

**UMA ALTERNATIVA PARA A FORMAÇÃO DE MEDIADORES
JUDICIAIS CENTRADA NA FIGURA DO PRÓPRIO MEDIADOR**

**AN ALTERNATIVE FOR TRAINING JUSTICE MEDIATORS FOCUSED
ON THE MEDIATOR HIMSELF**

Josiane Barbieri*

Marcelo Girade**

RESUMO

O presente artigo parte da experiência realizada na formação de mediadores judiciais do Centro de Resolução Não Adversarial de Conflitos do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT, e tem como objetivo prover um exemplo prático e universal de gestão pública, no âmbito do Poder Judiciário, coerente com a mudança a que esse órgão se propõe quando investe recursos para oferecer à sociedade a possibilidade de utilizar o processo de mediação para a solução de controvérsias. A partir da constatação, no tirocínio prático, de que a ocorrência do sucesso no processo de mediação não é devida apenas ao uso adequado e preciso da técnica, são apresentados argumentos que fundamentam a necessidade de uma nova abordagem no que tange ao treinamento de mediadores nos tribunais de justiça brasileiros. Como referência, foi utilizada a ciência ontopsicológica, que permitiu estabelecer os critérios de suporte à formação diferenciada dos mediadores judiciais do TJDFT. Os resultados desta formação foram aferidos por meio das avaliações dos participantes, tanto no decurso da formação, como na sua finalização, já que a cada módulo a área de Recursos Humanos da instituição promotora aplicava um questionário para colher a percepção dos alunos quanto ao aproveitamento obtido, aos quais os docentes, também autores deste trabalho, tinham pleno acesso. Na conclusão, é apresentada a relevância de tal iniciativa por parte do TJDFT, que inclusive liderou a realização do I Congresso Brasileiro de Mediação Judicial no mês de março de 2008, em seguida ao término da experiência de formação apresentada neste artigo.

Palavras chave: Mediação judicial. Formação. Ontopsicologia.

* Psicologia (PUC-RS), especialista em Psicologia Social (PUC-RS). Especialização em Psicologia com orientação Ontopsicológica pela Universidade Estadual de São Petersburgo. Mestre em Filosofia (PUC-SP). Empresária. Sócia-diretora e consultora da Metanoia Dirigencial Consultoria e Eventos. Docente da AMF. josiane@metanoiadirigencial.com.br.

** Formação em História, especialista em Administração Judiciária pela FGV/EBAP. Especializando em Psicologia com orientação Ontopsicológica pela Universidade Estadual de São Petersburgo. Coordenador do Núcleo Permanente de Mediação e Conciliação do TJDFT. Professor de Mediação Judicial em instituições como TJDFT, TJRJ, TJPE, TRT 10ª Região, TRT 15ª Região, TRF 4ª Região, Escola Superior da Advocacia – SP, Defensoria Pública do Estado do Pará e Secretaria de Reforma do Judiciário do Ministério da Justiça. Co-autor do Manual de Mediação Judicial. marcelo.girade@tjdf.tj.br

ABSTRACT

The present article is based on the experience in the training for justice mediators of the Center for Non Adversarial Solution of Conflicts supported by the State Higher Court of Brazilian Federal District (TJDFT). Its goal is to offer a practical and universal example of public management inside the Judiciary Branch, in line with the change promoted by this public institution when investing resources to grant society the possibility to reach solution for disputes through the process of mediation. From the inference, obtained in practical training, that success in mediation processes is due not only to the appropriate and accurate use of technique the article presents arguments that support the necessity for a new approach regarding the training of mediators in Brazilian Courts. As a theoretical orientation, it was chosen the Ontopsychology, which provided criteria, for a different training of mediators in the TJDFT. The results of this training were determined by means of participant's evaluations, both during training, and on its completion, since during each module the Human Resources area of the sponsoring institution applied a questionnaire to collect students' perception regarding the use of the technique, to which teachers, also authors of this paper, had full access. In conclusion, it is presented the relevance of such an initiative by the TJDFT, who also led the implementation of the I Brazilian Congress of Judicial Mediation on March 2008, after the training experience presented for in this article.

