

**SOCIEDADE EDUCACIONAL DE SANTA CATARINA – SOCIESC
BLUMENAU – SC**

FÁBIO ANDREI FERREIRA JÚNIOR

CONCILIAÇÃO: UM PASSO PARA EVOLUÇÃO

BLUMENAU

2021/1

FÁBIO ANDREI FERREIRA JÚNIOR

CONCILIAÇÃO: UM PASSO PARA EVOLUÇÃO

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à instituição de
ensino UNISOCIESC, como
requisito parcial para a obtenção
do grau de Bacharel em Direito.**

Orientadora – Prof.^a Silvia Helena Arizio

BLUMENAU

2021/1

FÁBIO ANDREI FERREIRA JÚNIOR

CONCILIAÇÃO: UM PASSO PARA EVOLUÇÃO

**Este trabalho foi conferido e
aprovado pela Banca Examinadora
da Instituição de Ensino
UNISOCIESC, dando o título de
Bacharel em Direito à sua autora.**

Aprovada em: ____/____/____.

Orientadora: Prof.^a Silvia Helena Arizio

Membro da banca

Membro da banca

Dedico essa conquista à Deus, que proporcionou vivenciar essa vitória, à minha família que me apoiou desde meu primeiro passo e nunca desistiram de mim e a minha orientadora que pegou na minha mão e me ajudou a fazer tudo isso acontecer.

AGRADECIMENTOS

Eu olho para trás e penso como tudo isso foi possível, como cheguei até aqui. Tantas lutas, desafios, tropeços, mas tantas alegrias, vitórias e emoções.

Se fosse só por mim, eu não teria completado essa caminhada, por esse motivo, preciso agradecer a Deus, pela vida, pela sabedoria, pela oportunidade, pela minha família e pelas pessoas que me ajudaram até aqui.

Deus é meu tudo, e desde que me trouxe aqui eu sabia que não seria em vão, e hoje vejo a linda história que Ele escreveu para mim.

Mas como mencionado anteriormente, se fosse só por mim eu não teria conseguido, mas minha base me levantou em todos os momentos, fizeram com que tudo isso se tornasse real, me ajudaram, me abraçaram, me ajudaram a não desistir! Sonharam comigo, choraram comigo e hoje estão celebrando essa vitória comigo! Minha família! Sem eles eu jamais estaria aqui. Palavras não são o suficiente para expressar meu amor e minha gratidão.

Agradeço imensamente a minha orientadora, Professora Silvia Helena Arizio, que me ajudou em cada detalhe não só do TCC, mas em minha caminhada durante o curso. Me orientou, me aconselhou, me fez enxergar caminhos onde eu não via saída, me fez acreditar que eu iria conseguir e realmente com todo esse suporte eu consegui.

Agradeço também, a cada professor que passou pela minha vida durante esse caminho, todos os ensinamentos, conselhos, risadas, emoção, até mesmo pelos momentos de pressão que me fizeram ser mais forte.

Agradeço aos meus colegas que me apoiaram e acreditaram em mim, aos colegas que fiz durante essa longa jornada, onde nós apoiamos, nós ajudamos e seguimos firmes e fortes até o final.

Confesso que não acreditei ser capaz de chegar tão longe, essa conclusão é de extrema importância para minha vida, pois, quando eu menos imaginei as portas se abriram e hoje eu estou cheio de emoção, estou grato, muito feliz e realizado.

E nesse pequeno espaço deixo meus sinceros agradecimentos por todos que me ajudaram com cada tijolo desse muro que hoje se concretiza.

Muito obrigado!

RESUMO

O espaço para novos métodos de resolução de conflitos estão cada vez mais amplos, métodos mais eficazes, rápidos e com menos custos. Nesse sentido, busca-se a cultura da paz e da efetividade processual, pois, o cenário atual está distanciado de resoluções imediatas, o que causa maior angústia para as partes envolvidas e o congestionamento processual ao Poder Judiciário. Porém, os conflitos existem desde o nascimento dos seres humanos, afinal todos são diferentes. É possível enxergar que os conflitos advêm desde sempre, da mesma maneira que sempre tentou-se achar meios de resoluções “saudáveis” para beneficiar todas as partes envolvidas. O presente trabalho problematiza e discute sobre os métodos judiciais e a possibilidade de se ter resultados que beneficiem aos envolvidos por métodos não judiciais. Incluindo o direito de saber, para toda a população, de forma, que todos tenham acesso aos vários caminhos dentro de um sistema privado e condicionado a minoria, onde não se há conhecimento. Ter a chance de formar cidadãos sábios, que saibam por onde começar uma luta justa, uma luta de paz, para que se tenha um mundo habitável para todos.

Palavras-chave: Conciliação, Conflito, Lide, Métodos autocompositivos.

ABSTRACT

The space for new methods of conflict resolution is increasingly broader, more effective, faster and less costly. In this sense, the culture of peace and procedural effectiveness is sought, since the current scenario is distanced from immediate resolutions, which causes greater distress for the parties involved and the procedural congestion to the Judiciary. However, conflicts have existed since the birth of human beings, after all everyone is different. It is possible to see that conflicts have always arisen, in the same way that we have always tried to find ways of “healthy” resolutions to benefit all parties involved. This paper discusses and discusses judicial methods and the possibility of having results that benefit those involved by non-judicial methods. Including the right to know, for the entire population, so that everyone has access to the various paths within a private system and conditioned to the minority, where there is no knowledge. To have the chance to form wise citizens, who know where to start a fair fight, a fight for peace, in order to have a habitable world for all.

Keywords: Conciliation, Conflict, Lide, Self-composition methods

LISTA DE ABREVISTURAS E SIGLAS

CNV - Comunicação não-violenta

HC-UFMG - Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais

MIT - Massachusetts Institute of Technology (Instituto de Tecnologia de Massachussets)

ONU - Organização das Nações Unidas

PHD - Philosophy Doctor (Doutor em Filosofia)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 AS TEORIAS DO CONFLITO	14
1.1 CONCEITO DE CONFLITO	17
1.2 CONCEPÇÃO MODERNA SOBRE O CONFLITO	21
1.3 A TRANSFORMAÇÃO DO CONFLITO	25
CAPÍTULO 2 A LIDE NO PROCESSO	30
2.1 SURGIMENTO DA LIDE	31
2.2 O SER HUMANO FRENTE E O DIALOGAR COM CONFLITOS	37
2.3 COMO HUMANO PODE APRIMORAR SUAS REAIS NECESSIDADES.	41
2.4 ABORDAGENS DE CONFLITO.....	45
CAPÍTULO 3 AS SOLUÇÕES EVOLUTIVAS	49
3.1 PONTOS DE AUTOCOMPOSIÇÃO E HETEROCOMPOSIÇÃO	50
3.2 O QUE É CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM	52
3.2.1 Mediação	53
3.2.2 Arbitragem	54
3.2.3 Conciliação	56
3.3 REFLEXÕES DE PACIFICAÇÃO: CONSTELAÇÕES FAMILIARES SISTÊMICAS	59
3.4 A TÉCNICA DA ESCUTATÓRIA COMO MEIO EVOLUTIVO AUTOCOMPOSIÇÃO	60
CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65

INTRODUÇÃO

A conciliação vem se tornando um método cada vez mais utilizado, por trazer vários benefícios a todos os envolvidos, inclusive ao Poder Judiciário, pois, é uma proposta criada para desafogar as filas de processos, para que as pessoas tenham mais senso antes de entrar com processos por coisas banais.

Nesse sentido, a conciliação é muito mais do que apenas um método para resolução de conflitos, vai além do direito, consegue envolver várias matérias, consegue extrair da lide o verdadeiro motivo das partes estarem lá, ou seja, transcende aos valores morais e éticos e recupera controvérsias que permaneceriam sem solução.

Vive-se em mundo cheio de “direitos”, mas que não mede as consequências desses direitos, pois, tudo que envolve o ser humano, envolve sentimento, envolve respeito e o direito também. Mas o fato é que não saber como lidar com essas situações é muito evidente na sociedade, e vem a refletir nos tribunais socados de processos, notando-se que precisa-se de mais consciência, paz, harmonia e respeito, bem como, que todos sejam escutados, que todos entendam ambos os lados, com soluções acessíveis para a população que também não consegue sozinha, chegar a decisões mais sensíveis.

O objetivo geral desse trabalho é demonstrar que os métodos alternativos de resolução de conflitos foram criados, não somente, para agilizar os andamentos nos tribunais, mas, bem como, para trazer harmonia, paz e enaltecer a cultura da pacificação na sociedade.

Ainda, destacando, o instituto do conflito e as lides como caminhos para entender a importância da conciliação, não como uma simples narrativa, mas como caminho do bem viver.

O conflito começa por um ponto divergente entre as pessoas e desencadeia a lide, de maneira, que permeia e lota as filas processuais do judiciário. Mas, é necessário que o conflito aconteça para que se enxergue além dele e veja que existe caminhos saudáveis para sua resolução. A lide, que é o conflito manifestado em juízo, pode ser solucionada pela conciliação a qualquer momento no curso do processo.

Isso mostra que ter uma visão ampliada do instituto do conflito e da lide, contém importância para o universo dos métodos alternativos de resolução,

sempre em busca de um olhar pacífico, saudável e amigável, demonstrando a sociedade que é necessário evoluir.

Os objetivos específicos darão luz para entender a conciliação como método utilizado na busca da resolução de conflitos onde o conciliador pode sugerir e auxiliar as partes a chegar num acordo de forma neutra e imparcial; descrever a mediação, onde partes irão expor seus pensamentos e terão uma oportunidade de solucionar questões importantes de um modo cooperativo e construtivo, onde possam dialogar produtivamente sobre seus interesses e necessidades. O mediador estará lá para auxiliar, mas não irá sugerir a solução, as partes devem trazer a solução; identificar na arbitragem onde partes definem uma pessoa ou uma entidade privada para solucionar a lide apresentada por elas, sem a participação do Poder Judiciário; relatar a forma de Constelação familiar é uma terapia que visa resolver conflitos geracionais em famílias; ilustrar a escutatória e seu objetivo de fazer com que as partes escutem e entendam o que está sendo dito sem julgar o que ouviu, sendo mais fácil identificar as questões realmente importantes e as emoções enfrentadas.

Como problema indaga-se, o afogamento dos tribunais, causas sem sentido que empacam os diversos andamentos processuais e como possibilitar um lado humano da lide? Como Conciliar e Evoluir?

As hipóteses para a resposta têm-se, quando se entende que o conhecimento se dá de forma continuada e o indivíduo precisa entender que nem tudo está fácil ou é fácil, tão somente, que não é impossível alcançar uma realidade onde se possa viver em harmonia. E está fala vem dos vários processos sem sentido nas filas processuais, das várias brigas entre pessoas desconhecidas, também entre familiares que por vezes não chegam a lugar algum.

Uma vez que, todas as pessoas possuem autonomia para manifestar suas vontades e propor uma solução para lide, ao passo em que os interessados passam a ser protagonistas para construção de uma solução benéfica para ambos os envolvidos. Com mais estímulo à autocomposição, tendo cada vez mais a participação popular no exercício do poder do Estado.

Isso é evolução, mesmo que previsto em nossa constituição a mais de 30 anos, a evolução chega aos poucos, os passos são longos, mas com resultados satisfatórios.

Como metodologia para o estudo desta monografia será utilizado o método indutivo, tendo como meio de pesquisa livros e artigos científicos.

Os métodos alternativos de resolução de conflitos não procuram acabar com processos, nem mesmo acabar com o poder judiciário ou advogados, pelo contrário, a partir do momento em que se dá uma chance para eles, diversos processos que não tem necessidade de estarem nos tribunais vão desaparecer, assim, as filas vão desaforar, correrão processos que realmente tem uma causa, e, com certeza, correrão com mais velocidade.

Vivemos em um tempo onde tudo se resolve a base da discussão, onde todos querem ter a razão sem ao menos escutar ao próximo. Um tempo em que qualquer coisa que seja dita ou feita é levada ao judiciário, onde não há mais conversas “saudáveis”, onde não há mais respeito.

Ao passar dos anos tudo evoluiu muito, a tecnologia, as pessoas, os pensamentos, e isso é muito bom, porque de certa forma nos dá uma liberdade maior. Mas infelizmente muitos não sabem desfrutar disso, pensam que tudo é a respeito deles e para eles. Essa liberdade conquistada era para que cada um pudesse viver em paz e feliz, mas a cada dia que passa, um quer passar por cima do outro, um quer mostrar mais que o outro, querem impor suas opiniões sem ao menos gerar uma conversa amigável.

A partir daí muitos laços são cortados, pessoas são feridas verbalmente e fisicamente, as pessoas perdem a noção do que realmente estão fazendo, levando situações pequenas ao extremo, fazendo com que tudo esteja socado nos tribunais.

As pessoas não querem mais se escutar, não conseguem mais chegar a um acordo sem a intervenção judiciária. Hoje com tudo mais acessível o ser humano acaba não querendo mais se “incomodar”, não querendo mais perder seu “tempo” com conversas.

Ninguém mais pensa no lado humano, ninguém mais se preocupa verdadeiramente com o próximo, com a situação vivida, não se dão mais ao luxo de perguntar o porquê de tal situação antes de abrir um processo e sair esmagando a todos.

Mas hoje, a conciliação que serve para que todos possam escutar o outro e ser escutado, possam pôr para fora o que estão sentindo, o porquê de o

fato ter ocorrido, para que se possa chegar a uma solução, respeitando o direito mútuo.

Uma forma benéfica para atender a todos como um, para que tudo flua mais, para que todos possam viver em harmonia. Uma proposta que vem crescendo cada vez mais, junto com outros métodos alternativos de resolução de conflitos, tudo para que a sociedade evolua e não seja dependente de algo que nem sempre vai trazer a solução esperada.

As pessoas precisam falar, precisam escutar, se calar, sentir, respeitar e entender que o mundo atual é o mundo das oportunidades, ou seja, oportunidade de crescimento humano, de crescimento dentro de si.

Conciliação é evolução, crescimento e liberdade para uma sociedade presa na judicialização.

CAPÍTULO 1: AS TEORIAS DO CONFLITO

O espaço para novos métodos de resolução de conflitos estão cada vez mais amplo, métodos mais eficazes, rápidos e com menos custos. Até porque o caminho de um processo é longo, tendo ainda que enfrentar a batalha árdua do cumprimento de sentença, o que traz a segunda parte do conflito.

Nesse sentido, a busca da cultura da paz e da efetividade processual, fica distanciada de uma resolução imediata, podendo assim causar maior angústia para as partes envolvidas e o congestionamento processual ao Poder Judiciário.

Porém, os conflitos existem desde o nascimento dos seres humanos, afinal todos são diferentes. Nesse âmbito, ainda no século XX a autora Mary Parker Follet (1996, p. 67-68) em sua Teoria do Conflito afirmou que os conflitos podem ter três diferentes maneiras de resolução, quais sejam:

Dominação - que pressupõe a imposição por uma parte de suas pretensões à outra;

Compromisso - que pressupõe que as partes abram mão de elementos que valorizam para chegar a um acordo no meio do caminho;

Integração - que pressupõe o manuseio do conflito de uma forma positiva com a criação de novas opções e valores para atender aos objetivos, às necessidades e às vontades das partes.

Portanto, é possível enxergar que os conflitos advêm desde sempre, da mesma maneira que sempre tentou-se achar meios de resoluções “saudáveis” para beneficiar todas as partes envolvidas.

Conforme discorre a mediadora Kimberlee Kovach:

Embora diversos autores identifiquem o início do uso da mediação na Bíblia, é viável cogitar que ela exista mesmo antes da história escrita, sobretudo em um contexto mais amplo em que um terceiro imparcial servia a diversas funções. (KOVACH, 2004, p. 28).

Segundo Norberto Bobbio (1998, p. 225) qualquer grupo social, qualquer sociedade histórica pode se definir a qualquer momento, de acordo com as formas do conflito e de cooperação entre os diversos atores que nesta surgem, pode-se chegar à conclusão de que o conflito é a negação da cooperação.

