



U N I O S A S C O . C O M

GESTÃO DE CONFLITOS: PRINCÍPIOS E REGRAS GERAIS DA MEDIAÇÃO

Dr. Luiz Felipe da Costa Travain

Diretor Acadêmico

Luiz Antonio Loureiro Travain

Professor

2022



UNIOSASCO.COM

Bem-vindo(a) ao sucesso!

Nosso foco é seu aprimoramento!

Luiz Antonio Loureiro Travain ¹

Professor

¹ : **Luiz Antonio Loureiro Travain**, Vencedor do Prêmio Conciliar é Legal, X Edição, na categoria instrutores de mediação – CNJ, coautor do projeto premiado, também, na X Edição, na categoria Tribunais Regionais do Trabalho, Prêmio Conciliar é Legal – CNJ, coautor do projeto premiado na VII Edição do Prêmio Conciliar é Legal – CNJ. Doutorando em Direito Econômico e Empresarial pela Universidade Internacional Ibero-americana, Mestrado internacional em Resolução de Conflitos e mediação (Santander, Espanha – Universidad Europea del Atlántico), Pós graduado em Conciliação, Mediação e Arbitragem (UNIASELV), Pós graduado em Direto Educacional (Universidade São Luís), Diploma in Alternative Dispute Resolution, certificate Conflict Resolution Course (Chicago Institute of Business) e Successful Negotiation Skills Course (Chicago Institute of Business). Autor de vários livros sobre Mediação e Conciliação. É analista judiciário federal, foi diretor do Núcleo Permanente de Métodos de Solução de Disputas Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). Tutor pelo CNJ em Mediação EAD. empossado como Embaixador da Paz pela World Organization of Human Rights Defenders, assumindo a Cadeira Internacional de nº 71, momento em que foi condecorado com a comenda Águia de Haia. é Membro Imortal da Academia Brasileira de Ciências, Artes, História e Literatura, sendo titular da Cadeira de nº 11. Autor de vários livros e artigos jurídicos e sobre o tema Resolução de Conflitos.



UNIOSASCO.COM

Material disponibilizado e autorizado pelo autor em parceria com a Uniosasco | CNPJ: 48.745.985/0001-00 | CT-CT Costa Travain Cursos e Treinamentos LTDA

O presente conteúdo é parte integrante com ou sem adaptações realizadas pelo próprio autor da obra Manual da Conciliação e Mediação Trabalhista, Volumes 1 e 2.

Autor: Luiz Antonio Loureiro Travain. Direitos autorais reservados.

PLÁGIO É CRIME!!

São Paulo | Brasil.

Todos os direitos reservados nos termos da Lei Federal nº 9.610 de 19 de fevereiro de 1998 e Lei 9.609 de 19 de fevereiro de 1998.

De acordo com as normas da APAs.

Como citar: Travain, Luiz Antonio Loureiro (2021). Manual da Conciliação e Mediação Trabalhista. Volume 1. 2ª Edição. São Paulo. Brasil. Ed. Amazon

Curso de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis - ODS nº 16 e 17, Agenda 2030 – ONU.

“Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;

Objetivo 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.”



Sumário

Capítulo 1	5
1. Ética na Conciliação e mediação: Princípios fundamentais da conciliação e mediação	
2. Princípios da Conciliação e Mediação previstos no CPC	8
3. Princípios da Conciliação e Mediação previstos na Lei de Mediação (Lei nº 13.140/15)	10
4. Princípios da Conciliação e Mediação previstos na Resolução nº 125/2010 do CNJ	12
5. Princípios da Conciliação e Mediação previstos na Resolução nº 174/2016 do CSJT	16
6. Princípios da Conciliação e Mediação – Geral	20
7. Princípio da confidencialidade	21
8. Princípio da decisão informada	38
9. Princípio da competência	44

10. Princípio da imparcialidade	47
11. Princípio da independência e autonomia da vontade	50
12. Princípio do respeito à ordem pública e leis vigentes	53
13. Princípio da empoderamento	55
14. Princípio da validação	59
15. Princípio da oralidade	63
16. Princípio da informalidade	65
17. Princípio da isonomia entre as partes	67
18. Princípio da busca do consenso	69
19. Princípio da boa-fé objetiva	70
20. Quadro de princípios positivados aplicáveis à conciliação de mediação	73
21. Vídeos complementares	
22. Vamos treinar?	76
Capítulo 2.	4

Regras que regem o procedimento de conciliação e mediação

1. Dever de Informação	9
2. Autonomia da vontade	19
3. Ausência de obrigação de resultado	35
4. Desvinculação da profissão de origem	41
5. Compreensão quanto à conciliação e à mediação	43
6. Impedimento e suspeição de conciliadores e mediadores	45
7. Vídeos complementares	50
8. Questões	51

1. Ética na Conciliação e mediação: Princípios fundamentais da conciliação e mediação

Princípio jurídico é a origem sobre a qual se positiva a norma. É seu alicerce primordial, seu norte.

O Ministro do STF, Celso Antonio Bandeira de Melo, em sua obra Curso de Direito Administrativo², ensina que princípio é:

“Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e sentido servido 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.”

² MELO, Celso Antônio Bandeira (2009). **Curso de Direito Administrativo**. 26 ed. São Paulo: Malheiros. pp.882-83.

Em nossa análise, não adentraremos às temáticas que envolvam as Teorias dos princípios, como as defendidas por Josef Esser, Karl Larenz, ou mesmo, Ronald Dworkin. Todavia, cumpre-nos citar brevemente o entendimento desse último³:

“Denomino “princípio” um padrão que deve ser observado, não porque vá promover o assegurar uma situação econômica, política ou social considerada desejada, mas porque é uma exigência de justiça ou equidade ou alguma outra dimensão da moralidade.”

De fato, para analisarmos os princípios da conciliação e mediação temos que ter em mente que muitos deles têm um conteúdo de fato, valor e norma bastante diferenciados que visam garantir o acesso à

³ DWORKIN, Ronald (2002). *Levando os direitos a sério*. Trad. Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 36.

uma ordem jurídica justa, ou seja, um tratamento adequado de conflitos e disputas.

Assim, analisaremos os princípios da conciliação e mediação em geral e, também, na área trabalhista.

Cumpramos ressaltar que os **princípios** da conciliação e mediação (sob o enfoque processual) ou que regem a atuação dos conciliadores e mediadores (sob o enfoque deontológico), não se confundem com as **regras** que regem o procedimento de conciliação e mediação.

2. Princípios da Conciliação e Mediação previstos no CPC

O Código de Processo Civil, traz em seu artigo 166 e seus parágrafos os princípios aplicáveis a conciliação e mediação. Vejamos:

“Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

§ 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como

os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.

§ 3º Admite-se a aplicação de técnicas negociais, com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição.

§ 4º A mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais.”

3. Princípios da Conciliação e Mediação previstos na Lei de Mediação (Lei nº 13.140/15)

A Lei de Mediação, nº 13.140/15, traz em seu artigo 2º, os princípios orientadores da mediação:

“Art. 2º A mediação será orientada pelos seguintes princípios:

I - imparcialidade do mediador;

II - isonomia entre as partes;

III - oralidade;

IV - informalidade;

V - autonomia da vontade das partes;

VI - busca do consenso;

VII - confidencialidade;

VIII - boa-fé.

§ 1º Na hipótese de existir previsão contratual de cláusula de mediação, as partes deverão comparecer à primeira reunião de mediação.

§ 2º Ninguém será obrigado a permanecer em procedimento de mediação.”

4. Princípios da Conciliação e Mediação previstos na Resolução nº 125/2010 do CNJ

A Resolução 125/2010, do CNJ, traz no artigo 1º do Anexo III (Código de Ética dos Conciliadores e Mediadores), os princípios éticos, porém, considerando os princípios fundamentais, inclusive:

“O Conselho Nacional de Justiça, a fim de assegurar o desenvolvimento da Política Pública de tratamento adequado dos conflitos e a qualidade dos serviços de conciliação e mediação enquanto instrumentos efetivos de pacificação social e de prevenção de litígios, institui o Código de Ética, norteados por princípios que formam a consciência dos terceiros facilitadores, como profissionais, e representam imperativos de sua conduta.

Dos princípios e garantias da conciliação e mediação judiciais

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

I - Confidencialidade - dever de manter sigilo sobre todas as informações obtidas na sessão, salvo autorização expressa das partes, violação à ordem pública ou às leis vigentes, não podendo ser testemunha do caso, nem atuar como advogado dos envolvidos, em qualquer hipótese;

II - Decisão informada - dever de manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido;

III - Competência - dever de possuir qualificação que o habilite à atuação judicial, com capacitação na forma desta Resolução,

observada a reciclagem periódica obrigatória para formação continuada;

IV - Imparcialidade - dever de agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos no conflito e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente;

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

VI - Respeito à ordem pública e às leis vigentes - dever de velar para que eventual acordo entre os

envolvidos não viole a ordem pública, nem contrarie as leis vigentes;

VII - Empoderamento - dever de estimular os interessados a aprenderem a melhor resolverem seus conflitos futuros em função da experiência de justiça vivenciada na autocomposição;

VIII - Validação - dever de estimular os interessados perceberem-se reciprocamente como serem humanos merecedores de atenção e respeito.”

5. Princípios da Conciliação e Mediação previstos na Resolução nº 174/2016 do CSJT

No âmbito da Justiça do Trabalho é aplicável as disposições previstas na Resolução 174/2016 do CSJT, no que tange a Política Judiciária de Tratamento Adequado de Disputas.

Assim, no anexo II, da Res. 174/2016 do CSJT é positivado o Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais Trabalhistas. Já no artigo 1º, elenca os princípios fundamentais que regem a atuação dos conciliadores e mediadores judiciais:

“Art. 1º - São princípios fundamentais que regem a atuação de conciliadores e mediadores judiciais: decisão informada, competência, imparcialidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação, assim definidos:

I - Decisão informada - dever de manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido;

II - Competência - dever de possuir qualificação que o habilite à atuação judicial, com capacitação na forma desta Resolução, observada a reciclagem periódica obrigatória para formação continuada;

III - Imparcialidade - dever de agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos na disputa e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente;

IV - Independência e autonomia - dever de atuar com liberdade, sem sofrer qualquer pressão interna ou externa, sendo permitido recusar,

suspender ou interromper a sessão se ausentes as condições necessárias para seu bom desenvolvimento, tampouco havendo dever de redigir acordo ilegal ou inexecutável;

V - Respeito à ordem pública e às leis vigentes - dever de velar para que eventual acordo entre os envolvidos não viole a ordem pública, nem contrarie as leis vigentes;

VI - Empoderamento - dever de estimular os interessados a aprenderem a melhor resolverem seus conflitos futuros em função da experiência de justiça vivenciada na autocomposição; e

VII - Validação - dever de estimular os interessados perceberem-se reciprocamente como seres humanos merecedores de atenção e respeito.”

6. Princípios da Conciliação e Mediação – Geral

Neste ponto de nossos estudos faremos uma análise geral dos princípios incidentes na conciliação e na mediação em geral, destacando os seus conceitos, interpretações e aplicabilidades.

No total, dispomos dos seguintes princípios expressamente positivados aplicáveis à conciliação e mediação: confidencialidade, decisão informada, competência, imparcialidade, independência e autonomia da vontade, respeito à ordem pública e leis vigentes, empoderamento, validação, oralidade, informalidade, isonomia entre as partes, busca do consenso é boa fé.

