relação aos prazos que deverão ser cumpridos, as inquirições que julgar necessárias, instigar as partes a se coloquem ao dispor em tudo que precisarem desde que seja importante e necessário para o seu entendimento (DOMENICI, 2004, p. 23).

[...] mediação é a técnica privada de solução de conflitos que vem demonstrando, no mundo, sua grande eficiência nos conflitos interpessoais, pois com ela, são as próprias partes que acham as soluções. O mediador somente as ajuda a procurá-las, introduzindo, com suas técnicas, os critérios e os raciocínios que lhes permitirão um entendimento melhor (VEZZULLA, 1998, p. 15-16).

Sendo assim, a mediação é um procedimento em que significa interceder, no momento da lide é dar auxílio, procurar a melhor forma de resolver o problema em questão e tudo isso através de uma terceira pessoa denominada de mediador (TROVILLO, 2014, p. 25).

O instituto da mediação pode ser realizado judicialmente, pois no momento da realização do processo o juiz nomeia o mediador e, mesmo que este é indicado pelo juiz deve-se ter o aceite das partes sobre a escolha do juiz e, ainda, que estejam dispostas a fazer parte da mediação (TROVILLO, 2014, p. 36).

Dessa forma, há apenas um problema no que refere à mediação judicial, que é a publicidade. Estes são abertos e como ele é um processo sigiloso, a solução mais benéfica e satisfatória é quando está aceita, aja discricção no momento das discussões e que o ambiente esteja propício, porque se assim não o for, as pessoas que estão em voltas ali presentes poderão influenciar e objetivo de acordo poderá não ser realizado (TROVILLO, 2014, p. 36).

O Projeto de Lei nº 4.827;1998, aduz:

Art. 3º - A mediação é judicial ou extrajudicial, podendo versar sobre todo o conflito ou parte dele.

Art. 4º - Em qualquer tempo ou grau de jurisdição, pode o juiz buscar convencer as partes da conveniência de se submeterem a mediação extrajudicial, ou, com a concordância delas, designar mediador, suspendendo o processo pelo prazo de até 3 (três) meses, prorrogável por igual período. Parágrafo único. O mediador judicial está sujeito a compromisso, mas pode escusar-se ou ser recusado por qualquer das partes, em cinco dias da designação. Aplicam-se-lhe, no que caibam, as normas que regulam a responsabilidade e a remuneração dos peritos.

Art. 5º - Omissis

Art. 6º - Antes de instaurar o processo, o interessado pode requerer ao juiz que, sem antecipar-lhe os termos dos conflitos e de sua pretensão eventual, mande intimar a parte contrária para comparecer à audiência de tentativa de conciliação ou mediação. A distribuição do requerimento não previne o juízo, mas interrompe a prescrição e impede a decadência (TROVILLO, 2014, p. 36-37).

Assim, mesmo que o juiz insista com as partes para que estas aceitem o processo da mediação como a melhor forma de resolverem seus conflitos, no decorrer dos trâmites processuais elas desistem, devido se desgastarem muito e não se sentirem com vontade de se relacionarem (TROVILLO 2014, p. 37).

No Brasil, a mediação vem sendo cada vez mais utilizada tanto na esfera pública quanto na esfera privada, visto isso o principal objetivo dela é a redução da quantidade de processos no judiciário, solucionando da melhor forma a resolução de conflitos, o fortalecimento e a pacificação dos cidadãos (TROVILLO, 2014, p. 38-39).

Não há certa regulamentação para o instituto da mediação, somente na área trabalhista que tem uma legislação que se refere diretamente do tema e que dá padrões para ela.

Sendo bastante utilizada de modo extrajudicial para solucionar litígios (TROVILLO, 2014, p. 39).

Desde 1998, tramita no Congresso Nacional brasileiro um Projeto de Lei da ex deputada federal Zulaiê Cobra Ribeiro, sob o nº 4.827/98, alterado pela versão consensuada em 2003 e pouco depois alterado pelo voto do Relator atual do Projeto, senador Pedro Simon, que institucionaliza e disciplina a mediação como forma de se prevenir e solucionar litígios de forma amigável e positiva para as partes. O referido projeto propõe duas formas de mediação: a mediação prévia (pré-processual) e incidental (depois de iniciado o processo), ambas de cunho facultativo, podendo ser realizadas por mediadores judiciais (advogados com três anos de experiência jurídica) ou extrajudiciais (profissionais de outras áreas que atuam com mediação) (SALES, 2010, p. 74).

Vale destacar que o projeto do novo código de Processo Civil Lei nº 8.046/2010, considerou uma redação elencando um capítulo exclusivo em relação as audiências de conciliação e mediação que se realiza antes de realizar qualquer outro ato. Neste sentido, de acordo com o artigo 323 do projeto do novo Código de Processo Civil, tornou-se obrigatória a produção destas audiências e, aduzindo, ainda, que o não comparecimento de ambas as partes é considerado como ato atentório à dignidade da justiça e será acarretado em multa de até 2% (dois por cento) do valor da causa (BRASIL, 2010, p. 1).