Keywords: Judicial mediation. Training. Ontopsychology.

INTRODUÇÃO

Através da experiência na mediação e na formação de mediadores, tanto privados como judiciais, constatou-se que a ocorrência do sucesso no processo de mediação não é devida apenas ao uso adequado e preciso da técnica. O papel exercido pelo indivíduo mediador é um ponto decisivo, senão capital, pois a ele cabe a função de intermediar o diálogo entre os participantes do conflito. A exemplo do projeto realizado no TJDFT¹, pode-se afirmar que o êxito na solução de um impasse se dá pelo desempenho do mediador. Constatou-se ainda a carência de conhecimento sobre os fenômenos psicológicos que ocorrem no transcorrer da dinâmica conflitiva entre os envolvidos. Ao invés disto, são acessados somente os fatos expressos por meio das queixas verbalizadas pelas partes e pelos efeitos do conflito, quais sejam: desgaste das relações interpessoais, dificuldades exacerbadas no processo de comunicação, incapacidade de arazoar interesses, confrontos entremeados por fortes sentimentos agressivos etc. Isto ocorre quando o mediador é

¹Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios.

capaz de isolar e especificar o ponto central que gera a tensão produzida pela presença simultânea de motivos contraditórios.

No presente artigo, não serão referidos os conhecimentos técnicos, os quais podem ser adquiridos com os habituais programas de formação e atualização, até mesmo através da internet, como o *e-learning*, ou ainda, através dos diversos livros e cursos que se encontram a disposição no mercado, pois, conforme Barnabei, para além da técnica, “[...] o primeiro referente de qualquer atividade é o indivíduo”², e isso ocorre especialmente na mediação. Será aludido, com ênfase, o conhecimento necessário para adquirir a habilidade de identificar e analisar o que, de fato, sucede com os indivíduos que compõem um evento conflitivo, seja ele de cunho econômico, familiar, político, comunitário etc.

1 A FORMAÇÃO DO MEDIADOR

Segundo a Ontopsicologia³, exatidão de inteligência significa que o sujeito possui uma mente apta – flexível, aberta – a uma leitura fidedigna da realidade. No caso do mediador, capaz da compreensão das partes envolvidas no conflito e das interações que entre elas se estabelecem. Desta forma, a visualização das alternativas resolutivas torna-se palpável e, contando-se com a aquiescência das partes, a resolução é possível.

Neste contexto, a psicologia não se coloca como substituta ao conhecimento técnico do mediador. Igualmente como um médico esportivo não está em condições de ensinar como um atleta pode se tornar um campeão olímpico, mas pode analisar se ele tem as condições físicas conforme as exigências dos resultados que pretende atingir, a psicologia não pode substituir a capacidade de inteligência operativa de um mediador. Ela pode, entretanto, auxiliar este profissional a verificar se existe ou não, entre as partes, a disposição para se firmar um acordo.

Stulberg e Montgomery apud AZEVEDO referem que,

² Psicologia Managerial: o conhecimento que consente a escolha ótima. FOIL (Org.). *Psicologia Managerial*. São Paulo: FOIL, 2003, p. 15-16.

³ Cf. MENEGHETTI (2004b, p.19), “A Ontopsicologia é a mais recente entre as ciências contemporâneas que têm por objeto a análise da atividade psíquica. No âmbito das correntes modernas da psicologia, inscreve-se no filão da psicologia humanista-existencial [...] é a análise do evento homem no seu fato existencial e histórico. Indaga os formais e os processos que estruturam o concreto homem no iso de natureza que lhe é próprio, individua os formais essenciais e os hipotéticos anexos fenomenológicos.”