7. Princípio da confidencialidade

O princípio da confidencialidade é, a nosso ver, um dos mais interessantes princípios jurídicos. Isso porque tem várias dimensões de aplicações, de interpretações e limites bastante peculiares.

A **confidencialidade**, como princípio ou regra, vem positivada nas seguintes normas:

- Código de Processo Civil, artigo 166⁴;
- Lei de Mediação, lei 13.140/15, artigo 2º, inciso VII;

⁴ CPC: Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, **da confidencialidade**, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

§ 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.

- Resolução 125/10 do CNJ, Anexo III, artigo 1º, inciso I.

Não há, todavia, previsão normativa expressa no âmbito da Justiça do Trabalho. A Resolução 174/16, do CSJT, que dispõe do Tratamento Adequado de Distas Trabalhistas prevê praticamente todos os princípios constantes na Resolução 125/10 do CNJ, exceto o princípio da confidencialidade.

Há posicionamentos no sentido de que o princípio da confidencialidade não seja aplicado à Justiça do Trabalho.

Discordamos diametralmente desses posicionamentos.

Entendemos que a confidencialidade é essencial para o exercício do princípio da livre negociação entre as partes e, em especial, uma proteção a essa liberdade negocial.

Em se tratando de conciliação e mediação, a confidencialidade se mostra como um de seus principais pilares de sustentação. É num ambiente de confidencialidade onde as partes, conciliadores e mediadores poderão dialogar de forma cooperativa sem que o conteúdo de suas conversas ou atos sejam sigilosos.

A confidencialidade tem por objetivo garantir a livre negociação sem que haja produção de provas involuntárias e sem a concordância das partes envolvidas na conciliação ou mediação.

Em nossa posição, consideramos que o princípio da confidencialidade está incluído num princípio maior o da não-incriminação ou da não produção de provas contra si mesmo, previsto e aplicável analogicamente as disposições contidas na Convenção Interamericana de Direitos Humanos, artigo 8, item 2, g: “direito de não ser obrigado a depor contra si mesma, nem a declarar-se culpada”.

Ora, por se tratar de direitos humanos, é, portanto, um direito natural, declarado por normas de defesa de direitos humanos.

A confiança que as partes têm em uma conciliação ou mediação, como elemento essencial para estes dois institutos, torna-se demasiadamente frágil se não aplicado o princípio da confidencialidade. Isso impede a disseminação de Cultura de paz, inclusive.

Imaginemos que, ao iniciar uma conciliação ou mediação o conciliador ou mediador informa às partes que tudo o que disserem poderá ser usada contra elas no tribunal. Obviamente que o princípio da confidencialidade deve ser o princípio protetivo da relação negocial em sede de mediação e conciliação, em todas as suas órbitas, Estatal, Federal, Trabalhista, seja ela pré, extra ou endo processual.

Há, em nosso sentir certa ressalva quanto a aplicação da confidencialidade em casos de conciliação e mediação realizadas em Comissões de Conciliação

Prévia. Isso porque em casos de CCPs ou Núcleos Intersindicais previstos na Lei 9.958/00 atua com conciliadores ou mediadores parciais, do sindicato e empresas, em sistema de comissão paritária. A confidencialidade aqui, parece ficar naturalmente prejudicada.

Mas, quanto aos demais casos de conciliação e mediação, entendemos que a confidencialidade deva ser observada como garantia processual, aplicável às partes por força do artigo 166, do CPC, e Artigo 2º da Lei 13.140/15 (Lei de mediação). Já aos conciliadores e mediadores, além dessas normas citadas, é aplicável também o Código de Ética de Mediadores Judiciais, ou seja, o previsto no artigo 1º, inciso I, do Anexo III, da Resolução 125/10, do CNJ. Diante da lacuna da Resolução 174/16 do CSJT e por analogia, deve ser aplicável à Justiça do Trabalho o princípio da confidencialidade à Justiça do Trabalho.

Aqui surge-nos uma análise interessante quanto a dimensão normativa desse princípio em comento.

Sob o enfoque da hipotética pirâmide hierárquica de Hans Kelsen, podemos afirmar que o princípio da confidencialidade está, ao mesmo tempo no topo, no meio e abaixo da pirâmide. Vejamos: o princípio da não produção de provas involuntárias contra si mesmo (Princ. Da não-incriminação) é o invólucro do princípio da confidencialidade. Por isso está no todo da pirâmide sob o viés jus naturalista.

Sob o enfoque processual positivista (art. 166, do CPC e art. 2º, inciso VII da lei 13.140/15, está no campo de leis ordinárias.

Já, sob o enfoque deontológico positivista, a confidencialidade está na base da pirâmide, sendo representada pela Resolução 125/10, do CNJ.



Fonte da imagem: Ministério Público do Estado da Bahia.

Ainda quanto a confidencialidade, importante o posicionamento da Escola Nacional de Formação de Magistrados - ENFAM editou os enunciados 55, 62 com o seguinte teor:

“55. Nas atas das sessões de conciliação e mediação, somente serão registradas as informações expressamente autorizadas por todas as partes.

(...)

62. O conciliador e o mediador deverão advertir os presentes, no início da sessão ou audiência, da extensão do princípio da confidencialidade a todos os participantes do ato.”

Este entendimento vem em consonância com o artigo 14 da lei 13.140/15:

“Art. 14. No início da primeira reunião de mediação, e sempre que julgar necessário, o mediador deverá alertar as partes acerca das regras de confidencialidade aplicáveis ao procedimento

(...)

Art. 30. Toda e qualquer informação relativa ao procedimento de mediação será confidencial em relação a terceiros, não podendo ser revelada sequer em processo arbitral ou judicial salvo se as partes expressamente decidirem de forma

diversa ou quando sua divulgação for exigida por lei ou necessária para cumprimento de acordo obtido pela mediação.

§ 1º O dever de confidencialidade aplica-se ao mediador, às partes, a seus prepostos, advogados, assessores técnicos e a outras pessoas de sua confiança que tenham, direta ou indiretamente, participado do procedimento de mediação, alcançando:

I - declaração, opinião, sugestão, promessa ou proposta formulada por uma parte à outra na busca de entendimento para o conflito;

II - reconhecimento de fato por qualquer das partes no curso do procedimento de mediação;

III - manifestação de aceitação de proposta de acordo apresentada pelo mediador;

IV - documento preparado unicamente para os fins do procedimento de mediação.”

No CPC, na mesma linha, estipula que:

“Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

§ 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.”

E a Resolução 125/10 do CNJ, sob o enfoque ético, preconiza que:

“Art. 1º - São princípios fundamentais que regem a atuação de conciliadores e mediadores judiciais: confidencialidade, decisão informada, competência, imparcialidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação.

I - Confidencialidade - dever de manter sigilo sobre todas as informações obtidas na sessão, salvo autorização expressa das partes, violação à ordem pública ou às leis vigentes, não podendo ser testemunha do caso, nem atuar como advogado dos envolvidos, em qualquer hipótese;”

Entendemos que a violação do princípio da confidencialidade poderá acarretar, além de danos processuais, violações éticas, a incidência da aplicação da

teoria da nulidade derivada das provas, ou da teoria dos frutos da árvore envenenada (*fruits of the poisonous tree*). Isso porque se a origem da prova é ilícita ela em si e as dela decorrentes poderão ser ilícitas também. Além disso, entendemos que essa tese se aplica, também, aos acordos de leniência, inclusive, quanto aos temas e assuntos que estiverem fora das cláusulas negociadas.

A Lei de Mediação, nº 13.140/15, preconiza no §2º, do artigo 30 que “§ 2º A prova apresentada em desacordo com o disposto neste artigo não será admitida em processo arbitral ou judicial.”

Mas a confidencialidade além de ser aplicável a audiência ou sessão de conciliação ou mediação em si, é também aplicável a sessão privada, o chamado cáucus, onde o conciliador ou mediador se reúne privada e reservadamente com apenas uma das partes. Nesse caso é aplicável também a confidencialidade somente podendo o conciliador ou mediador abrir os dados à

parte adversa com a autorização expressa. É o que prevê o artigo 31 da lei de mediação:

“Art. 31. Será confidencial a informação prestada por uma parte em sessão privada, não podendo o mediador revelá-la às demais, exceto se expressamente autorizado.”

Mas, o princípio da confidencialidade como qualquer outro direito, não é absoluto e, encontra seus limites, quais sejam:

Informações relativas a ocorrências de crime de **ação pública** e informações tributárias. É o que dispõe a Lei nº 13.140/15, em seus §§3º e 4º, do artigo 30 que:

“§ 3º Não está abrigada pela regra de confidencialidade a informação relativa à ocorrência de crime de ação pública

§ 4º A regra da confidencialidade não afasta o dever de as pessoas discriminadas no caput prestarem informações à administração tributária após o termo final da mediação, aplicando-se aos seus servidores a obrigação de manterem sigilo das informações compartilhadas nos termos do art. 198 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional.”

Mas, a Resolução 125/10, do CNJ, tem sua previsão de confidencialidade menos restrita:

“I - Confidencialidade - dever de manter sigilo sobre todas as informações obtidas na sessão, salvo autorização expressa das partes, violação à ordem pública ou às leis vigentes, não podendo ser testemunha do caso, nem atuar como advogado dos envolvidos, em qualquer hipótese;”

Entendemos que o princípio da confidencialidade deva ser interpretado de forma restritiva, ou seja, apenas em casos de informação relativa à ocorrência de crime de **ação pública** e casos que envolvam a administração tributária.

Ainda sob o enfoque dos limites de aplicação da confidencialidade o Fórum Nacional do Poder Público, editou o enunciado nº 36, que prevê:

“36. (Redação modificada no III FNPP) (art. 30 da Lei 13.140/2015 e art. 166 do CPC) O conteúdo da sessão de mediação e de conciliação no âmbito da Administração Pública deve observar o princípio da confidencialidade, previsto nos artigos 30 da Lei 13.140/2015 e 166 do Código de Processo Civil, **sem prejuízo da publicidade do resultado alcançado e sua respectiva motivação.** (Grupo: Meios consensuais de solução de controvérsias e o Poder Público)” (Grifamos).

Um ponto interessante quanto a confidencialidade é quando confrontada com a Lei de Acesso à Informação em especial quando se tratar de conciliação e mediação envolvendo a Administração Pública. Particularmente, entendemos que os atos praticados durante a sessão de mediação são abrangidos pela confidencialidade, porém, ao realizar o acordo com sua homologação esta deverá ser pública, ao menos na parte que não houver sigilo processual. Aqui, pensamos em uma harmonia dos princípios da confidencialidade e da transparência pública, bem como com relação a eventuais sigilos processuais determinados nos autos. Enfim, uma harmonização entre a esfera privada e o interesse público.

8. Princípio da decisão informada

As Resoluções nº 174/16, do CSJT e nº 125, do CNJ, conceituam o princípio da decisão informada como: “Decisão informada - dever de manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido;”

O princípio da decisão informada reflete o dever ético-profissional de o conciliador e mediador providenciar que as partes envolvidas no conflito saibam o que estão efetivamente fazendo e também em qual contexto estão inseridas.

