

**ESCOLA PAULISTA DA MAGISTRATURA
ELAINE CRISTINA CASTRO BRANT MOURÃO**

ÉTICA E MEDIAÇÃO

São José dos Campos – SP

2014

ELAINE CRISTINA CASTRO BRANT MOURÃO

ÉTICA E MEDIAÇÃO

Monografia apresentada à Escola Paulista da Magistratura, como exigência parcial para aprovação no Curso de Pós-Graduação “Lato Sensu” – Especialização em Métodos Alternativos para a Resolução de Conflitos.

Orientadora: Professora Dra. Naira Blanco.

São José dos Campos – SP

2014

ELAINE CRISTINA CASTRO BRANT MOURÃO

ÉTICA E MEDIAÇÃO

Monografia apresentada à Escola Paulista da Magistratura, como exigência parcial para aprovação no Curso de Pós-Graduação “Lato Sensu” – Especialização em Métodos Alternativos para a Resolução de Conflitos.

BANCA EXAMINADORA

São José dos Campos – SP

2014

RESUMO

A abordagem da Mediação como método alternativo de resolução de conflitos. Dentro deste contexto dissertar sobre a ética do mediador.

Palavras-chave: Princípio. Ética. Mediação.

ABSTRACT

The approach of mediation as an alternative method of conflict resolution. Within this context lecture on the ethics of mediator.

Keywords: Principle. Ethics. Mediation.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 7 |
| 2. CONCEITO DE ÉTICA..... | 9 |
| 3. ÉTICA E MORAL..... | 11 |
| 4. TEORIAS E FORMAÇÃO DOS CONCEITOS ÉTICOS | 13 |
| 4.2. UTILITARISMO | 13 |
| 4.3 DEVER ÉTICO | 14 |
| 4.4 CONTRATUALISTA..... | 14 |
| 4.5 RELATIVISMO | 14 |
| 5.CONFLITO | 16 |
| 5.1. VISÃO POSITIVA DO CONFLITO | 19 |
| 6. MEDIAÇÃO | 21 |
| 7. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA MEDIAÇÃO | 25 |
| 7.1 CONFIDENCIALIDADE..... | 25 |
| 7.2 IMPARCIALIDADE | 25 |
| 7.3 VOLUNTARIEDADE | 26 |
| 7.4 AUTODETERMINAÇÃO..... | 27 |
| 7.5 DIGNIDADE | 27 |
| 7.6 MEDIAÇÃO PRIVADA..... | 28 |
| 8. CAMPOS DE APLICAÇÃO DA MEDIAÇÃO | 30 |

| | |
|---|----|
| 9. MEDIADOR E SUA ADEQUADA CAPACITAÇÃO..... | 32 |
| 10. CÓDIGO DE ÉTICA DO MEDIADOR..... | 37 |
| 11. ATUAÇÃO DO MEDIADOR PERANTE O CÓDIGO DE ÉTICA..... | 39 |
| 12. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA CONDUTA DO MEDIADOR..... | 41 |
| 12.1 CONFIDENCIALIDADE..... | 41 |
| 12.2 DECISÃO INFORMADA..... | 42 |
| 12.3 COMPETÊNCIA..... | 43 |
| 12.4 IMPARCIALIDADE..... | 43 |
| 12.5 INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA..... | 45 |
| 12.6 RESPEITO À ORDEM PÚBLICA E ÀS LEIS VIGENTES..... | 45 |
| 12.7 EMPODERAMENTO..... | 46 |
| 12.8 VALIDAÇÃO..... | 47 |
| 13. <i>RAPPORT</i> | 49 |
| 14. DAS RESPONSABILIDADES E SANÇÕES DO MEDIADOR..... | 52 |
| 15. CÓDIGO DE ÉTICA DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – RESOLUÇÃO Nº 125..... | 55 |
| 16. CONCLUSÃO..... | 57 |
| 17. ANEXO..... | 58 |
| 18. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA..... | 76 |

1. INTRODUÇÃO

Inicialmente, necessário discorrer sobre a ética em seu sentido amplo, como o julgamento do que é certo ou errado, eis que relacionada ao comportamento humano.

Seu objetivo é o estudo do comportamento humano com o intuito de padronizar as condutas e, assim, diminuir os conflitos advindos da convivência na sociedade.

Na concepção aristotélica:¹“boa ação é aquela própria do indivíduo que possui virtude e deriva de um discernimento acerca das opções práticas, no qual entram muitos fatores, entre os quais, a disposição inata, a educação e a experiência”.

Kant² procurou dar fundamento sólido à convicção de que existe no campo transcendental uma ordem superior capaz de satisfazer às exigências morais do ser humano. Tal fundamento estaria na lei ética, autônoma e independente, imune às críticas do campo restrito da ciência. A ética na visão kantiana não necessita dos dados da sensibilidade e que a “consciência moral” é um evidente.

Se levarmos para o campo profissional, poderemos verificar a necessidade de se criar códigos de ética, com normas diretivas da conduta do profissional, como forma de regular o exercício da profissão, evitando práticas de atos ilícitos que, sem a existência de um Código, poderiam se tornar atos comuns pelo costume.

Outro ponto a se considerar, é o de que a normatização dos princípios éticos serve também como orientação, com a descrição das condutas

¹Vaz. H. C. L. Ética e Direito. Edições Loyola. 2002.p.267.

²Magalhães. R. V. “A filosofia do Direito em Kant”. Revista Âmbito Jurídico. ISS. 1518-0360.

proibidas, fazendo com que o profissional saiba qual caminho escolher e suas consequências.

A ética profissional pode ser conceituada como a aplicação de todos os princípios morais ao exercício profissional ou, ainda, a regulação da atividade profissional e aplicação de regras de conduta.

A ideia é estabelecer objetivamente o que é permitido ou não fazer e, desta forma, traçar uma linha de comportamento aceita e cobrada por todos. Esses padrões são, geralmente, traçados por uma entidade de classe. O mediador tem que se comprometer com as regras e acordos, assim como sobre a confidencialidade, imunidades.

Ao se tornar um mediador, o profissional já traz, em sua maioria, um código de ética de origem, mas dentro da mediação deverá acrescentar outro código, com normas e limites especialíssimos.

Finalmente, será retratada a mediação e a conduta do mediador frente aos conflitos, seu comportamento, sua técnica e sua postura com as pessoas, fazendo-se valer dos princípios e normas, demonstrando sua sensibilidade e necessidade deste profissional em se tornar um ouvinte ativo, aplicando-se o princípio da dignidade em sua plenitude.

2. CONCEITO DE ÉTICA

Ética é um termo derivado do grego *ethikos*, que chegou a nossa Língua Portuguesa por meio do latim, com a expressão *ethicu*, que, conforme Aurélio Ferreira, é “o estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana, do ponto de vista do bem e do mal”, sendo um “conjunto de normas e princípios que norteiam a boa conduta do ser humano”³.

Está diretamente ligada aos princípios e valores que determinam a conduta humana em relação ao meio em que vive, sendo o nome dado ao ramo da filosofia dedicado aos assuntos morais.

Num sentido menos filosófico e mais prático podemos compreender um pouco melhor esse conceito examinando certas condutas do nosso dia a dia, quando nos referimos, por exemplo, ao comportamento de alguns profissionais tais como um médico, jornalista, advogado, empresário, um político e até mesmo um professor. Para estes casos, é bastante comum ouvir expressões como: ética médica, ética jornalística, ética empresarial e ética pública.

A ética pode ser confundida com lei e esta tem como base princípios éticos. Porém, diferente da lei, nenhum indivíduo pode ser compelido, pelo Estado ou por outros indivíduos a cumprir as normas éticas, nem sofrer qualquer sanção pela desobediência a estas, mas a lei pode ser omissa quanto a questões abrangidas pela ética.

A ética abrange uma vasta área, podendo ser aplicada à vertente profissional. Existem códigos de ética profissional, que indicam como um indivíduo deve se comportar no âmbito da sua profissão. A ética e a

³ FERREIRA, Aurélio Buarque de H. Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa. São Paulo: Nova Fronteira, 2004.

cidadania são dois dos conceitos que constituem a base de uma sociedade próspera.

Certo é que não se pode determinar como e o que são os comportamentos, se certos ou errados, pois dependerá do cenário em que a pessoa está inserida, o tempo histórico, localização, pela sociedade na qual ele vive, ou seja, o que é considerado ético hoje pode não o ser amanhã e o que é considerado certo em determinado país ou cidade, pode não ser em outro ou outra.

Podemos dizer que um indivíduo possui um valor e legitima as normas quando, sem qualquer controle externo, pauta sua conduta por elas. Citamos como exemplo alguém que não mata por medo de ser preso e não pela norma penal “não matar”. Por outro lado, uma pessoa legitima a regra em comento ao segui-la independentemente de ser surpreendida, se estiver intimamente convicta de que essa regra representa um bem moral.

Portanto, frequentemente em nosso dia-a-dia nos deparamos com situações que nos colocam problemas morais. São problemas práticos e concretos da nossa vida em sociedade, problemas que dizem respeito as nossas decisões, escolhas, ações e comportamentos, que exigem uma avaliação, um julgamento, um juízo de valor entre o que socialmente é considerado certo ou errado, justo ou injusto. O problema é que não costumamos refletir e buscar os porquês de nossas escolhas, dos comportamentos, dos valores.

3. ÉTICA E MORAL

No contexto filosófico, ética e moral possuem diferentes significados. A ética está associada ao estudo fundamentado dos valores morais que orientam o comportamento humano em sociedade, enquanto a moral são os costumes, regras, tabus e convenções estabelecidas por cada sociedade.

Os termos possuem origem etimológica distinta. A palavra “ética” vem do Grego “ethos” que significa “modo de ser” ou “caráter”. Já a palavra “moral” tem origem no termo latino “morales” que significa “relativo aos costumes”.

Ética é um conjunto de conhecimentos extraídos da investigação do comportamento humano ao tentar explicar as regras morais de forma racional, fundamentada, científica e teórica. É uma reflexão sobre a moral.

Modernamente, a ética, definida por Vidari, citado por Sá é “a ciência que, tendo por objeto essencial o estudo dos sentimentos e juízos de aprovação e desaprovação absoluta, realizados pelo homem acerca da conduta e da vontade humana”.⁴

Moral é o conjunto de regras aplicadas no cotidiano e usadas continuamente por cada cidadão. Essas regras orientam cada indivíduo, norteando as suas ações e os seus julgamentos sobre o que é moral ou imoral, certo ou errado, bom ou mau.

No sentido prático, a finalidade da ética e da moral é muito semelhante. São ambas responsáveis por construir as bases que vão guiar a conduta do homem, determinando o seu caráter, altruísmo e virtudes, e por ensinar a melhor forma de agir e de se comportar em sociedade.

⁴ SÁ, Antônio Lopes de. Ética Profissional. 3 ed. São Paulo: Atlas. 2000.

Moral e ética, muitas vezes, são palavras usadas como sinônimos para conjunto de princípios ou padrões de conduta. Ética pode também significar filosofia da Moral, que seria um pensamento reflexivo sobre os valores e as normas que regem as condutas humanas.

Em outro sentido, ética ainda pode se referir a um conjunto de princípios e normas que um determinado grupo estabelece para o exercício de sua profissão.

Finalmente, chamamos a atenção para o fato de a palavra moral ter adquirido um sentido pejorativo, para se traduzir um moralismo. Portanto, alguns preferem associar à palavra ética os valores e as regras que consideram importantes, tentando dissociá-la da moral.

4. TEORIAS E FORMAÇÃO DOS CONCEITOS ÉTICOS

Como podemos verificar o conceito de ética é complexo e esbarra em várias teorias que tentam explicá-lo, de acordo com a visão de filósofos, teólogos e cientistas. Moreira explica que há cinco teorias sobre a formação dos conceitos éticos.⁵

Senão vejamos.