Art. 323 - Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação com antecedência mínima de trinta dias, devendo ser citado o réu com pelo menos vinte dias de antecedência.

§ 1º - O conciliador ou mediador, onde houver, atuará necessariamente na audiência de conciliação, observando o disposto neste Código, bem como as disposições da lei de organização judiciária.

§ 2º - Poderá haver mais de uma sessão destinada à mediação e à conciliação, não excedentes a sessenta dias da primeira, desde que necessárias à composição das partes.

§ 3º - As pautas de audiências de conciliação, que respeitarão o intervalo mínimo de vinte minutos entre uma e outra, serão organizadas separadamente das de instrução e julgamento e com prioridade em relação a estas.

§ 4º - A intimação do autor para a audiência será feita na pessoa de seu advogado.

§ 5º - A audiência não será realizada: I - se ambas as partes manifestarem, expressamente, desinteresse na composição consensual; II - no processo em que não se admita a auto composição

§ 6º - O autor tem de indicar, na petição inicial, o seu desinteresse na auto composição; o réu, por petição, apresentada com dez dias de antecedência, contados da data da audiência.

§ 7º - Havendo litisconsórcio, o desinteresse na realização da audiência tem de ser manifestado por todos os litisconsortes.

§ 8º - Não tendo sido designada a audiência de conciliação, o réu será citado para apresentar resposta, no prazo de quinze dias.

§ 9º - A audiência de conciliação pode realizar-se por meios eletrônicos.

§ 10. - O não comparecimento injustificado do autor ou do réu à audiência de conciliação é considerado ato atentatório à dignidade da justiça e será sancionado com multa de até dois por cento da vantagem econômica pretendida ou do valor da causa, revertida em favor da União ou do Estado.

§ 11. - As partes devem estar acompanhadas por seus advogados ou defensores públicos

§ 12. - A parte poderá constituir representante, devidamente credenciado, com poder para transigir.

§ 13. - Obtida a transação, será ela reduzida a termo e homologada por sentença (BRASIL, 2010, p. 1).

Assim, a importância da mediação de conflitos se dá com a pacificação, pois este instituto é a busca de troca de idéias entre as partes para conseguirem chegar a uma solução da lide em relação aos seus interesses em comum, utilizando-se do diálogo e pensando em suas necessidades como um conjunto (TROVILLO, 2014, p. 42).

3.1 ALCANCE E LIMITES DA MEDIAÇÃO

A mediação alcança a redução dos processos judiciais, visto que para a obtenção de resultados eficazes é preciso que seja determinado o diálogo com uma visão positiva do conflito, colaboração entre as partes juntamente com o mediador que é o facilitador da comunicação entre eles (MERLO, 2016, p. 1).

O instituto da mediação serve em qualquer conflito, com exceção da esfera penal, que não seja ilícito ou impossível e que não seja contra a ordem pública. Desse modo, o terceiro imparcial escolhido auxilia todo o procedimento, tornando as partes autores de suas próprias decisões (SANTANA, 2003, p. 20).

Neste sentido, sempre será possível o uso da mediação, desde que esta não viole a ordem pública e se refira ao direito disponível onde o objeto não desrespeite aos bons costumes. Sendo assim, o instituto atua conforme as várias áreas de acontecimentos do conflito, o conhecimento das partes e do mediador, realizando diversos modos de procedimentos (SANTANA, 2003, p. 21).

A mediação é uma extensão, uma elaboração do processo de negociação que envolve a intervenção de comum acordo entre as partes, de um terceiro, com limitado (ou não) poder de tomar decisões. Este terceiro assiste as partes a alcançar um acordo mutuamente aceitável dos problemas em disputa. Assim como a negociação, o processo de mediação deixa o poder decisório primariamente nas mãos das pessoas em conflito. A mediação é um processo voluntário, no qual os participantes devem estar dispostos a aceitar a assistência de um interventor, se ele ou ela quiserem controlar ou resolver suas diferenças. A mediação é usualmente iniciada quando partes não conseguem mais lidar com o conflito e quando sua única forma de resolução aparenta necessitar da intervenção de uma terceira parte alheia à demanda (GALVÃO FILHO, 2015, p. 21).

Quanto à legitimidade no processo de mediação, qualquer pessoa, física ou jurídica pode fazer parte, o indivíduo ou grupos de pessoas de qualquer prática humana, podendo ser público ou privado, nacional ou não, que possuem problemas que se transformaram em disputas, com a solicitação para um terceiro as auxiliarem, as partes são introduzidas nesse processo de

mediação, em que, por sinal, é uma esfera de aplicabilidade ampla e envolvente, com a finalidade de sempre reorganizar cada situação de convivência, reduzir os conflitos e negociar os interesses que cada lado (SANTANA, 2003, p. 23).