Na mediação, as partes em negociação estão livres para resistir a um acordo não somente porque elas acreditam serem os termos propostos contrários aos seus interesses, mas também porque elas podem escolher permanecer inflexíveis, imprudentes ou teimosas. Este fenômeno requer que caracterizemos o trabalho do mediador de um modo realista e engrandecedor: um mediador deve desenvolver uma estrutura para as negociações de maneira que os esforços subsequentes das partes e dele mesmo sejam propositados, eficientes e designados a estimular um acordo⁴.

E acrescentam, em seguida:

Dado este papel básico, as funções do mediador incluem: presidir a discussão; esclarecer as comunicações; educar as partes; traduzir as propostas e discussões em termos não polarizados; expandir recursos disponíveis para o acordo; testar a realidade das soluções propostas; garantir que as soluções propostas sejam capazes de ser anuídas; servir como um bode expiatório para a veemência e frustração das partes; e assegurar a integridade do processo de mediação. A fim de desempenhar estas responsabilidades com eficácia, um mediador deve ser neutro, imparcial, objetivo, flexível, inteligente, paciente, persistente, enfático, um ouvinte eficaz, imaginativo, respeitado na sua comunidade, honesto, confiável, não superprotetor, perseverante, persuasivo, enérgico e otimista. [...] ao mesmo tempo em que estas parecem ser características de um santo, muitas pessoas, de fato, possuem a maioria destas características em um nível suficiente para serem mediadores capazes⁵.

Perante o exposto, a questão que se impõe é descobrir como um programa preparatório para a resolução não adversarial de conflitos pode contribuir ao desenvolvimento de tais habilidades. Há de se considerar que a mediação é uma prática recente no Brasil. O TJDF foi pioneiro em implantá-la e a iniciativa culminou com a organização do I Congresso Brasileiro de Mediação Judicial⁶, liderado pela entidade.

2 FORMAÇÃO DE MEDIADORES NO BRASIL

A exemplo de países como os EUA, Canadá, França, Espanha, Argentina, Austrália e Nova Zelândia, o Brasil inicia, em seus tribunais e órgãos do

⁴ AZEVEDO, A. G. (org.). *Estudos em Arbitragem, Mediação e Negociação*. Vol. 2. Brasília: Grupos de Estudos, 2003, p. 114-115.

⁵ Idem, p. 115.

⁶ O I Congresso Brasileiro de Mediação Judicial ocorreu em Brasília – DF – no período de três a cinco de março de 2008, tendo sido organizado pelo próprio TJDF.

executivo, ações com o intuito de implementar formas alternativas de resolução de disputas, capitaneadas pelo instituto da Mediação. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) criou, em 23 de agosto de 2006, o Movimento pela Conciliação⁷, no qual, além de instituir a Semana Nacional pela Conciliação, passou a incentivar ações de planejamento e viabilização das atividades conciliatórias nos tribunais por meio da edição da Resolução 125 de 29 de novembro de 2010. A Secretaria de Reforma do Judiciário, ligada ao Ministério da Justiça, a partir do ano de 2008, incrementou suas ações de fomento a projetos de apoio à prática da mediação, tanto em órgãos do Judiciário como nas Faculdades de Direito⁸, Defensorias Públicas e outros atores do sistema judicial, além de capitanear a publicação do Manual de Mediação Judicial, hoje já em sua 2ª edição. Todavia, nota-se que o único critério adotado em tais ações é aquele técnico, alimentando o círculo vicioso que antecipa o resultado repetitivo da ação pela ação e não pelo humano.

A formação de mediadores dá-se através de cursos, os quais possuem uma estrutura que aborda, em geral, os seguintes tópicos: a) Teoria do Conflito; b) Fundamentos de Negociação; Introdução à Mediação; c) Estágios ou Fases da Mediação; d) Técnicas e Instrumentos da Mediação; e) Aspectos Éticos da Mediação; f) Habilidades e Papel do Mediador e g) Exercícios Simulados. A carga horária segue os padrões norte-americanos que prescrevem um período entre 32 a 60 horas de curso. Poucos são os casos que oferecem a possibilidade de estágio supervisionado, sendo este estruturado para avaliar e dar suporte ao desempenho do mediador quanto à aplicação da técnica aprendida.

