



Poder Judiciário da União
Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios
XXXIX Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz
de Direito Substituto da Justiça do Distrito Federal
SEGUNDA PROVA ESCRITA – Discursiva



PADRÃO DE RESPOSTA
Noções Gerais de Direito e Formação Humanística

Os mecanismos autocompositivos são espécies de métodos alternativos de solução de conflitos, que têm como característica essencial a iniciativa das partes em construir uma solução para o embate. Os métodos que nos interessam, no caso, são: conciliação e mediação (em razão da delimitação estabelecida na questão):

Conciliação: procedimento em que um terceiro (o conciliador) procura obter um consenso das partes em conflito e, com base nele, propõe um acordo que ponha fim ao embate. O conciliador não analisa as razões psicológicas que levaram ao conflito, mas busca delimitar, objetivamente, a questão em litígio, para tentar propor uma solução. *(não foi exigido o conceito, mas será valorado em favor do candidato que o apresentar, de forma válida, em complemento à resposta específica sobre o que foi objeto de questionamento)*

Fundamentos jurídicos da conciliação - A conciliação, como valor prevalente na resolução de controvérsias, foi alçada a um status de princípio informativo do sistema processual brasileiro, não sendo novidade em nosso ordenamento jurídico, existindo desde a época das Ordenações Filipinas, em seu Livro III, Título XX, § 1º. Atualmente, há previsão expressa tanto no **Código de Processo Civil (arts. 125, IV, 269, III, 277, 331, 448, 449 e 475-N, III e V)**, quanto no **Código Civil (art. 840)**, na **Lei de arbitragem – 9.307/1995 (arts. 21, § 4º e 28)**, no **Código do Consumidor (arts. 5º, IV, 6º, VII e 107)** ou, ainda, na **Lei 9099/1995** dos Juizados Especiais, na qual se consagra como princípio jurídico (**art. 2º**). A **Constituição Federal** prevê a pacificação social como um dos objetivos fundamentais da República (**art. 3º, I**), atribuindo ao juiz, como agente político, a implementação de alternativas jurisdicionais, adequadas e céleres, para consecução deste **objetivo (art. 5º LXXVIII)**. O Conselho Nacional de Justiça promove desde 2006 grande Movimento pela Conciliação, incentivando os Tribunais de Justiça, Tribunais Regionais Federais e Tribunais do Trabalho a promoverem conciliação em suas ações, inclusive com implantação de centros judiciais de solução de conflitos e núcleos permanentes de conciliação e mediação (**Resolução 125 do CNJ**).

Mediação: nesse caso, um mediador neutro e imparcial facilita o diálogo entre as partes envolvidas, fazendo com que os próprios interessados solucionem o conflito. O mediador não tem a função de decidir o conflito, mas sim de propiciar condições para que as partes envolvidas possam dialogar a fim de que, juntas, possam realizar escolhas voluntárias e construir um acordo baseado no entendimento mútuo. A mediação não possui formas rígidas, mas sua realização profissional é caracterizada por métodos de abordagem elaborados e comprovados com rigor científico. *(não foi exigido o conceito, mas será valorado em favor do candidato que o apresentar, de forma válida, em complemento à resposta específica sobre o que foi objeto de questionamento)*

O mediador deve seguir algumas estratégias para que o diálogo seja possível:

- a) controle do processo (interrompendo as partes quando necessário);
- b) deslocamento das emoções negativas para positivas;
- c) facilidade para migrar das posições enunciadas para fazer emergir os reais interesses dos participantes;
- d) concentração nas emoções positivas;
- e) reconhecimento e validação de sentimentos;
- d) desenho do futuro com base no sucesso das ações relacionadas com essas emoções. Focaliza-se o bom e trabalha-se para construí-lo.

Podem ainda ser indicados como técnicas ou estratégias de mediação: a compreensão do caso (identificação de questões, interesses e sentimentos; fragmentação das questões; recontextualização); o tom da mediação (comunicação acessível, linguagem neutra e o ritmo da mediação); o empoderamento das partes (reforçar o que já foi realizado e focar no futuro – visão prospectiva da disputa)

Obs.: relação apenas exemplificativa. Não esgota a matéria. Não há necessidade de indicação de todos os métodos. Poderão ser indicados alguns fundamentos da negociação (separar as pessoas do problema; ouvir ativamente; despolarizar o conflito. Afinal, mediação é negociação assistida por terceiros)

Princípios da mediação:

Para as partes:

- a) **voluntariedade** – a mediação somente será eficaz se os participantes estiverem exercendo seu direito de escolha. Qualquer das partes tem o direito de retirar-se da mediação a qualquer momento;
- b) **livre decisão** ou **autodeterminação** – As partes em disputa têm a faculdade, o direito e o poder de definir suas questões, necessidades e soluções e de determinar o resultado das tratativas, sendo de sua exclusiva responsabilidade as decisões que vierem a ser acordadas durante o processo de mediação.