A mediação cabe na área trabalhista no que se refere à negociações do valor básico dos salários, reajustes, benefícios e complementações, horários e condições de trabalho, deveres, direitos, pagamentos de verbas rescisórias, dissídios e lucros; já na área familiar este instituto é aplicável nas questões sobre herança, responsabilidade dos pais, divórcio em geral, pensão alimentícia, patrimônios, direitos e deveres dos filhos; na área comercial a mediação se dá em relação as criações e exclusões da formação de contratos e similares; no Direito Civil ela é utilizada em indenizações em geral e no Direito internacional é aplicada nas atividades políticas e comerciais. (SANTANA, 2003, p. 24).

Neste sentido, qualquer circunstância em que ajam proibições legais poderá ser um objeto de mediação. Vale destacar que a mediação é utilizada mesmo que não esteja prevista legalmente, visto que seus resultados são reconhecidos pelo Código de Processo Civil (SANTANA, 2003, p. 24).

Como elenca Serpa (1999, p. 147) “A mediação não é um processo primariamente didático e sim laboratorial, porque é da experimentação das partes, no processo, que emergem os resultados, não só como panaceia, mas como diretriz de ação futura para os participantes”.

Assim, os processos judiciais são trabalhosos e lentos, fazendo com que até as pessoas desistam de lutar pelos seus direitos, e aqueles são diferentes dos conflitos que são levados para a mediação que são céleres e resolvidos em um tempo curto e com gastos bem menores (SANTANA, 2003, p. 26).

Quando o Poder Judiciário se demonstra lento, demorado, burocrático e impossibilitado de atender todas as demandas da população faz com que danos aconteçam relacionados à convivência social e comunitária. Desse modo, surgem as idéias de se encontrar meios alternativos para a solução dos conflitos como a mediação que é um mecanismo de possibilita a participação ativa das pessoas na rotina das suas vidas (SANTANA, 2003, p. 26).

São modalidades de heterocomposição a jurisdição, a arbitragem, a conciliação, e de certo modo, a mediação. O enquadramento de todas essas quatro figuras jurídicas no grupo dos métodos heterocompositivos não é, porém, consensual na doutrina. Ainda, há quem considere a conciliação e a mediação meios autocompositivos, reservando à heterocomposição apenas a jurisdição e a arbitragem¹. Afinal, nas duas primeiras figuras não se entregaria ao terceiro o poder de decidir o litígio, ainda que sendo inegável a sua participação na dinâmica compositiva (DELGADO, 2002, p. 1422).

Desse modo, a mediação é aquela que se instala como intermediária entre a conciliação e a arbitragem. Bastante parecida com a primeira devido ter um meio de aproximar as partes no momento de solucionar o conflito; já a aproximação da arbitragem se dá com o

papel ativo que o mediador possui, pois, o conciliador tem um papel mais passivo, sem intervir durante o processo de discussão (SANTANA, 2003, p. 28).

Entretanto, em se tratando da área trabalhista, se a mediação não pudesse ser aplicada nesta, não poderia, assim, ser utilizada em qualquer outra área, visto isso, o instituto da mediação possui limites referente aos direitos indisponíveis, já que a mesma possui como elemento ser baseado na boa-fé das partes. Ocorre que se uma das partes não quiser se utilizar do procedimento em estudo, não poderá realizar-se (LEVY, 2009, p. 50-51).

Algumas das gratificações presentes no processo da mediação é a celeridade, pois tudo acontece de acordo com que as partes desejam, fazendo com que os custos se tornem menores para eles. Outra gratificação é a diminuição dos desgastes emocionais entre os constituintes do processo, pois a finalidade é apresentar os pontos de vistas dos envolvidos (LEVY, 2009, p. 52).

Em contrapartida aos processos judiciais que, lentos, mostram-se custosos, os litígios levados à discussão através do Instituto da Mediação tendem a ser resolvidos em tempo muito inferior ao que levariam se fossem debatidos em Corte tradicional, o que acaba por acarretar uma diminuição do custo indireto, eis que, quanto mais de alongar a pendência, maiores serão os gastos com a sua resolução (MORAIS; SPENGLER, 2008, p. 147).

Desse modo, a mediação torna o Poder Judiciário menos volumoso no que se refere a quantidade de processos e, dessa forma, oferecer rápida e eficaz resolução de conflitos e, conseqüentemente, o acesso à justiça e a pacificação social (GALO, 2015, p. 1).

Entretanto, apesar dos meios alternativos serem facilitadores e inovadores, ainda, possuem um certo preconceito com relação ao seu desenvolvimento e evolução, isto porque os cidadãos se sentem desconfiados destes meios, fazendo com que não se utilizem na quantidade em que deveriam se utilizar. E, por isso, é tão importante que os atuantes do direito exponham para as pessoas que procuram à justiça as diversas maneiras de resolução de litígios, incentivando a mediação baseada na boa-fé (FIGUEIREDO, 2015, p 7).