Os objetivos pedagógicos estão restritos à compreensão do conflito e suas causas aparentes; aos processos competitivos e cooperativos desenvolvidos pelos seres humanos em situações de conflitos; à compreensão das principais técnicas e princípios de negociação; ao conceito, aplicações e vantagens da mediação; ao conjunto de procedimentos realizados no processo da mediação e, de forma geral, à importância do mediador conhecer um arcabouço mínimo de técnicas de comunicação e intervenção para gerar movimento e mudanças ao longo deste

⁷ www.conciliar.cnj.gov.br/cms/verTexto.asp?pagina=principal. Acesso em 25 de abril de 2008.

⁸ www.mj.gov.br/data/Pages/MJ4F9B9115ITEMIDBFAD73AF7E7E4ECEA7FDFA4DD211F4AFPTBRIE.htm. Acesso em 25 de abril de 2008.

processo. Tais objetivos, apesar de necessários, não se mostram suficientes para a formação efetiva de um mediador.

Em uma análise mais aprofundada, os cursos oferecidos partem do modo tradicional e convencional de aprendizado e conhecimento do homem. A crença é de que, a partir de processos indutivos e dedutivos, o mediador está em condições de atuar para ajudar outros indivíduos a resolverem seus conflitos de forma consensual e não adversarial. Concentrando-se em conceitos, técnicas e ferramentas, os treinamentos não abordam de forma sistemática a psicodinâmica daquele que aplicará os conhecimentos e habilidades propostos.

A novidade cardinal que apresentou a formação de mediadores, do então Centro de Resolução Não Adversarial de Conflitos do TJDFT, foi a estruturação do aprendizado lastreada em um método que parte da verificação da exatidão daquele que aplica a técnica mais do que a técnica em si. A premissa essencial pode ser assim descrita: qualquer resultado objetivo é antes condicionado por fatores subjetivos.

A formação de mediadores realizada no TJDFT, além de envolver aspectos técnicos e conceituais do processo de mediação em seu conteúdo programático, assim como os demais cursos oferecidos no Brasil, acrescentou princípios relativos ao ser humano, aos mecanismos que o desviam de seu estado de sanidade plena e aos processos de comunicação basilar efetuados entre as individualizações. O intuito foi aquele de romper com a fixidez da convencional forma de gestão pública, na qual parte-se da premissa de que o homem deve servir ao sistema e não o contrário, bem como o de formar pessoas capazes de gerar valor à sociedade através do uso eficaz dos princípios vigentes.

3 CURSO DE FORMAÇÃO DE MEDIADORES NA GESTÃO PÚBLICA: EXEMPLO DO TJDFT

Por ocasião da criação, na época, do Centro de Resolução Não Adversarial de Conflitos e da sua de expansão, surgiu a necessidade de ampliar e aperfeiçoar o corpo de mediadores judiciais da instituição. A proposição do TJDFT, de uma formação diferenciada e inovadora ao mediador, baseou-se em critérios

utilizados pela metodologia FOIL⁹: a) qualquer conjuntura deve ser resolvida pelo homem; b) intensificar a formação a fim de que este homem esteja em condições de centrar a intuição ao resultado. Qual resultado? Aquele de humanizar as relações, resgatando a original capacidade do humano de viver em harmonia e bem-estar individual e social, exaltando seus dotes intelectuais e morais.