Dessa forma, a decisão informada está intimamente relacionada a árvore de tomada de decisões. Aqui cabe ao conciliador e mediador apenas orientar sem, de forma alguma, ultrapassar os limites impostos pelos princípios da imparcialidade e da neutralidade. Não se deve emitir, por exemplo, juízo de valor quanto ao acordo, se bom ou ruim, nem tão pouco substituir-se como “advogado” na prestação de

informações. Mas, cabe ao conciliador e mediador manter as partes devidamente informadas quanto a todo o contexto da negociação suas repercussões e dentro do possível todos efeitos que possam gerar a pactuação.

O princípio da decisão informada, a nosso ver, encontra-se intimamente interligado com a regra da informação, prevista também no Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais (Resolução 125/10, do CNJ e Resolução 174/16, do CSJT, ambas com o mesmo texto quanto a esse item). Vejamos o dever de informação positivado:

“Informação - dever de esclarecer os envolvidos sobre o método de trabalho a ser empregado, apresentando-o de forma completa, clara e precisa, informando sobre os princípios deontológicos referidos no Capítulo I, as regras de conduta e as etapas do processo;

Mas, o princípio da decisão informada vai além do mero dever de informação, atingindo efetivamente a

árvore de tomada de decisão dos participantes da mediação ou da conciliação.

Note que aqui, não se refere-se propriamente sobre a atividade do conciliador ou mediador de realizarem ou não criação ou propostas de opções para a solução do conflito, esse ponto é, na realidade, um dos diferenciais dos conceitos de conciliação e mediação.

Em verdade, o princípio da decisão informada atinge as heurísticas da tomada de decisão, evitando-se as denominadas *fast and frugal heuristics* (decisões rápidas e frugais). Esse é o ponto de maior atuação no que tange a informação por parte do conciliador e mediador: identificar as informações e repassá-las, e ainda, certificar-se que as partes compreenderam, mantendo-se as partes científicas dos atos que estão realizando como um todo.

Esse processo de transmissão da informação deve ser claro e assertivo de modo a evitar lacunas e dúvidas aos envolvidos.

Isso possibilitará a melhoria no desempenho das partes na tomada de decisão.

Importante ressaltar que o processo cognitivo em uma tomada de decisão é composto de fatores, tais como a procura ativa de alternativas, o término dessa procura de alternativas e, enfim, a tomada de decisão (esse ponto relembra-nos o denominado *brainstorm* da negociação por interesses de Harvard). Mas, é importante frisarmos que essa busca de alternativas não se refere, necessariamente, a decisão informada. A informação para a tomada de decisão apenas auxilia na composição de ideias e criação de opções e, em caso de conciliação, o conciliador poderá auxiliar com propostas de opções, inclusive.

O importante é termos em mente que a tomada de decisão deve ser devidamente refletida entre as partes envolvidas no conflito juntamente com o conciliador ou mediador, sendo que este deverá manter

as partes informadas de todo o contexto e impactos advindos da tomada ou não de uma decisão.

Com esse princípio evita-se agir em erro, in albis ou mesmo que as partes tomem decisões rápidas e frugais, caindo no equívoco, por exemplo, da *fast and frugal heuristics*.

Em nossa opinião, o princípio da decisão informada é o dever deontológico direcionado ao conciliador e mediador que deverá auxiliar as partes no processo cognitivo de tomada de decisão baseada em heurísticas de avaliabilidade (que são processos de decisões baseadas em contextos e quadros completos apresentados) ou heurística *take-the-best* (baseadas em opções com diferentes pesos avaliativos para fins de comparação e, enfim, tomar uma decisão adequada).

Por esta razão, o tempo de uma conciliação ou mediação não poderá ser impeditivo ou fator de prejuízo para a tomada de decisão. Se preciso for, poderá o conciliador ou mediador redesignar a sessão ou

conceder prazos para a tomada de decisão, inclusive com o uso do BATNA.

Esses fatores possibilitam maiores chances de uma conciliação ou mediação adequada e, em especial, legitimada.

9. Princípio da competência

Princípio da competência representa a obrigatoriedade de que os conciliadores e mediadores tenham concluído com êxito os cursos de formação de mediadores e conciliadores. Enfim, os conciliadores e mediadores devem ter a adequada habilitação técnica para o exercício da profissão. Mas não se limita apenas a conclusão do curso de formação de mediadores, é necessário também que sejam realizados cursos periódicos de reciclagem em sistema de formação continuada.

As Resoluções 125/10, do CNJ e 174/16, do CSJT, conceituam o princípio da competência como “dever de possuir qualificação que o habilite à atuação judicial, com capacitação na forma desta Resolução, observada a reciclagem periódica obrigatória para formação continuada.”

Esse princípio da competência, em alguns países é denominado de princípio do profissionalismo.

Todavia, quando falamos em competências é importante lembrarmos que as Resoluções acima mencionadas contêm Anexos próprios descrevendo o quadro disciplinar curricular para os cursos de formação de conciliadores e mediadores.

A atividade de conciliador e mediador, em razão desses fatores, são atividades regulamentadas. Isso fica reforçado ainda pelos cadastros de conciliadores mantidos pelo CNJ, por exemplo.

O mesmo se aplica às Câmaras de conciliação e Mediação, que deverão ter seus membros conciliadores e mediadores devidamente formados em cursos reconhecidos pelo CNJ. No âmbito da Justiça do Trabalho, os cursos são ministrados pelas Escolas Judiciais com instituição conjunta com os respectivos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT2.

10. Princípio da imparcialidade

É o dever de agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos na disputa e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente, segundo as Resoluções 125/10, do CNJ e 174/16, do CSJT.

O princípio da imparcialidade, aqui, confunde-se com o princípio da neutralidade, isso porque busca evitar que o conciliador ou mediador adote valores ou conceitos próprios (posicionamentos próprios) como fatores influenciadores nas atividades de conciliação e mediação.

A violação desse princípio, por exemplo, poderá decorrer da inadequada utilização do princípio da informação. Isso porque se o conciliador ou mediador passar a apresentar suas opiniões, preconceitos, valores ou conceitos pessoais estará atingindo a tomada de

decisões das partes de forma indevida. De outro lado, sendo parcial e não neutro quanto as suas opiniões pessoais, também não poderá omitir esclarecimentos.

Pela imparcialidade o conciliador e mediador deverá agir com bom senso no trato da mediação e da conciliação, impondo os limites a si próprio, limitando e neutralizando suas opiniões particulares, deixando as partes livres, mas sempre informadas, para a tomada de decisões.

Também, pelo princípio da imparcialidade, é vedado que o conciliador ou mediador receba qualquer tipo de presente ou favor.

Também, ainda quanto a imparcialidade, remetemos o leitor ao tópico relacionado a impedimentos e suspeição dos mediadores e conciliadores, sendo estes um dos importantes temas intimamente ligados ao princípio da imparcialidade, sendo dever do conciliador ou mediador informar as partes os casos de imparcialidade e suspeição se houver.

11. Princípio da independência e autonomia da vontade

Trata-se do dever de atuar com liberdade, sem sofrer qualquer pressão interna ou externa, sendo permitido recusar, suspender ou interromper a sessão se ausentes as condições necessárias para seu bom desenvolvimento, tampouco havendo dever de redigir acordo ilegal ou inexecutável.

Aqui dispomos de dois princípios conjugados: independência e autonomia da vontade.

Independência, como princípio, tem duas vertentes: uma direcionada como proteção ao conciliador e outra como proteção às partes.

Ao conciliador é imposto o dever de agir com independência, não se submetendo-se a quaisquer tipos de pressões, cabendo, inclusive, encerrar a sessão se as condições não forem favoráveis ao exercício funcional.

De outro lado, entendemos que o princípio da independência se aplica também as partes, não por força deontológica, mas de uma extensão de garantia da construção da árvore de decisão das partes. Assim, quando direcionado às partes, caberá a estas também agir com independência na tomada da decisão, embora devam ser devidamente informadas pelos conciliadores e mediadores. Mas, a independência das partes deverá ser observada e respeitada. Nesse ponto, podemos lembrar as questões ambientais de uma sala de conciliação, na qual não deve existir diferenciação na disposição física das cadeiras, como ocorre em salas de audiências de fóruns judiciais, por exemplo. Em nossa opinião, a sistemática denominada igualitária de mesa redonda é a mais favorável à conciliação e mediação.

O princípio da independência da ideia também de que as partes estejam no mesmo patamar, igualdade, não podendo cada uma das partes ou mesmo o

conciliador ou mediador criar fatores que interfiram na independência das partes.

Importante ressaltar que o princípio da neutralidade aqui também se faz importante, pois evita que o conciliador ou mediador desvirtue a tomada de decisão independente das opiniões dos conciliadores ou mediadores. A independência atinge a ideia, o pensamento independente na formação da árvore de decisão das partes inseridas na mediação ou conciliação.

Este princípio da autonomia da vontade está intimamente ligado à **regra** da autonomia da vontade. Assim, remetemos o leitor ao tópico **Autonomia da vontade**.

12. Princípio do respeito à ordem pública e leis vigentes

Pelo princípio do respeito à ordem pública e leis vigentes depreende-se que o conciliador, o mediador, as partes e magistrado e todos os que participarem da conciliação e mediação devam zelar para que eventual acordo entre os envolvidos não viole a ordem pública, nem contrarie as leis vigentes.

Na Justiça do Trabalho tem-se analisado com extrema cautela, por exemplo, as questões que envolvam as denominadas homologações de transação extrajudiciais, previstas no artigo 855-B a E da CLT. Isso para evitar simulações, fraudes, evasões tributárias (fiscais e previdenciárias). Além disso, todos os acordos são supervisionados pelos magistrados que o analisam e homologam ou não o acordo.

Com isso, além do dever de cautela dos advogados e das partes, o que natural em um Estado Democrático de Direito, faz-se também importante que

o conciliador e o mediador tenham atuação proativa na identificação de situações que possam esbarrar em preceitos legais ou mesmo ultrapassar os limites da lei ou da ordem pública.

Ademais, cumpre afirmar que acordo ilegal poderá ser inexecutável ou até mesmo invalidado, além de eventuais sujeições à normas do âmbito penal.

13. Princípio da empoderamento

O princípio do empoderamento significa o dever que o conciliador ou mediador têm de estimular os interessados participantes da conciliação ou mediação, a aprenderem a melhor resolverem seus conflitos futuros em função da experiência de justiça vivenciada na autocomposição.

Aqui o empoderamento é visto como forma de potencializar, capacitar as partes de colaborarem entre si para solução dos conflitos. É um aspecto fenomenológico com o qual as partes evoluem, empoderam-se.

Empowerment significa dar ou conceder poder a alguém.

É através do empoderamento, como fenômeno, que as partes passam de suas passividades para uma atuação proativa na solução dos conflitos. Passam a ser as protagonistas em prol da solução do conflito. O empoderamento, por isso, possibilita que as partes

tenham capacidade de construir juntos as opções para vencer os obstáculos que estão originando os conflitos. Esse é um fator transformativo pessoal, auferível, inclusive com a atividade do conciliador ou mediador.

Isso faz com que os indivíduos possam evoluir para um caminho relacionado a Cultura de Paz e Conciliação. Com o tempo, o exercício social do empoderamento poderá criar estruturas de novos rumos para a pacificação social. Esse seria um fator de transformação social estrutural que somente será perceptível com o decorrer do tempo.