Assim, todos tendem a sair ganhando, visto que as partes encontram a solução dos seus conflitos de forma rápida e acabará com todos os desgastes que um problema produz e, com isso, o número das demandas no Poder Judiciário diminuirá. Os procedimentos de mediação demonstram-se cada vez mais adequados para a solução de litígios de direitos disponíveis (SOUZA; PIMENTEL, 2015, p. 3).

3.2 CELERIDADE NO PODER JUDICIÁRIO

A falta de celeridade no Poder Judiciário se dá com os grandes desafios que há nos inúmeros processos da Justiça e à sua falta de segurança no momento do julgamento. Isto porque na maioria das vezes o direito ao acesso à justiça não garante o direito de decisões justas e igualitárias, transformando a demanda mais lenta e limitada (PAUMGARTTEN; PINHO, 2015, p. 9).

Atualmente, a sociedade está vivendo a judicialização dos conflitos, que visa duas esferas, em que a primeira é a credibilidade e a confiança que cada cidadão deposita no sistema judiciário e a outra é o problema da quantidade de demandas judiciais que prejudica o desempenho e a efetividade do judiciário, pois o Estado não está conseguindo resolver com celeridade e de forma efetiva a quantidade de ações que estão produzindo a cada dia e é justamente devido a isso que as formas extrajudiciais são necessárias, como por exemplo, o instituto da mediação a resolução de conflitos (GALVÃO FILHO, 2015, p. 15).

Com a instabilidade judiciária é notável um grande problema jurídico, como o volume de demandas instauradas, a falta de juízes para realizar adequadamente cada atendimento, e a demora da legislação propriamente dita. E, com isso, é gerada o atraso de soluções para as demandas judiciais e uma insatisfação, fazendo que se utilize dos meios alternativos para a solução da lide (MORAIS; SPENGLER, 2008, p. 07).

Antigamente, o que valia era a lei do mais forte, ou seja, ocorria que muitas das vezes a injustiça era gerada e prevalecia, pois não era relevante saber a quem o direito pertencia, mas sim quem era o mais forte, fisicamente, denominado de autotutela ou autodefesa. Com o passar do tempo, com os novos modelos alternativos de solucionar conflitos foram criadas de forma pacífica e célere (SILVA, 2005, p. 4).

Com o novo Código de Processo Civil os objetivos são de dar agilidade e celeridade aos processos, obstando de ter que ir, necessariamente, para o Poder Judiciário, fazendo com que a tentativa da mediação venha a dar certo, dispensando até mesmo que o terceiro imparcial, o mediador, tenha formação profissional para exercer a sua atividade durante o processo. Sendo assim, a sua criação tem como finalidade possibilitar o acesso à justiça de modo mais acessível, para que, assim, as reduções dos processos e dos recursos se realizem e não complique o andamento destes (TRENTIN; SPENGLER, 2011, p. 10).

Em resumo, o que se pode perceber é que os métodos alternativos de solução de conflitos não podem ser vistos apenas como meios ou métodos praticados fora do Poder Judiciário, como sugere o adjetivo "alternativo", utilizado para qualificá-los, mas devem ser vistos também como importantes instrumentos, à disposição do próprio Poder Judiciário, para a realização do princípio constitucional do acesso à justiça, havendo uma complementaridade entre a solução adjudicada, típica do Poder Judiciário, e as soluções não adjudicadas (LUCHIARI, 2012, p. 123).

Desse modo, com o congestionamento na Justiça tornou-se necessário a utilização e a aplicabilidade de institutos alternativos como a mediação para produzir esse desafogamento, pois como elenca o Ministro do STF, Gilmar Mendes (2011, p. 13): “a taxa de congestionamento mostra que um em cada três cidadãos brasileiros possuem ao menos uma ação na Justiça”, e salientou ele que “ não existe outra alternativa a não ser a busca de modelos alternativos de solução de conflitos, como a mediação, para dar celeridade e fazer com que o Judiciário atue de forma ativa”.

A aplicabilidade de meios do Processo Civil deve ser motivada, pois realmente o Poder Judiciário não possui estrutura para realizar todos os atendimentos necessários e precisos de maneira rápida e eficiente a todos os jurisdicionados (CAMBI; FARINELI, 2011, p. 277).

[...] o paradigma trazido pela mediação traz em seu bojo alguns questionamentos sobre o acesso à justiça e não sobre a justiça ou o poder judiciário, como muitos inicialmente observam. Esse questionamento não é realizado com a pretensão de substituí-los ou contrapô-los, mas sim como uma possibilidade de oferecer um procedimento alternativo para que todos sem exceção possam usufruir da justiça mais rapidamente ou queiram ter seu acesso a ela facilitado, desde que possuam efetivo interesse por esta opção. A sociedade brasileira está acostumada e acomodada ao litígio e ao célebre pressuposto básico que justice só se alcança a partir de uma decisão proferida pelo juiz togado. Decisão está muitas vezes restrita a aplicação pura e simples de previsão legal, o que explica o vasto universo de normas no ordenamento jurídico nacional, que buscam pelo menos a amenizar a ansiedade do cidadão brasileiro em ver aplicada regras mínimas para regulação da sociedade (GALVÃO FILHO, 2015, p. 11).