4.1 FUNDAMENTALISMO

Esta teoria entende que os conceitos éticos decorrem de fatores externos ao homem, que podem advir de livros ou de preceitos adotados por um grupo. A crítica a esta teoria é de que o ser humano não pode chegar, por ele mesmo, ao que é certo ou errado, está preso a conceitos anteriormente estabelecidos. Essa realidade pode levar as distorções conceituais.

4.2. UTILITARISMO

A teoria do utilitarismo, criada por Jeremy Bentham e John Stuart Mill, baseia-se no bem maior a ser alcançado pela sociedade no geral, ou seja, ao escolher determinada conduta deverá refletir se esta gerará o maior bem para a sociedade do ponto de vista qualitativo e não quantitativo. A qualificação dos efeitos teria como base a utilidade, sendo o bom aquilo que traz prazer e mau, o que causa dor. Complementando, sob o prisma social bom e justo é tudo aquilo que tende a aumentar a felicidade geral.

A dificuldade encontrada nesta teoria é a de se chegar a um consenso do que é bem maior para a sociedade em cada caso, analisam-se as

⁵ MOREIRA, Joaquim Manhães. A ética empresarial no Brasil. São Paulo. Pioneira. 1999.

consequências das alternativas possíveis e, em seguida, escolhe a que produz maior utilidade, não sendo examinada cada situação particular.

4.3 DEVER ÉTICO

Para Emanuel Kant⁶ o conceito ético deve ser obtido por meio dos princípios universais, comportamentos a que todas as pessoas se submetem. Ele propõe a aplicação de duas regras, ou seja, a conduta aceita como padrão ético deve ser aplicada a todos que estejam na mesma situação, sem exceções e somente será exigido dos outros aquilo que é exigido de nós mesmos.

A crítica a esta teoria é a de que é muito difícil alcançar um consenso do que seja princípio universal.

4.4 CONTRATUALISTA

John Locke e Jean Jacques Rousseau acreditavam que o conceito de ética partia do pressuposto de que o ser humano assumiu com seus semelhantes a obrigação de se comportar de acordo com as regras morais para poder viver em sociedade. Para os críticos, esta teoria não funciona, pois cada grupo poderia modificar suas normas éticas e, assim, legitimar suas ações, temos como exemplo um grupo de criminosos que praticariam condutas que, de acordo com suas regras morais, não seriam crimes.

4.5 RELATIVISMO

De acordo com esta teoria, cada pessoa decidiria o que é ou não ético, usando de suas próprias convicções, aquelas nas quais acredita serem certas

⁶Magalhães. R. V. "A filosofia do Direito em Kant". Revista Âmbito Jurídico. ISS. 1518-0360.

ou erradas, gerando uma ética particular. Nesse sentido, a ética poderia ser usada para justificar ações que não são compatíveis com o consenso geral da sociedade acerca da ética.

Os preceitos éticos não estão baseados em apenas uma destas teorias, necessário que se leve em consideração todas elas, mas sem adotar apenas uma em especial. Por outro lado, qualquer conceito ético deve encontrar amparo em pelo menos uma teoria.

5.CONFLITO

Desde sempre o homem precisou se organizar em sociedade para defender seus interesses e anseios, porém nem todos os indivíduos partilham dos mesmos interesses, cada pessoa tem suas necessidades e ideias e, nem sempre elas são iguais, mas diferentes.

Diante disso, as diferentes necessidades geram diferentes interesses e, com isso, podemos dizer que o homem passou procurar as formas de satisfazer seus interesses.

Os meios a serem utilizados para satisfazer essas necessidades humanas são os bens. Homem e bem são os dois termos da relação que se denomina interesse. O homem busca satisfazer as suas necessidades (interesses) e os bens são os meios que ele usa para isso. Ocorre que, os bens são limitados, enquanto a necessidade é ilimitada, desta forma, surge um conflito de interesses, pois um depende do outro, há uma ligação entre esses dois termos, daí a decorrência do conflito. E sendo os bens limitados e a vontade humana ilimitada, a sociedade precisou disciplinar tal conflito que surgiam em torno dos bens.

O conflito de interesses surge quando a situação favorável à satisfação de uma necessidade excluir a situação favorável à satisfação de uma necessidade distinta, ou seja, quando uma pessoa possuir mais de um interesse que se sobrepõe ao interesse do outro.

Por isso a necessidade da regulamentação da vida em sociedade, pois muitas vezes a solução emanava da violência, ou seja, da lei do mais forte, dificultando, senão impossibilitando, a permanência do homem em sociedade.

Devido a essa dificuldade que ao se falar em conflito de forma geral, aparece uma ideia negativa e assustadora, uma vez que o homem procura preservar a sua integridade por meio da satisfação de suas necessidades.

Assim, a criação de regras de convivência em sociedade serviu para pacificar a violência que se gerava em torno das discussões.

“O conflito surge quando há a necessidade de escolha entre situações que podem ser consideradas incompatíveis. Todas as situações de conflito são antagônicas e perturbam a ação ou a tomada de decisão por parte da pessoa ou de grupos”.⁷

Há uma pretensão resistida da outra parte em defender o seu interesse. Pois bem, o conflito está intimamente ligado à ideia de interesse, uma vez que deste decorre. Cada ser humano possui a sua necessidade e procura a sua satisfação. Ocorre que muitas vezes a busca por essa satisfação se dá por meio de um bem, confrontando ao interesse de outrem, pois os bens são limitados.

Indiferente seria a situação de o conflito se apresentar entre dois interesses de uma mesma pessoa, pois essa resolveria a situação, naturalmente, por meio do sacrifício do interesse menor ao interesse maior.

Não se trata apenas de encontrarmos duas pessoas com interesses diversos. Deve ocorrer uma resistência por uma delas em conceder a pretensão da outra, sendo, portanto, essa uma característica do conflito.

O conflito de interesses é o elemento material da lide, sendo seus elementos formais a pretensão (de quem pretende) e a resistência (de quem se opõe à pretensão).

Na mediação tratamos dos conflitos entre pessoas diferentes com interesses diversos e distintos, posto que o emprego da violência acarretaria na

⁷ <http://pt.wikipedia.org/wiki/Conflito>

dissolução da sociedade, por isso se diz que a composição dos conflitos se converte em um interesse coletivo, seria um interesse externo, no qual radica a causa do Direito.

O homem possui a natureza de defender seus interesses e o conflito sempre estará presente em sua vida. Sendo interesse e conflitos interligados, torna-se necessário saber como será a solução dos litígios. O que se pode concluir é que o conflito só se resolverá por obra dos próprios conflitantes ou mediante decisão imperativa de um terceiro.

Para o tratamento dos conflitos, várias maneiras se criaram pela sociedade como formas possíveis de administrá-los e resolvê-los.

A história demonstra como meios de solução de conflitos a autotutela, a autocomposição, incluindo nesta última a transação, a renúncia e a desistência. Por fim, temos a heterocomposição, ou seja, a arbitragem, a mediação e a forma judicial.

As formas de solução dos conflitos vêm se melhorando e ganhando novas proporções: antes o indivíduo usava a força para valer a sua vontade, hoje o Estado faz esse papel, por meio do juiz, na composição dos conflitos.

Em se tratando de jurisdição, temos a função estatal de prestar a tutela legal em relação aos casos concretos, com a provocação das partes e aplicando a lei com o intuito de alcançar a paz social.

A busca pela resolução do conflito pode se dar por atitudes unilaterais das partes, ou seja, renúncia, desistência e submissão, pelo Estado-juiz e, ainda, por meio de terceiros que facilitam a solução do conflito. Verifica-se, portanto, que há mais de um sistema que pode ser utilizado.

Atualmente, o Estado detém a capacidade de dirimir os conflitos que envolvem as pessoas, decidindo sobre as pretensões apresentadas e impondo decisões, por meio da legislação e da jurisdição.

Quando estabelecida uma comparação entre as formas judiciais e as extrajudiciais, as vantagens desta são enormes, tais como celeridade do procedimento, menor custo, escolha do mediador e participação ativa das partes nos conflitos.

5.1. VISÃO POSITIVA DO CONFLITO

Embora tenhamos uma visão negativa do conflito, por se tratar de situações nas quais as partes compartilham um desentendimento, uma decepção, uma falta de comunicação etc, podemos, ao contrário, dizer que, na verdade, o conflito é uma fonte de novas ideias, que podem levar a discussões abertas sobre determinados assuntos, o que se revela positivo, pois permite a expressão e exploração de diferentes pontos de vista, interesses e valores.

Desta forma, os conflitos não são necessariamente negativos, a maneira como os tratamos é que poderá gerar algumas reações negativas e, por isso, a administração de conflitos consiste na escolha e implementação das estratégias adequadas para a resolução de cada tipo de situação.

Segundo Eunice Nascimento e Kassem Mohamed El Sayed podemos conceituar positivamente o conflito como “um processo onde uma das partes envolvidas percebe que a outra parte frustrou ou irá frustrar os seus interesses”.⁸

E assim também concluem os mesmos autores

⁸ NASCIMENTO, Eunice Maria. EL SAYED, Kassem Mohamed. Administração de Conflitos. Coleção Gestão Empresarial.

“o conflito não de ser visto apenas como impulsionador de agressões, disputas ou ataque físicos, mas como um processo que começa na nossa percepção e termina com a adoção de uma ação adequada e positiva”.⁹

Entretanto, o modo como vivenciamos o conflito é o que determina os resultados nas relações.

Já foi visto que não é possível uma vida sem um único conflito, daí a necessidade das pessoas em saber administrá-los e resolvê-los, senão, todo o resto estará comprometido seriamente. Por isso a visão positiva do conflito.

Como já dito, o conflito representa novas perspectivas, podendo direcionar discussões abertas em torno de vários assuntos. Assim, claro está o aspecto positivo e a possibilidade da expressão, exploração e desenvolvimento de diferentes pontos de vista, interesses e valores.

Outra perspectiva é a de que a estagnação é um processo que também pode ser solucionado por meio dos conflitos, já que irão levar a caminhos que superam as adversidades.

Hoje, já podemos perceber diferentes condutas na administração de conflitos: uma em que nenhuma das partes sai ganhando (conflito perde-perde); outra onde apenas uma das partes sai vencedora (conflito ganha-perde); e uma última, ambas as partes sentem que saíram do conflito satisfeitas com a solução proposta (conflito ganha-ganha). Neste último exemplo, é necessária a colaboração de todas as partes para eliminar os motivos de cada um e se dedicarem ao ganho do sistema como um todo, por meio da mediação.

Por isso, separar as pessoas do conflito é começar a resolvê-lo de maneira positiva, atacando o problema sem atacar as pessoas.

⁹ Idem.

6. MEDIAÇÃO

A convivência em sociedade importa em relações, das quais podem advir conflitos interpessoais em razão de discordâncias entre as pessoas e, dentro desta realidade é necessário que se busque a paz social.

A visão de que o conflito é algo negativo está errada, pois, por meio dele, os envolvidos têm a oportunidade aprimorar suas relações e de obterem um crescimento pessoal por meio do diálogo. Porém, ainda há um grande número de ações judiciais com o intuito de solucionar tais conflitos, acreditando-se que somente a sentença judicial gerará a pacificação social. A principal característica positiva do conflito é, justamente, oferecer a possibilidade do surgimento de um potencial criativo capaz de auxiliar famílias, grupos étnicos, organizações a definirem e redefinirem suas identidades, por meio de mudanças, adaptações e inovações necessárias diante do conflito.

Verifica-se, hodiernamente, que a busca pela resolução de conflitos perante o Judiciário, está lotando cada vez mais a estrutura judiciária e não está resolvendo a necessidade social, está, em verdade, causando a morosidade dos processos, por isso a necessidade de se procurar meios alternativos para a resolução dos conflitos e, dentre os existentes, está a mediação.