Partir desse ponto, pode-se ver que o processo judicial nem sempre é capaz de resolver todas as diferenças existentes entre os indivíduos e nem promover a pacificação social almejada, pois o conflito faz parte de uma sociedade.

Com o crescimento, desenvolvimento e avanço da tecnologia, comunicação e informação na sociedade, ficou clara a necessidade de se ter órgãos estáveis e consistentes, com independência e imparcialidade, capazes de solucionar qualquer lide presente na sociedade.

Luiz Antunes Caetano, comenta sobre o assunto quando fala que:

os meios alternativos da solução de conflitos são ágeis, informais, céleres, sigilosos, econômicos e eficazes. Deles é constatado que: são facilmente provocados e, por isso, são ágeis; céleres porque rapidamente atingem a solução do conflito; sigilosos porque as manifestações das partes e sua solução são confidenciais; econômicos porque têm baixo custo; eficazes pela certeza da satisfação do conflito (CAETANO, 2002, p. 104).

Pode-se observar que ainda existe o reconhecimento da importância ou ainda o enaltecimento dos métodos oficiais e tradicionais de resolução de conflitos dos tribunais, algo na qual o povo deposita toda a esperança e por muitas vezes o resultado é a frustração, por conta da morosidade, alto custo de sustentar uma causa por anos e por todo o caráter burocrático que existe nos tribunais.

Desta maneira, é possível verificar a crise no sistema judicial brasileiro, por conta de não conseguir cumprir e respeitar as garantias de acesso à justiça, até mesmo devido a gigantesca demanda de litigiosidade, que explodiu significativamente nos últimos anos. De forma que o sistema judicial se torna precário e por vezes com um serviço insignificativo.

Ainda, frequentemente o que se enxerga nos processos são vinganças anódinas o que torna o judiciário mero aplicador de leis impessoais e palco para embates pessoais de ódio.

Pode-se averiguar que há também um número insuficiente de magistrados técnicos em meios de adequados de resolução de conflito, de toda uma equipe para cumprir com os prazos e garantias de um processo, pois a sociedade cada vez mais cresce e evolui e é necessário que os tribunais acompanhem essa evolução.

Assim, os tribunais brasileiros não conseguem acompanhar de forma adequada o acelerado processo de globalização que expandiu de maneira descontrolada os litígios.

Por vezes observa-se que a única preocupação do judiciário é com os “ganhos”, sem ver realmente o porquê daquela causa e buscar uma justiça real, de maneira que os atos se tornam automáticas com decisões que por vezes nem são editadas de acordo com o caso, assim, o conflito judicializado ao invés de ser pacificado da forma mais fácil e célere, se agrava por sua morosidade e elevado custo.

Mas, portanto, é possível ter-se uma solução pacífica por métodos não judiciais, podendo-se acessar à justiça não somente pelo judiciário, colocando fim ao conflito de interesses, de modo que é promovida a pacificação social e estabelecido novamente o convívio das partes antes da lide.

Roberta Pappen da Silva, expõe que:

O meio alternativo de acesso à justiça atinente à conciliação, conforme exposto, apresenta-se peremptoriamente eficaz como mecanismo de resolução de conflitos por diversos fatores. O primeiro concerne ao aspecto econômico. A conciliação como prática permanente é simples. Prescinde da construção de prédios e da contratação de pessoal, além de não depender da edição de leis (SILVA, 2004, p. 102).

Mais do que apenas buscar a satisfação material, deve-se buscar a paz e ordem da sociedade, uma vez que é impregnada na mesma o fato de que o “eu” prevalece e o “eu” deve ganhar. De forma, que se esquece o valor de uma sociedade unida em prol de um bem maior, em prol do respeito e sim da justiça, mas de uma justiça que chegue a todos, uma justiça que beneficie a todos, uma justiça que de verdade faça a justiça sem que para isso machuque alguém.

O conflito encontra-se dentro do próprio sistema jurídico dos tribunais, pelo fato de não conseguir lidar com a grande demanda que só aumenta a cada ano, de maneira é que necessário abrir cada vez mais espaço aos novos métodos de resolução de conflitos, que apesar de existirem há muitos anos, não seguem o crescimento de demanda no judiciário e tendo vez somente agora, acompanhando a evolução populacional, acompanhando os avanços da tecnologia mostrando-se cada vez mais eficazes para resolver qualquer lide.

1.1 CONCEITO DE CONFLITO

O Conflito pode ser enxergado como uma situação incômoda, de discórdia, uma situação de estresse, onde os ânimos se alteram, onde por vezes não há uma saída visível.

Segundo dicionário Michaelis a palavra Conflito significa luta, combate, desordem, momento crítico, ou seja, uma profunda falta de entendimento entre duas ou mais partes.

Conforme Berg, “a palavra conflito vem do latim conflictus, que significa choque entre duas coisas, embate de pessoas, ou grupos opostos que lutam entre si, ou seja, é um embate entre duas forças contrárias”. (BERG, 2012)

Ainda, Chiavenato discorre que:

o conflito é muito mais do que um simples acordo ou divergência: constitui uma interferência ativa ou passiva, mas deliberada para impor um bloqueio sobre a tentativa de outra parte de alcançar os seus objetivos. (CHIAVENATO, 2004, p. 416).

Partindo-se do ponto em que de fato um conflito gera uma situação de desconforto, onde ninguém gosta de se encontrar, onde acaba surgindo as várias divergências, agressões verbais e até mesmo físicas, e muitos perdem a razão por não saber lidar com o ocorrido, por não saber aceitar o fato de ter se envolvido em discórdias de vontades, escolhas e mesmo o esquecimento do respeito ao outro, ou as vezes, somente o exercício da escuta.

Berg, afirma ainda que, “O conflito nos tempos atuais é inevitável e sempre evidente. Entretanto, compreendê-lo, e saber lidar com ele, é fundamental para o seu sucesso pessoal e profissional”. (BERG, 2012, p. 18)

O grande segredo de um conflito é o ponto de equilíbrio, entre a minha vontade e vontade do outro, para então seguir exatamente o que Berg comenta. Precisa-se entender a situação, compreender e saber lidar com a motivação para o conflito e a parte envolvida, o que pode não ser uma tarefa fácil e agradável, mas se faz necessária, para que não se entre em uma esfera muito maior do que realmente é.

Segundo a Professora e Filósofa Grazielle Andrade (2016) “Os conflitos nascem da falta de formação humana. Pois se focasse mais nos valores

humanos, tudo estaria construído de outra forma”.

Ainda, Christophe W. Moore comenta:

Todas as sociedades, comunidades, organizações e relacionamentos interpessoais experimentam conflitos em um ou outro momento no processo diário de interação. O conflito não é necessariamente ruim, anormal ou disfuncional, é um fato da vida. Entretanto, o conflito pode ir além do comportamento competitivo e adquirir o propósito adicional de infligir dano físico ou psicológico a um oponente, até mesmo a ponto de destruí-lo. É aí que a dinâmica negativa e prejudicial do conflito atinge seu custo máximo. (MOORE, 1998, p. 5)

Os conflitos fazem parte da história humana, tanto é que sempre se está à procura da cooperação entre os povos.

Com a evolução humana, respectivamente o número de conflitos aumentou consideravelmente.

Nesse mesmo sentido, comenta Paulo Roberto Rensi (2016), quando discorre que na história sempre houve o conflito entre governantes e governados.

Ainda, segundo expõe Guilherme Silva Barbosa Fregapani (1997, p.100), as soluções alternativas de conflitos são utilizadas desde as primeiras aglomerações sociais da história. De maneira que essas soluções são acolhidas e desenvolvidas pelo Direito de praticamente todos os países, consideradas eficazes formas de pacificação social com a incrível característica de contribuir para aliviar o exercício da função jurisdicional, diminuindo, consideravelmente, o acúmulo de pendências judiciais.

Mas, trazer o primeiro conflito registrado na terra é algo extremamente amplo, podendo-se citar a bíblia quando Adão e Eva entram em um conflito que mudaria as suas vidas eternamente, por saber que não poderiam comer do fruto de tal árvore, mas da mesma forma o comeram, entrando em conflito com Deus, pagando suas consequências.

Como pode-se observar neste trecho da Bíblia:

9 E o SENHOR Deus chamou Adão, e disse-lhe: Onde estás?

10 E ele disse: Ouvi a tua voz no jardim e temi, porque estava nu, e escondi-me.

11 E Deus disse: Quem te disse que estavas nu? Comeste tu da árvore de que te ordenei que não comesses? (GENESIS, 3:9,10 e 11)

Claramente o conflito, a divergência se mostra imposta, pois antes de forma inocente não saberá que andava nu, após comer o fruto proibido tudo veio à tona, instaurando um momento de tensão, relando talvez o primeiro conflito da terra.

Ainda, pode-se citar um primeiro grande conflito a nível mundial, sendo a 1ª Guerra Mundial (1914-1918), que teve seu estopim com o assassinato de arquiduque Francisco Ferdinando, assim, o Império Austro-Húngaro culpou a Sérvia por não ter evitado o atentado e declarou guerra ao país no dia 28 de julho.

Causando algo muito maior que um simples conflito, mas sim um evento que chocou o mundo e que deixou seus rastros na vida de muitos.

Outrossim, as várias manifestações, eventos sociais que acabam em conflitos, em divergências, em brigas e ataques. Pois, o conflito pode ir muito além quando permitido, quando o problema se torna maior que a causa ou se torna maior do que as partes.

Ainda, entrando em um nível mais fundo, os conflitos também são gerados em “lutas” ou “causas” por um bem que se diz em comum.

Mas na verdade as pessoas carecem por falta de conhecimento, lutam por coisas que nem sabem, brigam com todos em sua volta e no final vão parar no poder judiciário, por coisas que por vezes entenderam errado.

Segundo Bert Hellinger:

Ora, em nossa percepção podemos nos orientar para o individual, e se nós fizermos isso, o outro nos escapa. Quando nos orientamos para um, frequentemente excluímos o outro ou negamos ou até mesmo o renegamos. Então, ficamos alheios àquilo que tudo carrega. (HELLINGER, 2005, p. 30)

Pode-se ver quantas catástrofes estão acontecendo no Brasil e no mundo, mas ninguém mais vê o lado humano, nem as comoções aparentes, as comoções digitais, e ninguém mais para estender a mão, nem ao menos para um vizinho. Toda essa luta adianta se ninguém mais se suporta? Todo esse direito adianta se ninguém sabe usar? Ninguém mais tem paciência para escutar, ninguém mais quer lutar de verdade por uma nação.

O ser humano está preocupado em ver o SEU direito garantido, nem que para tenha que ferir o direito do outro, socando os tribunais de processos e de

pessoas infelizes.

Teresa Perosa, repórter de Mundo da revista Época disse a seguinte frase, “A pessoa que está à sua frente passou por traumas e violências absolutamente inimagináveis e, ainda assim, está aberta a recebê-lo”. (PEROSA, 2016)

A repórter que foi como enviada especial para Jordânia, Turquia, Egito, Israel e dos Territórios Palestinos Ocupados, pronunciou a seguinte frase acerca do lado humano das crises humanitárias.

Pessoas cheias de traumas, que precisam da ajuda de todo um grupo que luta aqui para conquistar direitos, mas brigam com pessoas que estão na mesma causa. Precisam de grupos que querem a diferença na sua própria vida, mas que também lembram que lá fora tem milhares de pessoas que estão em situações bem piores que não conseguem mais lutar.

Tantas pessoas que realmente precisam de uma intervenção judiciária, de tribunais honestos, de pessoas sensatas para lutar junto, mesmo que sejam de lugares diferentes, grupos que se disponham a lutar por PAZ, igualdade e respeito.

Não é mais hora de brigas individuais que se arrastam por anos nos tribunais por resultados tão insignificantes, é tempo de ter consciência e um olhar para o direito do outro.

Sobre o assunto Bert Hellinger comenta:

Duas pessoas não podem ter a mesma compreensão em relação à mesma coisa. Se ambos têm uma compreensão especial, uma é um pouco diferente da outra. A plenitude não se deixa limitar apenas a um caminho. (HELLINGER, 2005, p. 23)

As lutas para conquistar nossos direitos que todos os dias, é claro que todos querem ganhar, de uma batida de carro a um impeachment. Todos querem ver seus direitos garantidos, e não estamos errados, mas a forma que se busca isso hoje está ficando cada vez mais perigosa e violenta. Por isso é necessário conciliar, mediar, conversar, escutar a voz de cada um que quer falar, para se chegar a um direito que abrange a todos, para que a justiça seja feita para aquele que sempre se safa, para que haja paz e justiça para aqueles que merecem.

Segundo Stephen Robbins (2005), pode-se ainda classificar os conflitos como:

1. Intrapessoal: conflito no âmbito de uma mesma pessoa;
2. Interpessoal: entre pessoas;
3. Intragrupal: dentro de um grupo e,
4. Intergrupar: entre grupos.

Loche (2002, p. 156) divide o conflito em endoconflito, ou seja, um conflito consigo mesmo e exoconflito, ou seja, um conflito no exterior da consciência, da pessoa com outra(s) pessoa(s).

Outrossim, Robbins (2005, p. 327) classifica o exoconflito em:

1. Conflito de Tarefa: conteúdo material;
2. Conflito de Relacionamento: como se comporta nas relações interpessoais e
3. Conflito de Processo: a forma que é feito o trabalho.

Contudo, com toda a história e evolução humana se tem a visualização de que os métodos alternativos de resolução de conflitos existem há muito tempo, mas se adequaram a cada ano que passou, tornando-se atuais e extremamente importantes para justiça brasileira, uma vez que está passando por uma repaginação, uma transformação exigida pela própria evolução social, colocando a sociedade diante de uma nova característica que ao invés de judicializar qualquer problema, procura conciliar de forma mais célere.

1.2 CONCEPÇÃO MODERNA SOBRE O CONFLITO

Desde que o ser humano existe, as pessoas têm conflitos, ocorre que o conflito é inerente ao ser humano, pois cada um de uma ideia diferente, opinião, visão diferente, cada um age de uma forma diferente, então a partir do momento em que se coloca pessoas que pensam e agem de forma diferente é certo que acontecerão diversos conflitos.

Acontece, que o brasileiro foi criado em uma cultura de processualização, então cada vez que acontece um conflito, as pessoas não procuram outros métodos ou alternativa de encontrar a solução para o conflito, elas estão sempre terceirizando a responsabilidade da resolução daquele conflito, assim, acaba chegando no judiciário situações esdrúxulas que poderiam

se resolver com uma simples conversa. Ou seja, a cultura da processualização é a cultura que o brasileiro tem de judicializar todos os seus problemas, de não procurar outra opção de resolução. Só que isto está incumbido não só na sociedade, mas também nos advogados, que sempre vão atrás de processos, mas os advogados vão atrás de processos porque o curso de direito também está formando profissionais que contribuam para essa cultura.

Segundo comenta o Ministro Roberto Barroso:

Nós precisamos enfrentar essa crise de “hiperlitigiosidade” com certo realismo e com ideias criativas para diminuí-lá. Acho também que, no futuro próximo, a própria advocacia vai ter que se reajustar, e o grande advogado vai ser aquele que conseguir evitar o litígio e conseguir uma composição. (Ministro Roberto Barroso, 2014, p. 14)

As pessoas sempre vão ter conflitos, mas não são incentivadas a resolver seus próprios conflitos, a procurar outras maneiras além do próprio processo, então em qualquer “confusão” ninguém senta para conversar, pois o processo é uma maneira mais fácil de resolver, pois você não precisa resolver por si só, você apenas coloca tudo no colo do juiz e pede para que ele resolva tudo por si mesmo, acaba acontecendo uma “terceirização de responsabilidade” para o judiciário.

Adentrando no contexto histórico, a partir da segunda metade dos anos XX surgem as modernas concepções sobre o conflito, tendo uma vasta diversidade de teorias, escolas e pensadores sobre o tema.