Com o empoderamento, as partes têm maiores chances de migrarem de seus perfis competidores para cooperadores mútuos com foco prospectivo e na solução da contenda. As partes passam a não necessitar da atuação concreta e coercitiva do Estado, pois sabem como resolver suas questões conflituosas.

Empoderadas, as partes terão maior capacidade, inclusive, para tomar decisões e gerar reconhecimentos mútuos.

Consideramos, assim, que o empoderamento tem grande potencial para reflexões no campo da empatia, na escuta analítica empática e no bom senso.

Sob o aspecto da psicanálise, temos que o empoderamento muito se aproxima a própria autonomia, pois concede ao indivíduo elementos que o elevam para um nível superior ao que se encontrava antes, viabilizando que seu destino seja conduzido por suas ações racionalizadas.

Entendemos que o empoderamento na conciliação e mediação deva ser uma via de mão dupla entre as partes, atuando com um diálogo cooperativo eficiente e empático.

Com o empoderamento é possível que as partes possam mutuamente realizar a transferência positiva

advinda de um *rapport* adequado com mútua atenção e desenvolvendo-se um *mirroring* postural, emocional, de frequência temporal e níveis positivos de tom na comunicação. Com isso, favorece-se a evolução das partes à um estágio de *face management positive*. Com isso, percebemos o verdadeiro potencial do *empowerment*.

Cabe ao conciliador e ao mediador certificar-se de que esse fenômeno está ocorrendo em suas sessões de conciliação e mediação.

Note com o empoderamento poderemos evoluir ao próximo princípio, o da validação.

14. Princípio da validação

O princípio da validação nada mais é que o dever do conciliador ou mediador de fomentar que as partes se reconheçam e percebam-se de forma recíproca como seres humanos merecedores de atenção e respeito.

Assim, cabe ao conciliador e ao mediador instigar as partes através do uso de técnicas para que as partes possam desenvolver uma escuta analítica empática.

Um dos possíveis efeitos negativos advindos do conflito é a objetificação do oponente, ou seja, a parte vê o oponente como objeto e não como ser humano.

O foco do princípio da validação é humanizar as relações conflituosas mediante a empatia e o *rapport*, com vistas ao reconhecimento e respeito humano. Trata-se da aplicação do princípio da dignidade humana aos conflitos.

O princípio da validação está intimamente ligado ao princípio do empoderamento conforme mencionado no tópico anterior.

Para ocorrer efetivamente a validação, caberá ao conciliador ou mediador conduzir as partes interessadas pelo caminho da empatia.

Empatia é composta por três pontos salutares: o **afetivo** (reconhecimento mútuo dos sentimentos e emoções, com a possibilidade de observar pela perspectiva do outro. Sentir o que o outro sente); **cognitivo** (capacidade de deliberação quanto ao estado emocional do outro, contudo, sem julgá-lo); **reguladores de emoções** (controle efetivo de suas emoções, mesmo diante das emoções inesperados do outro). Trabalha-se, em verdade, os campos da inteligência emocional na qual viabiliza a reconexão através das habilidades sociais dos interessados.

Assim, validam-se como seres humanos, dotados de sentimentos, de emoções e de racionalidade. E, com

todos se respeitando e compreendendo-se mutuamente poderão criar maiores e melhores opções para atender a ambos. Passam-se dos perfis de competidores a cooperadores na resolução ou gerenciamento do conflito.

A comunicação não-violenta (CNV) tem como base a linguagem empática e compassiva. A propósito do tema vide o tópico Comunicação Não-Violenta como elemento para o desenvolvimento de uma Gestão Estratégica de Conflitos e Disputas, no Manual de Conciliação e mediação Trabalhista, Volume 01.

Em nossa opinião, o princípio da validação remonta ao mesmo tempo, o antepassado (da situação conflituosa), o passado (origem do conflito), o presente (situação conflituosa) e o futuro (visão prospectiva e transformativa positiva do conflito). Isso porque, para se adotar a perspectiva analítica psicológica do outro (*enphatos, empathia*), é preciso vivenciar através do reconhecimento destes pontos significativos que

situarão o interessado no ponto exato ou mais próximo da visão perspectiva do outro.

15. Princípio da oralidade

Conciliação e mediação, por suas naturezas, são pautadas na comunicação via linguagem, em especial, na linguagem verbal (sem desconsiderar a tonalidade, a linguagem facial, corporal e de sinais, por exemplo).

A oralidade é, sem dúvida, elemento fundamental na negociação. O princípio da oralidade é um princípio processual desburocratizante e viabiliza um adequado acesso à Justiça, inclusive.

É pela oralidade que as partes interessadas podem expor suas palavras, gestos e emoções. A oralidade é um dos grandes fatores para a efetiva pacificação social, com a qual é um forte propulsor do desenvolvimento do diálogo cooperativo em um procedimento de conciliação ou mediação. Todavia, para nós, não é essencial, podendo haver métodos de resolução de conflitos ou disputas online baseadas em sistemas telemáticos assíncronos baseados em linguagem escrita (*chat*), por exemplo.

Mas, ressaltamos que o princípio da oralidade é demasiadamente importante pois cria um canal facilitado para a evolução da validação, empatia, empoderamento e tantos outros elementos que favorecem a pacificação social mediante o diálogo cooperativo. Além disso, a oralidade viabiliza a celeridade e a economia processual.

16. Princípio da informalidade

Pelo princípio da informalidade, depreende-se que os atos que independem de forma prescrita em lei, poderão ser realizados com relatividade das formas, ou seja, informalizados. A informalidade, ou liberdade das formas, está interligada ao princípio da oralidade aplicáveis as sessões de mediação e conciliação. Essa informalidade, junto com a oralidade, caracterizam o fato de que na ata ou termo de conciliação apenas constarão os atos relacionados a realização do acordo ou não. Toda a negociação realizada segue a informalidade, podendo as partes negociar livremente sem constar em ata os termos de toda a negociação. Neste ponto, trazemos à baila, os princípios da confidencialidade e da livre negociação que contrabalanceiam esse princípio da informalidade e garante a liberdade da oralidade negocial.

Com isso, garante-se maior liberdade na negociação e, assim, viabilizar um diálogo livre e

colaborativo, sem análises por parte do julgador, ao contrário de uma audiência ocorrida perante o próprio julgador, na qual as falas das partes, advogados e testemunhas são absolutamente registradas. Aqui a informalidade é mais profunda e intensa pois não há uma arquitetura para a realização do ato da conciliação e mediação.

Dessa forma, os atos ocorridos na sessão de conciliação ou mediação são informais e a metodologia é a oralidade.

17. Princípio da isonomia entre as partes

O princípio da isonomia entre as partes reflete a ideia da necessária equidade, paridade, igualdade ou equivalência entre as partes.

A isonomia entre as partes, de plano, deve garantir que as partes estão no mesmo patamar de negociação. Eventuais hipossuficiências devem ser analisadas e trabalhadas pelo conciliador de modo a que sejam atingidas as devidas paridades para fins de negociação.

O outro viés interpretativo e decorrente do princípio da isonomia das partes refere-se ao tratamento antes, durante e após a sessão de conciliação e mediação. As partes merecem tratamento isonômico por parte dos conciliadores ou mediadores. A isonomia é uma característica de justiça havida na atuação dos conciliadores e mediadores, e ainda, uma forma de equilibrar as partes gerando um canal harmônico de comunicação (verbal ou não), um diálogo cooperativo e

proveitoso, sem atuação abusiva de uma parte sobre a outra ou mesmo da atuação desigual por parte do conciliador ou mediador.

O desenvolvimento e o sucesso da sessão de conciliação ou mediação dependem em muito da conduta isonômica do conciliador ou do mediador que conduzirá a sessão.

Assim, o princípio da isonomia entre as partes, na conciliação e na mediação, represente:

- Isonomia de tratamento entre as partes (entre si, relação ou estrutura linear direta);
- Isonomia de tratamento do conciliador e mediador para com as partes (relação ou estrutura triangular);

18. Princípio da busca do consenso

O princípio da busca pelo consenso significa que a conciliação e a mediação devem se dar apenas com o pleno e livre consentimento. É imperioso que para uma homologação ou lavratura de um acordo deva ter transcorrido com a devida informação (decisão informada) sem qualquer forma de coação e que o consenso das partes tenha sido adequadamente trabalhado de forma livre, informada e consciente. O consenso é o elemento chave de qualquer negociação.

Essa a maior natureza da autocomposição. A aceitação mútua ou multipartite em uma negociação, conciliação ou mediação de qualquer natureza.

19. Princípio da boa-fé objetiva

A boa-fé objetiva, como princípio legal, é plenamente aplicável à conciliação, à mediação e a negociação. Esse princípio traz em seu conceito a própria noção de que a moral e a ética social devem ser resguardadas nas tratativas, durante a contratação, durante a execução do contrato/acordo e após a execução/cumprimento, inclusive. Há uma “empatia contratual” que deve resguardar a negociação, a conciliação e a mediação.

O Código Civil dispôs sobre esse tema. Vejamos:

“Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.”

“Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

No mesmo diapasão, o Conselho da Justiça Federal, interpretando esses preceitos legais, editou dois importantes enunciados:

“(I Jornada CJF) - Enunciado 25: O art. 422 do Código Civil não inviabiliza a aplicação pelo julgador do princípio da boa-fé **nas fases pré-contratual e pós-contratual**.

(III Jornada CJF) - Enunciado 170: A boa-fé objetiva deve ser observada pelas partes **na fase de negociações preliminares e após a execução do contrato**, quando tal exigência decorrer da natureza do contrato.” (grifamos)

Entendemos que o princípio e a inteligência da lei e dos enunciados supramencionados se aplicam plenamente às negociações, conciliações e mediações de qualquer esfera, extraprocessual, endoprocessual, judicial ou extrajudicial.

20. Regras que regem o procedimento de conciliação e mediação

As regras (não se confundem com os princípios, frise-se) que regem os procedimentos de conciliação e mediação vêm descritas no Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais.

Em termos gerais, a Resolução 125/2010 do CNJ, elenca que:

“Art. 2º As regras que regem o procedimento da conciliação/mediação são normas de conduta a serem observadas pelos conciliadores/mediadores para o bom desenvolvimento daquele, permitindo que haja o engajamento dos envolvidos, com vistas à sua pacificação e ao comprometimento com eventual acordo obtido, sendo elas:

I - Informação - dever de esclarecer os envolvidos sobre o método de trabalho a ser empregado, apresentando-o de forma completa, clara e precisa, informando sobre os princípios deontológicos referidos no Capítulo I, as regras de conduta e as etapas do processo;

II - Autonomia da vontade - dever de respeitar os diferentes pontos de vista dos envolvidos, assegurando-lhes que cheguem a uma decisão voluntária e não coercitiva, com liberdade para tomar as próprias decisões durante ou ao final do processo e de interrompê-lo a qualquer momento;

III - Ausência de obrigação de resultado - dever de não forçar um acordo e de não tomar decisões pelos envolvidos, podendo,

quando muito, no caso da conciliação, criar opções, que podem ou não ser acolhidas por eles;

IV - Desvinculação da profissão de origem - dever de esclarecer aos envolvidos que atuam desvinculados de sua profissão de origem, informando que, caso seja necessária orientação ou aconselhamento afetos a qualquer área do conhecimento poderá ser convocado para a sessão o profissional respectivo, desde que com o consentimento de todos;

V - Compreensão quanto à conciliação e à mediação - Dever de assegurar que os envolvidos, ao chegarem a um acordo, compreendam perfeitamente suas disposições, que devem ser exequíveis,

gerando o comprometimento com seu cumprimento.”