Para o mediador:

- a) **imparcialidade** – o mediador não defende nem representa qualquer das partes, mas cria espaços para recíproco respeito e escuta, não impedindo que se corrijam eventuais desequilíbrios entre os mediados (evitar preconceitos, não julgar aparências, filtrar percepções tendenciosas, não influenciar opiniões);
- b) **neutralidade** – é a capacidade de respeitar as diferenças das pessoas, sem interferir nos conteúdos acordados, somente os adequando ao contexto legal;
- c) **confidencialidade** – o mediador tem dever de guardar sigilo sobre as informações obtidas no processo mediatório, exceto em casos que o próprio direito o autorize a denúncia, como maus-tratos, risco de morte ou delitos graves;
- d) **profissionalização** – formação profissional adequada ao manejo dos conflitos, na administração de disputas e na busca de soluções que equalizem os direitos e responsabilidades das partes.

Obs.: Não há necessidade de definição, sendo suficiente a indicação dos princípios relacionados às partes e ao mediador para que a resposta seja considerada correta

Técnicas e posturas que devem ser usadas para facilitar a mediação:

- a) **condução ativa da entrevista:** as interações verbais devem ser guiadas pelo mediador, com perguntas realizadas a fim de captar o estado emocional dos envolvidos, bem como para extrair as questões que constituem o cerne do conflito;
- b) **estabelecimento de *rapport*:** palavra francesa que designa uma relação de empatia com o interlocutor – estabelecimento de uma relação de confiança. O mediador deve inspirar uma empatia, um respeito pelas partes, o que não se confunde com amizade ou intimidade, até porque impera o dever de imparcialidade no procedimento;
- c) **adequação comunicacional:** ciente da singularidade de cada parte, o mediador deve adequar sua comunicação verbal e não verbal a fim de fazer com que as partes dialoguem. Para isso, é função do mediador observar detalhes importantes, como o nível sociocultural, econômico, grau de escolaridade, aspectos culturais, regionais, enfim, tudo o que possa ser útil para propiciar as interações que possam levar a um acordo;
- d) **gerenciamento de emoções:** é natural que os envolvidos em uma mediação não estejam em estado emocional confortável. É comum o aparecimento de frustrações, angústias, raiva, principalmente se o conflito for de natureza familiar. Por isso, cabe ao mediador gerenciar eventual agressividade e conduzir a mediação para canalizar emoções de forma positiva.

A solução para o conflito pode ser ainda construída a partir de algumas condutas ou procedimentos:

- a) **gerenciamento da comunicação verbal e não verbal:** a comunicação é elemento essencial na formação do acordo. A escolha dos atos e das palavras guiará o êxito da solução;
- b) **escuta dinâmica (*ouvir ativamente as partes*):** escutar e entender o que está sendo dito, sem se deixar influenciar pelos pensamentos judicantes ou que contenham juízo de valor. Seleção cuidadosa das informações fornecidas pelas partes, pois em condições emocionais podem sofrer significativa alteração de sentido
- c) **técnica de interrogação:** a maneira como se pergunta é uma forma de determinar o fluxo de informações e as interações entre os envolvidos no conflito;
- d) **sumário:** sintetizar o que foi exposto pela parte oportuniza confirmação das declarações prestadas, bem como eventual retificação ou complementação de algum dado;
- e) **isolamento dos envolvidos:** dado o grau de animosidade inicial, nem sempre é possível estabelecer o imediato diálogo entre as partes. Por isso, recomenda-se a utilização de sessões individualizadas para conseguir obter os dados que as partes possam fornecer, além de prepará-las para um acordo;
- f) **divisão do problema (*fracionamento das questões*):** o conflito pode se apresentar de maneira bastante complexa. Se assim ocorrer, convém que o problema seja seccionado em questões menores, a fim de facilitar a resolução do litígio.

Obs.: a resposta será considerada parcialmente correta se forem indicados técnicas, posturas, condutas e procedimentos sem definição mínima, diante do comando da questão de “análise” desses elementos.

Bibliografia:

- Vade Mecum Humanístico/ coordenação Alvaro de Azevedo Gonzaga, Nathaly Campitelli Roque – 3ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.
- Azevedo, André Gomma (org.).2009. Manual de Mediação Judicial (Brasília/DF: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD).
- Fisher, Roger; Ury, William. Como Chegar ao Sim: a negociação de acordos sem concessões. Ed. Imago, 2005.