Entretanto, no direcionamento da celeridade processual, possui como objetivo resolver as questões que abrange o exorbitante número de processos no Poder Judiciário, que ficam até mesmo há anos esperando julgamento (LIMA, 2016, p. 1).

A demora e lentidão do judiciário estão incomodando a todos, sejam elas as partes, o juiz e o mediador. Sendo assim, os meios alternativos acabam se tornando a solução para a diminuição de morosidade da Justiça Brasileira, terminando com as exageradas quantidades existentes de demandas judiciais (LIMA, 2016, p. 1).

O princípio da colaboração também é bastante importante com relação à celeridade das demandas judiciais, porque se as partes aceitarem a mediação e, assim, agir conjuntamente, contribuindo e cooperando em todos os procedimentos tornará a solução do conflito célere e eficaz (LIMA, 2016, p. 1).

Os meios ou formas alternativas de solução de conflitos não visam o enfraquecimento do Poder Judiciário. A escolha entre a solução do conflito através da tutela estatal ou paraestatal não significa que uma é melhor ou pior, mas duas formas distintas colocadas à disposição dos jurisdicionados para a solução de seus conflitos (FIGUEIREDO JÚNIOR, 2002, p. 181).

Assim, o meio do instituto da mediação é uma maneira de ajudar o Poder Judiciário, e não o enfraquecer, pois com o seu auxílio a Justiça torna-se mais rápida, eficiente e ágil para a solução de conflitos dos indivíduos que procuram resultados com êxito (FIGUEIREDO JÚNIOR, 2002, p. 181).

CONCLUSÃO

No Brasil, a mediação iniciou-se com a ideia do Projeto de Lei nº 4.827/98 da Deputada Zulaiê Cobra, passando por inúmeras modificações e sendo aprovada no ano de 2013, onde fora inserida no Processo Civil.

Sendo que o seu surgimento ocorreu para que fossem solucionados os conflitos na presença de terceiros imparcial, onde este é escolhido consensualmente pelas partes que fazem parte da ação.

Desse modo, tal fato deve ocorrer de forma preventiva antes que as partes decidam pela via judicial, de modo a resolver seus problemas com mais eficácia, assim, desafogando as demandas dentro do Poder judiciário, tornando a justiça mais célere.

A mediação será utilizada enquanto houver conflitos, aos quais as partes entenderem como meio mais eficaz de solução através de um mediador. Deste modo, a mediação ocorrerá quando houver divergências de idéias, interesses, metas e até mesmo objetivos entre duas ou mais pessoas. De certa maneira, este conflito costuma ser enxergado de uma forma negativa, em que uma das partes perde, sendo considerado como uma disputa por algum interesse maior.

Mas, o conflito não deveria ser visto como algo negativo, pois é impossível uma relação interpessoal concordar com tudo, porque cada indivíduo é de uma maneira, possui experiências e viveu circunstâncias diferentes do outro, mesmo com toda afinidade e combinações que possuem.

O instituto da mediação é um ambiente para solucionar os conflitos, tendo dois aspectos, o social e o jurídico, sendo ele social, pois mantêm a relação entre pessoas que estão envolvidas na lide e, o jurídico, pois, sendo devido às benfeitorias de acesso à justiça, isto é, porque acelera a resolução, evitando aumentar demandas nos tribunais judiciais.

A mediação contribui para o reconhecimento e integração dos mediandos de forma que através do diálogo, inclusive, sobre o próprio conflito, vão observando os fatos e fazendo com que possam se resolver sem nenhum desgaste de ambas as partes.

Há modelos diferentes na mediação e como tal, objetiva o acordo, por exemplo, são os casos de mediação satisfativa e conciliação em que sua prioridade é analisar o real problema e chegar a um acordo; e a mediação que objetiva a relação, que é a mediação transformativa e a circular-narrativo em que priorizam a padronização relacional através da comunicação e do reconhecimento.

A terceira pessoa neutra e imparcial, como já citado neste trabalho, é aquela cujo nome de mediador, deve ter conhecimento em várias áreas, para melhor êxito no desenvolvimento do processo da mediação. A sua principal função é a de facilitar o diálogo entre as partes, conduzindo as negociações, garantindo uma visão ao direito que cada um tem de viver, através de uma forma moral e justa.

De acordo com a Lei de Mediação 13.140/2015, a prática do mediador é complexa, pois tem que ter minuciosa atenção em relação às narrativas das partes no que se refere a todos os aspectos de conflito, para melhor êxito de comunicação entre estes, pois a mediação abrange várias áreas de conhecimento, podendo ser elas judiciais ou extrajudiciais.