Segundo a Professora Universitária e advogada Gisele Leite (2017) é possível separar a teoria em dois grupos, quais sejam: o condutismo e a teoria macro.

A professora discorre ainda que os condutistas foram liderados por Skinner, John Watson e Jacob R. Kantor, que se baseia no estudo da psicologia, de conduta realizando análise primária do comportamento individual em sobreposição a do conflito. Algo ligado mais a Psicologia Social, onde reside na aprendizagem por condicionamento e a influência do ambiente no qual o sujeito está inserido, privilegiando a observação do comportamento de processos mentais ou biológicos.

Já a Teoria Macro tem sua análise no relacionamento entre os indivíduos e suas influências no surgimento de conflitos e sua consequente resolução,

aliado aos mais diversos fatores externos ou internos do conflito e não somente comportamental.

Ao imergir um pouco mais no contexto do pensamento de alguns autores que discorrem sobre o referido tema, conforme comenta a Professora Lúcia da Costa Ferreira em seu seminário sobre as Teorias de Conflito (2014), as ideias de Marx, Weber e Simmel sobre uma teoria moderna do conflito, ressurgem nos Estados Unidos nos anos 50, por três sociólogos alemães: Lewis Coser, Ralph Dahrendorf e Axel Honneth.

Lewis Coser se baseou na teoria Simmel, qual seja, que o conflito pode contribuir para preservar a ordem social ao funcionar como válvula de escape, e assim fortalecer a organização social.

Ralph Dahrendorf, veio com a ideia de explicar a formação de grupos de conflito e identificar a ação através da qual esses grupos de conflito provocam mudanças de estrutura no sistema social.

Situou o eixo dos conflitos não na propriedade dos meios de produção, mas no seu controle e na repartição da autoridade.

Axel Honneth, propõe uma teoria de visualizar as formas com que indivíduos e grupos sociais se inserem na moderna sociedade democrática.

A formação da identidade é um processo intersubjetivo de luta por mútuo reconhecimento em relação aos parceiros de interação. Busca o reconhecimento de sua individualidade e não a autopreservação ou o aumento de poder.

Conforme David R. Hampton (1991, p 296) comenta, “o conflito é o processo que começa quando uma parte percebe que a outra frustrou ou vai frustrar seus interesses”.

O que acontece é que, não se pode focar apenas no problema, é necessário que haja uma percepção maior, para que se entenda o porquê de estar envolvido em tal conflito, analisar todas as questões, não somente o óbvio. É preciso uma análise profunda para que o direito de ninguém seja ferido.

Como Bert Hellinger comenta:

Quando olhamos para os nossos problemas, ou para os problemas num relacionamento, ou outro qualquer, então olhamos muitas vezes apenas para o estreito, o próximo, o nítido, e todo o contexto a que isso pertence, nos escapa. (HELLINGER, 2005, p. 29)

A concepção moderna do conflito consiste em diariamente procurar-se

fórmulas, métodos, pesquisas, soluções para a resolução de qualquer conflito, como pode-se observar que desde muito tempo atrás se busca pela paz social, pelo bem em comum.

Contudo, que a ONU - Organização das Nações Unidas – sempre está em busca da paz mundial, que foi fundado pós segunda guerra mundial (1945).

O preâmbulo da Carta das Nações Unidas mostra um pouco sobre a missão e a visão da ONU e do seu trabalho no mundo:

“NÓS, OS POVOS DAS NAÇÕES UNIDAS, RESOLVIDOS a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla.

E PARA TAIS FINS,

praticar a tolerância e viver em paz, uns com os outros, como bons vizinhos, e unir as nossas forças para manter a paz e a segurança internacionais, e a garantir, pela aceitação de princípios e a instituição dos métodos, que a força armada não será usada a não ser no interesse comum, a empregar um mecanismo internacional para promover o progresso econômico e social de todos os povos.

*RESOLVEMOS CONJUGAR NOSSOS
ESFORÇOS PARA A CONSECUÇÃO
DESSES OBJETIVOS*

*Em vista disso, nossos respectivos Governos, por intermédio de representantes reunidos na cidade de São Francisco, depois de exibirem seus plenos poderes, que foram achados em boa e devida forma, concordaram com a presente Carta das Nações Unidas e estabelecem, por meio dela, uma organização internacional que será conhecida pelo nome de Nações Unidas.”
(Preâmbulo Carta das nações Unidas, 1945).*

Talvez seja difícil ver um mundo onde não haverá mais conflitos, batalhas ou guerras, pois nele está cheio de pessoas totalmente diferentes, governos com pensamentos diferentes, leis diferentes, concluindo-se que a paz mundial seja algo distante, já que nem mesmo na rua de um bairro há 100% de paz.

É uma tarefa para ser feita em conjunto, por esse motivo dia após dia

são criados novos métodos de resoluções de conflito, pois a cada dia, ano, década que passa, os conflitos aumentam, e é mais etapa para que os tribunais reavaliem seus métodos, para que organizações como a ONU tragam novas hipóteses de paz mundial.

A concepção moderna do conflito consiste em também, em daqui para frente impregnar na sociedade e na nova geração a cultura do bem-estar humano, do bem coletivo, da paz entre os seres humanos, de que nem tudo precisa ser resolvido nos tribunais, de que se é necessário enxergar tudo ao seu redor e de uma forma madura e independente resolver os conflitos sem que para isso tenha que ferir os direitos alheios.

Conforme comenta Roseli Inês Hickmann:

uma articulação entre o ambiente físico e social e o processo de construção das múltiplas identidades que nos constituem ao longo da trajetória de vida (pessoal, social, cultural). Significa refletir sobre a possibilidade de se proporcionar às crianças oportunidades de interação com outros indivíduos, que as levem à independência, à cooperação e à colaboração voluntária e não à competitividade, concorrência e individualismo, ao perceberem que os outros, com os quais convivem, também tem sentimentos, opiniões e direitos. (HICKMANN, 2002, p. 9-10).

A modernidade é hoje, a paz tem que ser imposta hoje, para que no futuro o mundo seja um lugar melhor, para que a cultura da processualização caia por terra de uma vez por todas e toda luta pela construída pelas organizações em busca da paz seja efetivamente colocada em prática, para que os projetos envoltos da conciliação, mediação e arbitragem sejam de fato os primeiros caminhos a serem procurados para resolver uma lide.

1.3 A TRANSFORMAÇÃO DO CONFLITO

O mundo sempre está em conflito, vivemos em uma sociedade onde o conflito é inegável, pois bem, talvez o mundo seja o maior conflito ou melhor as pessoas viventes nele.

Pensar na transformação do conflito nos remete a ideia de que era algo ruim e hoje de certa forma é bom. Mas não, ao decorrer dos anos o conflito só ficou mais evidente, ficou mais “perigoso”.

Falar sobre a transformação, pode ser então numa transformação diária, não em uma que já ocorreu, pois em todos os dias a sociedade precisa se reinventar, se autoanalisar, precisa se transformar, afinal não é o conflito que precisa mudar, mas sim as pessoas, pois os conflitos só existem por que as pessoas os causam.

No artigo “Da transformação de conflitos à paz híbrida” escrito por Aureo Toledo e Julia Facchini (2017) é possível entender a teoria de John Paul Lederach, professor americano de construção da paz internacional na Universidade de Notre Dame, que ao invés de tratar da resolução do conflito, propõe uma transformação desta, que consiste em enxergar os fluxos de conflitos sociais como oportunidades a longo prazo para criar processos de mudanças construtivos que reduzam a violência, aumentem a justiça nas interações e na estrutura social como um todo e que respondam aos problemas cotidianos dos relacionamentos humanos.

Assim, a transformação do conflito serve para promover mudanças individuais, relacionais, estruturais e culturais dentro da sociedade.

Väyrynen (1991) traz uma Teoria do Conflito baseada na ideia de transformação, ao invés de resolução, entendendo que as questões, atores e interesses mudam ao longo do tempo como consequência da dinâmica social, econômica e política da sociedade. Da mesma forma, toda e qualquer intervenção a ser feita na busca de transformar o conflito deve levar em conta estas características de mudança.

A transformação está diretamente ligada a mudança, ou seja, é necessário com que haja mudança na sociedade, para que tudo evolua, de um modo onde se enxergue o ambiente num todo. Assim, entendendo qual o real sentido da palavra “mudança”, pois a partir desse passo não só o convívio entre as pessoas comece a gerar menos conflitos, mas a partir de uma união baseada em interesse mútuo, comece a mudar também um cenário político insatisfatório, que causa ainda mais conflitos. Afinal, o poder emana do povo, mas de um povo unido.

Ao entrar num contexto histórico, mais precisamente na fase primitiva da civilização, quando ainda não haviam leis gerais ou um órgão estatal, a resolução dos conflitos se dava através da força, ou seja, a partir da própria força era garantida a satisfação da pretensão.

Conforme discorre Ada Pellegrini Grinover em seu artigo “A Inafastabilidade do controle Jurisdicional e uma Nova moralidade de autotutela” (2007), esse meio de resolução tratava-se de autotutela, naturalmente precária e que não garantia a justiça, mas sim a vitória do mais forte.

Ainda, segundo a jurista, advogada ítalo-brasileira e professora Ada Pellegrini Grinover, além da autotutela, existia a autocomposição, pela qual uma das partes em conflito, ou ambas, renunciavam ao interesse ou de parte dele.

Mas com o passar do tempo, ficando cada vez mais evidente a desonestidade dos métodos de conflitos, a insatisfação de todos, segundo discorre Ada Pellegrini, gradualmente, foram sendo procuradas soluções imparciais por decisão de terceiros, pessoas de confiança mútua das partes, que resolvessem seus conflitos. Surgiram assim os árbitros, sacerdotes ou anciãos, que agiam de acordo com a vontade dos deuses ou por conhecerem os costumes do grupo social integrado pelos interessados.

De modo que, fica mais claro os primeiros passos da conciliação na intervenção dos conflitos, mesmo em um período distante que já passou há tempo, percebe-se que a conciliação sempre foi necessária, sempre de algum modo teve que estar presente para impor uma certa justiça acessível a todos.

Portanto, o conflito sempre estará em transformação, pois ele sempre estará presente na sociedade, afinal, uma sociedade é feita com pessoas diferentes que necessitam de transformação diária.

Ao longo dos anos, a forma de enxergar um conflito mudou, mas nunca deixou de existir, segundo concepção de Ada (2007):

o Estado não seria capaz de dirimir toda a massa de controvérsias levada aos tribunais. E voltou a renascer o interesse para as modalidades não jurisdicionais de solução de conflitos, tratadas como meios alternativos de pacificação social. (GRINOVER, 2007, pg. 14)

O que faz entender de que é necessário pacificar, pois essas e outras dificuldades, por exemplo a sobrecarga de processos, têm conduzido os tribunais a adquirir novos meios para a solução de conflitos.

Isso é transformação, isso é renovação e evolução, a partir do momento que se entende que não se pode mais sozinho, a partir do momento em que se enxerga as pessoas ao redor, a partir do momento que se entende que precisa-

se de vertentes que sejam justas, que sejam benéficas para todos os lados a transformação acontece, até por que o meu direito vai até onde começa o seu.

A transformação e pacificação devem andar juntas. A transformação anda de mãos dadas com a sociedade, pois em todo tempo tudo muda, se transforma e evolui. Tecnologias avançadas, medicina com novos tratamentos, o mundo sempre está dando passos para evolução

Um dos grandes passos para uma transformação de Era e de conflito foi a luta de Martin Luther King (1929-1968), uma luta de natureza pacifista contra à violência, injustiças, crimes de homens brancos e organizações racistas. Para Luther King a luta pelos direitos civis dos negros não devia ser contra os homens brancos, mas contra o racismo que separava e humilhava, violentando os direitos civis dos negros.

Podendo-se enxergar uma luta pacífica, uma luta justa contra um conflito que não precisava existir. E é isso que se deve buscar nos dias atuais, a busca pela justiça que beneficia todos ao redor, buscar conciliar, mediar, escutar, conversar, enxergar os seres humanos.

Segundo discorreu Martin Luther King (1869-1948):

Há um grande dia adiante. O futuro está do nosso lado. Por enquanto estamos no deserto. Mas a Terra Prometida está adiante. Se não tivesse havido um Gandhi na Índia, com todos os seus nobres seguidores, a Índia jamais seria livre.

Ainda, conforme Martin Luther King mesmo citou, Mahatma Gandhi (1869-1948), que foi um advogado, nacionalista, anticolonialista e especialista em ética política indiano, pode ser visto como um grande exemplo para aplicação da busca por um direito, por uma justiça pacífica, pois empregou resistência não violenta para liderar a luta para a independência da Índia, e ainda, inspirou diversos movimentos pelos direitos civis e liberdade pelo mundo.(grifo nosso)

Gandhi, pode ser considerado uma grande referência para os movimentos atuais, para a busca da pacificação, para os novos métodos de resolução de conflitos uma vez que sua luta foi em pacífica e justa. Veio ainda com o princípio ético não violento do Sermão da Montanha, discorrendo que não pode meter-se com política, pois agiria inevitavelmente com irresponsabilidade.

Sobre o assunto, Max Weber destaca:

Se a ética cósmica do amor nos diz: Não resistas ao mal pela força, o político, ao contrário, dirá: Deves opor-te ao mal pela força ou serás responsável pelo triunfo que ele alcance. (WEBER, 2004, p. 113).

De maneira que mostrou, que sim, é possível lutar-se pela paz e com a paz, é possível caminhar por um bem maior em comum, sem que para isso tenha que atacar ao outro, ferir verbalmente ou fisicamente para conseguir a justiça.

Uma luta que deve servir de exemplo para toda humanidade, principalmente para o meio jurídico, que busca somente o ganho individual. De forma que serviu de modelo para grandes lutas, conforme citado acima de Martin Luther King, e deve servir para os dias atuais, por menor que seja a lide deve-se sempre agir de forma pacífica, sempre de forma justa, e ser de fato impregna na sociedade, conforme discorre Ignacy Sachs:

A independência da Índia e a maneira como ela aconteceu, assim como a influência de Gandhi, deveriam ser objeto de estudo em todas as escolas do mundo, porque é um caso sem precedentes. Isto é, como um país colonizado consegue se livrar da dominação do maior império colonial do mundo quase sem derramamento de sangue? A mensagem é absolutamente extraordinária. Infelizmente, é um caso isolado na história. Assim mesmo, vale a pena lembrá-lo. Diria que essas lições deveriam ser dadas certamente já na escola secundária, e quem sabe na primária, como exemplo de que a humanidade é capaz de coisas bem diversas e isso se contrapõe evidentemente ao holocausto.” (SACHS, 2004, p. 357).

As lutas, as lides, os confrontos dificilmente um dia irão acabar de fato, mas se cada um fizer a sua parte, se cada um lutar por um mesmo ideal, talvez um dia se alcance a paz mundial.

Os métodos alternativos de resolução de conflitos, buscam exatamente isso, a transformação do conflito, igualmente como fizeram esses grandes nomes, pois é tempo de mais uma vez fazer ser grande um movimento, mas um movimento pacifista, que busca pela igualdade e justiça para todos.

2 A LIDE NO PROCESSO

Em uma primeira postura dá-se destaque a lide, como fato e que a solução é evitar perdas financeiras, temporais e o mais importante de todas as emocionais entre os envolvidos. Para tanto, destaca-se o entendimento jurídico da palavra.

Conforme o dicionário Jurídico (2021) atualizado de acordo com o Novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/15), lide:

Trata-se do conflito de interesses manifestado em juízo. Tal termo é muitas vezes utilizado como sinônimo de ação, porém na verdade aquela (lide) é um meio pelo qual se exercita o direito a esta (ação). Significa demanda, litígio, pleito judicial.

No âmbito jurídico o estudo do conflito de interesses é mais relevante ainda, pois sua importância encontra-se na necessidade de ser fornecida uma resposta justa e célere as partes envolvidas.