Necessário consignar que o processo judicial, muitas vezes, não resolve o conflito em si, ou seja, a verdadeira lide psicológica, ele se limita a resolver a lide processual e, por isso, as partes que não enfrentaram efetivamente o conflito, tendem a retornar outras vezes ao Judiciário.

É um método passível de anteceder, suceder ou instalar-se no curso de um processo judicial, como instrumento complementar, possibilitador de mudanças relacionais e grande oportunidade para a dissolução da lide. Experiências como essas têm sido mais largamente observadas no âmbito do

Direito de Família, em comarcas onde os próprios Magistrados sugerem a suspensão do processo para início de um procedimento de mediação que poderá melhor cuidar da manutenção dos vínculos relacionais e afetivos.

Roger Fischer, Willian Ury e Bruce Patton afirmam que:

“o acordo sensato pode ser definido como aquele que atende aos interesses legítimos de cada uma das partes na medida do possível, resolve imparcialmente os interesses conflitantes, é duradouro e leva em conta os interesses da comunidade”.

A mediação, que pode ser judicial ou extrajudicial, é um processo voluntário e confidencial de gerenciamento de conflitos, ou seja, uma forma de lidar com um conflito, por meio de um terceiro, que ajuda as partes a se comunicarem melhor, a negociarem e, se possível, a chegarem a um acordo.

Esse processo visa a conferir aos envolvidos a autonomia para tomarem suas próprias decisões, fazendo com estes venham a refletir e a buscar soluções para por fim ao conflito, transformando um ambiente de confronto em um ambiente colaborativo.

Os envolvidos podem ser duas ou mais pessoas, físicas ou jurídicas que buscam obter uma solução consensual que possibilite preservar o relacionamento entre elas.

O art. 2º, inciso a, da Lei nº 29/2013, de 19 de abril, que estabelece os princípios gerais aplicáveis à mediação em Portugal, conceitua mediação como sendo “a forma de resolução alternativa de litígios, realizada por entidades públicas ou privadas, através do qual duas ou mais partes em litígio procuram voluntariamente alcançar um acordo com assistência de um mediador de conflitos”.

A decisão permanece sob a responsabilidade dos envolvidos no conflito, pois o mediador ou facilitador, que deve ser imparcial, competente, diligente e

comprometido com o sigilo que envolve o processo, estimulará e viabilizará a comunicação entre as partes, auxiliando-as a encontrar os reais interesses envolvidos, porém sem apresentar a solução, que deverá ser alcançada pelas partes.

A escolha pela mediação valoriza o poder dispositivo das partes, possibilitando a celeridade na resolução das controvérsias e, conseqüentemente, há também uma redução de custos.

Necessário se fazer um breve relato acerca da busca por uma lei sobre mediação. Conforme Fernanda Tartuce, a iniciativa pioneira é o Projeto de Lei nº 4.827/1998, que adotou o modelo europeu levando em consideração a transformação do conflito, buscando o reconhecimento do conceito legal de mediação para que esta fosse adotada pelo Poder Judiciário. Este projeto, ao final, foi abarcado pelo projeto elaborado pelo Instituto Brasileiro de Direito Processual, mais detalhado com a previsão de diretrizes para a mediação, mais, próximo, porém, aos modelos norte-americano e argentino. A tramitação do projeto não foi finalizada.

Em 2011 foi apresentado novo projeto no Senado, mas não foi aprovado. O tema voltou a ser discutido em 2013 e foram criadas duas comissões para apresentar projetos de lei, sendo uma para mudar a Lei de Arbitragem e discorrer sobre a mediação privada (Senado) e outra para tratar da mediação no âmbito judicial e no privado (Ministério da Justiça). Estes projetos se somaram ao anterior PL nº 517/2011 e formaram o Projeto de Lei nº 7.169/2014 que está, atualmente, em trâmite.

Vem crescendo no Brasil a Política Pública de Mediação, por meio do Conselho Nacional de Justiça e do Poder Judiciário. No Legislativo também o tema vem ganhando tamanho, com vários projetos de lei em andamento. E não é só no setor público que vemos o crescimento da demanda por métodos alternativos de resolução de conflitos, no setor privado, por meio de ações do Conselho Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem – CONIMA, do

Fórum Nacional de Mediação – FONAME e do Comitê Brasileiro de Arbitragem – CBAr e de várias câmaras de mediação e de mediadores autônomos.

Importante que se registre, finalmente, que a mediação nos termos aqui descrita não terá êxito apenas quando se chega a um acordo, mas principalmente quando os participantes do conflito tenham compreendido “mais claramente” o que lhes importa, as alternativas que possuem e que têm poder de decisão sobre seus próprios interesses e necessidades. A mediação tem como marcas distintivas a flexibilidade e a informalidade procedimental, que geram grandes ganhos em termos de celeridade.

Considerando o caráter informal da mediação, os acordos construídos neste processo devem ser encaminhados à homologação judicial, para que sejam consolidados os resultados obtidos, caso necessário.

7. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA MEDIAÇÃO

Para que a mediação seja realizada de forma a realizar a pacificação social, sua base de sustentação tem sido o reconhecimento dos direitos humanos e a dignidade da pessoa humana, bem como a consciência da necessidade da participação de todos os níveis da sociedade, tanto os sociais quanto os políticos, acredita-se que a pessoa tem direito de participar e de ter controle sobre suas decisões, principalmente porque afetam a sua própria vida. Por isso, os valores éticos devem nortear os acordos celebrados, destacando-se a confidencialidade, a imparcialidade, a voluntariedade, a autodeterminação e a dignidade.

7.1 CONFIDENCIALIDADE

É dever do mediador manter sigilo sobre todos os atos que ocorrem durante o processo de mediação, não sendo permitido que se torne pública qualquer informação, mesmo que determinada por autoridades. Disso decorre que, o mediador não poderá ser arrolado como testemunha do processo, nem atuar como advogado das partes.

7.2 IMPARCIALIDADE

O mediador não julga, não emite opinião, tampouco apresenta o acordo, ele mantém o equilíbrio de poder entre as partes. Há uma corrente que indica também a neutralidade do mediador como norteadora da conduta, o que seria perfeito para o andamento da mediação, porém, é muito difícil tendo em vista que as pessoas carregam em si valores e princípios próprios, adquiridos ao longo da vida.

A imparcialidade é um atributo indispensável ao mediador, como diz Fabiana Marion Spengler e Theobaldo Spengler Neto “traduz uma postura de equidistância deste terceiro em relação às partes mediadas, bem como ao resultado que cada uma delas possa almejar”.¹⁰

A atuação do mediador deve ser no sentido de auxiliar as partes e não de favorecê-las, assim como o juiz está para o processo judicial, o mediador está para a mediação, sendo vedado beneficiar qualquer uma das partes.

Finalmente, “a imparcialidade figura como um instrumento de conquista da confiança dos mesmos, que depositam naquele a confiança na condução de seus conflitos, na preservação de seus segredos e intimidades”.¹¹

7.3 VOLUNTARIEDADE

A mediação é um processo voluntário, ou seja, as partes decidem sobre a possibilidade de resolver, de forma mais ampla e efetiva, o conflito entre elas. Os envolvidos não podem ser obrigados a participar de uma mediação e podem também abandonar o processo a qualquer momento, não pode haver na mediação imposições de quaisquer espécies, residindo nisso a principal característica diferenciadora entre a mediação e o processo judicial.

Este princípio manifesta-se anteriormente ao pronunciamento da opção pelo processo de mediação, por confiar a este processo a tarefa de conduzir os conflitos existentes na lide.

¹⁰ SPENGLER, Fabiana Marion; SPENGLER NETO, Theobaldo. Mediação enquanto política pública: a teoria, a prática e o projeto de lei. Disponível em: http://ead.tjrs.jus.br/navi_tjrs/agenda/pdf.php?%20COD_ARQUIVO=4309.

¹¹ Idem, p. 124.

7.4 AUTODETERMINAÇÃO

O processo de mediação é conduzido pelo terceiro facilitador, porém a responsabilidade pela solução do acordo é das partes envolvidas. Estas que irão gerir o conflito, bem como tomar suas próprias decisões, durante ou ao final do processo. Assim, melhor será que a influência externa seja pequena em relação ao conteúdo do processo de decisão dos mediandos.

É neste ponto que a mediação se difere dos outros métodos alternativos, tanto auto, quanto heterocompositivos de gestão de conflitos, sendo o principal compromisso ético do mediador de prezar para que não seja desrespeitada a autodeterminação.

Para que se possa exercer essa liberdade é necessário que as partes conheçam as múltiplas opções que a realidade enseja, pois em diversas vezes os indivíduos não têm a real noção sobre as possibilidades de encaminhamento do conflito, tendo em vista a ausência de informação, de comunicação ou até de direcionamento, por isso, o dever do mediador de explicitar as possibilidades disponíveis para o tratamento da controvérsia, porém, mantendo-se a liberdade e o poder de decisão com as partes.

7.5 DIGNIDADE

Princípio constitucional e direito fundamental,

*“que traz em seu bojo um valor espiritual e moral própria da pessoa, que se manifesta de forma singular na autodeterminação consciente e de forma responsável pela sua vida e que traz no seu íntimo a aspiração ao respeito por parte das demais pessoas”.*¹²

¹² MORAES, Maria Celina Bodin de. O princípio da dignidade humana. In (Coord.). Princípios do direito civil contemporâneo. Rio de Janeiro, 2006.

A dignidade humana para a mediação, consiste em seu aspecto de atuação da pessoa em relação às decisões acerca de seu destino, bem como sobre o encaminhamento de seus conflitos.

Um indivíduo, pelo só fato de integrar o gênero humano, já é detentor de dignidade, é princípio universal, é a qualidade ou atributo inerente a todas as pessoas, decorrente da própria condição humana, que o torna merecedor de igual consideração e respeito por parte de seus iguais.

7.6 MEDIAÇÃO PRIVADA

A iniciativa privada vem contribuindo para o desenvolvimento da mediação no Brasil, por meio do Conselho Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem – CONIMA, do Fórum Nacional de Mediação – FONAME e do Comitê de Arbitragem – CBAr, bem como de várias câmaras e mediadores autônomos.

O desenvolvimento da mediação fez surgir vários tipos de propostas com fundamentos concepções e finalidades diferentes, sendo os estilos de mediação mais conhecidos: colaborativo, transformativo e circular-narrativo.

A mediação colaborativa tem como base a Escola da Negociação de Harvard, com a aplicação dos princípios de separar as pessoas dos problemas, concentração nos interesses e não nas posições, criação de opções de ganhos recíprocos e utilização de critérios objetivos. Tem como objeto o conflito e como objetivo o acordo, que se voltará para o futuro.

Quanto ao estilo transformativo, este está embasado na obra “The promise of mediation”, de R.A.BARUCH BUSCH e J.P.FOLGER, que está centrado na ideia de que a transformação deve vir das relações humanas, com a revalorização das pessoas, como o fortalecimento e autodeterminação, e no

reconhecimento do outro como co-protagonista do conflito. Seu objeto é a relação e o objetivo a transformação das pessoas, levando-se em consideração o passado das pessoas e o seu reflexo no presente. Entende que o conflito é uma oportunidade de crescimento moral e mudança.

Finalmente, a mediação com o estilo circular-narrativo, criado por SARA COBB e desenvolvido por MARINÉS SUARES, tem por base a desestabilização ou desconstrução das narrativas iniciais para a construção de uma nova, usando-se o aumento das diferenças, a legitimação das pessoas, a mudança dos significados e a criação de contextos. Tem como objetos a relação e o acordo e o objetivo é o acordo, dando-se ênfase na comunicação e interação entre as partes, considerando o conflito uma estrutura discursiva narrativa.