Partindo da premissa que o homem é capaz, por si só, de ministrar a si mesmo, pode-se dar início a uma formação provocatória. O homem, quando é vítima da própria alienação, não possui as condições necessárias para analisar e controlar o real. Eis o papel do mediador autêntico, capaz de atitudes responsáveis e responsabilizantes. Como orientação, adotou-se a visão de que o ser humano, protagonista da sua história, responsável por suas ações, pode se valer de seu potencial específico para atuar de forma valorativa na própria vida e na sociedade. Afinal,

Os investimentos em capital humano são necessários para aumentar a competitividade e, em particular, para facilitar a assimilação e a difusão de novas técnicas ou abordagens teóricas. Mas o conhecimento da realidade que a pessoa disponibiliza em 'relação a' é o primeiro valor estratégico¹⁰.

O fundamento para a formação de mediadores judiciais, no qual o TJDFT se baseou, fez a inversão do percurso criativo: ao invés de partir da técnica e chegar ao mediador, o paradigma inverteu-se e o mediador tornou-se fulcro, no sentido que, após o conhecimento específico da técnica e a oportuna organização ao escopo, estaria em condições de controlar estratégia e resultado. Para isso, a abordagem ontopsicológica foi assaz funcional, na medida em que propõe o resgate do homem como portador inato do critério no qual basear suas ações para a resolução de conflitos, sejam eles interiores ou de relação, como no caso da mediação.

A diferença crucial para os profissionais mediadores do TJDFT não foi apenas os conhecimentos e experiências que acumularam, organizaram e renovaram no decurso da formação, mas principalmente o método com o qual impactaram e que, sabiamente aplicado, pode portar a uma adaptação e evolução contínuas do papel de mediador e sua intrínseca prática profissional.

⁹ Formação Ontopsicológica Interdisciplinar Liderística.

¹⁰ FOIL (Org.). *Psicologia Managerial*. São Paulo: FOIL, 2003, p.16.

O curso de formação de mediadores judiciais do TJDFT, realizado entre os meses de setembro de 2007 a fevereiro de 2008, foi composto com a seguinte estrutura modular:

Módulo I – Conceitual e Introdutório: Contextualização da Mediação no Universo da Administração e Resolução de Conflitos, Negociação, Mediação;

Módulo II – A Figura do Mediador: O Ser Humano Frente ao Conflito, O Ser Mediador, A Comunicação na Mediação, Competências necessárias para a Figura do Mediador, segundo a ótica ontopsicológica;

Módulo III – Técnico Instrumental: O Funcionamento da Mediação;

Módulo IV – Vivencial – Simulações utilizando a metodologia GVGO e a abordagem ontopsicológica;

Módulo V – Supervisão Didática e Monografia;

Módulo VI – Aprofundamento e Especialização por Área (Cível e Família).

3.1 O Diferencial do Curso de Mediadores do TJDFT – Enfoque Ontopsicológico

O enfoque utilizado no transcorrer dos módulos foi sempre o mesmo, ou seja, incentivar nos formandos a relativização de modelos mentais, teóricos, técnicos, a fim de centrarem seu posicionamento, como mediadores, em si próprios e como sustentáculos do trabalho¹¹. Este *approach*, entretanto, foi mais enfatizado no Módulo II, no qual se introduziu a ciência psicológica com suas diversas abordagens e aprofundou-se a visão ontopsicológica. Esta última foi apresentada como potente aliada da figura do mediador no sentido de possibilitar o seu autoconhecimento e, em seguida, como metodologia para incrementar o processo de mediação propriamente dito.

Conhecer o homem, como se encontra constituído conforme a proposta ontopsicológica, quais mecanismos de defesa utiliza na interação com a

¹¹ Conforme Maslow, “[...] pessoas autênticas são aquelas que descobriram e aceitaram suas próprias sugestões biológicas, temperamentais e constitucionais, sinais do interior. De certa forma, esta descrição relaciona-se também à intuição. Se você conseguir atingir esta capacidade de escutar suas próprias vozes estimulantes, então terá alcançado a ‘Suprema Corte’ interna a partir da qual virão sugestões verdadeiramente infalíveis, e até mesmo ordens. Tais pessoas sabem o que é bom ou não para si, bem como o que apreciam ou não” (2003, p. 147).

realidade externa, quais estruturas porta interiormente, em que ponto alicerça suas decisões, como se relaciona consigo mesmo e com os outros, como gere seus conflitos internos e externos, quais esquemas mentais utiliza para a leitura de uma determinada situação e quais instrumentos possui a disposição para melhor conduzir a si próprio e seus relacionamentos sociais, todos estes foram aspectos abordados para servir de suporte aos participantes do curso no decorrer de sua formação individual e, nos módulos práticos, como referencial para alcançar a excelência na condução dos estágios da mediação.