Já, a Resolução 174/2016 do CSJT, elenca em seu artigo 2º exatamente as mesmas **regras**, sendo elas:

I – Informação;

II - Autonomia da vontade;

III - Ausência de obrigação de resultado;

IV - Desvinculação da profissão de origem;

V - Compreensão quanto à conciliação e à mediação.

Estas regras de conduta são as **diretrizes básicas** de uma sessão ou audiência de conciliação ou mediação. Analisaremos estas regras uma a uma, sob o enfoque empírico.

1. Dever de Informação

A informação é o dever procedimental que cabe aos conciliadores e mediadores em esclarecer todos os envolvidos sobre o método de trabalho a ser empregado, apresentando-o de forma completa, clara e precisa, informando, inclusive, sobre os princípios deontológicos, as regras de conduta e as etapas do processo eu se seguirão.

O Manual de Mediação Judicial do CNJ, esclarece de forma bastante didática que:

“Antes de dar início à mediação propriamente dita, é recomendável que o mediador dê as boas-vindas a cada uma das partes presentes. Caso haja alguma pessoa que jamais tenha se encontrado previamente, é de todo conveniente repetir o nome do(s) mediador(es) e de cada uma

das partes. (...) Mesmo que as partes já tenham participado de outra mediação, deve-se ter sempre como premissa que elas devem ser lembradas das regras de conduta da mediação. Por isso, o mediador deve sempre fazer uma declaração de abertura e estar sempre disposto a tirar dúvidas bem como saber lidar com qualquer reclamação, quanto ao processo, que possa ser sustentada por alguém⁵.”

E esclarece, também, que:

“O mediador, mesmo que apresente as diversas regras que deverão ser seguidas durante todo o processo, não deve acreditar que as partes irão lembrá-las e segui-las sempre. Por isso, caso alguma das partes

⁵ Manual de Mediação Judicial do CNJ, p. 166.

venha descumprir o acordado na sessão de abertura, apenas deve-se relembrar às partes acerca das regras acordadas no início da mediação.⁶

Este princípio da informação é bastante amplo, impondo grandes responsabilidades na adequada comunicação e, em especial, certificar-se de que todos os envolvidos realmente compreenderam as informações.

A este princípio está correlacionada, também, a regra de atuação dos conciliadores e mediadores denominada decisão informada.

Note, portanto, que o dever de informação (princípio da informação) é de suma importância, pois entendemos aplicável até mesmo nos atos

⁶ Manual de Mediação Judicial do CNJ, p. 165

preparatórios da sessão ou audiência de conciliação ou mediação. Ainda nos atos preparatórios é preciso que as partes sejam adequadamente informadas quanto ao procedimento que se está realizando, tais como facultatividade ou não da presença, necessidade ou não de acompanhamento de advogados, dentre muitas outras informações que venham a ser pertinentes. Esse dever de informação, como mencionado, se estende durante e após a sessão de conciliação, pois há casos em que as partes poderão ter dúvidas quanto a eventual termo ou conteúdo constante na ata de audiência.

Antes da tomada de decisão pelas partes envolvidas no conflito ou disputa, é essencial que o conciliador utilize de métodos didáticos e claros de modo que as partes possam compreender o conteúdo da informação. A transmissão das informações não pode conter ruídos de

comunicação. Ruídos de comunicação, em suma, são elementos internos ou externos que possam comprometer a transmissão da informação entre os interlocutores, emissores e receptores da informação.

Há casos em que o ruído de comunicação decorre simplesmente pelo momento conturbado da sessão ou mesmo diante do estado emocional dos interlocutores. Há casos também, em que a comunicação é prejudicada pela linguagem oral, corporal, facial ou mesmo textual. Assim, a comunicação deve ser **assertiva** e límpida de outras características que possam desvirtuar a interpretação da informação.

Logo, integra o princípio da informação o dever do conciliador e mediador de que a informação seja devidamente absorvida e

compreendida pelos interlocutores. O uso de paráfrases poderá auxiliar nessa missão, em especial, para garantir uma escuta mais analítica e reflexiva entre os participantes da mediação ou conciliação.

De forma notória, o princípio da informação é salutar para o adequado processo humano de tomada de decisão (apoando-se na regra da decisão informada, inclusive), além de fomentar um diálogo realmente eficiente e cooperativo.

A informação, por esse motivo, poderá ultrapassar as fases pré-contratual e contratual atingindo-se a fase de interpretação do contrato, pós celebração. E isso se infere do disposto no artigo 113, V, do Código Civil:

“Art. 113 (...)

V - corresponder a qual seria a razoável negociação das partes sobre a questão discutida, inferida das demais disposições do negócio e da racionalidade econômica das partes, **consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração.** (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)” (grifamos).

Logo, as informações auxiliam o adequado exercício da autonomia da vontade o que corroborado também pela regra da compreensão quanto a conciliação e à mediação em caso de chegarem a um acordo. Assim, a normatização é clara em proteger ao máximo uma tomada de decisão segura e adequada.

Assim, a informação como regra de atuação do conciliador e do mediador deve analisar os

impactos prospectivos na interpretação e cumprimento do acordo. Por essa razão ao elaborar o termo de acordo, deve-se fazer com máxima participação das partes com a constante discussão quanto as suas cláusulas e suas interpretações. Aqui a boa-fé objetiva contratual das partes é de suma importância, pois o texto literal deverá ser compreendido e as informações deverão ser claras, cabendo ao conciliador ou mediador fomentar esses debates quanto as cláusulas constantes no acordo. Na seara trabalhista, por exemplo, cabe ao conciliador informar adequadamente as partes quanto a incidência de eventuais contribuições previdenciárias, imposto de renda, clausula penal, forma de cumprimento do acordo, vencimento antecipado, honorários periciais e de advogado, custas enfim, todos os elementos que envolvam a negociação. Mas, em nosso entender o dever de

informação, por ser regra ética direciona-se ao conciliador e ao mediador. Todavia, às partes acabam sendo atingidas por essa regra, na medida em que as partes e seus representantes legais deverão atuar com sob a égide da **boa-fé objetiva e cooperação processual**, compartilhando informações mutuamente para o bom deslinde da questão, caracterizando, dessa forma, um adequado diálogo cooperativo, inclusive no momento da lavratura do termo de conciliação ou acordo.

2. Autonomia da vontade

O princípio da autonomia da vontade nos remete a teoria das vontades, teoria geral dos contratos ou teoria dos negócios jurídicos, defendidos na disciplina Direito Civil. Isso porque a autonomia da vontade mostra-se como um dos princípios essenciais para o desenvolvimento de uma relação contratual, de um ato ou um negócio jurídico.

Em suma, autonomia da vontade é a expressão livre e consciente da *volutas*, ou seja, da vontade. Mas, o que seria a vontade em si.

Vontade ou *volutas* decorre do termo latino *volitione*, de *volo*, que significa querer.

A vontade é a manifestação do interesse, e é expressada com a autonomia da vontade. Nietzsche considerava a vontade um impulso natural e

fundamental inerente a todos os seres vivos e decorre do poder de dominação. Aqui nos faz remeter à Teoria das necessidades de Maslow (vide Manual da Conciliação e Mediação Trabalhista, Volume 01, Parte Geral.). Necessidades e vontades são, de fato, elementos fundamentais para a criação de conflitos interpessoais, com o que geram grande impacto na origem dos conflitos sob um enfoque superficial.

Para o aspecto da autonomia da vontade, como princípio jurídico e fundamental da mediação e conciliação, entendemos que a vontade é o direito não absoluto de exercer o seu querer, de forma consciente, legítima, livre de vícios de forma ou de consentimento, além de observar os ditames maiores de boa-fé objetiva (negociação empática) e função social dos contratos. Em nossa opinião, estes dois elementos: boa-fé objetiva e função social dos

contratos também estão relacionados a autonomia da vontade, pois esta autonomia encontra seus limites, também, nestes pilares do direito.

Dessa forma, é o que preconizam os artigos 421 e 113 do Código Civil:

“Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

Parágrafo único. Nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)”

“ Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.”

Embora o artigo 113 mencione forma de interpretação do contrato, entendemos que essa boa-fé objetiva deve ser aplicada até mesmo durante a mediação e a conciliação, como norte para um adequado exercício da autonomia da vontade.

Há outras limitações muito importantes ao princípio da autonomia da vontade.

Em suma, por ser decorrente do liberalismo econômico, a autonomia da vontade reflete a liberdade contratual encontrando validade desde que observados os elementos do ato ou negócio jurídico, consoante artigo 104 do Código Civil:

“Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II -objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.”

Com isso a autonomia da vontade, como qualquer outro direito não é absoluto, devendo observar a lei.

Mas, quando falamos em autonomia da vontade importante lembrarmos a Escada Ponteara que descreve, em resumo que:

a) Existência: A existência do negócio jurídico necessita:

- Agente

- Objeto

- Forma

-Vontade.

b) Validade: A validade do negócio jurídico dependerá dos seguintes requisitos:

- capacidade do agente;

- licitude, possibilidade, determinação ou possibilidade de determinação do objeto;

- Forma prescrita ou não defesa em lei;

- liberdade, consciência e voluntariedade quanto a manifestação da vontade;

c) Eficácia: no plano da eficácia:

- condição;

- termo;

- encargo.

Note, portanto, que a autonomia da vontade encontra muitos requisitos para que seja **existente e válida**.

Não adentraremos nos campos da eficácia, porém, ressaltamos que condição, termo ou encargos impossíveis não são aceitos pela lei e pela jurisprudência.

Para o exercício dessa liberdade, ou seja, da autonomia da vontade, é preciso que o agente seja capaz, o objeto seja objeto lícito, possível, determinado ou determinável e a forma seja prescrita ou não defesa em lei. A propósito do tema,

recomendamos a análise dos artigos 104 a 114 do Código Civil⁷.

⁷ Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Art. 105. A incapacidade relativa de uma das partes não pode ser invocada pela outra em benefício próprio, nem aproveita aos co-interessados capazes, salvo se, neste caso, for indivisível o objeto do direito ou da obrigação comum.

Art. 106. A impossibilidade inicial do objeto não invalida o negócio jurídico se for relativa, ou se cessar antes de realizada a condição a que ele estiver subordinado.

Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.

Art. 108. Não dispondo a lei em contrário, a escritura pública é essencial à validade dos negócios jurídicos que visem à constituição, transferência, modificação ou renúncia de direitos reais sobre imóveis de valor superior a trinta vezes o maior salário mínimo vigente no País.

Art. 109. No negócio jurídico celebrado com a cláusula de não valer sem instrumento público, este é da substância do ato.

Art. 110. A manifestação de vontade subsiste ainda que o seu autor haja feito a reserva mental de não querer o que manifestou, salvo se dela o destinatário tinha conhecimento.

Art. 111. O silêncio importa anuência, quando as circunstâncias ou os usos o autorizarem, e não for necessária a declaração de vontade expressa.

Art. 112. Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem.

Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

§ 1º A interpretação do negócio jurídico deve-lhe atribuir o sentido que: (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

I - for confirmado pelo comportamento das partes posterior à celebração do negócio; (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

II - corresponder aos usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio; (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

III - corresponder à boa-fé; (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

IV - for mais benéfico à parte que não redigiu o dispositivo, se identificável; e (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

V - corresponder a qual seria a razoável negociação das partes sobre a questão discutida, inferida das demais disposições do negócio e da racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

Mas, há alguns outros parâmetros que podem desvirtuar o direito ao exercício da autonomia da vontade. Por exemplo, os casos de nulidade do negócio jurídico previsto no artigo 166 do Código Civil:

“Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

I - celebrado por pessoa absolutamente incapaz;

II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

§ 2º As partes poderão livremente pactuar regras de interpretação, de preenchimento de lacunas e de integração dos negócios jurídicos diversas daquelas previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 114. Os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente.”

III - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;

IV - não revestir a forma prescrita em lei;

V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade;

VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa;

VII - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.”

E também, não podemos olvidar as disposições elencadas nos artigos 171 a 173, em especial:

“Art. 171. Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico:

I - por incapacidade relativa do agente;

II - por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores.

Art. 172. O negócio anulável pode ser confirmado pelas partes, salvo direito de terceiro.

Art. 173. O ato de confirmação deve conter a substância do negócio celebrado e a vontade expressa de mantê-lo.”

Dessa forma, a autonomia da vontade deve ser analisada a fundo pelo mediador e pelo conciliador de modo a evitar que o negócio jurídico entabulado seja nulo ou anulável.

E por isso, a autonomia da vontade deve caminhar lado a lado com o princípio da informação e da regra de decisão informada.

Feitas as explicações, colacionamos o texto ético-normativo sobre a regra da autonomia da vontade (Resoluções 125/2010 do CNJ e 174/2016, do CSJT): “dever de respeitar os diferentes pontos de vista dos envolvidos, assegurando-lhes que cheguem a uma decisão voluntária e não coercitiva, com liberdade para tomar as próprias decisões durante ou ao final do processo e de interrompê-lo a qualquer momento;”

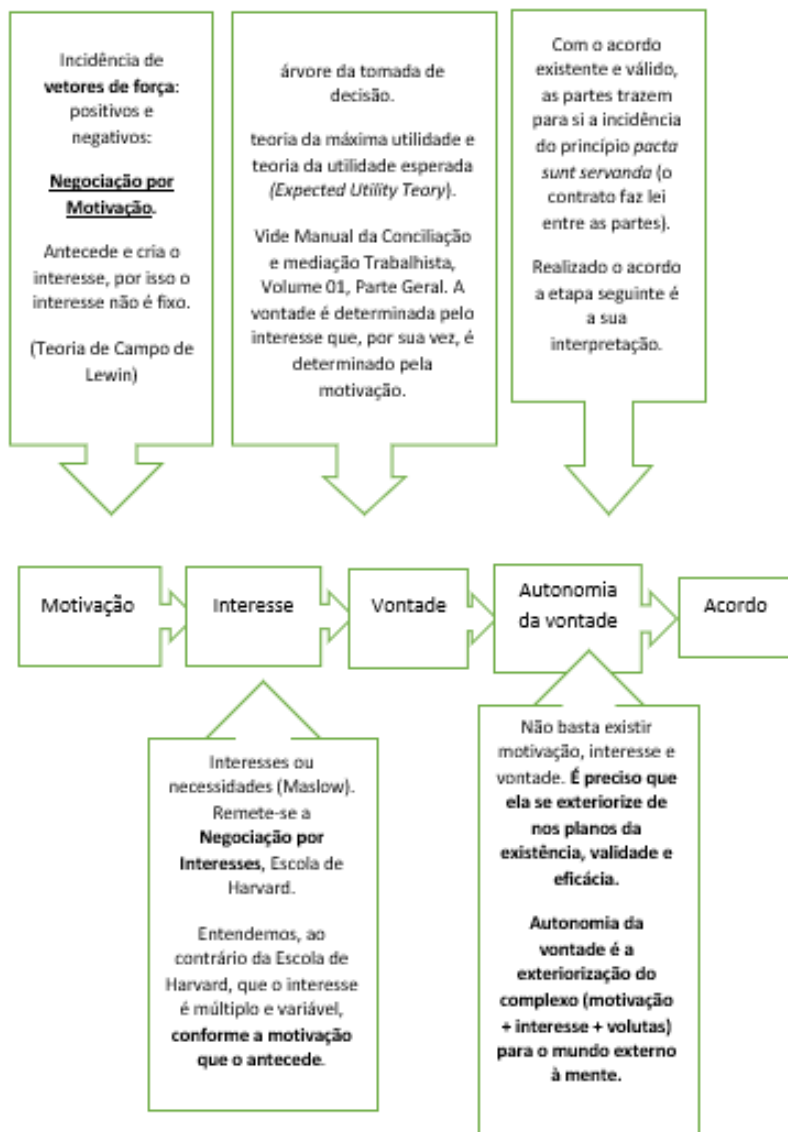
Note que a autonomia da vontade, conforme texto positivado, já inclui o chamado **princípio da voluntariedade (participação voluntária)**, na medida em que as partes poderão interromper o procedimento a qualquer momento,

inclusive. Traz também uma certa orientação sobre a escuta empática, na medida que cobra o respeito mútuo entre os pontos de vista.

A tomada de decisão é um dos pontos mais importantes decorrentes dessa regra. Assim, a propósito do tema, vide o tópico Negociação por Motivação (Manual da Conciliação e Mediação Trabalhista, Volume 01). Em tempo, apresentamos o fluxograma relacionado a Negociação por Motivações. Com isso, podemos perceber que a autonomia da vontade poderá ser fortemente influenciada pelos vetores de forças motivacionais que criam os mais diversos interesses, e consequentemente, a vontade e sua exteriorização ao mundo *in concreto*, com o exercício da autonomia da vontade. Mas, atente-se quanto a regra da **compreensão quanto à conciliação e à**

mediação, que complementa a regra da autonomia da vontade.

Diante do já estudado até o momento, passaremos um fluxograma da dinâmica da **Negociação por Motivações** para recapitularmos o conceito e a dinâmica da tese, conforme segue:



3. Ausência de obrigação de resultado

A conciliação e a mediação são orientadas pelo princípio da ausência de obrigação de resultados. Isso porque a conciliação e a mediação são caracterizadas pela denominada obrigação de meio e não obrigação de resultado.

Como princípio deontológico, não cabe ao mediador ou conciliador garantir o resultado de conciliação, mas, por obvio, isso não afasta seu dever obrigacional de zelo e busca pela máxima utilidade e satisfação das partes envolvidas no conflito. A obrigação de meio limita-se ao dever de desempenho, apenas, não ao resultado pretendido pelas partes.

A obrigação de resultado, para Venosa (2007)⁸, é:

“Na primeira modalidade, obrigações de resultado, o que importa é a aferição se o resultado colimado foi alcançado. Só assim a obrigação será tida como cumprida.”

Lisboa (2017)⁹, quanto a obrigação de meio, ensina que:

“Obrigação de meio é aquela em que se exige tão somente determinado comportamento do devedor, pouco importando se o resultado pretendido pelo credor vem a ser ou não atingido, pois ele

⁸ VENOSA, Sílvio de Saulo (2007). Direito Civil, vol. II. São Paulo: Ed. Atlas. p. 154.

⁹ LISBOA, Roberto Sense (2017). Manual de Direito Civil, Vol. 2, Obrigações e Responsabilidade Civil, p.

somente responde mediante culpa. Exemplo: prestação de serviços advocatícios.”

Não se sujeita o devedor na obrigação de meio, destarte, em efetivamente obter o interesse visado pelo credor. Tão somente se pode exigir do devedor a adoção da diligência necessária à consecução da sua prestação, não se vinculando em obter o êxito de satisfazer as necessidades visadas pelo credor.”

Dessa forma, entendemos que essa regra impõe certa segurança jurídica aos conciliadores e mediadores, na medida em que suas atividades não são de resultado, cabendo-lhes atuar com o zelo e comprometimento profissional necessário em prol da conciliação e da mediação. Não poderá em

momento algum “forçar” um acordo ou mesmo ludibriar as partes. Isso além de antiético com punições específicas, poderá configurar delito na esfera penal e indenizações na esfera cível.

De outro lado, o mediador e conciliador em momento algum poderá dizer que o acordo ocorrerá. A obrigação é de meio. Do contrário poderá atribuir a si uma obrigação além da esperada, convertendo-se a obrigação de meio em obrigação de resultado, o que contraria as disposições regulamentares. Além disso poderá trazer a incidência de normas consumeristas quanto ao tema relação obrigacional.

A obrigação do conciliador e do mediador é de meio. E nessa esteira, é vedado, inclusive, cobrar metas de conciliadores na esfera trabalhista, por exemplo. Isso é mais uma forma de garantir que a

obrigação do conciliador ou mediador seja efetivamente de meio. Cobranças de metas de resultado incidentes sobre o conciliador ou mediador poderá fazê-lo atuar às margens da regra normativa ética, passando a buscar uma obrigação de resultado, ainda que imperceptivelmente. Essa regra impede, também, que os conciliadores ou mediadores “substituam” a vontade das partes, seja com pré julgamentos ou tomadas de decisões pelas partes, por exemplo. Foi nessa esteira que o CNJ e o CSJT providenciaram os textos normativos previstos sobre o tema nas Resoluções nº 125/10 do CNJ e 174/16 do CSJT: “Ausência de obrigação de resultado - dever de não forçar um acordo e de não tomar decisões pelos envolvidos, podendo, quando muito, **no caso da conciliação**, criar opções, que podem ou não ser acolhidas por eles;” (grifamos).

4. Desvinculação da profissão de origem

Essa regra tem por objetivo não vincular a profissão do conciliador ou mediador ao caso em que ele está atuando. Por exemplo: o conciliador ou mediador tem formação em engenharia e está mediando uma situação que envolva os seus conhecimentos técnicos. Esse mediador não poderá ofertar opiniões ou valores quanto este aspecto técnico. Se preciso for, poderá, inclusive, convocar o perito que atua no processo para explicações a fim de fomentar uma melhor tomada de decisão pelas partes. Mas, em momento algum o conciliador ou mediador poderá atuar com sua profissão de origem confundindo-se com uma espécie de perito não oficial. O conciliador e o mediador têm o dever de deixar claro que atuam, naquele momento, de forma desvinculadas de suas profissões de origem e ainda informar que, em sendo necessária orientação

ou aconselhamento relacionados a qualquer área do conhecimento, poderá ser convocado para a sessão o profissional respectivo, desde que com o consentimento de todos. Um dos grandes motivos é para manter a neutralidade do mediador e do conciliador e também para haja lisura no procedimento e completa proteção ao princípio da imparcialidade e probidade.

5. Compreensão quanto à conciliação e à mediação

Cabe aos conciliadores e mediadores “assegurar que os envolvidos, ao chegarem a um acordo, compreendam perfeitamente suas disposições, que devem ser exequíveis, gerando o comprometimento com seu cumprimento.” (Art. 2º, inciso V, do Anexo 2 da Resolução nº 174/16 do CSJT e Art. 2º, inciso V, do Anexo 3 da Resolução nº 125/10 do CNJ).

A Resolução 174/2016, do CSJT é expressa:

“Art. 2º (...)