De forma que a lide e os conflitos de interesses se complementam, ou seja, a lide é exatamente um conflito de interesses onde duas ou mais partes querem reaver os seus direitos, suas posições, seus lados, seus interesses.

Eduardo Ribeiro de Oliveira em seu livro “Notas sobre o Conceito de Lide” com base na doutrina de Carnelutti, traz a seguinte afirmação do mesmo sobre a lide no processo:

Admitiu, entretanto, Carnelutti, a existência de processos sem lide. E chegou mesmo, por força de tais conclusões, a inserir o processo penal na jurisdição voluntária. (OLIVEIRA, Eduardo Ribeiro, 1985, p. 14)

Discorrendo ainda que:

Relativamente ao processo civil, exemplifica com a interdição, em que não haveria como admitir existência de conflito de interesses entre o autor do pedido e o interditando. O primeiro age exatamente no interesse do segundo. Menciona ainda o caso do devedor que não nega esta qualidade, mas deixa de adimplir sua obrigação, à míngua de meios com que fazê-los. (OLIVEIRA, Eduardo Ribeiro, 1985, p. 14)

Mostra-se que a lide vai muito além do se possa imaginar, tem vários caminhos, onde de fato deveria ter um limite para que existisse uma sociedade menos presa no caos que é o conflito de interesses, sem aceitar que é possível ter um processo com um caminho célere e que seja positivo para ambos, bem como, experimentando os novos métodos de resolução de conflitos.

Oliveira, traz mais um pensando, argumentando que:

O conflito de interesse existente entre as partes fora do processo é de fato a razão de ser, a causa remota, não o objeto do processo"("). Termina por afirmar que objeto do processo é o pedido do autor. A lide seria o conflito de interesses qualificado pelos pedidos correspondentes das partes. É. aquele conflito depois de moldado pelas partes e vazado nos pedidos formulados ao juiz (OLIVEIRA, Eduardo Ribeiro, 1985, p. 16)

Por fim, o que poderia ser algo simples, pode se tornar algo amedrontador, pode se tornar uma luta que se arrasta por anos. O ordenamento jurídico necessita, de certa forma, ser moldado a busca da efetivação pacífica, em prol de uma sociedade sábia envolta do direito simples e verdadeiro.

2.1 SURGIMENTO DA LIDE

Desde que surgiu o ser humano, a lide também surgiu. De forma que fica muito amplo explicar qual o primeiro conflito de interesses existente, mas fica claro que a lide surge porque o ser humano existe, porque entre as pessoas há diversos tipos de personalidades, há diversos tipos de pensamentos, opiniões ou posições, a ponto de que o ser humano não está preparado para lidar com situações em que de certa forma é contrariado.

Max Weber, em sua obra traduzida por Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa (1999, p. 188) discorre sobre a dominação, que vem de muitos anos e permanece até hoje, de modo que o ser humano sempre quer impor sua vontade, trazendo a lide à tona. O autor traduz que, “dominação, no sentido muito geral de poder (...), é a possibilidade de impor ao comportamento de terceiros a vontade própria.”

De maneira, que o litígio sempre existiu e sempre existirá. Todavia, a vida em sociedade requer o exercício de duas práticas que fazem a diferença, quais sejam, conviver e dividir.

O Direito vem exatamente para ordenar, estruturar e sistematizar a sociedade, equilibrar os interesses de todos, assim, evitando criar um desgaste desnecessário para sociedade.

Para Carnelutti (1936) citado por Marques (2000, p. 02) lide é “um conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida”, de maneira que pode-se dizer que o conflito surge quando há uma necessidade de escolha em situações incompatíveis, sendo que essas situações de conflitos são por vezes consideradas divergentes e atrapalham a tomada de decisão das pessoas.

A lide surgiu por conta de maneiras diferentes de ver uma situação, o que causa toda uma luta para provar quem está de fato certo, por mais que se tente enxergá-la por vezes como algo positivo, na maior parte acaba sendo algo desgastante para os envolvidos que recorrem aos tribunais para resolver, onde o primeiro pensamento do ser humano deveria ser “vamos conciliar”.

Eduardo Ribeiro de Oliveira em seu livro “Notas sobre o Conceito de Lide” com base na doutrina de Carnelutti, traz uma observação de extrema relevância dele, quando explana que:

Na doutrina de Carnelutti, considera-se o interesse como a posição favorável à satisfação de uma necessidade. Sendo ilimitadas as necessidades do homem e restritos os bens aptos a satisfazê-las, poderá surgir conflito de interesse quando a situação favorável à satisfação de uma necessidade exclui a situação favorável à satisfação de necessidade diversa. Quando este conflito ocorre entre interesses de uma só pessoa, não revela para o direito. Entretanto, verificando-se entre distintos sujeitos, poderá surgir a pretensão que é a exigência de subordinação de um interesse alheio ao interesse próprio. Eventualmente, um dos titulares de interesses em conflito a ela se sujeitará. O conflito estará composto. Resistida esta pretensão, haverá a lide. (OLIVEIRA, 1985, p. 14)

Portanto, ao passo que a lide é um conflito de interesses manifestado em juízo, pode-se entender que ela é causa do afogamento do judiciário, de modo, que a prática da advocacia é bastante antiga como menciona o autor Luiz Lima Langaro (1996, p. 40), acredita-se que o primeiro advogado da história foi Demóstenes do século IV na Grécia, já que o mesmo se dedicava a conhecer as

leis e textos da época. De maneira, que Demóstenes ficou conhecido como o primeiro orador político de Atenas, e seu conhecimento intelectual era muito influente na sociedade grega.

Mas não é a prática da advocacia que está errada, mas sim a visão de que o ser humano tem dela, dos tribunais e das pessoas que o cercam, quando ele se vê maior que tudo e todos, ao ponto de achar que pode ter direito em tudo e passar por cima de qualquer indivíduo, sem ao menos entender o que é lide, o que advocacia, e o principal, do que se trata a situação na qual está envolvido.

Oliveira compartilha mais um grande pensamento de Carnelutti, quando expõe que:

A lide, tal como a identifica Carnelutti (partes, bem, interesse), sem qualquer referência à pretendida tutela jurídica, é, na realidade, indiferente para o processo. Pertence ao mundo sociológico e não ao jurídico. Para que a lide possa entrar no processo, será necessário que seja apresentada ao Juiz, não com sua conotação sociológica, mas em seu aspecto jurídico. Segundo o próprio pensamento de Carnelutti, o objetivo de levar a lide até ao Juiz cumpre-se por meio da demanda. Deste modo, o Juiz não se encontra em presença de lide como é fora do processo, mas tão-só daquela porção da lide que a demanda põe em evidência. O problema que o Juiz deve resolver encontra-se integralmente na demanda, sem necessidade de ir mais adiante. (OLIVEIRA, 1985, p. 15)

A lide só existe no mundo judicial, embasada dos conflitos, de modo que o Juiz que julga a causa não tem conhecimento de todo o contexto que acontece com as partes, ao passo que foi criado o um Novo Código de Processo Civil, com base total na resolução de conflitos por meio de conciliação, onde as partes necessitam conversar e se entender, onde os fatos são lançados a mesa, e um acordo pode ser formulado.

Oliveira (1985, p. 16) cita um forte pensamento jornalista, jurista, político Piero Calamandrei, trazido na obra de José Bushatsky (1976, p. 115, 117-118, 121), quando o jurista comenta que "para o processo, interessa o que for nele deduzido efetivamente e não importam os outros fatos que possam ocorrer pelo mundo".

Complementando que "O conflito de interesse existente entre as partes fora do processo é de fato a razão de ser, a causa remota, não o objeto do processo".

E por fim, termina afirmando que objeto do processo é o pedido do autor. A lide seria o conflito de interesses qualificado pelos pedidos correspondentes das partes. "Aquele conflito depois de moldado pelas partes e vazado nos pedidos formulados ao juiz".

Conforme comenta Anthony Giddens e Philip W. Sutton (2014, p. 311), um estopim para a origem do conflito pode ter sido Luta entre grupos sociais pela supremacia, envolvendo tensões, discórdia e choque de interesses.

Comentam ainda, que o conflito é tão antigo quanto a sociedade humana e, por mais que hoje seja considerado como algo inaceitável e que deva ser evitado, em termos históricos mais abrangentes, conflitos e conquistas influenciaram o universo humano e resultaram na expansão da humanidade pelo planeta.

Discorrem sobre o pensamento de Georg Simmel (2014, p. 311), quando o mesmo fala que o conflito é uma forma de associação humana em que as pessoas são colocadas em contato entre si e por meio da qual se pode alcançar a união. O argumento de Simmel é de que o conflito obriga as partes a reconhecerem umas às outras ainda que a relação seja antagonista.

Segundo Nonata Araújo (2008) os conflitos existem desde o início da humanidade, sendo que a lide é fonte de novas ideias, podendo levar a discussões abertas sobre determinados assuntos, o que pode ser positivo em algumas ocasiões. Quando positivo permite a expressão e exploração de diferentes interesses, pontos de vista e valores, então chega-se à conclusão de que em alguns momentos o conflito pode ser necessário, caso não queira entrar num processo de estagnação. De forma, que a lide não é necessariamente negativa, mas tudo depende da maneira como as pessoas lidam com ela, que assim pode gerar algumas reações.

O conflito nem sempre é algo ruim, pode-se vê-lo como algo para instigar o ser humano a trabalhar sua mente e enxergar caminhos que por vezes não pensou em trilhar.

Ele revela a posição de pensamentos diferentes em relação a determinadas situações. De maneira que essas situações demostram que algo

precisa ser mudado e, se resolvido de forma rápida e eficiente pode gerar mudanças e resultados positivos. Algo que a conciliação traz para um resultado mais célere e satisfatório para as partes. O que motiva com que as partes envolvidas busquem essas soluções que a conciliação traz para resolver suas lides conjuntamente.

O conflito e seu conceito tiveram sua evolução desde o início de tudo até os dias de hoje, pois com as evoluções, com as grandes mudanças que houve na sociedade, cultura, ideologias e economia muitas outras variantes vieram para o seu conceito e visão.

Conforme discorre Carlos Eduardo Vasconcelos:

A evolução do conflito e suas manifestações degeneradas pela violência variam consoante a circunstância intersubjetiva histórica, social, cultural e econômica. Mais de noventa e nove por cento da história da humanidade foi vivenciada por nossos ancestrais nômades. Eles viviam da caça da pesca e da coleta de mantimentos. O espaço era teoricamente ilimitado, os recursos eram maleáveis. Inexistiam castas, classes sociais, estados ou hierarquia. (VASCONCELOS, Carlos Eduardo. 2008, p. 21).

Com isso, fica claro que diante das situações o conflito se altera, se redefine, significando que essa variação é dependente das necessidades e interesses dos envolvidos.

Chega-se à conclusão de que em qualquer lugar dentro da sociedade, o conflito é uma causa natural, algo inevitável que não há como mudar.

Segundo Robbins (2002) não necessariamente o conflito precisa ser abordado como algo negativo, podendo ser o motivador do aumento da produtividade, algo marcante entre os anos 40 até meados dos anos 70. Posição essa que tentava tornar o conflito em algo favorável em seu máximo para a organização.

O conflito faz parte da humanidade, está no dia a dia, para exemplificar Nascimento (2002, p. 48) lista situações conflituosas:

- Experiência de frustração de uma ou ambas as partes;
- Dificuldade de alcançar uma ou mais metas e/ou de realizar e satisfazer os seus desejos, por algum tipo de interferência ou limitação pessoal, técnica ou comportamental;
- Diferenças de personalidade: são invocadas como explicação para desavenças tanto no ambiente familiar, escolar como no ambiente de trabalho, e reveladas no relacionamento diário

através de algumas características indesejáveis na outra parte envolvida;

- Objetivos distintos: é muito comum estabelecermos e/ou recebermos metas/objetivos a serem atingidos e que podem ser diferentes dos de outras pessoas e de outros departamentos, o que nos leva à geração de tensões em busca de seu alcance;
- Diferenças em termos de informações e percepções: costumeiramente tendemos a obter informações e analisá-las à luz dos nossos conhecimentos e referenciais, sem levar em conta que isto ocorre também como outro lado com quem temos de conversar e/ou apresentar nossas ideias, e que este outro lado pode ter uma forma diferente de ver as coisas.

Nascimento (2002, p. 49) traz também a evolução e características dos conflitos. Pois os conflitos surgem do nada, de pequenas situações que podem se tornam monstruosas bolas de neve:

Nível 1: Discussão: É o estágio inicial do conflito; normalmente é racional, aberta e subjetiva;

Nível 2 - Debate: As pessoas fazem generalizações e buscam demonstrar alguns padrões de comportamento. O grau de objetividade existente no nível um começa a diminuir;

Nível 3 - Façanhas: Grande falta de confiança no caminho ou alternativa escolhida pela outra parte envolvida no conflito;

Nível 4 - Imagens fixas: são assimiladas imagens pré-concebidas da outra parte, fruto de experiências anteriores ou de preconceitos que trazemos, fazendo com que as pessoas assumam posições fixas e rígidas;

Nível 5 - Loss of face ("ficar com a cara no chão"): trata-se da postura de contínuo neste conflito: custe o que custar, lutarei até o fim, o que acaba por gerar dificuldades para que uma das partes envolvidas se retire;

Nível 6 - Estratégias: neste nível começam a surgir ameaças e as punições ficam mais evidentes. O processo de comunicação, fica cada vez mais restrito;

Nível 7 - Falta de humanidade: no nível anterior evidenciam-se as ameaças e punições. Neste, aparecem com muita frequência os primeiros comportamentos destrutivos e as pessoas passam a se sentir cada vez mais desprovidas de sentimentos;

- Nível 8 - Ataque de nervos: nesta fase, a necessidade de se auto preservar e se proteger passa a ser a única preocupação. A principal motivação é a preparação para atacar e ser atacado;

Nível 9 – Ataques generalizados: neste nível chega-se às vias de fato e não há alternativa a não ser a retirada de um dos dois lados envolvidos ou a derrota de um deles.

Assim, é possível analisar o conflito em suas várias formas, de modo que é possível também tomar atitudes, ações, estratégias condizentes e corretas quanto ao caso, de forma que o caso venha a se tornar uma oportunidade de resolução pacífica.

2.2 O SER HUMANO FRENTE E O DIALOGAR COM CONFLITOS

Consoante a PHD Renée Peltz Dennison (2017), o ser humano desde a infância é ensinado a evitar conflitos. Comenta ainda, que as mulheres são preparadas para resolver os conflitos de forma emocional e os homens são ensinados a evitar o conflito e, quando não conseguem, muitas vezes lidam de forma explosiva ou violenta e seguem em frente.

A maior parte da população não é ensinada a debater e resolver de forma pacífica e objetiva as questões e situações que as incomodam. O que acaba agravando o conflito, dando a sensação de que é algo muito maior do que realmente é.

Segundo a Psicóloga e Mediadora Gleciely Souza (2019), ao longo do desenvolvimento humano, as pessoas não são ensinadas a identificar ou lidar com as próprias emoções e nem com as emoções de outras pessoas.

Discorre ainda, explicando que as pessoas que apresentam inteligência emocional têm as habilidades necessárias para compreender e responder adequadamente às necessidades dos outros, bem como capacidade para gerenciar e resolver conflitos, e manter suas próprias emoções sem transbordar ou prejudicar sua vida.

Ou seja, é necessário ter um equilíbrio emocional e racional para lidar com as situações de confronto, com as várias lides que aparecem no meio do caminho. Equilíbrio esse que não é trabalhado com a maior parte dos seres humanos, que crescem sem ter uma preparação para situações que os tiram da zona de conforto, de forma, que não sabendo como agir as primeiras reações são de raiva, violência e “sede de vingança” ou ainda de “justiça”.

Transferindo todo aquele sentimento acumulado aos tribunais que a cada ano ficam mais e mais lotados de processos, o que torna os andamentos cada vez mais lentos, arrastando situações pequenas por anos, situações por vezes esdruxulas por muito tempo, gerando um caos e desgaste emocional e financeiro as partes envolvidas, que poderiam resolver aquela situação num centro de conciliação, mediação e arbitragem.