Foram enfocados também, os tipos de comunicação que se dão na interação humana, pois ainda que na mediação a linguagem verbal (diálogo) seja a mais utilizada, o inconsciente existe e manifesta-se especialmente através de vias como: cinésica, proxêmica, fisionômica e campo semântico. As três primeiras são as mais estudadas culturalmente, mas o campo semântico é basilar, pois é a comunicação fundamental que a vida usa no interior das próprias individuações. De acordo com Meneghetti¹², o campo semântico é transdução de informação sem deslocamento de energia. Porém,

O homem não consegue colher o campo semântico porque não está ainda em condições de conhecer a exatidão informativa do próprio organismo. O organismo humano para viver, para continuar a própria identidade e para desenvolver a sua função específica, atua uma *correspondência informativa*. O coração ou a mão, quando se movem, não são autônomos, mas se movem no interior de uma *gestalt*, de um conjunto¹³.

Ainda, conforme Meneghetti¹⁴, o campo semântico é realidade universal. É um *input* que se organiza no interior do receptor como motivação predominante, momentânea ou constante. O receptor pode conhecer a informação do emissor baseado nas variações que sofre em cada uma das próprias estruturas. O seu conhecimento do emissor desenvolve-se como percepção passiva, ou seja, ele conhece por subjetividade das emoções, auscultando as próprias variações.

Enfim, o campo semântico é um conhecimento que pode estar à disposição da discriminação voluntarística consciente do mediador, desde que ele

¹² MENECHETTI, A. *Campo Semântico*. 3ed. Roma: Psicologica Editrice, 2004a.

¹³ MENECHETTI, A. *Manual de Ontopsicologia*. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2004b, p. 192-193.

¹⁴ MENECHETTI, A. *Campo Semântico*. 3ed. Roma: Psicologica Editrice, 2004a.

saiba de sua existência. Caso não saiba, se estiver turvado pelos seus complexos, pela fixidez de seus costumes ou se desviado da tenacidade de aprender ininterruptamente, não o poderá discriminar.

A distinção de um mediador é aquela de estar sempre aberto para apreender a contínua novidade que a realidade lhe apresenta. A dificuldade de conhecimento do campo semântico não é a existência em si, mas é a objeção do homem em relativizar os estereótipos, em desbloquear sua consciência a fim de que ela reflita com exatidão o real que impacta. Substancialmente, de acordo com Meneghetti¹⁵, trata-se de mudar o processo reflexivo para fazê-lo entrar em consonância com a elementaridade das ocorrências organísmicas.

O homem é inconsciente a si mesmo porque entre o conhecimento proprioceptivo (conhecimento global, gestáltico) e o conhecimento egoceptivo (reflexão, consciência) inseriram-se os estereótipos, ou seja, os modelos fixos de comportamento. Estes não interferem diretamente na realidade, não alteram os processos metabólicos vitais, mas interferem no processo de reflexão, no processo cognitivo do sujeito. Portanto, o Eu não reflete o real pelo modo como ele é, como acontece, mas reflete segundo o modelo mental e emocional adquirido.

No plano da realidade subjetiva ocorre uma distonia, uma dissociação: o homem é de um modo e se conhece de outro, daí a necessidade da revisão mental, do processo de autenticação do Eu do sujeito, especialmente se pretende exercer a nobre função de mediador de conflitos.