V - Compreensão quanto à conciliação e à mediação - dever de assegurar que os envolvidos, ao chegarem a um acordo, compreendam perfeitamente suas disposições, que devem ser exequíveis,

gerando o comprometimento com seu cumprimento.”

Em nossa opinião, essa regra complementa a autonomia da vontade, pois trata da obrigação do conciliador ou mediador certificar-se que as partes compreenderam com exatidão todos os termos do acordo. Também deverá explicar quanto a exequibilidade do acordo e quanto ao comprometimento das partes em seu efetivo cumprimento.

Nesse ponto, é importante explicar, inclusive os efeitos em caso de descumprimento, cláusulas penais, juros, vencimentos antecipados de parcelas, honorários de advogados, dentre outros elementos que envolvam o termo de acordo.

6. Impedimento e suspeição de conciliadores e mediadores

Aos conciliadores e mediadores são aplicáveis os casos de impedimento e suspeição previstas na legislação processual.

A Lei de Mediação é enfática:

“Art. 5º Aplicam-se ao mediador as mesmas hipóteses legais de impedimento e suspeição do juiz.

Parágrafo único. A pessoa designada para atuar como mediador tem o dever de revelar às partes, antes da aceitação da função, qualquer fato ou circunstância que possa suscitar dúvida justificada em relação à sua imparcialidade para mediar o conflito,

oportunidade em que poderá ser recusado por qualquer delas.

Art. 6º O mediador fica impedido, pelo prazo de um ano, contado do término da última audiência em que atuou, de assessorar, representar ou patrocinar qualquer das partes.

Art. 7º O mediador não poderá atuar como árbitro nem funcionar como testemunha em processos judiciais ou arbitrais pertinentes a conflito em que tenha atuado como mediador.

Art. 8º O mediador e todos aqueles que o assessoram no procedimento de mediação, quando no exercício de suas funções ou em

razão delas, são equiparados a servidor público, para os efeitos da legislação penal.”

A Resolução 125/10, do CNJ, prevê a mesma diretriz:

“§ 6º Aos mediadores e conciliadores, inclusive membros das Câmaras Privadas de Conciliação, aplicam-se as regras de impedimento e suspeição, nos termos do disposto no art. 134, IV, do Código de Processo Civil de 1973; no art. 148, II, do Código de Processo Civil de 2015 e na Resolução CNJ 200/2015. (Incluído pela Emenda nº 2, de 08.03.16)

§ 7º Nos termos do art. 172 do Código de Processo Civil de 2015, o conciliador e o mediador ficam impedidos, pelo prazo de 1

(um) ano, contado do término da última audiência em que atuaram, de assessorar, representar ou patrocinar qualquer das partes.”

Já no âmbito Trabalhista, a Resolução 174/16, do CSJT, prescreve em seu artigo 5º que:

“Art. 5º Aplicam-se aos conciliadores/mediadores os motivos de impedimento e suspeição dos juízes, devendo, quando constatados, serem informados aos envolvidos, com a interrupção da sessão e a substituição daqueles.”

As causas de impedimento ou de suspeição estão previstas nos artigos 144 e 145, respectivamente.

7. Quadro de princípios positivados aplicáveis à conciliação de mediação

CPC, art 166	RES. 125/2010 – CNJ	RES. 174/16- CSJT	Lei 13.140/15
CONFIDENCIALIDADE	CONFIDENCIALIDADE	X	CONFIDENCIALIDADE
E	E		E
DECISÃO INFORMADA	DECISÃO INFORMADA	DECISÃO INFORMADA	X
XX	COMPETÊNCIA	COMPETÊNCIA	X
IMPARCIALIDADE	IMPARCIALIDADE	IMPARCIALIDADE	IMPARCIALIDADE
		E	
INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA DA VONTADE	INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA DA VONTADE	INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA DA VONTADE	AUTONOMIA DA VONTADE
X	RESPEITO À ORDEM PÚBLICA E LEIS VIGENTES	RESPEITO À ORDEM PÚBLICA E LEIS VIGENTES	X
X	EMPODERAMENTO	EMPODERAMENTO	X
		O	
X	VALIDAÇÃO	VALIDAÇÃO	X
ORALIDADE	X	X	ORALIDADE
INFORMALIDADE	X	X	INFORMALIDADE

X	X	X	ISONOMIA ENTRE AS PARTES
X	X	X	BUSCA DO CONSENSO
X	X	X	BOA FÉ

(Travain, Luiz Antonio L.)

PARABÉNS!! Você concluiu mais uma fase de nosso curso gerencial. Agora, **verifique** na plataforma a disponibilização de vídeo(s) específico(s) deste curso. Após, realize a avaliação disponibilizada na plataforma do sistema UNIOSASCO.

A prova é composta por 10 (dez) questões objetivas e a sua aprovação condiciona a emissão do certificado. A nota mínima para aprovação é 6.

Boa prova!!!

MUITO OBRIGADO!!!

Luiz Antonio Loureiro Travain

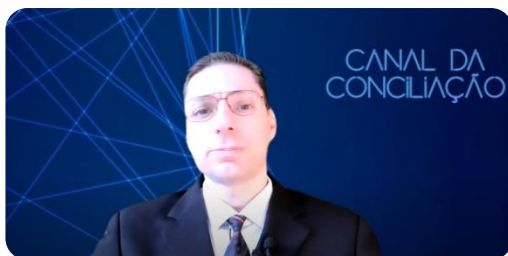
Professor

Vídeos complementares

Colacionaremos, nessa fase, alguns vídeos interessantes sobre o tema:

Aula - Prof. Luiz Antonio Loureiro Travain.

https://www.youtube.com/watch?v=_JR3XpII1P4&t=3998s



Aula 2 disponível em <https://youtu.be/B4cNhMHtvVs>



Quer aprimorar seus estudos?

Esse treinamento **não é avaliativo e é meramente facultativo e pessoal. Não haverá correção** quanto a sua resposta emanada neste tópico facultativo e pessoal. O objetivo é desenvolver o pensamento crítico e situar o aluno acerca do assunto estudado e trazê-lo ao universo prático, trabalhando suas competências. **Caso entenda desnecessário, não necessita realizá-lo.**

A realização desta etapa facultativa **NÃO DISPENSA A AVALIAÇÃO OFICIAL REALIZADA NO SISTEMA.**

Diante do conteúdo analisado, relacione as regras e os princípios que regem a conciliação e mediação trabalhista de modo que você possa identificar e diferenciá-los sob um enfoque técnico.

Bibliografia¹⁰

Adams, D. (Ed.) (1995). *UNESCO and a Culture of Peace*. Paris: UNESCO.

AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de. (2006) A função jurisdicional no mundo contemporâneo e o papel das escolas judiciais. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Jurisdição e Direitos fundamentais: anuário 2004/2005*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora.

AKUTSU, Luiz; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. (2012) Dimensões da governança judicial e sua aplicação ao sistema judicial brasileiro. São Paulo. *Revista de Direito GV*.

Albuquerque, T. e Robalo, S. (2012). Modelos de Justiça Restaurativa: A Mediação Penal (adultos) e os *Family Group Conferences* (menores e adultos). *Revista Portuguesa de Ciência Criminal*.

ANDRIGHI, Fátima Nancy. Apud CAPERUTO, Ada. (2012) Gestão do Judiciário: primeiros passos para o futuro. Rio de Janeiro. Fórum: Revista da Associação dos Magistrados do Rio de Janeiro.

¹⁰ Bibliografia disponibilizada na obra **Manual da Conciliação e Mediação Trabalhista. Volumes 1 e 2**. Travain, Luiz Antonio Loureiro (2021). São Paulo. Ed. Amazon.

Alvarado, M. E. F. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. Revista Tabula rasa, 1, pp. 265-278. [Em linha]. Disponível em < <http://www.revistatabularasa.org/numero-1/Mfuquen.pdf>>. [Consultado em 18/01/2020].

ALVES, Carolina Fátima de Souza. (2009) A atuação do Conselho Nacional de Justiça na aproximação entre o Poder Judiciário e a Sociedade. 2009.. Dissertação (Mestrado em Direito Econômico e Socioambiental). Curitiba. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais.

ALVIM, Jose Eduardo Carreira. CABRAL JUNIOR, Silvério Nery. Processo Judicial Eletrônico (comentários à Lei 11.419/06).(2007) Curitiba: Juruá.

ALZATE SÁEZ DE HEREDIA, R.; VÁZQUEZ DE CASTRO, E.(2014) Resolución de Disputas en Línea. Las claves de la mediación electrónica. Madrid: REUS.

ATAIDE JUNIOR, Vicente de Paula. (2006) O novo juiz e a administração da justiça. Curitiba: Juruá.

Belfort, M. S., Fernandes, M. M. Frazílio, B. e Vilela, M. E. (2012). A aplicação da Justiça Restaurativa. Faculdades Integradas Antônio de Toledo.

BOMFIM, Vólia Cassar e Leonardo Dias Borges.(2017) Comentários à Reforma Trabalhista. Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017. São Paulo. Editora Método.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução CNJ nº 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <
http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_125_29112010_16092014165812.pdf . Consultado em 28/01/2020.

C.K. Prahalad e Gary Hamel (2019). Competindo pelo Futuro. Rio de Janeiro. Ed. Campos.

Chrispino, A., & Santos, T. D. (2011). Política de ensino para a prevenção da violência: técnicas de ensino que podem contribuir para a diminuição da violência escolar. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, Rio de Janeiro*, 19(70), 57-80.

Christian Balkenius (1995). Inteligência Natural em Criaturas Artificiais. Estudos Cognitivos da Universidade de Lund. Arquivado em 2008-10-05 na Wayback Machine (ISBN 91-628-1599-7): Capítulo 4 - Comportamento Reativo

Coutinho, C. (2014). Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas. Coimbra: Edições Almedina

COSER, Lewis A. (1996), “Conflito” in BOTTOMORE, Tom; OUTHWAITE, William. Dicionário do pensamento social do

século XX. Tradução Álvaro Cabral;Eduardo Francisco Alves. Rio de Janeiro:Jorge Zahar Editor

Cunha, P. e Leitão, S. (2016). Manual de gestão construtiva de conflitos, 3ª edição. Porto, Edições Universidade Fernando Pessoa.

Curle, A. (1971). *Making peace*. Londres: Tavistock Publications.

Curle, A. (1985). The scope and dilemmas of peace studies. Em A. Curle e J. O'Connell (Eds.), *Peace with work to do. The academic study of peace*. Nova Hampshire: Berg.

DELGADO, Mauricio Godinho, DELGADO Gabriela Neves. (2017). A Reforma Trabalhista no Brasil. São Paulo. Editora Ltr.

Deutsch, M. (1973). *The resolution of conflict: Constructive and destructive processes*. New Haven, CT: Yale University Press.

DURKHEIM, Émile. (1995) Da Divisão do trabalho Social. Tradução Eduardo Brandão. São Paulo:Martins Fontes.

Ferreira, M. (2014). A construção de hipóteses. Revista Ibero Americana de Estratégica.

Frade, C. (2003). A resolução alternativa de litígios, Revista Crítica de ciências sociais.

FREIRE, Alexandre Costa de Luna. Administração Judiciária. (2004). Recife. Revista ESMAFE: Escola de Magistratura Federal da 5ª Região.