Dessa forma, verifica-se que a mediação privada pode oferecer inúmeras possibilidades e o processo a ser adotado dependerá do estilo do mediador, não há um estilo melhor do que o outro, há uma necessidade de se manter uma coerência interna do processo, consciência do que está sendo conduzido, bem como adequação da situação envolvida ao estilo escolhido.

A mediação permite que as pessoas participem como protagonistas da solução de seus problemas, buscando, com o auxílio do mediador, criar opções, controlar riscos e gastos e construir acordos sustentáveis, que atendam aos seus reais interesses, os quais muitas vezes, não têm como ser exigidos pela via judicial por falta de previsão legal.

8. CAMPOS DE APLICAÇÃO DA MEDIAÇÃO

A Mediação, como anteriormente visto, destina-se às pessoas físicas ou jurídicas que estejam envolvidas em conflitos ou litígios. Diante disso podemos encontrar a aplicação deste processo em diversas áreas, tais como:

1. Ambiental – Mediação no diálogo entre a sociedade, comunidades em geral e os interesses particulares e públicos relacionados ao meio ambiente. A mediação surge como uma ferramenta eficaz para resolver os conflitos socioambientais, com uma atuação preventiva e resolutiva, evitando-se a jurisdicionalização das questões, tratando-se de grande processo a ser utilizado pelo Ministério Público, podendo haver diálogo com os envolvidos.

2. Civil – aplicação da mediação em situações decorrentes de acidentes de automóvel, sucessão, inventários e partilhas, perdas e danos, conflitos de consumo, questões de posse e propriedade, etc.

3. Comunitária – a mediação comunitária pretende resolver, de forma satisfatória, conflitos que surjam no âmbito da via comunitária e que envolvem normalmente relações de proximidade, incidindo nas relações entre vizinhos, condôminos, tais como direitos de vizinhança, dificuldades de convivência, negociação de interesses, arrendamento, usucapião.

4. Escolar – mediação para a resolução de conflitos entre pais e escola e entre as crianças em si, entre equipes docentes, entre a escola e a comunidade etc.

5. Familiar – a mediação familiar pretende resolver, de forma satisfatória, conflitos que surgem no âmbito da vida familiar, em que pais, parentes ou afins, auxiliados por um mediador, participam ativamente na busca de uma solução justa e equilibrada para o problema que os afeta, por exemplo, a reconciliação de cônjuges separados, partilha/separação de bens, atribuição ou alteração da pensão de alimentos.

6. Direito do Trabalho – esta área do direito sempre teve destaque na atuação conciliatória dos tribunais trabalhistas, é, historicamente, um dos

ramos que mais privilegiaram os métodos de conciliação de conflitos na aplicação dos conflitos entre o empregador e empregado, questões de assédio sexual no local de trabalho, conflitos coletivos de trabalho etc.

7. Penal – a mediação emerge na sua função de modalidade de solução de conflitos que tem intersecção com o processo penal, na perspectiva mais ampla de justiça restaurativa, como fator de estabilização social entre infrator e vítima.

8. Administrativa – sustenta-se que há um amplo campo para a adoção do processo de mediação para a resolução de conflitos entre particulares e a administração pública no Brasil.

9. Direito consumidor - a mediação se revela como instrumento eficaz para o estabelecimento de um diálogo em que seja possível a edificação de um consenso entre as partes, diminuindo o desgaste entre os envolvidos, contornando a ineficiência do fornecedor na relação consumerista.

9. MEDIADOR E SUA ADEQUADA CAPACITAÇÃO

Qualquer pessoa interessada pode fazer cursos de capacitação para mediador. É primordial escolher um curso que prepare o futuro mediador com conhecimentos teóricos e práticos, observação de mediadores com experiência, simulação e supervisão de casos, tendo em vista que esse estágio inicial é fundamental para preparar um mediador tecnicamente preparado e seguro para o exercício da função.

O Ministério da Justiça também vem incentivando o desenvolvimento da mediação, promovendo projetos nas universidades, para que os estudantes, desde a graduação, possam ter contato e adquirir conhecimentos sobre o tema.

Alguns tribunais iniciaram cursos de capacitação, porém, ao final destes não havia um mediador atuante, mas estes cursos apenas sinalizavam a importância da mediação no presente momento, esclarecendo sobre os métodos alternativos de resolução de conflitos.

Atualmente, o treinamento do mediador já vem tomando grande proporção na doutrina especializada, que, ao criar qualquer programa de capacitação, já verifica as necessidades de treinamento e os objetivos, como o conhecimento teórico, as habilidades, as atitudes e resultados desejáveis, sendo, pois, produtos da formação dos mediadores.

O Conselho Nacional de Justiça estabeleceu os limites e regras para a atuação do mediador, estabelecendo os princípios e aspectos éticos, bem como a necessidade de capacitação e reciclagem dos profissionais, para qualificação técnica e aprimoramento da atividade.

Segundo André Gomma de Azevedo¹³ o processo de desenvolvimento das competências de mediação consiste de cinco partes inter-relacionadas: a) seleção; b) aprendizado teórico; c) observação da prática da mediação; d) estágio supervisionado e e) avaliação da satisfação dos usuários ao término do estágio supervisionado.

a) Seleção: trata-se de fase muito importante no processo de capacitação, pois consiste na seleção dos participantes do programa de formação dos mediadores. Aqui é necessária a entrevista com o candidato para que se tenha ideia do conhecimento de que este tem acerca do que é mediação, pois uma grande parte dos candidatos não tem nem noção do que seja o método alternativo de resolução de conflitos. Importante, também, que se verifique a predisposição do candidato a se interessar por um programa de duração de médio a longo prazo, pois se espera que o futuro mediador continue se capacitando, aprimorando-se com leitura complementar. André Gomma de Azevedo¹⁴ ainda lembra que outra prática que tem mostrado resultados bastante positivos nos programas que contam com voluntários externos consiste em selecionar participantes que sejam profissionais bem sucedidos para voluntariarem algumas poucas horas por semana ou outra periodicidade, junto ao programa de mediação judicial. Ainda diz, que a importância desse trabalho voluntário de grande qualidade é muito valioso no sentido de se engajar outros voluntários de ótima qualificação.

b) Treinamentos teóricos em mediação: os cursos sobre mediação contam com uma grande carga horária de teoria, chegando-se a reservar mais da metade do curso somente em ensinamento teórico. O ponto negativo desta grande carga teórica é o de que treinamentos com esta excessiva carga não capacitam mediadores efetivos. Um dos elementos principais da formação do mediador consiste em ensinar a teoria que facilite o desenvolvimento de uma habilidade do próprio futuro mediador que seja associada a uma atitude

¹³ Azevedo, André Gomma de. O estágio supervisionado e seus instrumentos de formação de mediadores judiciais: uma análise de um como componente fundamental das políticas públicas. A nova ordem das soluções alternativas de conflitos e o Conselho Nacional de Justiça. Gazeta Jurídica.

¹⁴ Idem a nota 12.

adequada, ou seja, uma intenção de mediar bem e sempre melhorando, aí sim podemos dizer que o mediador alcançará a efetiva competência autocompositiva.

c) Observação de casos reais: ponto importante na formação do mediador é a observação de mediadores mais experientes, como forma de estimular o futuro mediador a entender os componentes teóricos e a sua aplicação na prática. André Gomma de Azevedo¹⁵ diz que para facilitar a transposição da teoria a prática, recomenda-se na formação de mediadores judiciais a adoção de um modelo no qual o observador dessas mediações acompanha as observações seguindo um formulário de observação de mediador, neste formulário constam ações, procedimentos, práticas e competências que o observador deve verificar no mediador experiente que está acompanhando, recomenda-se que o aprendiz encontre-se com o mediador experiente ao término de sua observação para eventualmente tirar uma dúvida ou identificar questões referentes a própria parte teórica.

d) Estágio supervisionado: verifica-se que em programas de formação de mediadores em outros países os novos mediadores passam a mediar com os mediadores mais experientes, como forma de se aprimorar. Neste caso a responsabilidade da condução na mediação é do próprio aprendiz, o supervisor observará e somente intervirá no processo se isso for necessário para o progresso da mediação. No Brasil, muitos programas não possuem supervisores experientes e, assim, as mediações são conduzidas por dois mediadores com o mesmo nível de aptidão técnica e terão que se auxiliar em suas competências, restando a um grupo de autossupervisão, que é formado por outros mediadores iniciantes, conversar sobre o caso e anotar questionamentos a serem analisados por instrutor ou supervisor em um encontro futuro. O Conselho Nacional de Justiça, em seus cursos de formação de mediadores, tem recomendado o encontro entre supervisores e aprendizes por videoconferência, pelo menos uma vez por mês.

e) Avaliação de satisfação do usuário: finalmente, nesta fase, o mediador em formação será avaliado quanto à percepção do jurisdicionado, para que o próprio profissional tenha a oportunidade de entender seus padrões

¹⁵ Idem.

e o grau de satisfação dos usuários. Por isso, além do formulário de observação do supervisor do mediador, é necessário que se proceda a uma análise, por amostragem, do grau de satisfação do usuário dos serviços. Segundo André Gomma de Azevedo¹⁶ desde o ano de 2009 o Conselho Nacional de Justiça tem estimulado os tribunais brasileiros a avaliarem conciliadores e mediadores, segundo a escala de Likert com 5 opções (ótimo, bom, regular, ruim e péssimo), nos seguintes critérios: tempo de duração da sessão, imparcialidade, cordialidade, atenção e educação do mediador, adequação do atendimento no poder judiciário e avaliação do resultado obtido.

A avaliação de desempenho do mediador é atividade complexa, eis que a expectativa em se demonstrar competência traz uma presunção de que o mediador é possuidor de habilidades para enfrentar dilemas éticos, emoções e outras áreas do conhecimento. Além do estímulo de melhoria contínua, as avaliações contribuem para uma melhor compreensão daqueles que detinham treinamentos arcaicos quanto ao aprofundamento de seus treinamentos.

Também já se ultrapassou a visão de que somente com um curso teórico a pessoa poderia se tornar um mediador, vimos que é necessário o treinamento adequado, com carga horária de médio a longo prazo, bem como a finalização com um estágio supervisionado de qualidade. Finalmente, é essencial para o crescimento e aperfeiçoamento dos mediados os debates após as mediações com supervisores, acerca das técnicas utilizadas em cada caso.

Os programas, criados para a capacitação dos profissionais que estarão diretamente ligados aos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania, visam a garantir a qualidade e a seriedade do serviço prestado ao jurisdicionado. Esse serviço já vem sendo prestado em vários estados brasileiros, por isso, a criação de um padrão mínimo de formação, para que a população tenha um serviço adequado. Assim, a Resolução nº 125 previu uma

¹⁶ Idem a nota 12.

formação mínima, para os mediadores, que seja possível em todos os lugares de nosso país.

Esta formação deverá ser permanente, como se vê no artigo 12, § 2º da Resolução, que estabelece que “todos os conciliadores, mediadores e outros especialistas em métodos consensuais de solução de conflitos deverão submeter-se a reciclagem permanente e à avaliação do usuário”. Essa necessidade também é prevista no Código de Ética de Conciliadores e de Mediadores Judiciais, no § 2º do artigo 1º, que estabelece o dever de competência, pelo qual o profissional deve “possuir qualificação que o habilite à atuação judicial, com capacitação na forma desta Resolução, observada a reciclagem periódica obrigatória para formação continuada”.

10. CÓDIGO DE ÉTICA DO MEDIADOR

A mediação como método pacífico e cooperativo de resolução de conflitos, vem sendo utilizado cada vez mais em nosso país, buscando-se a celeridade processual e a diminuição de processos em nossos tribunais.