Autenticar o Eu significa torná-lo reversível primeiramente com seu estado elementar e, conseqüentemente, com o real, com o fato circunstancial, no aqui e agora do processo de mediação. O mediador deve possuir uma consciência capaz de contínua metanoia, ou seja, de transcendência dos estereótipos, de transcendência dos “valores” e “morais” aprendidos e assimilados, inclusive das próprias leis, para então acessar a dinâmica interagente entre as partes no instante da mediação.

Tal abordagem produziu efeitos evidentes na impostação dos participantes – perante si mesmos e aos outros – no decorrer do curso, e permaneceu como conhecimento individual consolidado, aspecto este aferido em

¹⁵ Idem.

indagação realizada junto aos mediadores em formação, durante o curso e até um ano após o seu encerramento. Do grupo pesquisado, que já havia participado de outros cursos de mediação nos moldes tradicionais, 75% dos participantes afirmaram que haviam percebido uma maior evolução pessoal em decorrência do curso, comparativamente a outros já realizados.

Ao longo de toda a formação, os participantes eram confrontados com situações nas quais havia a necessidade de adaptação pessoal e responsabilização em relação ao próprio aprendizado. O foco constante foi dirigido para a compreensão de que para atuar com efetividade em uma mediação, o mediador deve construir uma consciência integral de si mesmo, desde um pequeno detalhe na vestimenta até processos mais complexos de percepção da realidade. Assim, ao serem indagados quanto ao aprendizado da necessidade do mediador possuir um estilo de vida compatível com a sua atuação nas mediações, a totalidade dos indivíduos pesquisados apontou um ganho maior na formação proposta em relação a outros cursos que não posicionam a figura do mediador como o ponto central do aprendizado.

Ainda como reforço dos efeitos da formação de mediadores, sob a ótica e metodologia ontopsicológica, os participantes pesquisados sinalizaram, de forma unânime, os ganhos de aprendizado quanto à influência da personalidade do ser humano no resultado final de uma mediação, aspecto inexistente ou insuficientemente abordado em outros cursos de mediação dos quais participaram.

Assim, podemos dizer que o aprendizado do processo de mediação, centrado na figura do mediador, mostra-se eficaz na medida em que conscientiza o aprendiz da necessidade de rever a si mesmo e, ao mesmo tempo, de atuar de modo autêntico. Para tanto, faz-se prioritária a transcendência dos estereótipos para, desta forma, ascultar as partes envolvidas na mediação sem prejuízos ou pré-convicções. O formando, na medida em que adquire conhecimentos e metodologias adequadas para realizar a autenticação de sua própria personalidade, pode, posteriormente, dar início a um processo que lhe outorgará critérios mais seguros para atuar profissionalmente e contribuir de forma efetiva na promoção de acordos conciliadores entre as partes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mediação, como método de resolução não adversarial de conflitos prevê, em sua base conceitual, o princípio da autodeterminação, ou seja, a capacidade de conduzir a própria vida de forma responsável. Comprometido este princípio fundamental, também se encontra comprometida a própria mediação. A mudança proposta na formação dos mediadores do TJDFT se valeu do mesmo princípio, traduzido em realidade prática de aprendizado e aplicação. Se a razão de existir do serviço público é aquela de servir à sociedade de acordo com suas exigências e necessidades, é coerente pensar em ações que enalteçam o sujeito mediador como ponto de partida e não como objeto do processo de mediação. Este enaltecimento será extensivo, por consequência, aos cidadãos que escolherem este processo como forma de resolução de seus conflitos.