FREITAS, Vladimir Passos de. (2006). Brasil: perspectivas de um Código de Ética Judicial. p. 211-224. In: FREITAS, Vladimir Passos de; FREITAS, Dario Almeida Passos de. (2006). Direito e administração da justiça. Curitiba: Juruá.

FILHO, Manoel Antonio Teixeira. (2017). **O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista: As Alterações Introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017**. Editora Ltr.

GABARDO, Emerson. (2002). Princípio constitucional da eficiência administrativa. São Paulo: Dialética.

Galtung, J. (1969). Violence, peace, and peace research. *Journal of Peace Research*, 6, 167-191.

Galtung, J. (1980). *The true worlds: A transnational perspective*. Nova Iorque: Free Press.

Galtung, J. (1985). *Sobre la paz*. Barcelona: Fontamara.

Gutiérrez, J. (1991). *Notas sobre el Mensaje de Paz de Al-Andalus*. Proyecto IPRA Al-Andalus, 2º Encontro de Pesquisadores, Córdoba.

George, C. y Álvarez, L. (2005). Historia del pensamiento administrativo. Naucalpan de Juárez, México: Prentice Hall.

Gómez-Mejía, L., Balkin, D. y Cardy R. (1998). Gestión de recursos humanos. Madrid, España: Prentice Hall.

Gordon, R. (2001). Online dispute resolution: Some lessons from the e-commerce revolution. *N. Ky. L. Rev.*, 28, 810.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGrawHill

Hilsdorf, Carlos (2004). Atitudes Vencedoras 3º edição Ed. Senac São Paulo.

HOBBS, Thomas. (1983), “Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de um Estado Eclesiástico e Civil” (1651) in Hobbes. Tradução João Paulo Monteiro; Maria Beatriz Nizza da Silva. São Paulo: Abril Cultural.

Kaplan, Robert S., David P. Norton (1996). A Estratégia em Ação: Balanced Scorecard, Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda

Lascoux, J. L. (2009). A prática da mediação - Um método alternativo de resolução de conflitos. Lisboa, Edições Rede Europeia Anti-Pobreza

Lewin, Kurt (1936). Princípios da Psicologia Topológica . Nova York: McGraw-Hill.

LLÁCER MATAÇÁS, M. R. (2009). Códigos de conducta y on-line dispute resolutions: una aproximación a la privatización del Derecho. Anuario de derecho civil, v. 62, n. 4.

LEITE, Ângela Moreira. (2003) Em tempo de conciliação. Niterói: EdUFF.

LIMA, A. J. A (1996) aplicabilidade de planejamento estratégico em bibliotecas: uma apreciação crítica. Universidade & Desenvolvimento, Florianópolis, v.3, n.1.

Marshall, T. (2006). Handbook on Restorative Justice programmes, compilado por Paul McCold, United Nations Office on Drugs and Crime. [Em linha]. Disponível em: http://www.iirp.edu/pdf/beth06_mccold.pdf [Consultado em 05/11/2019].

MARX, Karl. (1984), “Manuscritos Econômico-Filosóficos de 1844”. in FERNANDES, Florestan (Org.) Marx/Engels.História. Tradução Florestan Fernandes;Vicktor von Erhrenreich, Flávio René Kothe et all. 2ª edição, São Paulo:Ática.

MAXIMIANO, Antonio C. A. (2006) Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas.

Maslow, Abraham H. (1987). Motivation And Personality, USA.

Maslow, Abraham H. (1970) Motivation and personality. 2ª ed. New York: Harper and

Row. USA

MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. (2013) Curso de Direito Constitucional. 8. ed. São Paulo: Saraiva.

Manual de Mediação para Advogados - ENAM

Manual de Mediação da AGU

Manual da Mediação do CNJ

Manual da mediação da Defensoria Pública da União

Manual da Mediação do Ministério Público - CNMP

Penna, Antonio Gomes (2001). Introdução a motivação e emoção. Rio de Janeiro-RJ: Imago.

MINTZBERG, H.; QUINN, J. B.(2001) O processo da estratégia. Tradução de James Sunderland Cook. 3. ed. Porto Alegre: Bookman.

NASCIMENTO, Cecilia Maria Pereira do; COUTO, Ana Maria de H. C. de Sá; BASTOS, Márcia Maria Silvestre. (2000). A Biblioteca universitária hoje: gerência compartilhada. Florianópolis. In: Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias.

NITSCHKE JÚNIOR, Ademar; PAVELSKI, Ana Paula. (2008) Razoável duração do processo e responsabilidade do Estado. In: GUNTHER, Luiz E. (Coord.). Jurisdição – crise, efetividade e plenitude institucional. Curitiba: Juruá.

PASQUINO, Gianfranco & REGALIA, Ida. (1995) “Conflito”. in BOBBIO, Norberto et al. (Orgs.) Dicionário de Política. Tradução Carmen C. Varille, Gaetano Lô Mônaco; João Ferreira et al. 8ª edição, Brasília, DF: Editora UnB, p.225-1230.

PICORELLI, Fernanda Estevão. (2013) A qualidade da administração judiciária e a governança como propulsores da efetividade da prestação jurisdicional. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

Pires, N. C. M. et al. (2006). Diferenças e Semelhanças nos Métodos de Amostragem de Pesquisas Top Mind: Um Estudo Comparativo. Revista RBGN.

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. (2004) A Democracia na América Latina rumo a uma democracia de cidadãos e cidadãs. Mônica Hirts (trad). Santana do Parnaíba: LM&X.

POBLET, M. et al. (2009) Technologies per a la mediació en línia: estat de l'art, usos i propostes. In: CASANOVAS, P.; MAGRE, J.; LAUROBA, M. E. (Eds.) Llibre Blanc de la Mediació a Catalunya. Barcelona: Huygens Editorial.

Poch, Miguel Peguera (2010). Principios de Derecho de la Sociedad de la Información. Espanha. Aranzadi, Thomson Reuters.

Porto. P. C. M. (1999). Evolução dos direitos humanos. In: sistema de garantia de direitos – Um caminho para a proteção integral. Recife: CEDEHEC

Pruitt, D.G. e Rubin, J.Z. (1986). *Social conflict: Escalation, stalemate and settlement*. Nova Iorque: McGraw Hill.

ROSENBERG, M. B. (2006) Comunicação não violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. Tradução de Mário Vilela. 3. ed. São Paulo: Editora Ágora.

Sansone, Carol (2004). Handbook of Methods in Social Psychology, United States of America, SAGE

Serrano, G., e Méndez, M (1999). Las intervenciones de los mediadores. Revista de Psicología General y Aplicada.

Souza, Luciane Moessa de. Resolução consensual de conflitos coletivos envolvendo políticas públicas / Luciane Moessa de Souza; Igor Lima Goettenauer de Oliveira (2014). 1. ed. – Brasília, DF: FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA/FUB.

Schultz, Duane P; Schultz, Sydney Ellen. (2016) História da Psicologia Moderna. 10ª

ed. São Paulo: Cengage Learning

Rheinberg, Falko (2000). MOTIVATION. Stuttgart: Kohlhammer.

Serna, H. (2003). Gerencia estratégica. Bogotá: Panamericana Editorial Ltda.

SILVA, Homero Batista Mateus da. (2017) Comentários À Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo Por Artigo, 1.a edição, São Paulo: Editora RT.

SIMMEL, Georg, O conflito como socição. (Tradução de Mauro Guilherme Pinheiro Koury). RBSE – Revista Brasileira de Sociologia da Emoção, v. 10, n. 30, pp. 568-573. ISSN 1676-8965. <http://www.cchla.ufpb.br/rbse/Index.html>

Teixeira, S. (2005). Gestão das Organizações. Madrid: McGrawHill. The Centre for Justice & Reconciliation (2009). Sycamore Tree Project. [Em linha]. Disponível em <<http://restorativejustice.org/>>. [Consultado em 01/12/2019].

Tuvilla, José. (2004). Cultura de Paz. España: Editorial Desclée de Brouwer, S.A.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2011) A execução trabalhista à luz da Súmula Vinculante 28 do STF. São Paulo: Revista Tributária e de Finanças Públicas - Revista dos Tribunais.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2012) Fato gerador e exigibilidade tributária da contribuição previdenciária no processo do trabalho - Aspectos constitucionais e legais. São Paulo: Revista Tributária e de Finanças Públicas - Revista dos Tribunais.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2017). Escolas Clássicas de Negociação aplicáveis à Conciliação e Mediação. São Paulo. Jus Navigandi. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/64467/escolas-classicas-de-negociacao-aplicaveis-a-conciliacao-e-mediacao> consultado em 08/11/2018

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2018). Direito Comparado: Princípios da Conciliação e Mediação na América Latina - Breve análise. (Parte 01). São Paulo. Jus Navigandi. Disponível em

<https://jus.com.br/artigos/64471/direito-comparado-principios-da-conciliacao-e-mediacao-na-america-latina-breve-analise-parte-01> consultado em 08/11/2018

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2018). (Análise do) Programa do Século XXI pela Paz e Justiça. São Paulo. Jus Navigandi. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/67909/programa-do-seculo-xxi-pela-paz-e-justica> consultado em 08/11/2018

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2018). Design de sistemas de disputas (*dispute system design*). São Paulo: Revista Jus Navigandi.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2019). Modelo de petição inicial de homologação de transação extrajudicial trabalhista. São Paulo. Revista Jus Navigandi.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2018). Direito Comparado: Rede Judiciária Europeia - A mediação na União Europeia (Parte 2). São Paulo. Jus Navigandi. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/64831/direito-comparado-rede-judiciaria-europeia-a-mediacao-na-uniao-europeia-parte-2> consultado em 08/11/2018

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2019). Mediação de Conflitos Internacionais: A Diplomacia preventiva, Peacekeeping, Peacemaking e Peacebuilding. São Paulo. Jus Navigandi. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/76558/mediacao-de-conflitos-internacionais-a-diplomacia-preventiva-peacekeeping-peacemaking-e-peacebuilding>

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2019). Conflitologia Social: As crises e Conflitos Sociais decorrentes de violações de direitos sociais e a Teoria de Maslow. São Paulo. Jus Navigandi. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/71858/conflitologia-social-as-criises-e-conflitos-sociais-decorrentes-de-violacoes-de-direitos-sociais-e-a-teoria-de-maslow>

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2019). O Procedimento de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial. São Paulo. Jus Navigandi. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/64463/o-procedimento-de-jurisdicao-voluntaria-para-homologacao-de-acordo-extrajudicial>

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2020). Cultura do Cancelamento: a pandemia do ódio. São Paulo. Amazon

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2020). Resolução de Disputas on-line: um projeto de futuro. São Paulo. Amazon

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2020). Manual da Conciliação e Mediação, Volume 1, 1ª Edição. São Paulo. Amazon

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2020). Gestão Estratégica na Justiça do Trabalho: A conciliação e a mediação como ferramentas de Administração da Justiça. São Paulo. Amazon

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2021). Short Squeeze e o direito econômico. Revista JusNavigandi. São Paulo.

UNESCO. (2007). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Informe.

Urwick, Henry C. Metcalf y L (1960). Administración dinámica ; colección de papeles de Mary Parker Follet, seleccionados por. Sues. EditoraHerrero Hermanos,

VILALTA NICUESA, A. E. (2013), Mediación y arbitraje electrónico. Pamplona: Arazandi.