Por ser um método autocompositivo, a mediação é uma atividade de meio e não de resultado, o mediador deverá se dedicar arduamente para facilitar a restauração do diálogo, bem como a preservação das relações sociais e a construção de uma solução e, desta forma, podemos verificar a relevância dos profissionais que atuam como facilitadores, que necessitam de uma legislação que seja norteadora de seu comportamento e na atuação de todos os que prestam serviços nos vários métodos alternativos de resolução de conflitos.

A Resolução 125, do CNJ criou um Código de Ética para os conciliadores e mediadores judiciais, que está disciplinado em seu Anexo III, para nortear a conduta destes profissionais, nos limites técnicos e éticos necessários à obtenção da paz social que se busca no processo de mediação. Neste mesmo anexo há o regramento quanto ao procedimento e atuação do mediador, bem como as responsabilidades e sanções nos casos de ofensas a este regramento e diz em sua introdução:

“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, norteador por princípios que formam a consciência dos terceiros facilitadores, como profissionais, e representam imperativos de sua conduta”.

A criação de um código de ética, com a responsabilização das condutas e a aplicação de sanções, está diretamente ligada ao exercício regular da

profissão, que se tem o intuito de se obter a adequada qualidade da atuação dos mediadores.

A qualidade técnica somada ao respeito dos princípios éticos traz a credibilidade da mediação. Os códigos de ética apresentam regras mínimas de conduta do mediador, para que a mediação seja realizada com excelência.

Importante mencionar que os mediadores estão vinculados, não somente ao Código de Ética regulamentado pelo CNJ, mas também àqueles que regem as instituições ou entidades especializadas a que estão vinculados.

Visualiza-se um padrão regular, que resume os códigos de ética a uma ponderação antecipada dos valores éticos, definindo a conduta a ser tomada pelo mediador diante de algumas situações, estabelecendo-se as condutas que precisa ter em relação aos princípios da mediação.

Se o código de ética prescreve uma conduta diante de determinado fato o mediador, com ou sem sanção, deve se pautar em obedecê-la, enquanto tentativa de padronizar condutas. Essa é a grande preocupação, ou seja, regularizar ou padronizar condutas. A ideia é estabelecer objetivamente o que é permitido ou não fazer, de modo que seja construída uma linha de comportamento aceita e cobrada por todos.

Essas linhas de comportamento normalmente são escritas por uma entidade de classe, a qual especifica que no desempenho função de mediador o advogado, por exemplo, tem que seguir as normas de conduta e padrões éticos adotados pelos seus membros.

11. ATUAÇÃO DO MEDIADOR PERANTE O CÓDIGO DE ÉTICA

Como já visto anteriormente, sendo a mediação um método pacífico e cooperativo de resolução de conflitos, os códigos de ética devem se fundamentar em regras e princípios para que a mediação seja realizada com excelência. Tais regras e princípios são aplicáveis a todos mediadores, estejam eles em processo de capacitação ou observadores, bem como aos que estiverem desenvolvendo a atividade em co-mediação, ou seja, quando há mais de um mediador realizando o processo.

O mediador tem o compromisso ético de proteger a lisura e a integridade do procedimento, garantindo respeito aos princípios éticos, devendo a qualquer momento interromper a mediação quando houver impedimento ético ou legal.

Nesta linha de pensamento Henrique Araújo Costa diz:

“o código de ética não tem nada para ensinar, porque nada pode ser ensinado, e sim aprendido pela experiência do mediador ante ele mesmo e os outros – valendo o mesmo para as partes. Então, é preciso estimular para reconhecer o que já está em nós. E esse é o verdadeiro ofício do mediador: provocar as partes para que elas reconheçam o que já estava nelas”.

O procedimento da mediação propicia o desenvolvimento de um processo comunicativo pelo qual se dá a resolução de problemas e a aplicação de um direito efetivamente válido. Mas diferentemente de outros procedimentos de resolução de conflitos, a mediação leva em consideração as estruturas de personalidade e de comportamento das partes, sendo também parte de seu objetivo a vazão de sentimentos. Reconhece-se que os sentimentos fazem parte dos conflitos intrapessoais e muitas vezes, não só bloqueiam a comunicação entre as partes como impedem o estabelecimento de uma relação de proximidade. Assim, a ventilação de emoções ajuda no processo, atingindo necessidades não estipuladas e contribuindo para a redução da

ansiedade e outros efeitos negativos da animosidade. Um mediador habilidoso irá, dentro de certos limites, utilizar manifestações de raiva e mágoa, por exemplo, como meios de interação que possam de algum modo contribuir para a resolução da lide.

O mediador, além dos princípios e regras aplicados à mediação,

*“deverá ter postura pró-ativa com relação ao desenvolvimento da prática deste processo, sendo providências favorecedoras da qualidade do exercício da mediação, haver sempre suporte teórico-prático a mediadores com pouca experiência, em forma de supervisão, intervenção e/ou orientação; prestação de serviços com honorários reduzidos ou pro bono, para permitir o acesso ao instituto daqueles economicamente desfavorecidos; a participação em pesquisas e em campanhas informativas; o cuidado para evitar pautar o sucesso da mediação em dados qualitativos baseados exclusivamente no número de acordos obtidos; o desenvolvimento de métodos de aferição qualitativos que pesquisem a satisfação com o serviço oferecido, o eventual alcance de acordo e a conquista, ou não, da preservação da relação social; a divulgação criteriosa de dados estatísticos para fins acadêmicos, mediante a autorização dos envolvidos e preservação do anonimato; a realização de pesquisas do grau de satisfação do mediando com o serviço da mediação; o monitoramento pós-mediação; o respeito com os colegas, em especial aqueles que desenvolvam práticas pautadas em norteadores teórico-práticos distintos; a formação de rede, visando à troca de informações e experiências e aprimoramento teórico e prático”.*¹⁷

¹⁷Boas práticas recomendadas pelo FONAME.

12. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA CONDUTA DO MEDIADOR

Considerando os inúmeros Códigos de Ética existentes, tendo em vista que cada instituição ou entidade possui o seu, o presente trabalho irá considerar os princípios descritos no Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, previsto no Anexo III, da Resolução 125, do Conselho Nacional de Justiça.

De acordo com o art. 1º, do Anexo III, da Resolução 125, do CNJ:

“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”.

A aplicação de um princípio não exclui a do outro, o que deve haver é uma ponderação à luz do caso concreto para se chegar àquele preponderante, valendo-se de conceitos abstratos para que sejam determinados em cada caso.

12.1 CONFIDENCIALIDADE

A confidencialidade das informações dentro do processo de mediação é um fator que contribui para o estabelecimento de uma relação de confiança entre as partes e o mediador.

O dever de confidencialidade informa que os fatos, situações e propostas que forem ocorrendo ao longo do processo de mediação, são sigilosos e privilegiados.

Todos aqueles que participarem do processo devem, obrigatoriamente, manter sigilo sobre todo o conteúdo.

Nesse sentido, o inciso I, do art. 1º do Código de Ética do CNJ, diz

“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”.

O termo de compromisso de mediação deverá conter item específico quanto à confidencialidade dos documentos e depoimentos dos participantes.

12.2 DECISÃO INFORMADA

Segundo o Código de Ética, é o “dever de manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido”.

Deverá, o mediador, esclarecer as partes as implicações e desdobramentos do processo, bem como fazer com que as partes tenham plena consciência do que é o processo de mediação e do que um acordo significa, incluindo as responsabilidades de todas as partes.

As informações devem ser fornecidas às partes de maneira acessível e, se o mediador perceber que a parte não tem condições de entender totalmente a dimensão do processo, de seus direitos e de seus atos, deverá suspender a mediação e sugerir à parte que busque um advogado, não lhe sendo permitido oferecer aconselhamento em matéria jurídica.

Tomar uma decisão informada significa conhecer os riscos e benefícios de uma decisão.

12.3 COMPETÊNCIA

É a capacidade de mediar o conflito existente e, por essa razão, o mediador somente deverá aceitar o encargo se estiver qualificado para satisfazer as expectativas das partes.

Segundo o CNJ o princípio da competência, para o mediador, consiste no “dever de possuir qualificação que o habilite à atuação judicial, com capacitação na forma desta Resolução, observada a reciclagem periódica obrigatória para formação continuada”, ou seja, deve possuir formação adequada e permanente.

Outro fator importante é o mediador possuir entendimento e respeito às diferenças culturais, crenças e valores e se utilizar de técnicas que garantam os valores de justiça, diligência, honestidade, imparcialidade, transparência e discrição.

O mediador não deve aceitar atuar em processos, quando entender que lhe falta conhecimento e/ou qualificação técnica necessária para conduzir o processo com qualidade.

Importante mencionar que o mediador também não deve ser somente tecnicamente qualificado, mas deve entender de pessoas, exercitando sempre a paciência, tolerância, humildade e amor, como disse Henrique Araújo Costa “quem vais mediar precisa estar ligado com a vida”.

12.4 IMPARCIALIDADE

A visão de que o mediador é uma figura imparcial no processo faz com que as partes tenham maior confiança na mediação e, para isso, deve o mediador valer-se de atitudes, comportamentos, linguagem não verbal e outras técnicas que confirmem a sua imparcialidade no processo.

Segundo o Código de Ética do CNJ, imparcialidade quer dizer “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”.

Ser imparcial, portanto, é uma condição fundamental ao mediador, que não deve deixar que qualquer conflito de interesses ou de relacionamento afete sua imparcialidade, deve sempre compreender a realidade das partes, livre de quaisquer preconceitos ou valores pessoais.

Para tanto, deve o mediador, antes de aceitar o encargo, revelar interesse ou relacionamento capaz de afetar sua imparcialidade, suscitar aparência de parcialidade ou quebra de independência, para que as próprias partes decidam acerca de sua continuidade ou não.

Importante lembrar que a aparência é fundamental no processo, pois ainda que o mediador ache que está sendo imparcial, se as partes identificarem nele algum tipo de preconceito, provavelmente a eficiência da mediação será prejudicada.

Conclui-se, portanto, que o mediador não julga, não toma partido, mantém o equilíbrio de poder entre as partes, a imparcialidade, assim como a neutralidade, são vitais ao correto trabalho de mediação, sendo vedada a adoção de posicionamento por um dos personagens do conflito, por parte dos seus operadores, pouco importando a opinião daqueles, não há espaço para se pensar sobre o que é certo ou errado, quem tem razão e quem não a tem, pois isso é tarefa para os julgadores dos processos e não para os mediadores.

12.5 INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA

O mediador deve atuar com liberdade, livre de qualquer pressão, seja ela interna ou externa, sendo-lhe permitido recusar, interromper ou até suspender o processo de mediação, se verificar que estão ausentes as condições necessárias para seu bom andamento. Diante disso, não tem o dever de redigir acordo ilegal ou inexecutável.

Deverá também interromper ou suspender a mediação, caso verifique que sua continuação poderá prejudicar quaisquer dos mediandos ou, ainda, quando estes requererem, zelando pelas circunstâncias, o estabelecido com as partes e a própria celeridade do processo, podendo, inclusive, salvo se as partes ou a lei dispuserem em contrário, aumentar ou diminuir qualquer prazo, interrogar quem entender necessário para o bom desenvolvimento da mediação.

A independência também se estende a todos que participam da mediação, ou seja, não pode haver qualquer imposição alheia ao processo ou, ainda, não poderá se realizar quando verificar que há vínculo anterior dos mediandos com o mediador, salvo expressa ressalva.

O equilíbrio e a serenidade da atuação do mediador irão levar à autonomia de sua conduta, atendendo aos preceitos técnicos que a adequada capacitação exige. Deve o mediador determinar sua conduta sem depender de como vão agir os envolvidos, tendo autonomia para realizar os trabalhos.

12.6 RESPEITO À ORDEM PÚBLICA E ÀS LEIS VIGENTES

O princípio do respeito à ordem pública e às leis vigentes aponta para “o dever de velar para que eventual acordo entre os envolvidos não viole a ordem pública, nem contrarie as leis vigentes”, assim há, portanto, a possibilidade de

um controle pelo mediador, com a conseqüente diminuição da autonomia das partes.