A criação do Centro de Resolução Não Adversarial de Conflitos do TJDFT, hoje denominado Núcleo Permanente de Mediação e Conciliação, foi por si só a sinalização de um importante avanço na busca do Poder Judiciário brasileiro por formas de aperfeiçoar seus serviços à sociedade, oferecendo possibilidades complementares para pessoas físicas e jurídicas resolverem controvérsias de maneira mais efetiva e com menores custos. Para que essa ação produzisse resultados coerentes com sua proposta, entendeu-se como de fundamental importância formar profissionais com uma orientação alinhada ao seu principal escopo: permitir a resolução de conflitos de forma não adversarial e responsável, lastreada pela função do Estado de garantir a paz social como condição de desenvolvimento e evolução. Neste sentido, a mediação judicial adquire também uma função pedagógica, pois provoca e educa o cidadão a responsabilizar-se pelas consequências produzidas por seus atos, pela forma como estabelece seus relacionamentos, provocando-o a buscar em si mesmo alternativas e recursos para a gestão de seus conflitos, e não somente a procurar auxílio através das instituições públicas.

Ressalta-se que a maior parte do processo formativo foi estruturada com base em um dos principais aspectos do método ontopsicológico: a exatidão ou autenticidade do pesquisador. Sob essa ótica e de acordo com Meneghetti¹⁶, para objetivar com exatidão, o homem de ciência, no caso o mediador, deve sair do

¹⁶ MENEGETTI, A. *Manual de Ontopsicologia*. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2004b.

mundo da objetividade e ser perene subjetividade; desse modo, adquire o poder de agir e de posicionar-se apropriadamente diante das situações que lhe dizem respeito. Aliados a essa premissa, estão os outros dois critérios, já citados precedentemente, que permitem fornecer uma maior coerência às ações, as quais podem efetivamente produzir resultados no curto, médio e longo prazo: a) qualquer situação deve ser resolvida pelo homem; b) fomentar a formação, a fim de que este homem esteja em condições de centrar a intuição ao resultado.

Paz social, autodeterminação e resolução pacífica de conflitos são valores e princípios que, progressivamente, passam a ter um papel de destaque cada vez maior no rol das políticas públicas nacionais. De fato, estamos testemunhando uma vigorosa autocrítica no Poder Judiciário quanto ao fim a que se propõem os tribunais comparados ao verdadeiro resultado que produzem. Efetivamente, magistrados e gestores públicos estão tomando consciência de que o processo judicial, ao abordar o conflito apenas como um fenômeno jurídico, deixa à margem aspectos do conflito que são tão importantes, ou até mais relevantes do que aqueles juridicamente tutelados. A solução que promete mudar este cenário, no entendimento de muitos, é a mediação. Entendemos que a mediação, por si só, não soluciona conflitos. É o mediador que, preparado de forma adequada, com o trabalho contínuo para ser um instrumento exato de intervenção, auxilia partes em conflito a alcançar um resultado produtivo e satisfatório para ambos os lados. Existe uma grande diferença entre investir em mediação e investir em mediadores, mesmo que essa ainda não tenha sido totalmente conscientizada pelos responsáveis que estão à frente das instituições que desejam levar o Judiciário brasileiro a um patamar mais elevado. A abordagem utilizada na formação de mediadores, por ocasião da criação do Centro de Resolução Não Adversarial de Conflitos do TJDF, pode ser um ponto de referência importante para auxiliar na mudança desta realidade.

REFERÊNCIAS DAS FONTES CITADAS

AZEVEDO, A. G. (org.). **Estudos em Arbitragem, Mediação e Negociação**. Vol. 2. Brasília: Grupos de Estudos, 2003.

FOIL (Org.). **Psicologia Managerial**. São Paulo: FOIL, 2003.

MASLOW, A. **Diário de Negócios de Maslow**. Org. por Deborah C. Stephens [tradução de Nilza Freire]. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MENEGHETTI, A. **Campo Semantico**. 3ed. Roma: Psicologica Editrice, 2004a.

MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2004b.

www.conciliar.cnj.gov.br/cms/verTexto.asp?pagina=principal. Acesso em 25 de abril de 2008.

www.mj.gov.br/data/Pages/MJ4F9B9115ITEMIDBFAD73AF7E7E4ECEA7FDFA4DD211F4AFPTBRIE.htm. Acesso em 25 de abril de 2008.