A Psicóloga e Mediadora Gleciely Souza (2019), discorre que saber lidar com as emoções e controlar os sentimentos mediante situações difíceis é

extremamente importante para a boa convivência com outras pessoas e resolução de conflitos, além de tornar tudo mais saudável e tranquilo.

A mediadora comenta também, que enxergar o conflito como uma situação de receio, faz com que as partes entrem em uma situação conflitante, fazendo com que se sintam ameaçados tornando a lide traumatizante, perdendo a oportunidade de vivenciar e aprender.

O conflito se enxergado como algo avassalador e destruidor acaba tendo apenas maus julgamentos e visões equivocadas, acontece que a percepção de qualquer ato é determinada tanto pela visão das partes do conflito em si, como pela visão do contexto no qual o conflito ocorre.

O conflito existe por si só, está impregnado na sociedade, de maneira que torna-se um trabalho árduo aculturar a sociedade a um caminho pacífico para resolução de suas diferenças. O modo estacionado de acreditar que uma visão prevalece em cima de outra, a intolerância de se permitir enxergar caminhos novos, aprender e evoluir com o ocorrido, aceitar que todo ser humano tem falhas, é algo preso em mentes que não se dão a permissão de desenvolver soluções além do próprio conflito.

Conforme autores do artigo “Relacionamento e Conflitos Organizacionais: A Necessidade de Compreender Pessoas”, deixam claro quando discorrem sobre o poder do conflito:

Os conflitos na sociedade são gerados por diferenças de pensamentos, objetivos, intolerância a certas situações, palavras mencionadas fora do contexto do momento, gerando uma situação as vezes sem solução. Porém os conflitos em ambas as situações podem em alguns casos acrescentar conhecimento ou experiência para que não aconteça novamente o ocorrido, promovendo ajuda e desenvolvimento as partes envolvidas. (SILVA *et al*, 2017, p. 11)

A comunicação, a expressão e o respeito são os fatores chaves para que se tenha um domínio sob o conflito.

Uma sociedade presa em um sistema arcaico, não se deixa abrir os olhos para o futuro, de geração em geração é necessário a evolução. Permanecer sempre estacionado num modelo sem resultados satisfatórios é restringir a mudança necessária para um desenvolvimento sólido.

Paulo Freire (2019, p. 109) traz um ponto forte que é o diálogo, pois, sem uma conversa saudável, sem escutar de fato o próximo, não se pode chegar a um lugar que abranja a todos, um sempre vai se sobressair. De um modo que a conciliação traz exatamente isso em seus vários aspectos, e ensinar a usar essa ferramenta que é essencial desde a fase escolar até quando for necessário, de maneira que Freire diz que o diálogo é uma exigência existencial. E, se ele é o encontro em que se solidarizam o refletir e o agir de seus sujeitos endereçados ao mundo a ser transformado e humanizado, não pode reduzir-se a um ato de depositar de um sujeito no outro.

O conflito surge por conta do convívio, pelas diferenças existentes, o ser humano não vive e não consegue viver sozinho. Acontece que por conta desse mesmo convívio o respeito se limita, a forma como cada um quer e necessita, motivo pelo qual, uma diferença se torna algo muito maior, sendo tema de discussões sem conscientização, ao ponto em que a sociedade atual não tolera mais nenhuma fala.

Os seres humanos não conseguem viver isoladamente, pois a sociedade exige interação entre pessoas e grupos, com o decorrer da vida e em seu desenvolvimento criam habilidades, conhecendo pessoas, locais e se relacionando com o mundo. Havendo o desenvolvimento pessoal, intelectual, aprendendo a conviver com outras pessoas das quais há a necessidade de se dividir e construir projetos ou objetivos, as necessidades e os conflitos não são estáticos. (SILVA *et al*, 2017, p. 06)

Paulo Freire (2019, p. 120) discorre ainda, que é necessário instigar a sociedade a não só entender tudo o que está ao seu redor, mas pôr em prática de forma sábia, comentando que, o que temos de fazer, na verdade, é propor ao povo, através de certas contradições básicas, sua situação existencial, concreta, presente como problema que, por sua vez, o desafia e, assim, lhe exige resposta, não só no nível intelectual, mas no nível da ação.

Os seres humanos necessitam viver em comunidade, em vários aspectos da vida, seja familiar, profissional ou acadêmico, de maneira que o convívio deve ser pautado com base numa relação que venha abranger de maneira positiva a todos. Mas, a cada dia os achismos e as pessoas cheias de si, tem dominado todos os lugares o que causa relações conflituosas, onde uma sociedade vive no individualismo.

Igualmente comenta os autores do artigo “Relacionamento e Conflitos Organizacionais: A Necessidade de Compreender Pessoas”, quando mencionam que:

Não há pessoa que exista ou viva apenas para ocupar o seu espaço, outros espaços precisam ser explorados, pessoas têm a necessidade de se relacionarem com mais pessoas. (SILVA *et al*, 2017, p. 06)

Citam ainda que:

Sabe-se que a família é o primeiro grupo social com quem nos relacionamos, e que nos instrui a começar a trilhar nossos caminhos. Logo em seguida vem o relacionamento na escola são os novos grupos sociais que começam a fazer parte da nossa rotina, logo vamos desenvolvendo nossos tipos de relações nos relacionamos por amizade, por motivos de estudo e a participar de diversos grupos sociais. Assim vão se formando um conjunto de indivíduos e de grupos sociais estando sujeitos a normas e regras, que estão escritas ou não. As normas e regras compõem a cultura da sociedade, porém há muitos outros elementos formadores da cultura, tais como: as crenças, as artes, a música, culinária, a maneira como trocar conhecimentos e informações dentre outros.” (SILVA *et al*, 2017, p. 06)

A base dos conflitos são os relacionamentos, que se criam diariamente e se não houver uma sociedade que foi ensinada desde o início, o resultado de qualquer conversa pode acabar no judiciário, pois não há um ensino desde cedo nas escolas, nas instituições ou institutos, de modo que de certa forma não há cidadãos que saibam como agir ou reagir, onde procurar ou a quem procurar devidamente, e os resultados são tribunais socados e uma sociedade dividida.

Os autores do artigo “Relacionamento e Conflitos Organizacionais: A Necessidade de Compreender Pessoas”, discorrem ainda que:

Várias situações de conflitos e até mesmo de solidariedade acabam se desenvolvendo devido as relações sociais, enfatizando que os conflitos surgem devido a relação entre pessoas ou grupos de pessoas, seja pelo fato de serem diferentes em suas formações, ideias, opiniões, crenças, etc., como também por possuírem interesses e objetivos diferentes e bem particulares. (SILVA *et al*, 2017, p. 06)

Comentam ainda que:

Desrespeito às diferenças entre grupos e sociedades, de forma frequente são um dos motivos dos conflitos surgirem, a intolerância acaba por sufocar e querer sobrepor à vontade e opinião de outras pessoas. E tal ato é constante ao longo da história da humanidade. (SILVA *et al*, 2017, p. 07)

A maior causa, das relações serem a base dos conflitos, é por conta de não se ter mais respeito, tolerância, ao ponto que os conflitos nunca irão acabar, mas o que pode ser revisto é o modo como se está sendo educada a sociedade, de maneira que instigar a inclusão de um ensino pautado no efetivo direito.

2.3 COMO HUMANO PODE APRIMORAR SUAS REAIS NECESSIDADES

Quando o ser humano é confrontado, na maioria das vezes tem-se reações mais agressivas, reações de ataque ou defesa, pois o ser humano não foi ensinado a ver uma situação de forma ampla e simples, de maneira que qualquer conflito é uma “arma” para acuar o próximo e por diversas parar nos tribunais empacando as filas processuais.

Segundo comenta Cristiane Chaves (2019), para enfrentar a lide, vai depender de como está a habilidade de lidar com situações desafiadoras, de pequenos desgastes que vão desencadeando conflitos insustentáveis, seja minando a conexão diariamente, durante longos períodos, ou, de uma hora para a outra, dividindo o conflito de forma gigantesca, numa espiral crescente e desastrosa.

O fato é que cabe a cada um escolher como agir, como enfrentar os conflitos diários, pôr em prática a cultura da paz, da comunicação não-violenta desenvolvida pelo psicólogo Marshall Rosenberg que contribui grandemente para que se tenha acesso à essa escolha, quando o ser humano se enxergar numa situação de conflito.

A questão é que o conflito não precisa ser necessariamente visto como sinônimo de briga, por mais que provoque tensão, por ocorrer constantemente com divergências entre pessoas com perspectivas diferentes sobre a situação de conflito instaurada. Uma grande barreira entre as partes, é que na situação de lide, ambos se empenham em provar quem está certo e não o que está certo.

De modo, que o sentimento do “EU”, do orgulho prevalecem ao que realmente é prioridade, ou seja, a solução eficaz da lide. A base dos conflitos são as diferenças que existem entre os envolvidos, mas nem todas as diferenças constituem conflitos.

Segundo Mary Parket Follet:

Nós não devemos ter medo do conflito, porém devemos reconhecer que existe um modo construtivo de proceder em tais momentos. Na diferença em se tratar o conflito pode estar o sinal do saudável, uma profecia de progresso". (Follet apud Hampton, 1991, p. 290)

O que deixa claro que o ambiente a ser construído envolta do conflito depende de como agem os envolvidos. De forma que os conflitos podem ser encarados de forma negativa ou positiva, ficando à mercê do ser humano.

Marshall B. Rosenberg traz a linguagem "Não-violenta", conforme o mesmo comenta:

"Enquanto estudava os fatores que afetam nossa capacidade de nos mantermos compassivos, fiquei impressionado com o papel crucial da linguagem e do uso das palavras. Desde então, identifiquei uma abordagem específica da comunicação — falar e ouvir — que nos leva a nos entregarmos de coração, ligando-nos a nós mesmos e aos outros de maneira tal que permite que nossa compaixão natural floresça." (ROSENBERG, B. Marshall, 2006, p. 23)

Ao ponto que é necessário ouvir, é necessário saber se expressar, mesmo em tempos em que quaisquer palavras ditas sejam sinônimos de busca de "direitos". Hoje em dia todos querem estar certos, querem abrir uma causa no judiciário por conta de situações pequenas. Uma era onde a fala é distorcida, onde ouvir ninguém quer mais, onde o que importa é que o EU prevaleça, onde o ego é mais importante.

Escutar é a base, tanto em qualquer situação da vida ou mais ainda no âmbito jurídico, onde é necessário todo o envolvido se escutarem, falarem sem interrupções, bem como, os juízes, assessores e todos que fazem parte do andamento processual precisam estar atentos, pois não se pode julgar uma causa sem saber ao certo o fato, sem escutar de forma clara as narrações dos acontecimentos.

As partes precisam colaborar e escutar uma à outra.

Marshall traz ainda a referência de Gandhi:

Denomino essa abordagem Comunicação NãoViolenta, usando o termo "não-violência" na mesma acepção que lhe atribuíra Gandhi — referindo-se a nosso estado compassivo natural quando a violência houver se afastado do coração. Embora

possamos não considerar “violenta” a maneira de falarmos, nossas palavras não raro induzem à mágoa e à dor, seja para os outros, seja para nós mesmos (ROSENBERG, B. Marshall, 2006, p. 23)

Como citado no capítulo anterior Gandhi é uma grande referência para os movimentos atuais, para a busca da pacificação, para os novos métodos de resolução de conflitos uma vez que sua luta foi em pacífica e justa. Trazendo o princípio ético não violento do Sermão da Montanha.

Pode-se notar que a busca incansável de uma resistência pacífica passa de geração em geração, o que deixa claro que a lide nunca vai cessar, mas o que pode ser diminuído é a forma de ataque, é a forma violenta do falar, do acusar, sem ao menos escutar, sem ao menos procurar uma conciliação.

Construir na sociedade o muro da paz, traz à tona algo que sempre foi dito desde os primórdios, a necessidade do ser humano entender que não se vive sozinho no mundo, que nem sempre estará correto, que é necessário trazer um pouco de sentimento, compaixão nas falas, nas situações. Algo que não é fácil, por mais que se tenha a razão se faz extremamente necessário entender que uma sociedade não se constrói sozinho.

Marshall comenta também sobre a questão da comunicação, do relacionamento do ser humano se conduzir de uma forma gentil, pacífica, algo que já vem de muito tempo atrás, mas que tão pouco é posto em prática, por conta da criação, hábitos, mas que devemos sempre lembrar que estamos nos relacionando com outras pessoas e precisamos ser “humanos” sem atacar as feridas.

A CNV se baseia em habilidades de linguagem e comunicação que fortalecem a capacidade de continuarmos humanos, mesmo em condições adversas. Ela não tem nada de novo: tudo que foi integrado à CNV já era conhecido havia séculos. O objetivo é nos lembrar do que já sabemos — de como nós, humanos, deveríamos nos relacionar uns com os outros — e nos ajudar a viver de modo que se manifeste concretamente esse conhecimento.” (ROSENBERG, B. Marshall, 2006, p. 23)

É repetidamente comentado sobre a comunicação não-violenta, sobre ouvir, sobre ser um ser humano real, mas que sempre será necessário falar, escrever, ouvir, meditar novamente sobre o assunto, pois os anos passam e o ser humano fica cada vez mais sem paciência, cada vez mais violento, mais

agressivo, tentando sempre passar por cima de tudo e todos para ver o seu garantido. Nem que para isso tenha que ir ao judiciário empacar as filas processuais.

Um ponto importante que Marshall observa é que ouvir faz com as pessoas fujam do automático, de maneira que é possível ter uma percepção diferente do ocorrido:

A CNV nos ajuda a reformular a maneira pela qual nos expressamos e ouvimos os outros. Nossas palavras, em vez de serem reações repetitivas e automáticas, tornam-se respostas conscientes, firmemente baseadas na consciência do que estamos percebendo, sentindo e desejando.” (ROSENBERG, B. Marshall, 2006, p. 24)

Escutar pode parecer uma tarefa simples, mas pôr em prática não é, o resultado está nos tribunais extremamente cheios de causas que não saem do lugar, pois o orgulho de escutar, de ver que talvez tenha outra saída é maior do que dar o braço a torcer por uma solução rápida que não irá beneficiar somente uma parte, mas sim a todos.

Sair da zona de conforto, enxergar outros horizontes não é uma tarefa fácil para impregnar numa sociedade acostumada em andar olhando só para frente, sem perceber as soluções ao redor. Mas, Marshall comenta que a comunicação não-violenta minimiza tudo isso, substitui esses velhos hábitos:

À medida que a CNV substitui nossos velhos padrões de defesa, recuo ou ataque diante de julgamentos e críticas, vamos percebendo a nós e aos outros, assim como nossas intenções e relacionamentos, por um enfoque novo. A resistência, a postura defensiva e as reações violentas são minimizadas. (ROSENBERG, B. Marshall, 2006, p. 24)

O que acontece é que basta a sociedade querer criar novos hábitos, aceitar que é tempo de renovação, e que nem sempre é preciso estar no ataque ou na defensiva, as vezes apenas é necessário se permitir entender e experimentar novos meios de resolução de conflitos, novos meios de comunicação.

Esquecer o julgamento antecipado dos fatos e procurar entender que é possível que todos venham a errar um dia e que sim, é possível encontrar uma solução amigável e caso não der, sim existe os tribunais para ir adiante. Mas, o foco é os valores de ser humano, que se perdem no meio de tanta guerra, conforme Marshall comenta:

Um tipo de comunicação alienante da vida é o uso de julgamentos moralizadores que subentendem uma natureza errada ou maligna nas pessoas que não agem em consonância com nossos valores. (ROSENBERG, B. Marshall, 2006, p. 42)

Em síntese, a comunicação não violenta, demonstra que o restabelecer de vínculo comunicativo, fragilizado ou até mesmo rompido pelo calor do conflito, tem por base o afeto, empatia, generosidade, o respeito e a consciência que a solução do impasse é a melhor forma para ambos

2.4 ABORDAGENS DE CONFLITO

As pessoas possuem personalidades, criações e hábitos diferentes, possuem manias, vícios, traumas, emoções que trazem consigo por toda uma vida ou por quase toda ela e por conta dessas diferentes personalidades que existem, é normal que em algum momento da existência humana, seja onde for, todos sejam confrontados por pessoas “difíceis”, que não combinam ou concordam com as opiniões, valores, visões de alguma situação, assim surgindo os conflitos.