Foi elencado, que a mediação deve ser norteada com base em determinadas normas, regras, princípios ou procedimentos, que desenvolvam com finalidade de buscar, juridicamente, a melhor aplicação possível para que facilite a organização de cada caso concreto.

Um destes princípios é o da imparcialidade do mediador em que é aquele que deve manter-se neutro, tratando as partes de forma igual sem fazer distinções ou privilégios uma com a outra e, ainda não podendo dar mais direitos a uma e deixar a outra em prejuízo. O mediador é bastante comparado com o juiz, sendo que àquele deve ser mais rigoroso do que este, pois o mediador sempre tem que ter compreensão sobre o momento e o assunto em que estiver se encontrando. Este é um princípio que coloca o mediador acima das partes, ou seja, por estar neutro o mesmo vai ouvir as duas partes e não irá ficar do lado de apenas uma delas em especial.

Outro princípio é o da autonomia vontade, que é aquele em que as partes possuem o livre poder de escolha, sendo ele, uma liberdade que cada ser humano tem de criar, agir, realizar, fazer, tentar ou de até mesmo deixar de fazer todas estas coisas, tudo isso porque é um poder que cada indivíduo possui de forma particular, meios a estes e, tem-se a voluntariedade que é um princípio que provém de outro princípio denominado dispositivo, pois este dispõe que a parte tome uma atitude para interposição de recurso com liberdade para oferecer total ou parcialmente uma impugnação.

Portanto, a mediação busca alcançar, a redução dos processos judiciais, visto que para a obtenção de resultados eficazes é preciso que seja determinado o diálogo com uma visão positiva do conflito, colaboração entre as partes juntamente com o mediador que é o facilitador

da comunicação entre eles, sendo que, o instituto da mediação serve em qualquer conflito, com exceção da esfera penal, que não seja ilícito ou impossível e que não seja contra a ordem pública. Assim, o terceiro imparcial escolhido auxiliará todo o procedimento, tornando as partes autores de suas próprias decisões.

Com isso, a utilização da mediação na justiça laboral, á uma redução de demandas trabalhistas, pois, a demora e lentidão do judiciário incomodam a todos, sejam elas, as partes, o juiz e o mediador.

Assim, os meios alternativos acabam se tornando a solução para a diminuição de morosidade da Justiça Brasileira, terminando com as exageradas quantidades existentes de demandas judiciais. Contudo, o instituto da mediação é uma maneira de ajudar o judiciário, a resolver suas demandas, pois com o seu auxílio a Justiça torna-se mais rápida, eficiente e ágil para a solução de conflitos dos indivíduos que a procuram, com a pretensão de obter rápidos e eficientes resultados a seu favor.

REFERÊNCIAS

ABREU, Pedro Manoel. **Acesso à justiça e juizados especiais**: o desafio histórico da consolidação de uma justiça cidadã no Brasil. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.

ALVES, Gabriela Pellegrina. **A conciliação como meio de efetivação do princípio do acesso à Justiça**. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-conciliacao-como-meio-de-efetivacao-do-principio-do-acesso-a-justica,51986.html>>. Acesso em: 08 maio 2017.

AMARAL, Alan Marins. **Mediação Familiar como Alternativa de Acesso à Justiça**. Pelotas: Atlântico Sul, 2007.

ARAÚJO, Irleida Sousa. **A mediação familiar**. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 2008.

ASSIS, Araken de. **Manual dos Recursos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

AZEVEDO, André Gomma. **Estudos em arbitragem, mediação e negociação**. Brasília: Brasília Jurídica, 2011.

AZEVEDO, André Gomma. **Manual de mediação judicial**. Brasília: Ministério da Justiça: Brasil, 2009.

BRAGA NETO, Adolfo; SALES, Lia Maia de Moraes. **Mediação de conflitos no contexto comunitário**: Aspectos atuais sobre mediação e outros métodos extrajudiciais e judiciais de resolução de conflitos. Rio de Janeiro: Gz, 2012.

BREITMAN, Stella; PORTO, Alice Costa. **Mediação Familiar**: uma intervenção em busca da paz. Porto Alegre: Criação Humana, 2001.

CACHAPUZ, Rozane da Rosa. **Mediação nos Conflitos & Direito de Família**. Curitiba: Juruá, 2003.

CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem**: mediação, conciliação, Resolução CNJ 125/2010. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

CALMON, Petrônio. **Fundamentos da Mediação e da Conciliação**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

CAMBI, Eduardo; FARINELLI, Alisson. **Mediação e conciliação no Novo Código de Processo Civil (PLS 166/2010)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso á justiça**. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CHIMENTI, Ricardo Cunha. **Curso de direito constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

COUNCIL, Forest Stewardship. **Protocolo de mediação**. Disponível em: <<https://br.fsc.org/preview.protocolomediacaopt.a-978.pdf>>. Acesso em: 8 maio 2017.