O mediador deverá elaborar os termos do acordo conforme as normas vigentes, observando para que seu conteúdo não seja somente legal, mas também executável. É necessário que se compreenda que o acordo obtido é o objetivo final da mediação, é algo concreto, real, que estabelecerá condições, compromissos entre as partes e, por isso, o cuidado com a formalização dessa avença, com os termos que a especifiquem, para que seja uma real composição dos interesses e de pacificação de seus conflitos.

12.7 EMPODERAMENTO

O empoderamento, segundo o Código de Ética do CNJ, é o “dever de estimular os interessados a aprenderem a melhor resolverem seus conflitos futuros em função da experiência de justiça vivenciada na autocomposição”.

Segundo a proposição de FOLBERG (1988), as pessoas elaboram decisões quando estão conscientes dos sentimentos criados pelos conflitos. Essa é a razão pela qual quando estão conscientes dos sentimentos advindos do conflito. Essa é a razão pela qual se deve integrar os sentimentos com as decisões, sem deixar que as emoções prejudiquem a racionalização do problema. E, disso se extrai que não são os sentimentos propriamente que atrapalham a feitura das decisões, mas sim a forma como esses sentimentos são ventilados e respondidos.

Desse modo, podemos dizer que há outro objetivo na mediação, ou seja, a promoção do autoconhecimento como crescimento cognitivo dos participantes, por meio da aquisição de novas habilidades para a gestão de conflitos que possam vir a enfrentar no futuro. Assim, entendem os autores Fiorelli, Malhadas e Moraes (FIORELLI, 2004) que o chamado crescimento

cognitivo das partes passaria pelas seguintes etapas: (1) consciência dos próprios comportamentos; (2) consciência das próprias reações ante as emoções; (3) conhecimento dos verdadeiros interesses pessoais; (4) conhecimento de suas crenças, valores, e atributos particulares; (5) reconhecimento da necessidade do outro; (6) criação de disponibilidade para acolhimento, compreensão das manifestações do outro; (7) aceitação de que existem diferentes percepções a respeito dos mesmos fatos e situações; (8) compreensão de que o conflito é inerente ao relacionamento interpessoal; (9) aceitação (não necessariamente concordância) da existência de inúmeras opções para o atendimento dos diferentes interesses. (10) compreensão de que na relação interpessoal a satisfação do interesse de cada um depende do atendimento do interesse do outro; (11) compreensão de que, em um conflito, cada uma das partes possui responsabilidades por seu desenvolvimento e pelas possíveis soluções; (12) reconhecimento de que é possível deixar de enfrentar o outro para que, num modelo cooperativo, seja possível uma união para o enfrentamento do problema.

O procedimento da mediação busca trazer à luz os interesses das duas partes, desenvolvendo com isso, a percepção do indivíduo para as motivações do outro lado, fator essencial para que exista o equilíbrio emocional e o desenvolvimento cognitivo e comportamental da pessoa. Por tudo isso, pode-se afirmar que a mediação constitui não só um método alternativo de resolução de conflitos, mas também um processo de transformação positiva dos envolvidos.

12.8 VALIDAÇÃO

Segundo o Código de Ética do CNJ, validação é o “dever de estimular os interessados perceberem-se reciprocamente como seres humanos merecedores de atenção e respeito”.

A adesão consciente e voluntária ao pacto estabelecido na conciliação é fundamental para que o acordo seja cumprido, extinguindo de vez o desencontro entre os envolvidos. Para evitar que o conflito ressurja de outras maneiras, convêm assegurar-se o acordo expressou a vontade das pessoas, se ficou algum ponto obscuro, se as consequências do acordo ficaram bem esclarecidas e se os envolvidos estão satisfeitos com o pacto que celebraram.

Por esse princípio, exige-se também que o acordo seja analisado em suas características intrínsecas enquanto título executivo extrajudicial, ou seja, se atende aos requisitos de certeza, liquidez e exigibilidade.

13. *RAPPORT*

Rapport é um conceito do ramo da psicologia que significa a técnica utilizada na criação de uma sintonia e empatia com outra pessoa. A palavra *rappor*té derivada da palavra francês *rappor*ter, ou seja, “trazer de volta”. Podemos dizer que ele acontece no momento em que duas ou mais pessoas se relacionam e se entendem reciprocamente de forma agradável.

Podemos dizer que, na teoria, o *rappor*t tem três elementos comportamentais que são a atenção mútua, positividade mútua e coordenação, que tem grande relevância na área empresarial, em negociações e vendas.

Interessa-nos aqui estudar o *rappor*t exercido pelo mediador.

Podemos estabelecer três lados dos conflitos que podem ser as questões em si, as pessoas e o processo, partindo dessa premissa podemos categorizar as forma de atuação do mediador, bem como as estratégias a serem utilizadas a partir dos objetivos traçados, que serão trabalhados durante todo o processo da mediação.

São objetivos do mediador o controle do processo, o apoio às pessoas envolvidas, o incentivo à recontextualização do conflito e a solução para as questões trazidas ao processo.

O mediador ao conduzir o processo de acordo com os princípios já estudados, respeitada a ética, conseguirá estabelecer uma relação de confiança com as partes, pois estas sentirão que seus sentimentos e emoções estão sendo respeitados e compreendidos pelo terceiro facilitador, confiam no processo e no mediador.

Quando o mediador ouve ativamente as partes, ele escuta e entende o que está sendo discutido, sem juízo de valor, por isso deve demonstrar,

sempre, que está prestando atenção ao que está sendo dito e que está compreendendo as afirmações daquele que está falando. A parte ao perceber que está sendo realmente ouvida e compreendida pode adotar uma conduta cooperativa e produtiva e isso beneficia o processo da mediação. Outro ponto é que o mediador, ao escutar ativamente a parte, poderá identificar de forma mais fácil os pontos mais importantes da demanda, bem como as emoções e a real causa do conflito, fazendo com que possa intervir de forma mais eficiente e oportuna. Quando o mediador mantém uma postura compreensiva e dentro dos padrões de comportamento ético, acaba por propiciar um ambiente cooperativo entre as partes.

Apesar do mediador não se envolver emocionalmente no conflito, há situações que podem atingir negativamente a mediação, tais como a complexidade dos relatos, o nervosismo das partes ou até mesmo a recusa destas em dialogar. Para isso é necessário que o mediador se concentre na solução do conflito.

Há também a necessidade de que o mediador tenha sensibilidade para saber sempre quando intervir no processo, preocupando-se não só com as questões éticas e princípios, mas também com as emoções que apareçam no processo. Saber intervir é saber o momento oportuno, pois, do contrário, poderá criar um ambiente mal estruturado e assim abalar a confiança que as partes depositavam no mediador.

Outro ponto muito importante para uma relação de sucesso entre o mediador e as partes é evitar preconceitos, pois um pré-julgamento pode criar uma barreira na comunicação entre o mediador e as partes, prejudicando todo o processo.

Separar as pessoas do problema é outra técnica muito valiosa, pois o mediador deverá extrair de tudo o que foi dito, apenas os reais interesses das partes, pois, desse modo, preservar-se-á o relacionamento entre as partes. A partir do momento que uma parte vê que a disputa não tem como causa uma

pessoa e sim uma conduta, comportamento ou situação, provavelmente a relação será mais produtiva, dentro e fora da mediação. Ao aprenderem a separar pessoas do problema as partes poderão usar esta técnica não somente para aquele conflito , mas também em outros conflitos futuros.

Validar sentimentos é outra técnica de *rapport*, pois consiste em identificar sentimentos e reconhecê-los perante as partes, contextualizando o que cada um está sentindo, de forma positiva, para que se consiga identificar os reais interesses por trás dos sentimentos, “ao mesmo tempo em que demonstra que o mediador se preocupa com os sentimentos envolvidos, tira um grande peso das partes, que muitas vezes acham reprovável a maneira como elas mesmas se comportam diante daquela situação, e em razão disso atribuem a culpa por estarem em um contexto de conflito com outra parte”.¹⁸

Aplicadas as técnicas descritas acima e conquistada a confiança das partes o mediador “poderá gerar a percepção do conflito fazendo com que cada um dos interessados se coloque no lugar da parte contrária para melhor solucionar o conflito, porque as pessoas normalmente tendem a não perder, mas quando gerada a percepção recíproca das razões do outro a transação fluirá naturalmente em questão de tempo”.¹⁹

Conclui-se, portanto, que o *rapport* é uma forma de ganhar confiança das partes por meio de um diálogo aberto e construtivo para o fim de influenciar os interessados a chegarem à autocomposição, “o mediador atua como uma ponte que liga duas fronteiras, ou seja, é o canal de comunicação que as partes utilizam para trocar informações, o que de fato estabelece uma relação de confiança que é adquirida pelo *rapport*”.²⁰

¹⁸ Miolo Manual de Mediação MJ 4ed., 26.2.2013, Grafica.indd 165.

¹⁹ http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5829

²⁰ Idem.

14. DAS RESPONSABILIDADES E SANÇÕES DO MEDIADOR

O Código de Ética prevê as responsabilidades e sanções a serem aplicadas ao conciliador e ao mediador, ressaltando que tenham participado de capacitação mínima e de se submeterem à reciclagem permanente, nos moldes previstos pela Resolução 125.

Há o dever de respeitar as regras deste código e os compromissos e orientações do juiz coordenador, sob a pena de submeter-se a processo administrativo e penal, que poderão resultar na sua exclusão do quadro de conciliadores e de mediadores, caso o motivo seja grave. As condutas ditas inadequadas podem ser levadas ao juiz coordenador por qualquer pessoa que tenha conhecimento, com a finalidade de que sejam adotadas as medidas cabíveis.

Aplicam-se, ainda, aos mediadores as hipóteses previstas no Código de Processo Civil quanto ao impedimento e à suspeição dos juízes. Na ocorrência dessas hipóteses, os envolvidos deverão ser informados, sobre a interrupção da reunião e a substituição do mediador.

Código de Processo Civil:

Art. 134. É defeso ao juiz exercer as suas funções no processo contencioso ou voluntário:

I – de que for parte;

II – em que interveio como mandatário da parte, oficiou como perito, funcionou como órgão do Ministério Público, ou prestou depoimento como testemunha;

III – que conheceu em primeiro grau de jurisdição, tendo-lhe proferido sentença ou decisão;

IV – quando nele estiver postulando, como advogado da parte, o seu cônjuge ou qualquer parente seu, consanguíneo ou afim, em linha reta; ou na linha colateral até o segundo grau;

V – quando cônjuge, parente, consanguíneo ou afim, de alguma das partes, em linha reta ou, na colateral, até o terceiro grau;

VI – quando for órgão de direção ou de administração de pessoa jurídica, parte na causa.

Parágrafo único. No caso do nº IV, o impedimento só se verifica quando o advogado já estava exercendo o patrocínio da causa; é, porém, vedado ao advogado pleitear no processo, a fim de criar o impedimento do juiz.

Art. 135. Reputa-se fundada a suspeição de parcialidade do juiz, quando:

I – amigo íntimo ou inimigo capital de qualquer das partes;

II – alguma das partes for credora ou devedora do juiz, de seu cônjuge ou de parentes destes, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau;

III – herdeiro presuntivo, donatário ou empregador de alguma das partes;

IV – receber dádivas antes ou depois de iniciado o processo; aconselhar alguma das partes acerca do objeto da causa, ou subministrar meios para atender às despesas do litígio;

V – interessado no julgamento da causa em favor de uma das partes.

Parágrafo único. Poderá ainda o juiz declarar-se suspeito por motivo íntimo.