De maneira, que conviver com pessoas “difíceis” requer que um se coloque no lugar do outro, para assim, entender o motivo pelo qual ela age de tal maneira, o motivo pelo qual o conflito nasceu, no ângulo de ambas as visões, de forma que se tenha um esforço e compreensão mútuo.

Conforme Jéssica Gonçalves e Juliana Goulart comentam:

“O conflito é visto de modo amplo, rebatendo o seu efeito negativo, como possibilidade de transformação das pessoas, ou seja, com o conflito também podemos amadurecer e crescer.” (GONÇALVES e GOULART, 2018, p.43)

Ainda, segundo Ana Maria Logatti Tositto (2020) as pessoas estão mais interessadas nelas mesmas do que no próximo.

O fecho para lidar com pessoas e com os conflitos é tentar compreender a visão da outra parte envolvida, entender o que ela vê naquela situação. De forma, que atacar a origem do problema em comum, é uma forma racional para evitar os conflitos.

Contudo, não se pode extinguir o conflito, ele não será resolvido para sempre, de maneira, que ele poderá ser tratado e estabilizado de forma provisória, pois a qualquer momento aquela situação pode retornar.

Segundo discorre Jéssica Gonçalves e Juliana Goulart (2018, p. 43), “O conflito é um fenômeno natural da vida, resultado das interações humanas e não pode ser extirpado do nosso meio social”.

Assim, segundo a psicóloga Rosângela Martins (2018) a dificuldade em lidar com as diferenças é uma tendência humana. Pois, o diferente tira o ser humano do conforto exigindo um exercício intelectual e emocional distinto do que se está habituado. Aquilo que não é compreendido pelas pessoas, num primeiro momento se demonstra como incorreto, pelo fato de não ser reconhecido pelo indivíduo confrontado. De modo, que não havendo uma lógica e um sentido, tende a ser desclassificado e negado.

O ponto chave, é saber como lidar, como tratar as controvérsias diárias, usando, estudando, aprimorando cada vez mais os métodos de resolução de conflitos.

Christopher W. Moore, define a forma de estabilização dos conflitos como:

“A interferência em uma negociação, tendo o profissional poder de decisão limitado ou não autoritário, mas que ajuda os envolvidos a chegarem voluntariamente a um acordo mutuamente aceitável com relação às questões em disputa.”
(MOORE, Christopher, 1998, p. 46)

É essencial dar a autonomia na busca, na gestão, na decisão para o ser humano, para cada cidadão que se encontra em conflito no atual cenário de litigiosidade vivenciada pelo poder judiciário, igualmente comenta Juliana (2018) é importante revitalizarmos a mediação, porque o método traduz, a seu modo, o resgate do espaço público e democrático.

As pesquisas realizadas pelo M.I.T. - Instituto de Tecnologia de Massachussets - mostram a importância das relações sociais e interpessoais para a qualidade de vida dos seres humanos, apontam que a pessoa que conhece bem seus sentimentos e emoções consegue se expressar melhor e manter um bom convívio, assim também conseguindo resolver de maneira ágil os conflitos.

Segundo os autores Rui Otavio Bernardes Andrade, Marcelo Alvaro da Silva Macedo e Rovigati Danilo Alyrio (2004) as causas mais comuns que provocam situações de conflito são: problemas de comunicação, estrutura organizacional, disputa de papéis, escassez de recursos, mal-entendidos, falta de compromisso profissional e outras.

De forma, que a dinâmica de mediar um conflito se torna extremamente fundamental e deve ser aplicada com eficiência e eficácia nas situações de conflito, para que então, encontre-se a melhor solução, a mais amigável, de fato, a mais adequada.

Igualmente fala Boccato (2009) quando menciona que o mediador necessita seguir alguns princípios, quais sejam: ter credibilidade, ser imparcial, apresentar conhecimento da situação, ser leal e flexível nas atitudes, ter clareza na linguagem e confidencialidade no processo de mediação

A autora Carla Aparecida Spagnol (2006) traz para realidade de fato, a execução da mediação, colocando em exemplo vivo sua finalidade, quando relata que no cotidiano de trabalho o enfermeiro é o mediador da equipe de saúde/enfermagem mediante diversas situações conflituosas e utiliza várias estratégias para lidar com essas situações. Entretanto, esse profissional, muitas vezes apresenta dificuldades em lidar com o conflito organizacional, de forma coletiva, ou seja, promovendo espaços para que os profissionais, principalmente, da enfermagem tenham oportunidade de analisar seus conflitos conjuntamente.

Menciona ainda que, o que a motivou a desenvolver essa investigação foi uma pesquisa que analisou como as enfermeiras do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais (HC-UFMG) lidavam com situações de conflito no trabalho.

Os resultados dessa pesquisa evidenciaram que frequentemente as enfermeiras são solicitadas pela equipe de enfermagem, e até mesmo pela equipe de saúde, para responderem sobre determinadas situações conflituosas, que ocorrem nos setores de trabalho. Apesar de considerarem que não são e não estão preparadas para lidar com situações dessa natureza.

Mas consoante com a pesquisa de Spagnol (2006), algumas estratégias de resolução de conflito utilizadas pelas enfermeiras, ainda apresentam um caráter racional e burocrático, centralizando a resolução dos conflitos na figura do gerente de enfermagem. Além disso, implicitamente

ênfatizam as linhas de subordinação existentes na organização, dificultando uma análise coletiva das relações interpessoais no ambiente de trabalho. De maneira que, seus atos, hábitos e dizeres evidenciam relações de poder.

No mais, além da prática de impelir poder, também há as diferentes visões sobre cada situação, isto é, cada visão de sentir, ser e pôr em prática influenciam nas relações interpessoais, e como consequência interfere na dinâmica dos grupos inseridos nas organizações, gerando conflitos no trabalho.

3 AS SOLUÇÕES EVOLUTIVAS: MEIOS DE PACIFICAÇÃO

Os novos métodos de resolução de conflitos, foram criados para desafogar os tribunais, para que o judiciário e as partes envolvidas tenham menos gastos, bem como, para que se tenha um resultado que abranja a todos de maneira positiva.

É buscado a real efetivação de prestação jurisdicional que as partes esperam, por esse motivo, criou-se o Novo Código de Processo Civil Brasileiro (Lei nº 13.105/2015), a qual traz em sua essência um caminho novo, uma nova tendência e maior disposição para uma solução amigável entre os envolvidos nos conflitos.

Nesse mesmo sentido, tem-se diversos autores pautados numa evolução, reforma e melhora do sistema jurídico. O autor Boaventura de Sousa Santos (2007, p. 68) considera a formação jurídica uma das reformas centrais do sistema de justiça.

Os autores José Luiz Bolzan de *Morais* e Alfredo *Copetti* Neto (2005, p. 48) revelam que o argumento da autoridade e o exercício do poder sempre estiveram presentes nos cursos de Direito:

Desde 1827, com a fundação da Academia de Direito de São Paulo, os cursos de direito tiveram seu papel relevante na formação dos atores jurídicos dos locais de exercício do poder. [...] Os cursos, desde então, restringiram-se a uma visão positivista-legalista do fenômeno jurídico, consolidando uma postura pedagógica marcada pela glosa dos textos legais, sem qualquer preocupação crítico-reflexiva. A formação normativa expressa, muitas vezes, por argumentos de autoridade, aliada às relações pautadas na medição de forças e no litígio, dificultam a democratização do acesso à Justiça e a participação efetiva do cidadão na condução da solução dos conflitos. O Direito escrito e formalizado da moderna sociedade burguês-capitalista alcança o apogeu com sua sistematização científica, representada pela Dogmática Jurídica. O paradigma da Dogmática Jurídica forja-se sobre proposições legais abstratas, impessoais e coercitivas, formuladas pelo monopólio de um poder público centralizado (o Estado), interpretadas e aplicadas por órgãos (Judiciário) e por funcionários (os juízes) [...] Embora a dogmática jurídica estatal se revele, teoricamente, resguardada pelo invólucro da cientificidade, competência, segurança, na prática intensifica-se a gradual perda de sua funcionalidade e de sua eficácia.

De maneira, que com esses novos métodos e formação, muitos profissionais apresentam dificuldades e receio em compreender e aceitar o novo cenário exigido pela sociedade, que vem crescendo ao longo do tempo e apresentando resultados mais satisfatórios.

A principal chave na resolução dos conflitos nesse novo cenário, é o diálogo que possui como base a cooperação, a escuta ativa, a participação ativa e poder de decisão das pessoas envolvidas, o que resulta em algo que seja de bom grado a todos, de forma que ninguém saia perdendo.

As autoras Lilia Maia de Moraes Sales e Emmanuela Carvalho Cipriano Chaves (2014, p. 05), cometam que nesse novo cenário se tem um choque de realidades, onde de um lado fica a formação normativa, autoritária, não dialogada, adversarial e litigiosa, e de outro uma proposta que requer uma formação interdisciplinar, que fortalece as pessoas na solução do conflito, aposta no diálogo e que incentiva a cooperação e a ressignificação dos conflitos.

Contudo, essas soluções evolutivas demonstram que há um caminho mais leve para solucionar conflitos, um caminho para que a escuta seja acionada e efetivada, a fala seja bem interpretada e os tribunais consigam desafogar as filas processuais e também ter resultados mais ágeis.

3.1 PONTOS DE AUTOCOMPOSIÇÃO E HETEROCOMPOSIÇÃO

A autocomposição é um método de resolução e de negociação, onde as partes envolvidas chegam no devido acordo sem a intervenção de algum terceiro. Atua-se como um substituto jurisdicional, ou melhor, tem por objetivo a prevenção da abertura de um processo, de uma demanda heterocomposta.

Maurício Godinho Delgado (2002, p. 664), discorre sobre o tema, explanando que,

“Na autocomposição, o conflito é solucionado pelas partes, sem a intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia.”

A autocomposição tem um universo bastante amplo para ser estudado, ao modo que no mesmo sentido Fiúza (1995, p. 45) diz o seguinte, sobre a matéria:

A autocomposição é a forma de solução de disputas, em que as partes, por si mesmas, põem fim às suas pendências. Não há, na autocomposição, como sugere o próprio nome, a intervenção de um terceiro mediador. As próprias partes, por meio de discussões e debates, buscam seus direitos, chegando a bom termo.

O autor Marco Aurélio Gumieri valério (2016, p. 04) em seu artigo “Os meios alternativos de resolução de conflitos e a busca pela pacificação social” também discorre sobre a autocomposição, mencionado que ela tem na transação, na submissão e na renúncia, suas formas mais comuns, podendo ocorrer antes da demanda, evitando sua composição, ou durante a mesma, de forma a pôr fim ao litígio.

De modo que a autocomposição serve para solucionar conflitos com ou sem a intervenção de alguém, principalmente sem o uso da força de maneira que os envolvidos chegam a uma solução mútua ao litígio.

O Professor e Advogado Fredie Didier Jr. (2018) também traz sua concepção sobre as espécies da Autocomposição, quando discorre que a Transação são concessões mútuas, a Submissão de um à pretensão do outro, reconhecimento da procedência do pedido, e a Renúncia da pretensão deduzida.

Já na heterocomposição tem-se a intervenção jurisdicional do Estado, vindo a se concretizar uma ação judicial frente a um juiz, que torna-se um terceiro particular equidistante entre as partes, que aplicará as devidas sanções com o amparo legal.

Mauricio Godinho Delgado menciona que:

A heterocomposição ocorre quando o conflito é solucionado através da intervenção de um agente exterior à relação conflituosa original. É que, ao invés de isoladamente ajustarem a solução de sua controvérsia, as partes (ou até mesmo uma delas unilateralmente, no caso da jurisdição) submetem a terceiro seu conflito, em busca de solução a ser por ele firmada ou, pelo menos, por ele instigada ou favorecida. (DELGADO, 2002, p. 664)

O autor Marco Aurélio Gumieri Valério, diz também que a heterocomposição pode ser de duas formas:

A heterocomposição, que tanto pode ser estatal ou paraestatal, surge quando um terceiro intervém na disputa, por meio do julgamento togado, da arbitragem, da mediação e da conciliação, para tentar pôr termo à lide. (VALÉRIO, 2016, p. 04)

Todavia, a heterocomposição pode acontecer de forma arbitral, ou seja, quando as partes escolhem um terceiro de confiança para decidir a diligência. Bem como, de maneira jurisdicional, quando uma das partes acessa o Judiciário, com o objetivo de resolver o litígio por meio de decisão proferida pelo Juiz.

Mauricio Godinho Delgado, explica sobre a situação explanada, mencionando:

Na autocomposição apenas os sujeitos originais em confronto é que se relacionam na busca da extinção do conflito, conferindo origem a uma sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes. Entretanto, na heterocomposição a intervenção é realizada por um agente exterior aos sujeitos originais na dinâmica de solução do conflito, transferindo em maior ou menor grau para esse agente exterior a direção dessa própria dinâmica. (DELGADO, 2002, p. 664)

3.2 O QUE É CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Ao abordar o tema dos institutos da conciliação, mediação e arbitragem, é sabido de grande divulgação entre doutrinadores, artigos e mesmo dentro dos tribunais, pacificado por legislações. Porém, entre as comunidades o tema parece estar disperso e longe de ser construído alicerces entre os humanos, pelo sinal de intolerância.

Diariamente busca-se a inclusão desses institutos na sociedade, de maneira, que há um percurso a ser trabalhado, a fazer entender que é necessário pautar os conflitos e resolvê-los sempre de forma pacífica e inclusiva.

Na busca de maior pacificação social, ratifica-se o estudo dos institutos para que como um arauto, possa neste momento internalizar a concretude sábia da autocomposição.

3.2.1 Mediação

Pode ser definida quando um terceiro aproxima e reúne as partes envolvidas no conflito, de forma que auxilia e instiga a resolução da causa, mas de maneira que as próprias partes decidam.

Luís Alberto Warat, comenta sobre a mediação, quando discorre que:

A mediação é uma forma ecológica de resolução dos conflitos sociais e jurídicos; uma forma na qual o intuito de satisfação do desejo substitui a aplicação coercitiva e terceirizada de uma sanção legal. A mediação como uma forma ecológica de negociação ou acordo transformador das diferenças. (WARAT, 2001, p. 23)

O novo Código de Processo Civil em seu art. 165 § 3º, traz um conceito do tema quando descreve que a mediação é uma forma de resolução de conflitos em que um terceiro, neutro e imparcial, facilita a comunicação entre partes que mantém na busca de seus interesses e na identificação de suas questões com uma resolução satisfatória para ambas.

Alguns autores e doutrinadores entendem que o Juiz não pode ser o mediador do litígio, tendo em vista a sua formação dogmática.

O autor Luís Alberto Warat (2001), diz ainda que alguns doutrinadores afirmam que o juiz decide a partir de um sentido comum teórico dos juristas, a partir do imaginário da magistratura, ou seja, a partir de um lugar de decisão que não leva em conta o fato de que o querer das partes pode ser diferente do querer decidido.