DELGADO, Maurício Goodinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

DOMENICI, Francisco Antônio José. **Mediação e arbitragem**. 2004. 91 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Faculdade de Ciências Jurídicas da Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2004.

DUPUIS, Juan Carlos. **Mediação e conciliação**. 2. ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2001.

ENAM, Escola nacional de Mediação e Conciliação. **Manual de Mediação Judicial**. 4. ed. Brasília: Agbr, 2012. Ministério da justiça.

FERREIRA, João Bosco. **Constitucionalidade da Mediação Familiar e o Estado Democrático de Direito**: Uma crítica à realidade brasileira. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

FIGUEIREDO JÚNIOR, Joel Dias. **Comentários à novíssima reforma do CPC: Lei 10.444, de 07 de maio de 2002**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

FIGUEIREDO, Marcela Rodrigues Souza. **Considerações práticas teóricas da atuação dos assessores jurídicos da mediação**. Forense, Rio de Janeiro, 2015.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 15. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues. **Mediação em relações de trabalho no Brasil**. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

GALO, Carlos Henrique. **Mediação como forma alternativa de solução de conflitos e acesso à justiça**. 2015. Disponível em: <<https://henriquegalo.jusbrasil.com.br/artigos/204394245/mediacao-como-forma-alternativa-de-solucao-de-conflitos-e-acesso-a-justica>>. Acesso em: 16 maio 2017.

GALVÃO FILHO, Maurício Vasconcelos. **Teoria Geral da Mediação à luz do projeto de lei e do direito comparado**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2015.

GARCEZ, José Maria Rossani. **Negociação. ADRS. Mediação. Conciliação e Arbitragem**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

GENZ, Ariana Beatriz Scherer. **Mediação: Uma técnica complementar à resolução de conflitos**. 2016. 58 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2016. Disponível em: <[http://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/1110/1/Ariana Beatriz Scherer Genz.pdf](http://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/1110/1/Ariana%20Beatriz%20Scherer%20Genz.pdf)>. Acesso em: 08 maio 2017.

GOUVEA, Lúcia Grassi de. **Cognição de processo civil: atividade dialética e cooperação intersubjetiva na busca da verdade real**. Salvador: Juspodivm, 2005.

GRECO, Leonardo. **O Processo de Execução**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

HAYNES, John M.; MARODIN, Marilene. **Fundamentos da Mediação Familiar**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

HOFNUNG, Michele Guillaume. **A mediação**. Paris: Que Sais Je, 2007.

ISMAEL FILHO, Salomão Adbo Aziz. **Ministério Público e atendimento à população: instrumento de acesso à justiça social**. Curitiba: Juruá, 2011.

KOZIKOSKI, Sandro Marcelo. **Manual dos recursos cíveis: teoria geral e os recursos em espécie**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

LASCOUX, Jean Louis. **O que é a mediação?** 2006. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10864&revista_caderno=21>. Acesso em: 14 abr. 2017.

LEVY, Maurício Rodrigo Tavares. **Mediação de conflitos trabalhistas e Promoção de Direitos Humanos**. 2009. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

LIMA, Ana Cláudia Moutte de. **O processo de negociação: uma ferramenta de gestão da produção em processos de uma instituição financeira**. 2010. 63 f. TCC (Graduação) - Curso de Engenharia de Produção Mecânica, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2010. Disponível em: <[file:///C:/Users/Dayane Ribeiro/Downloads/Lima_Ana_Claudia_Moutte_de.pdf](file:///C:/Users/Dayane/Ribeiro/Downloads/Lima_Ana_Claudia_Moutte_de.pdf)>. Acesso em: 8 maio 2017.

LIMA, Virna. **A celeridade processual no novo CPC**. 2016. Disponível em: <<https://viralima20.jusbrasil.com.br/artigos/317221324/a-celeridade-processual-no-novo-cpc>>. Acesso em: 16 maio 2017.

LOURENÇO, José. **Limites à liberdade de contratar: princípios da autonomia e da heteronomia da vontade nos negócios jurídicos.** São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001.

LUCHIARI, Valéria Ferioli Lagrasta. **Mediação Judicial: Análise da realidade brasileira.** Rio de Janeiro: Forense, 2012.

LUZ, Jovanka da. **Gandhi e mediação: os princípios da não violência, da justiça e do amor.** Fortaleza: Uni Fortaleza, 2005.

MARCO, Carolinsk de. **O Princípio da Cooperação à luz do Novo Código de Processo Civil - NCPC.** 2016. Disponível em: <<https://carolinsk.jusbrasil.com.br/artigos/340864907/o-principio-da-cooperacao-a-luz-do-novo-codigo-de-processo-civil-ncpc>>. Acesso em: 11 maio 2017.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo.** 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor: o novo regime das relações contratuais.** 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Elementos de direito administrativo.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

MENDONÇA, Ângela Hara Buonomo. **A reinvenção da tradição do uso da mediação.** Revista de Arbitragem e Mediação. São Paulo: Revista dos Tribunais, nº 3, set./dez., 2004.