Art. 136. Quando dois ou mais juízes forem parentes, consangüíneos ou afins, em linha reta e no segundo grau na linha colateral, o primeiro que conhecer da causa no tribunal, impede que o outro participe do julgamento; caso em que o segundo se escusará, remetendo o processo ao seu substituto legal.

Art. 137. Aplicam-se os motivos de impedimento e suspeição aos juízes de todos os tribunais. O juiz que violar o dever de abstenção, ou não se declarar suspeito, poderá ser recusado por qualquer das partes (art. 304).

Se o mediador estiver impedido de exercer a função por qualquer motivo, deverá informar antecipadamente ao responsável para que haja sua substituição.

A atuação como mediador o impede de prestar serviço profissional de qualquer natureza, para as partes, pelo prazo de dois anos. O serviço de qualquer natureza é aquele relativo à mediação judicial. Assim, busca-se evitar que, aquele que atuou como mediador judicial, utilize-se desta oportunidade para a obtenção de qualquer tipo de vantagem indevida. Além disso, fica vedado todo serviço relacionado à atuação profissional de origem, bem como a

mediação e a conciliação extrajudiciais, pelo prazo de dois anos, a partir do término do procedimento.

O não cumprimento dos princípios e regras do Código de Ética, bem como a condenação definitiva em processo criminal, são hipóteses de proibição de mediadores de atua, bem como ocorrerá a sua exclusão do respectivo cadastro, impedindo-os de atuar nessa função em âmbito nacional, em qualquer órgão do Poder Judiciário.

15. CÓDIGO DE ÉTICA DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – RESOLUÇÃO Nº 125

O Conselho Nacional de Justiça, por intermédio da Resolução Nº 125 objetivou a consolidação de uma política permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos processos consensuais de resolução de litígios. A perspectiva de permanência oferece segurança e aspecto positivo, a longo prazo, para que os Tribunais e o jurisdicionado possam desenvolver ações firmes e rever rumos, quando necessário.

Há um direcionamento para objetivos estratégicos do Poder Judiciário e sua eficiência operacional, terminologia que aponta para a adoção de técnicas de gestão, considerando que administrar a engrenagem judiciária é também um dos recursos de oferta de acesso à ordem jurídica justa.

A qualidade dos serviços de mediação é de fundamental importância como instrumento de pacificação social e prevenção de litígios, sendo o Código de Ética o manual com o objetivo de desenvolver as políticas públicas dos conflitos.

Dito isso, sendo tais serviços instrumentos de pacificação social, devem ser prestados com qualidade, que significa capacitação dos envolvidos e procedimento padronizado, sendo o Código de Ética importante para conscientizar os terceiros facilitadores a se manterem em conduta neutra e acima de qualquer parcialidade, por meio de princípios imperativos.

O próprio Código de Ética, em sua introdução, nos diz as suas finalidades: "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".

Desse modo, há duas finalidades propostas pelo Código: o desenvolvimento, na questão de deixar a conciliação e a mediação cada vez mais acessíveis para a população; e qualificação, para que tais métodos alternativos de resolução de conflitos se tornem ainda mais eficazes e transparentes.

16. CONCLUSÃO

Com esse trabalho, verificamos que os mediadores possuem princípios e deveres a serem respeitados e que podem ser submetidos a sanções estabelecidas pela própria Resolução 125/10, do Conselho Nacional de Justiça.

O CNJ apresentou uma solução para a crise da jurisdição que estamos vivendo nos dias atuais, sendo os métodos alternativos de resolução de conflitos, no presente caso a mediação, um meio de atingir tanto a morosidade quanto a efetivação do próprio direito de ação, sendo o mediador um terceiro escolhido pelas partes com a função de estabelecer a comunicação entre as partes, para que estas cheguem a uma solução de seu conflito.

O cerne desse trabalho foi a análise do Código de Ética mediadores judiciais, foram vistos os princípios, os deveres e as regras e, por fim, as sanções impostas aos mediadores que não observarem algum dos princípios ou regras contidas no Código de Ética.

Para que a mediação seja efetiva, é necessário que o mediador siga as orientações previstas no Código de Ética ao qual está vinculado.

Dito isso, podemos concluir que o mediador tem a devida competência e regulamentação para tentar resolver conflitos e a mediação é onde há uma aplicação e respeito pleno da ética, tendo em vista a obrigação de sigilo, de não revelar os problemas trazidos pelas partes envolvidas no processo, garantindo-se a lisura e a integridade deste.

Finalmente, a confiança das partes é conquistada quando estas percebem e têm a certeza de que o mediador não as exporá de qualquer forma e não revelará seus segredos a terceiros.

17. ANEXO

RESOLUÇÃO Nº 125, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2010

Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições constitucionais e regimentais,

CONSIDERANDO que compete ao Conselho Nacional de Justiça o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, bem como zelar pela observância do art. 37 da Constituição da República;

CONSIDERANDO que a eficiência operacional, o acesso ao sistema de Justiça e a responsabilidade social são objetivos estratégicos do Poder Judiciário, nos termos da Resolução/CNJ nº 70, de 18 de março de 2009;

CONSIDERANDO que o direito de acesso à Justiça, previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal além da vertente formal perante os órgãos judiciários, implica acesso à ordem jurídica justa;

CONSIDERANDO que, por isso, cabe ao Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses, que ocorrem em larga e crescente escala na sociedade, de forma a organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação;

CONSIDERANDO a necessidade de se consolidar uma política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios;

CONSIDERANDO que a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças;

CONSIDERANDO ser imprescindível estimular, apoiar e difundir a sistematização e o aprimoramento das práticas já adotadas pelos tribunais;

CONSIDERANDO a relevância e a necessidade de organizar e uniformizar os serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos, para lhes evitar disparidades de orientação e práticas, bem como para assegurar a boa execução da política pública, respeitadas as especificidades de cada segmento da Justiça;

CONSIDERANDO que a organização dos serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos deve servir de princípio e base para a criação de Juízos de resolução alternativa de conflitos, verdadeiros órgãos judiciais especializados na matéria;

CONSIDERANDO o deliberado pelo Plenário do Conselho Nacional de Justiça na sua 117ª Sessão Ordinária, realizada em de 23 de 2010, nos autos do procedimento do Ato 0006059-82.2010.2.00.0000;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRATAMENTO ADEQUADO DOS CONFLITOS DE INTERESSES

Art. 1º Fica instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento dos conflitos de interesses, tendente a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade. (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

Parágrafo único. Aos órgãos judiciários incumbe oferecer mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão. Nas hipóteses em que este atendimento de cidadania não for imediatamente implantado, esses serviços devem ser gradativamente ofertados no prazo de 12 (doze) meses.

Art. 2º Na implementação da política Judiciária Nacional, com vista à boa qualidade dos serviços e à disseminação da cultura de pacificação social, serão observados: (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

I - centralização das estruturas judiciárias;

II - adequada formação e treinamento de servidores, conciliadores e mediadores;

III - acompanhamento estatístico específico.

Art. 3º O CNJ auxiliará os tribunais na organização dos serviços mencionados no art. 1º, podendo ser firmadas parcerias com entidades públicas e privadas.

CAPÍTULO II

DAS ATRIBUIÇÕES DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Art. 4º Compete ao Conselho Nacional de Justiça organizar programa com o objetivo de promover ações de incentivo à autocomposição de litígios e à pacificação social por meio da conciliação e da mediação.

Art. 5º O programa será implementado com a participação de rede constituída por todos os órgãos do Poder Judiciário e por entidades públicas e privadas parceiras, inclusive universidades e instituições de ensino.

Art. 6º Para desenvolvimento dessa rede, caberá ao CNJ: (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

I - estabelecer diretrizes para implementação da política pública de tratamento adequado de conflitos a serem observadas pelos Tribunais;

II - desenvolver conteúdo programático mínimo e ações voltadas à capacitação em métodos consensuais de solução de conflitos, para magistrados da Justiça Estadual e da Justiça Federal, servidores, mediadores, conciliadores e demais facilitadores da solução consensual de controvérsias, ressalvada a competência da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM;

III - providenciar que as atividades relacionadas à conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos sejam consideradas nas promoções e remoções de magistrados pelo critério do merecimento;

IV - regulamentar, em código de ética, a atuação dos conciliadores, mediadores e demais facilitadores da solução consensual de controvérsias;

V - buscar a cooperação dos órgãos públicos competentes e das instituições públicas e privadas da área de ensino, para a criação de disciplinas

que propiciem o surgimento da cultura da solução pacífica dos conflitos, bem como que, nas Escolas de Magistratura, haja módulo voltado aos métodos consensuais de solução de conflitos, no curso de iniciação funcional e no curso de aperfeiçoamento;

VI - estabelecer interlocução com a Ordem dos Advogados do Brasil, Defensorias Públicas, Procuradorias e Ministério Público, estimulando sua participação nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania e valorizando a atuação na prevenção dos litígios;

VII - realizar gestão junto às empresas, públicas e privadas, bem como junto às agências reguladoras de serviços públicos, a fim de implementar práticas autocompositivas e desenvolver acompanhamento estatístico, com a instituição de banco de dados para visualização de resultados, conferindo selo de qualidade;

VIII - atuar junto aos entes públicos e grandes litigantes de modo a estimular a autocomposição.

CAPÍTULO III

DAS ATRIBUIÇÕES DOS TRIBUNAIS

Seção I

DOS NÚCLEOS PERMANENTES DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Art. 7º Os Tribunais deverão criar, no prazo de 60 (sessenta) dias, Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos, compostos por magistrados da ativa ou aposentados e servidores, preferencialmente atuantes na área, com as seguintes atribuições, entre outras: (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

I - desenvolver a Política Judiciária de tratamento adequado dos conflitos de interesses, estabelecida nesta Resolução;

II - planejar, implementar, manter e aperfeiçoar as ações voltadas ao cumprimento da política e suas metas;

III - atuar na interlocução com outros Tribunais e com os órgãos integrantes da rede mencionada nos arts. 5º e 6º;

IV - instalar Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania que concentrarão a realização das sessões de conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, dos órgãos por eles abrangidos;

V - incentivar ou promover capacitação, treinamento e atualização permanente de magistrados, servidores, conciliadores e mediadores nos métodos consensuais de solução de conflitos;

VI - propor ao Tribunal a realização de convênios e parcerias com entes públicos e privados para atender aos fins desta Resolução.

§ 1º A criação dos Núcleos e sua composição deverão ser informadas ao Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º Os Núcleos poderão estimular programas de mediação comunitária, desde que esses centros comunitários não se confundam com os Centros de conciliação e mediação judicial, previstos no Capítulo III, Seção II.

§ 3º Nos termos do art. 73 da Lei nº 9.099/95 e dos arts. 112 e 116 da Lei nº 8.069/90, os Núcleos poderão centralizar e estimular programas de mediação penal ou qualquer outro processo restaurativo, desde que respeitados os princípios básicos e processos restaurativos previstos na

Resolução nº 2002/12 do Conselho Econômico e Social da Organização das Nações Unidas e a participação do titular da ação penal em todos os atos.

§ 4º Na hipótese de conciliadores e mediadores que atuem em seus serviços, os Tribunais deverão criar e manter cadastro, de forma a regulamentar o processo de inscrição e de desligamento desses facilitadores.

Seção II

DOS CENTROS JUDICIÁRIOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E CIDADANIA

Art. 8º Para atender aos Juízos, Juizados ou Varas com competência nas áreas cível, fazendária, previdenciária, de família ou dos Juizados Especiais Cíveis, Criminais e Fazendários, os Tribunais deverão criar os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania ("Centros"), unidades do Poder Judiciário, preferencialmente, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, bem como pelo atendimento e orientação ao cidadão. (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

§ 1º As sessões de conciliação e mediação pré-processuais deverão ser realizadas nos Centros, podendo, excepcionalmente, serem realizadas nos próprios Juízos, Juizados ou Varas designadas, desde que o sejam por conciliadores e mediadores cadastrados pelo Tribunal (inciso VI do art. 7o) e supervisionados pelo Juiz Coordenador do Centro (art. 9o).