Luís Alberto Warat, ainda menciona o momento em que a mediação se instaura:

A mediação começa quando as partes conseguem interpretar, no simbólico, ódios e amores que as diferenciam. A mediação facilita às partes a possibilidade de interpretar seus ódios e amores. O que é mediável são os conflitos de afetos, não as diferenças patrimoniais sem história, sem afetos, nem desejo (elas são transações que podem estar disfarçadas de mediações). Nos casos patrimoniais sem história, se decidem as diferenças, não existe conflito a resolver. Para que algo possa ser mediado, é necessário que uma das partes, pelo menos, tenha um conflito de ódio, amor ou de dor. (WARAT, 2001, p. 31)

Warat faz uma análise minuciosa sobre a mediação quando descreve que para mediar, é preciso amar:

Pode parecer estranho e até surpreendente eu afirmar que o amor precisa construir um espaço de mediação para a sua realização. Amar é exercer uma capacidade de negociação das diferenças. Um estado de permanente mediação para que possam conviver as diferenças. O amor se instala em um espaço de conflitividade que precisa ser negociado para realizar os afetos. (WARAT, 2001, p. 31)

A mediação vem exatamente para solucionar um dos grandes problemas do judiciário, melhor dizendo, o afogamento das filas processuais, trazendo consigo inúmeras vantagens juntamente com a conciliação, a arbitragem e os outros métodos de resolução. De forma, que ajuda a facilitar tudo aquilo que está oculto na diligência.

Dessa maneira, qualquer forma, pensamento e interpretação pacífica mais aprofundada para tentar solucionar conflitos é mais que válida, quando trata-se de revelar que precisa-se de mais amor, não é de se causar espanto, já que no mundo as guerras físicas e cibernéticas tomam conta da sociedade.

Os autores Baptista e Magalhães (1986, p. 142) dizem que as pessoas criam um sentido de aceitação, sentindo que a decisão a que chegaram foi sua própria, e não imposta de fora para dentro.

De modo a conter e eliminar as tensões, que também de certa forma cria uma compreensão e confiança entre os conflitantes, retirando a aflição do caminho que segue até uma decisão judicial, tanto para quem ganha ou perde a causa. Assim, cria-se uma base entre as partes, que futuramente podem renegociarem suas questões, trazendo ainda menos custos.

3.2.2 Arbitragem

A arbitragem acontece quando a responsabilidade da solução do conflito é entregue direto a um terceiro, chamado de árbitro, geralmente escolhido pelas próprias partes.

No direito brasileiro, a arbitragem só trata de resoluções de direitos patrimoniais disponíveis, exposto na Lei n. 9.307/96. Sendo que, o árbitro não pode ser o juiz no exercício de sua função judicante, sob pena de confundir-se com a jurisdição.

Ainda, a lei de arbitragem não prevê a hipótese de juiz de carreira atuar como árbitro, conforme descrito na Lei n. 9.307/96. E a Lei n. 9.099/95, em seu art. 24, § 2º, prevê que os árbitros, nos Juizados Especiais, serão escolhidos entre os juízes leigos.

Sobre a arbitragem Carreira Alvim (2000, p. 210) comenta que:

A convenção de arbitragem é uma modalidade especial de acordo. Diferentemente do contrato *stricto sensu*, no qual a vontade dos contratantes é antagônica e a relação jurídica tem o propósito de harmonizar interesses contrastantes, a vontade dos convenientes cumpre uma função processual e conduz ao caminho do juízo arbitral.

De modo que José Eduardo Carreira Alvim (2005, p. 14) define arbitragem como “a instituição pela qual as pessoas capazes de contratar confiam a árbitros, por elas indicados ou não, o julgamento de seus litígios relativos a direitos transigíveis”

O Professor Fabiano Robalinho Cavalcanti (2014, p. 35) discorre também sobre a arbitragem partir por desejo dos envolvidos, quando menciona que “a arbitragem decorre unicamente da vontade das partes. Um determinado conflito somente será submetido à arbitragem se houver manifestação das partes neste sentido. Vigora, portanto, o princípio da autonomia da vontade, que é eminentemente privatista. Essa característica se evidencia na medida em que cabe às partes determinar qual será a lei (material ou processual) aplicável no procedimento arbitral, podendo, ainda, optar por arbitragem de direito ou de equidade (art. 2º, caput e §1º, da Lei nº 9.307/96).”

O Jurista Caio Mario da Silva Pereira fala um pouco sobre a manifestação de vontade nos negócios jurídicos:

Detendo-nos um instante mais sobre o elemento vontade frisamos que o princípio pelo qual se lhe reconhece o poder criador de efeitos jurídicos denomina-se autonomia da vontade, que se enuncia por dizer que o indivíduo é livre de, pela declaração da sua própria vontade, em conformidade com a lei, criar direitos e contras obrigações (PEREIRA, Caio Mario da Silva, 2005, p. 478)

Ao modo que, os poderes dos árbitros sucedem desta manifestação de vontade e por ela são limitados. Segundo comenta o Professor Fabiano Robalinho Cavalcanti (2014, p. 35) os árbitros só podem suprimir os conflitos que forem expressamente submetidos a eles, por partes absolutamente capazes,

restando inegavelmente limitado a sua finalidade de jurisdição. O professor discorre também, que a Lei de Arbitragem determina, ainda, que os árbitros estão obrigados a seguir as regras estipuladas pelas partes na cláusula ou compromisso arbitral.

De maneira que, a Lei de arbitragem nº. 9307/96, em seu art. 32 inciso IV estabelece que é nula a sentença arbitral que for proferida fora dos limites estabelecidos pelas partes.

Mas ainda, a referida lei estabelece também em seu art. 18, que os árbitros são juízes de fato e de direito e que a sentença por eles proferidas não está sujeita a recurso ou homologação pelo Judiciário. Ademais, a sentença expressa pelos árbitros constitui título executivo judicial, com a mesma força que qualquer sentença ou acórdão proferido pelos órgãos do Poder Judiciário.

3.2.3 Conciliação

A conciliação acontece na medida em que as partes participam da montagem da solução, mas dirigidos por um terceiro, de maneira que todos expressam suas opiniões e visões sobre o fato ocorrido, escutam um ao outro até chegar a um resultado com ajuda do conciliador, resultado esse que abranja a todos.

O autor Mauricio Godinho Delgado (2002, p. 665) comenta sobre a conciliação:

É o método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, que se mantém com os próprios sujeitos originais da relação jurídica conflituosa. Todavia, é importante frisar que a força condutora dinâmica conciliatória por esse terceiro é real, muitas vezes conseguindo programar resultado que, originalmente, não era imaginado ou querido pelas partes.

O novo Código de Processo Civil em seu art. 165 § 2º, discorre que a conciliação é uma forma de resolução de conflitos, em que um terceiro, neutro e imparcial, facilita a comunicação entre as partes envolvidas em litígios, que buscam a solução de seus interesses na identificação de suas questões, por

meio de sua orientação pessoal e direta, buscando um acordo satisfatório para ambas.

Conforme comentam as autoras Lilia Maia de Moraes Sales e Emmanuela Carvalho Cipriano Chaves (2014, p. 07), a conciliação é um mecanismo de autocomposição para solução de conflitos, que pode ser extrajudicial ou judicial, indicando o momento em que ela ocorre, ou seja, antes ou durante o processo judicial. Conta com a participação de um terceiro imparcial e capacitado, que orientado pelo diálogo entre as partes envolvidas escuta ativamente, conduz a discussão, a partir do apresentado passa, se for o caso, a sugerir soluções compatíveis com o interesse das partes ou, uma vez apresentada a solução pelas próprias pessoas, a conduzir essa solução para que ela realmente reflita o interesse das partes em conflito.

As autoras explanam ainda, que no ordenamento jurídico brasileiro a conciliação vem sendo bastante utilizada no processo civil, na área familiar e especialmente, na Justiça do Trabalho e nos Juizados Especiais. De forma, que a conciliação poderá oportunizar um acordo livre e responsável, portanto com maior possibilidade de cumprimento.

De fato, então, a conciliação traz um terceiro imparcial para aproximar as partes e controlar as negociações, podendo apresentar propostas e apontar alternativas, a fim de facilitar e alcançar a autocomposição.

O autor Figueira Júnior (1999, p. 123), traz uma observação de muita valia sobre a conciliação, discorrendo que, “Conciliação significa composição amigável sem que se verifique alguma concessão de quaisquer das partes a respeito do pretense direito alegado ou extinção de obrigação.”

Pode-se dizer que a conciliação tem muita semelhança com a mediação, exatamente como aponta Sales (2007, p. 42) quando descreve a paridade e diferença de ambas:

A diferença fundamental está na forma de condução do diálogo entre as partes. A conciliação é empregada em conflitos em que as partes não possuem vínculo emocional, afetivo. Trata-se de litígios esporádicos, mais simples. Geralmente é utilizada para solucionar conflitos patrimoniais, como colisão de veículo, recálculo de dívida, relações de consumo, isto é, em conflitos que não sejam de relações contínuas. Trata-se de um procedimento mais simples do que a mediação, apresentando em média quatro etapas; sendo a abertura, os esclarecimentos, a criação de opções e o acordo.

Com a implementação dos novos métodos de resolução de conflitos cada vez maior no Brasil, começa-se uma grande discussão quando se fala na preocupação com a qualidade que a conciliação será exercida.

Conforme Tartuce (2012, p. 155) discorre, é de extrema importância atentar-se ao que de fato é ou não conciliar, ao ponto que para sua efetiva resolução é necessário aplicá-la de forma sábia e correta:

A despeito da falta de informações e aprendizado sobre as técnicas consensuais, ao atuar em juízo os jurisdicionados e seus representantes são instados a cogitar sobre a autocomposição.

Igualmente, no mesmo sentido, complementam as autoras Lilia Maia de Moraes Sales e Emmanuela Carvalho Cipriano Chaves (2014), questionando se é suficiente apenas a pergunta, muitas vezes dita: “Tem acordo?”, ao ponto, que pode-se estar desperdiçado um momento precioso para de fato conciliar, evitar custos e tempo, por falta de profissionais capacitados.

Contudo, é mais que fundamental e necessária a capacitação de conciliadores para que a prática ocorra de forma correta e adequada sem que ocorra prejuízos ao processo e desmerecimento do poder judiciário. De maneira, que um acordo bem feito e consciente tem maiores chances de ser cumprido, ao modo que, a conciliação com maior espaço e bem aproveitada parte para uma composição que seja efetiva.

O autor Juan Carlos Vezzulla (2001, p. 83) explana com muito saber quanto a importância da capacitação do conciliador quando fala que:

o conciliador capacitado, que se utiliza da técnica da escuta ativa, consegue encontrar pontos convergentes que por serem melhores de discutir abrem espaço para concessões, então, a solução tende a ocorrer com maior facilidade e rapidez.

No entanto, é de extrema importância que o conciliador esteja apto para pôr em prática todo o conhecimento e técnica, e saber diferenciar por exemplo a conciliação da mediação, ao modo que, a conciliação é mais apropriada quando os conflitos são patrimoniais, e que de preferência não existam vínculos afetivos entre as partes, não sendo necessário aprofundar-se mais na discussão.

3.3 REFLEXÕES DA PACIFICAÇÃO: CONSTELAÇÕES FAMILIARES SISTEMICAS

A Constelação Familiar, também conhecida como Constelação Sistêmica é uma nova abordagem da Psicoterapia Sistêmica Fenomenológica criada e desenvolvida pelo alemão Bert Hellinger, que fez por vários anos inúmeras pesquisas com famílias, empresas e organizações em diversas partes do mundo, buscando o diagnóstico e solução de problemas e conflitos.

Segundo discorre o grupo de Direito Familiar (2016), a constelação sistêmica familiar é uma técnica alternativa - que ainda está sendo expandida no Brasil - de resolução de conflitos que permite identificar problemas pessoais que se encontram além da esfera jurídica. Ela acontece por meio de dinâmicas que possibilitam a exteriorização de conflitos “escondidos” pelas pessoas, buscando restaurar o equilíbrio do sistema familiar em que vive o indivíduo.

Esse método tem sido aplicado por diversos tribunais, pelo fato de ajudar e contribuir para que as partes envolvidas encontrem e identifiquem os seus reais problemas e consigam resolver todos eles de uma forma pacífica e satisfatória, melhorando ainda as relações familiares.

A Constelação, também auxilia na resolução de processos judiciais de uma forma muito mais rápida e eficiente, o que de fato, diminui a intervenção judicial no âmbito pessoal de cada um.

A Advogada e Terapeuta Sistêmica Familiar Milena Patricia da Silva (2016), traz um breve relato do surgimento da Constelação Familiar:

Constelação familiar é uma técnica ou um método terapêutico, desenvolvido pelo Alemão Bert Hellinger, depois de ter realizado um trabalho durante 16 anos como membro de uma ordem missionária católica entre os zulus na África do Sul. Sua formação e sua atividade terapêutica envolveram diversas abordagens: psicanálise, dinâmica de grupo, terapia primal, análise do script, hipinoterapia. Acabou se interessando pela Gestalt-Terapia e pela Análise Transacional e finalmente a terapia familiar. Todos esse estudos contribuíram para que as constelações se desenvolvessem.

O Instituto Ipê Roxo, grupo que atua na área de desenvolvimento humano com Formação em Constelação Sistêmica (2021) discorre que a

Constelação Familiar se revela através de um desenho vivo, energético e sensorial desse novo método de resolução. Pode-se, passo a passo, dissolver as confusões familiares inconscientes, chegando assim, a uma solução nova e libertadora.

Bert Hellinger acrescenta que mais de 50% dos problemas humanos são de origem sistêmica. Tornando-se, uma oportunidade de descobrir de que forma continua-se envolvido dentro do sistema familiar e o papel que o ser humano assume inconscientemente. Somente encontrando o verdadeiro papel dentro da família, se pode ser livre e resgatar a vida com dignidade e totalidade.

O grupo Ipê Roxo (2021) relata ainda que a Constelação Familiar pode ajudar em todos os problemas de origem sistêmica. Então, desde problemas de relacionamento de casal, com filhos, todos os tipos de vícios, problemas emocionais, dificuldades diversas, até problemas de saúde física podem ser compreendidos, amenizados e muitas vezes solucionados com a ajuda da desse novo método e com a disponibilidade da parte envolvida realizar mudanças em sua vida prática, a partir das novas informações a que teve acesso na Constelação.

3.4 A TÉCNICA DA ESCUTATÓRIA COMO MEIO EVOLUTIVO A AUTOCOMPOSIÇÃO

Escutar é algo indispensável para a aplicação do Direito, pois é por meio da fala que a comunicação é feita. De forma, que toda comunicação feita, possui uma causa e uma consequência.

Assim, tanto as partes envolvidas em algum conflito, ou o cliente e seu advogado, se algum colocar-se em uma posição “superior”, onde fica simplesmente ouvindo, mas não de fato escutando o que acontece, corre o risco de afirmar aquilo que ouviu, mas não o que realmente dito, não o que de fato escutou. De modo, que é plenamente possível que as partes passem a resolver seus conflitos no tribunal, e o advogado na sua peça processual ou audiência discorra aquilo que deduziu como sendo a verdade.

O que demonstra que de fato no meio jurídico é mais que importante e necessário ouvir, estar atento a cada detalhe, de fato estar presente naquele

momento e entender a situação, pois qualquer situação é jogada aos tribunais ou interpretado de uma maneira onde o judiciário julgue a causa de forma não correta as partes.

Rubem Alves traz a vívida escutatória (1999, p. 214):

Sempre vejo anunciados cursos de oratória. Nunca vi anunciado curso de escutatória. Todo mundo quer aprender a falar. Ninguém quer aprender a ouvir. Pensei em oferecer um curso de escutatória. Mas acho que ninguém vai se matricular. Escutar é complicado e sutil...

Parafraseio o Alberto Caeiro: “Não é bastante ter ouvidos para ouvir o que é dito; é preciso também que haja silêncio dentro da alma”. Daí a dificuldade: a gente não aguenta ouvir o que o outro diz sem logo dar um palpite melhor, sem misturar o que ele diz com aquilo que a gente tem a dizer...

Nossa incapacidade de ouvir é a manifestação mais constante e sutil de nossa arrogância e vaidade: no fundo, somos os mais bonito.