MERLO, Ana Karina França. **Mediação, conciliação e celeridade processual.** 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12349&revista_caderno=21>. Acesso em: 15 maio 2017.

MIRANDA, Francisco Cavalcante Pontes de. **Tratado de direito privado: parte geral.** São Paulo: Bookseller, 2000.

MITIDIERO, Daniel. **Colaboração no processo Civil: Pressupostos sociais, lógicos e éticos.** 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

MOORE, Christopher W. **O processo de mediação: estratégias práticas para a resolução de conflitos.** Porto Alegre: Artmed, 1998.

MORAES, Jéssica Becker. **A mediação em conflitos individuais trabalhistas.** 2012. 86 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

MORAIS, José Luis Bolzan; SPENGLER, Fabiana Marion. **Mediação e Arbitragem: Alternativas à Jurisdição.** 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

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

OLIVEIRA, Carlos Alberto Álvaro de. **A garantia do contraditório.** Porto Alegre: Revista da Ajuris, 2003.

PAIXÃO JÚNIOR, Manuel Galdino da. **Teoria geral do processo**. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

PAUMGARTTEN, Michele Pedrosa; PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **Institucionalização da mediação é a panaceia para a crise do acesso à justiça?** 2015. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=0fd4b8a8354a77a3>>. Acesso em: 16 maio 2017.

PEIXOTO, Ravi. **Sobre o princípio da confidencialidade na mediação e na conciliação**. 2016. Disponível em: <<http://portalprocessual.com/sobre-o-principio-da-confidencialidade-na-mediacao-e-na-conciliacao/>>. Acesso em: 8 maio 2017.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **Mecanismos de Solução Alternativa de Conflitos: algumas considerações introdutórias**. São Paulo: Oliveira Rocha, 2004. 17 v. In Revista Dialética de Direito Processual.

RANGEL, Mary. **O estudo como prática de supervisão**. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

ROQUE, Sebastião José. A mediação como fórmula de resolução de litígios. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2453, 20 mar. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14494>>. Acesso em: 13 abr. 2017.

ROSA, Conrado Paulino da. **Desatando nós e crianças laços: os novos desafios da mediação familiar**. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

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

SANTANA, José Batista. **A Mediação como mecanismo de solução dos conflitos trabalhistas**. 2003. 111 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito Privado, Universidade Federal de Pernambuco, Feira de Santana, 2003.

SERPA, Maria de Nazareth. **Mediação de família**. Belo Horizonte: Del Rey, 1999.

SERPA, Maria de Nazareth. **Teoria e prática da mediação de conflitos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999.

SILVA, Adriana dos Santos. **Acesso à justiça e arbitragem: um caminho para a crise do judiciário**. Barueri : Manole, 2005.

SILVA, Antônio Hélio. **Arbitragem, mediação e conciliação**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

SIX, Jean François. **Dinâmica da mediação**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001. Tradução de: Giselle Groeninga de Almeida, Águida Arruda Barbosa e Eliana Riberti Nazareth.

SOUZA, Mariana Freitas de; PIMENTEL, Wilson. **Técnicas e Procedimento do Novo Código de Processo Civil**. Forense, Rio de Janeiro, 2015.

THOMÉ, Liane Maria Busnello. **Aplicada às ações de execução de alimentos:** Instrumentos de coerção e outros temas de direito processual civil. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

TRENTIN, Sandro Seixas; SPENGLER, Fabiana Marion. **Poder Estatal, Judiciário e a sociedade à luz dos princípios fundamentais.** 2011. Disponível em: <http://www.diritto.it/system/docs/28837/original/Art._Poder_Estatal_judiciario_e_sociedade.pdf>. Acesso em: 16 maio. 2017.

TROVILLHO, Octávio Henrique Betta Barbosa Correa. **A mediação como método adequado de solução de conflitos e forma de reestabelecer as relações interpessoais.** 2014. 49 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, 2014.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas:** modelos, processos, ética e aplicações. São Paulo: Método, 2008.

VILAS-BÔAS, Renata Malta. **Hermenêutica e Interpretação Jurídica:** Hermenêutica Constitucional. Brasília: Universa, 2003.

WARAT, Luis Alberto. **Em nome do acordo: a mediação no direito.** Florianópolis: Almed, 1998.

WARAT, Luis Alberto. **Surfando na pororoca: o ofício do mediador.** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.

YARN, Douglas E. **Dicionário de resolução de conflitos.** São Francisco: Jossey Bass Inc, 1999.

ZAPPAROLLI, Célia Regina; KRAHENBUHL, Mônica Coelho. **Negociação, mediação, conciliação, facilitação assistida:** prevenção, gestão de crises nos sistemas e suas técnicas. São Paulo: Ltr, 2012.