§ 2º Os Centros poderão ser instalados nos locais onde exista mais de uma unidade jurisdicional com pelo menos uma das competências referidas no caput e, obrigatoriamente, serão instalados a partir de 5 (cinco) unidades jurisdicionais.

§ 3º Nas Comarcas das Capitais dos Estados e nas sedes das Seções e Regiões Judiciárias, bem como nas Comarcas do interior, Subseções e Regiões Judiciárias de maior movimento forense, o prazo para a instalação dos Centros será de 4 (quatro) meses a contar do início de vigência desta Resolução.

§ 4º Nas demais Comarcas, Subseções e Regiões Judiciárias, o prazo para a instalação dos Centros será de 12 (doze) meses a contar do início de vigência deste ato.

§ 5º Os Tribunais poderão, excepcionalmente, estender os serviços do Centro a unidades ou órgãos situados em locais diversos, desde que próximos daqueles referidos no § 2º, e instalar Centros nos chamados Foros Regionais, nos quais funcionem 2 (dois) ou mais Juízos, Juizados ou Varas, observada a organização judiciária local.

§ 6º Os Centros poderão ser organizados por áreas temáticas, como centros de conciliação de juizados especiais, família, precatórios e empresarial, dentre outros, juntamente com serviços de cidadania.

§ 7º O coordenador do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania poderá solicitar feitos de outras unidades judiciais com o intuito de organizar pautas concentradas ou mutirões, podendo, para tanto, fixar prazo.

§ 8º Para efeito de estatística de produtividade, as sentenças homologatórias prolatadas em razão da solicitação estabelecida no parágrafo anterior reverterão ao juízo de origem, e as sentenças decorrentes da atuação pré-processual ao coordenador do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania.

Art. 9º Os Centros contarão com um juiz coordenador e, se necessário, com um adjunto, aos quais caberão a sua administração e a homologação de acordos, bem como a supervisão do serviço de conciliadores e mediadores. Os

magistrados da Justiça Estadual e da Justiça Federal serão designados pelo Presidente de cada Tribunal dentre aqueles que realizaram treinamento segundo o modelo estabelecido pelo CNJ, conforme Anexo I desta Resolução. (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

§ 1º Caso o Centro atenda a grande número de Juízos, Juizados ou Varas, o respectivo juiz coordenador poderá ficar designado exclusivamente para sua administração.

§ 2º Os Tribunais deverão assegurar que nos Centros atuem servidores com dedicação exclusiva, todos capacitados em métodos consensuais de solução de conflitos e, pelo menos, um deles capacitado também para a triagem e encaminhamento adequado de casos.

§ 3º O treinamento dos servidores referidos no parágrafo anterior deverá observar as diretrizes estabelecidas pelo CNJ conforme Anexo I desta Resolução.

Art. 10. Os Centros deverão obrigatoriamente abranger setor de solução pré-processual de conflitos, setor de solução processual de conflitos e setor de cidadania. (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

Art. 11. Nos Centros poderão atuar membros do Ministério Público, defensores públicos, procuradores e/ou advogados.

Seção III

DOS CONCILIADORES E MEDIADORES

Art. 12. Nos Centros, bem como todos os demais órgãos judiciários nos quais se realizem sessões de conciliação e mediação, somente serão admitidos mediadores e conciliadores capacitados na forma deste ato (Anexo

I), cabendo aos Tribunais, antes de sua instalação, realizar o curso de capacitação, podendo fazê-lo por meio de parcerias. (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

§ 1º Os Tribunais que já realizaram a capacitação referida no caput poderão dispensar os atuais mediadores e conciliadores da exigência do certificado de conclusão do curso de capacitação, mas deverão disponibilizar cursos de treinamento e aperfeiçoamento, na forma do Anexo I, como condição prévia de atuação nos Centros.

§ 2º Todos os conciliadores, mediadores e outros especialistas em métodos consensuais de solução de conflitos deverão submeter-se a reciclagem permanente e à avaliação do usuário.

§ 3º Os cursos de capacitação, treinamento e aperfeiçoamento de mediadores e conciliadores deverão observar o conteúdo programático, com número de exercícios simulados e carga horária mínimos estabelecidos pelo CNJ (Anexo I) e deverão ser seguidos necessariamente de estágio supervisionado.

§ 4º Os mediadores, conciliadores e demais facilitadores do entendimento entre as partes ficarão sujeitos ao código de ética estabelecido pelo Conselho (Anexo II).

Seção IV

DOS DADOS ESTATÍSTICOS

Art. 13. Os Tribunais deverão criar e manter banco de dados sobre as atividades de cada Centro, com as informações constantes do Portal da Conciliação. (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

Art. 14. Caberá ao CNJ compilar informações sobre os serviços públicos de solução consensual das controvérsias existentes no país e sobre o desempenho de cada um deles, por meio do DPJ, mantendo permanentemente atualizado o banco de dados.

CAPÍTULO IV

DO PORTAL DA CONCILIAÇÃO

Art. 15. Fica criado o Portal da Conciliação, a ser disponibilizado no sítio do CNJ na rede mundial de computadores, com as seguintes funcionalidades, entre outras: (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

I - publicação das diretrizes da capacitação de conciliadores e mediadores e de seu código de ética;

II - relatório gerencial do programa, por Tribunal, detalhado por unidade judicial e por Centro;

III - compartilhamento de boas práticas, projetos, ações, artigos, pesquisas e outros estudos;

IV - fórum permanente de discussão, facultada a participação da sociedade civil;

V - divulgação de notícias relacionadas ao tema;

VI - relatórios de atividades da "Semana da Conciliação".

Parágrafo único. A implementação do Portal será gradativa, observadas as possibilidades técnicas, sob a responsabilidade do CNJ.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. O disposto na presente Resolução não prejudica a continuidade de programas similares já em funcionamento, cabendo aos Tribunais, se necessário, adaptá-los aos termos deste ato. (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

Parágrafo único. Em relação aos Núcleos e Centros, os Tribunais poderão utilizar siglas e denominações distintas das referidas nesta Resolução, desde que mantidas as suas atribuições previstas no Capítulo III.

Art. 17. Compete à Presidência do Conselho Nacional de Justiça, com o apoio da Comissão de Acesso ao Sistema de Justiça e Responsabilidade Social, coordenar as atividades da Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses, cabendo-lhe instituir, regulamentar e presidir o Comitê Gestor da Conciliação, que será responsável pela implementação e acompanhamento das medidas previstas neste ato.

Art. 18. Os Anexos integram esta Resolução e possuem caráter vinculante. (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

Art. 19. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro CEZAR PELUSO

ANEXO I (Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

CURSOS DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Considerando que a política pública de formação de instrutores em mediação e conciliação do Conselho Nacional de Justiça tem destacado entre seus princípios informadores a qualidade dos serviços como garantia de acesso a uma ordem jurídica justa, desenvolveu-se inicialmente conteúdo programático mínimo a ser seguido pelos Tribunais nos cursos de capacitação de serventuários da justiça, conciliadores e mediadores. Todavia, constatou-se que os referidos conteúdos programáticos estavam sendo implantados sem os exercícios simulados e estágios supervisionados necessários à formação de mediadores e conciliadores.

Para esse fim mostrou-se necessário alterar o conteúdo programático para recomendar-se a adoção de cursos nos moldes dos conteúdos programáticos aprovados pelo Comitê Gestor do Movimento pela Conciliação. Destarte, os treinamentos referentes a Políticas Públicas de Resolução de Disputas (ou introdução aos meios adequados de solução de conflitos), Conciliação e Mediação devem seguir as diretrizes indicadas no Portal da Conciliação, com sugestões de slides e exemplos de exercícios simulados a serem utilizados nas capacitações, devidamente aprovados pelo Comitê Gestor da Conciliação.

Os referidos treinamentos somente poderão ser conduzidos por instrutores certificados e autorizados pelos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos.

ANEXO II

SETORES DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E CIDADANIA

(Revogado pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

ANEXO III

CÓDIGO DE ÉTICA DE CONCILIADORES E MEDIADORES JUDICIAIS

INTRODUÇÃO

(Redação dada pela Emenda nº 1, de 31.01.13)

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, norteado 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 seres humanos merecedores de atenção e respeito.

Das regras que regem o procedimento de conciliação/mediação

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.

Das responsabilidades e sanções do conciliador/mediador

Art. 3º Apenas poderão exercer suas funções perante o Poder Judiciário conciliadores e mediadores devidamente capacitados e cadastrados pelos Tribunais, aos quais competirá regulamentar o processo de inclusão e exclusão no cadastro.

Art. 4º O conciliador/mediador deve exercer sua função com lisura, respeitar os princípios e regras deste Código, assinar, para tanto, no início do exercício, termo de compromisso e submeter-se às orientações do Juiz Coordenador da unidade a que esteja vinculado.

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.

Art. 6º No caso de impossibilidade temporária do exercício da função, o conciliador ou mediador deverá informar com antecedência ao responsável para que seja providenciada sua substituição.

Art. 7º O conciliador ou mediador fica absolutamente impedido de prestar serviços profissionais, de qualquer natureza, aos envolvidos em processo de conciliação/mediação sob sua condução.

Art. 8º O descumprimento dos princípios e regras estabelecidos neste Código, bem como a condenação definitiva em processo criminal, resultará na exclusão do conciliador/mediador do respectivo cadastro e no impedimento para atuar nesta função em qualquer outro órgão do Poder Judiciário nacional.

Parágrafo único - Qualquer pessoa que venha a ter conhecimento de conduta inadequada por parte do conciliador/mediador poderá representar ao Juiz Coordenador a fim de que sejam adotadas as providências cabíveis.

18. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRAGA, Ana Livia Figueiredo; ALECRIM, Kennedy Gomes de. A mediação. *In*: Curso básico de mediação e arbitragem. Brasília: INMESC, 2007.

CAMARGO, Marculino. Fundamentos da ética geral e profissional. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

FERREIRA, Aurélio Buarque de H. Novo dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. São Paulo: Nova Fronteira, 2004.

MAGALHÃES. R. V. "A filosofia do Direito em Kant". Revista Âmbito Jurídico. ISS. 1518-0360.

VAZ. H. C. L. Ética e Direito. Edições Loyola. 2002.p.267.

FISCHER, Roger; Ury, Willian; PATTON, Bruce. Como chegar ao SIM. Projeto de Negociação da Harvard Law School. Ed. Imago, 2ª ed., 2005, p. 22.

SÁ, Antônio Lopes de. Ética profissional. 3 ed. São Paulo: Atlas. 2000.

RODRIGUES, Tatiana Mendes Rodrigues. Artigo: A ética na mediação.

COSTA, Henrique Araújo. Artigo: Linhas básicas de um Código de Ética.

TEIXEIRA, Vivian Gama. Artigo: Mediação de Conflitos: horizontalidade e empoderamento das partes. Rio de Janeiro, 2009.

FIORELLI, José Osmir. Psicologia na mediação. São Paulo: LTR, 2004.

MÜLLER, Heitor de Oliveira. FUNES, Gilmara Pesquero Fernandes Mohr. Dos conflitos e suas soluções.

<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1440/1376>

AZEVEDO, André Gomma de. O estágio supervisionado e seus instrumentos de formação de mediadores judiciais: uma análise de um como componente

fundamental das políticas públicas. A nova ordem das soluções alternativas de conflitos e o Conselho Nacional de Justiça. Gazeta Jurídica. Brasília 2013.

SILVEIRA, João José Custódio. AMORIM, José Roberto Neves. A nova ordem das soluções alternativas de conflitos e o Conselho Nacional de Justiça. Gazeta Jurídica. Brasília 2013.