Ouvir deve fazer parte do dia a dia, para que isso aconteça deve-se estar sempre atento e alerta, buscar saber interpretar as informações lançadas, para que assim, consiga-se extrair o seu real significado. Esse resultado só é alcançado, a maneira que todos procurem ouvir atentamente, de forma a se manter completamente envolvido no processo de comunicação, ao modo de colocar-se no lugar do próximo para enxergar o seu ponto de vista, para receber a mensagem completa tanto em palavras como em sentimentos.

Igualmente comenta Lucas Alves (2017) quando discorre: “Você escuta ou só espera sua vez de falar?”

O que deixa a reflexão, de que a maior parte das pessoas estão prontas para o ataque, sem de fato escutar o que está sendo dito, sem procurar a real interpretação, para que assim tenha-se uma conversa saudável, sem que venha a se tornar mais uma discussão embasada em processos.

Segundo Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, tem-se a técnica da escuta ativa, também chamada de escuta dinâmica, a qual, que nada mais é que escutar e entender o que está sendo dito sem julgar o que ouviu. O ouvinte deve se preocupar inclusive com a linguagem corporal a fim de demonstrar que está prestando atenção, deixando claro que a mensagem foi compreendida. A pessoa sente que foi ouvida com atenção quando percebe semblantes compreensivos e postura cooperativa. Comportando-se dessa maneira, é mais fácil identificar as questões realmente importantes e as emoções enfrentadas. Ser atencioso com

as pessoas deixa claro que a mensagem passada foi escutada de maneira adequada.

O Tribunal de Justiça do Estado do Paraná discorre ainda que para escutar ativamente, deve-se não interromper quem este falando e não tirar conclusões precipitadas. Ouvir o significado do que está sendo dito sem aplicar um julgamento baseado em suas crenças, seus pressupostos ou seus preconceitos. A comunicação deve ser simples e direta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os métodos alternativos de resolução de conflitos não procuram acabar com os processos, mas sim, com as causas que empacam o judiciário, causas que podem ser resolvidas a base de uma boa e simples conversa.

A conciliação, mediação e arbitragem sempre devem ser as primeiras alternativas e as mais estimuladas, como instrumentos de grande potencial que são para a pacificação dos conflitos. De forma, que a evolução vem acompanhando o crescimento desses métodos e hoje há as constelações familiares sistêmicas e a escutatória, práticas para que cada vez mais as resoluções pacíficas tomem espaço, dentro de um nicho que envolve conflitos entre empresas, pessoas distintas, conhecidos, amigos, familiares e pessoas que simplesmente querem resolver seus problemas a base de algo mais leve, de dinâmicas, a base da escuta, para ir além do conflito.

A importância desses métodos alternativos para o poder judiciário é realmente efetivar o que está previsto na constituição, que diz que o Poder Judiciário serve para minimizar e pacificar os conflitos.

Os conflitos instaurados entre os indivíduos, não podem e não conseguem ser pacificados meramente através de uma sentença, porque a sentença nunca vai solucionar o conflito em si, mas irá pôr fim a uma lide, mas sempre deixará suas consequências.

Para que realmente consiga-se solucionar o conflito por inteiro, é necessário ter a conciliação, mediação e arbitragem que carregam consigo novos meios como a constelação e a escutatória, para que as partes conversem e consigam integralmente resolver o conflito. Pois aí serão expostas ambas as versões, serão expostos os sentimentos, o que ocasionou de fato tudo isso, e juntas resolverão o conflito de suas próprias maneiras.

Ampliando visões, conhecendo de fato o problema e a parte envolvida, procurando entender qual a melhor maneira de resolver o conflito e/ou a lide, quando se há os métodos alternativos de resolução, podendo propor qualquer um deles que se encaixe no cenário imposto. De maneira a enxergar que é possível humanizar o judiciário, quando se tem a mente aberta para

experimentar uma evolução exposta sociedade, apenas necessitando ser a cada dia mais e mais praticada.

De forma que a conciliação serve para qualquer etapa do processo e para qualquer problema exposto; a mediação voltada para um ambiente onde os envolvidos já possuem mais vivência entre si; a arbitragem que pode ser definida como heterocompositiva, mas possui um caminho mais compositivo do que o caminho por via judicial, pelo fato da autonomia da vontade das partes, por terem mais voz; a constelação sistêmica familiar trazendo algo mais dinâmico e leve, tirando os envolvidos da zona de conforto e redescobrimdo a si mesmo e além do conflito, e por fim a prática da escutatória, onde o ser humano precisa escutar com mais atenção, com mais calma, para que saiba interpretar e o momento certo de falar.

A conciliação traz algo muito mais rápido, uma resolução mais rápida para o conflito, algo mais satisfatório e libertador.

Nos métodos alternativos de resolução de conflitos, não existem vencedores ou perdedores. São as partes que constroem a solução para os próprios problemas, tornando-se responsáveis pelos compromissos que assumem, resgatando, tanto quanto possível, a capacidade de relacionamento. Nesse mecanismo, o papel do juiz não é menos importante, pois é aqui que ele cumpre sua missão de pacificar verdadeiramente o conflito.

A sociedade possui a solução em suas mãos, a prática é o caminho para evolução.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Flávia. **Gestão de Conflitos: transformando conflitos organizacionais em oportunidades.** Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/conflitos-transformando-em-oportunidades/>> Acesso em: 20 out. 2020.

ALVES, Rubem. O amor que acende a lua. 8ª edição. Ed: Papirus. 1999
ALVIM, J. E. Carreira. Tratado Geral da Arbitragem Belo Horizonte: Mandamento, 2005.

ANDRADE, Adriana Maria Amado da Costa. **A Perspectiva Sociológica da Resolução de Conflitos no Estudo do Comportamento frente às Instituições.** Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-9S3JE3/1/a_perspectiva_sociol_gica_da_resolu_o_de_conflitos___adriana_a_mado_ppgs__fafich.pdf> Acesso em: 20 out. 2020.

ANDRADE, Alyrio RD, MACEDO Mas. **Princípios de negociação: ferramentas e gestão.** São Paulo: Atlas; 2004.

ANDRADE, Grazielle. **Conflitos nascem da falta de formação humana.** Disponível em:<<http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/a-conflitos-nascem-da-falta-de-formaa-a-o-humanaa-diz-fila-sofa/364063>> Acesso em: 20 out. 2020.

APRENDIZAGEM, Tearfund. **Como as pessoas reagem aos conflitos.** Disponível em: <<https://learn.tearfund.org/pt-pt/resources/footsteps/footsteps-31-40/footsteps-36/how-people-respond-to-conflict>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

ARAÚJO, Nonata. **Conflitos nas Organizações.** Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/conflitos-nas-organizacoes>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

BERG, Ernesto Artur. Administração de conflitos: abordagens práticas para o dia a dia. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2012.

BERTAGNOLLI, Gissele B. Leal; TOLOTTI, Jucelma de Cássia C. **Resolução de Conflitos por meios consensuais: Uma Abordagem sobre Juizados Especiais Cíveis, Conciliação e Mediação.** Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/viewFile/16127/4021#:~:text=Deles%20%C3%A9%20constatado%20que%3A%20s%C3%A3o,104> Acesso em: 20 out. 2020.

Bocato SBG. **Como gerenciar um grupo em conflito.** In: Malagutti W, Caetano KC. **Gestão do serviço de enfermagem no mundo globalizado.** Rio de Janeiro: Rubio; 2009.

CAETANO, L. A. **Arbitragem e mediação: rudimentos.** São Paulo: Atlas, 2002. CAVALCANTI, Fabiano Robalinho. Arbitragem. Disponível em: <https://direitorio.fgv.br/sites/direitorio.fgv.br/files/u100/arbitragem_2014-2.pdf>. Acesso em: 01 mai.2021.

CARNEGIE, Dale. **Dificuldades em lidar com pessoas?** Disponível em: <<https://portaldalecarnegie.com/dificuldades-em-lidar-com-pessoas-veja-como-resolver/>>. Acesso em: 25 mar.2021.

CARVALHO, Ladmir. **O bom profissional sabe lidar com conflitos.** Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-bom-profissional-sabe-lidar-com-conflitos>>. Acesso em: 25 mar.2021.

CAVALCANTI, Fabiano Robalinho. Arbitragem. Disponível em: <https://direitorio.fgv.br/sites/direitorio.fgv.br/files/u100/arbitragem_2014-2.pdf>. Acesso em: 01 mai.2021.

CHAVES, Cristiane. **Como você reage quando é confrontado por um conflito?** Disponível em: <<https://www.institutocnvb.com.br/single-post/como-voc%C3%AA-reage-quando-%C3%A9-confrontado-por-um-conflito>>. Acesso em: 25 mar.2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. Revista LTr, v. 66, n. 6, jun. 2002. São Paulo.

FALECK, Diego; TARTUCE, Fernanda. **Introdução Histórica e Modelos de Mediação.** Disponível em: <<http://www.fernandatartuce.com.br/wp-content/uploads/2016/06/Introducao-historica-e-modelos-de-mediacao-Faleck-e-Tartuce.pdf>> Acesso em 20 out. 2020.

FELLIPE, Maria Inês. **Conflito: Uma visão otimista de suas consequências através de métodos alternativos de resolução.** Disponível em: <<http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/processocivil/313779-conflito-uma-visao-otimista-de-suas-consequencias-atraves-de-metodos-alternativos-de-resolucao>> Acesso em: out.2020.

FERREIRA, Lúcia da Costa. **Teorias do Conflito.** Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/JorgeLuizVSantos/teoria-do-conflito>> Acesso em:

out.2020.

FILHO, Humberto Lima de Lucena. **As Teorias do Conflito**: Contribuições Doutrinárias para uma solução Pacífica dos Litígios e Promoção da Cultura da Consensualidade. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=0ff8033cf9437c21>> Acesso em outubro de 2020.

FOLLET, M. P. **“Constructive Conflict”**, in P. Graham (ed.), **Mary Parker Follet: Prophet of Management: A Celebration of Writings from the 1920s**. Boston, Harvard Business School Press, 1996.

FRANCESCO, Wagner. **Hiperlitigiosidade: O Problema de um povo que não sabe resolver seus problemas**. Disponível em: <<https://wagnerfrancesco.jusbrasil.com.br/artigos/165184274/hiperlitigiosidade-o-problema-de-um-povo-que-nao-sabe-resolver-os-seus-problemas>> Acesso em: 20 out. 2020.

FREGAPANI, Guilherme Silva Barbosa. **Formas alternativas de solução de conflitos e a Lei dos Juizados Especiais Cíveis**. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/199/r133-11.PDF?sequence=4>. Acesso em: 25 out. 2020.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 69. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2019.

GOMES, Amanda Gonçalves. Conciliação e Mediação: **A Solução Consensual de Litígios no Novo Código Processual Civil**. Disponível em: <<https://anandagonalves.jusbrasil.com.br/artigos/314783322/conciliacao-e-mediacao-a-solucao-consensual-de-litigios-no-novo-codigo-processual-civil>>. Acesso em: 01 mai. 2021.

GONÇALVES, J.; GOULART K. **Mediação de conflitos: Teoria e Prática**. Florianópolis: EModara, 2018.

GRAZZIOTIN, Roque Maria Bochese; PRASERES, Maria Alice Bogéa. **Paz: uma dinâmica possível**. Disponível em: https://www.ucs.br/ucs/eventos/cinfe/artigos/arquivos/eixo_tematico2/Paz%20uma%20dinamica%20possivel.pdf > Acesso em: 04 nov. 2020.

HAMPTON, D. R. **Administração: comportamento organizacional**. São Paulo: McGrawHil, 1991.

HELLINGER, Bert. A fonte não precisa perguntar pelo caminho. Patos de Minas/MG: ATMAN. 2005.

KOVACH, Kimberlee K. **Mediation: Principles and Practice**. 3. ed. St. Paul: Thomson West, 2004.

LANGARO, Luiz Lima. **Curso de Deontologia Jurídica**. Ed. 2. São Paulo: Editora Saraiva, 1996.

LEITE, Gisele. **As modernas teorias do conflito e promoção da cultura da paz em face da contemporaneidade**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-processual-civil/as-modernas-teorias-do-conflito-e-promocao-da-cultura-da-paz-em-face-da-contemporaneidade/#:~:text=4.-,Concep%C3%A7%C3%A3o%20moderna%20sobre%20o%20conflito.,aberta%20defendida%20pelos%20soci%C3%B3logos%20cl%C3%A1ssicos>> Acesso em 04 nov. 2020.

LEITE, Gisele. **As Modernas Teorias do Conflito e Promoção da Cultura da paz em face da contemporaneidade**. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/coluna/2628/as-modernas-teorias-do-conflito-e-promocao-da-cultura-da-paz-em-face-da-contemporaneidade>> Acesso em: 04 nov. 2020.

MARQUES, José Frederico. **Instituições de direito processual civil**. 1. ed. rev. e atual. São Paulo: Millennium, 2000.

MARQUES, José Roberto. **Como lidar com pessoas difíceis**. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/como-lidar-com-pessoas-dificais/>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

MARTINS, Rosângela. **A dificuldade de lidar com as diferenças**. Disponível em: <https://www.rosangelapsicologa.com/textos/88>. Acesso em: 25 de março de 2021.

MIGUEL, Sinuê Neckel. **Gandhi e a verdade: reflexões entre autobiografia e história**. Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/65103_7371.PDF>. Acesso em: 04 nov. 2020.

MORAIS, José Luis Bolzan de; COPETTI, André. Ensino jurídico, transdisciplinaridade e estado democrático de direito: possibilidades e perspectivas para o estabelecimento de um novo paradigma. Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica, Porto Alegre, v.1, n.3, 2005.

NET, Direito. **LIDE.** Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/dicionario/busca?palavras=lide>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

O Despacho Saneador e o Julgamento do Mérito, in **Estudos sobre o Processo Civil Brasileiro**. José Bushatsky. Editor. 1976.

OLIVEIRA, Eduardo Ribeiro de. **Notas sobre o Conceito de Lide.** Disponível em: <<https://bdjur.tjdft.jus.br/xmlui/bitstream/handle/tjdft/35130/notas%20sobre%20o%20conceito%20de%20lide.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições de Direito Civil**, vol. I. Rio de Janeiro: Forense, 2005, 21ª edição.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação Não-Violenta: Técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais.** São Paulo: Ágora, 2006.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Para uma revolução democrática da justiça. São Paulo: Cortez, 2007.

SCIELO. **Revista da Escola de Enfermagem da USP.** Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342010000300036>. Acesso em: 05 abril 2021.

SEMÍRAMIS, Maria. **O Conflito.** Disponível em: <<http://institutoelo.org.br/site/files/arquivos/d1aeee6d8a529d6737b303af6e4909d6.pdf>> Acesso em: 04 nov. 2020.

SILVA, A.; GONÇALVES, J. G.; SANTANA, S. S. B. N. S.; MELLO, T. P. **Relacionamento e Conflitos Organizacionais: A Necessidade de Compreender Pessoas.** Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170719100300.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2020

SILVA, Marcos Aurélio da. **Administração de Conflitos**. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211390931.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

SILVA, R. P. **A audiência de conciliação no Juizado Especial Cível**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 402, 13 ago. 2004. Disponível em: Acesso em: 13 set. 2016.

SOUZA, Gleiciely. **A Habilidade de lidar com o Conflito – Um processo de inteligência emocional e social**. Disponível em: <<https://maisconsenso.com.br/a-habilidade-de-lidar-com-o-conflito-um-processo-de-inteligencia-emocional-e-social/>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

SPAGNOL, CA. **A trama de conflitos vivenciada pela equipe de enfermagem no contexto da instituição hospitalar: como explicitar seus nós?** [tese]. Campinas: Universidade Estadual de Campinas; 2006.

TARTUCE, Fernanda. **Conciliação em juízo: o que (não) é conciliar?** In: SALLES, Carlos Alberto; LORENCINI, Marco Antônio Garcia Lopes; SILVA, Paulo Eduardo Alves da (Coord.) *Negociação, mediação e arbitragem: curso básico para programas de graduação em Direito*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

TOLEDO, Aureo; FACHINNI, Julia. **Da transformação de conflitos à paz híbrida: uma análise das ideias de John Paul Lederach e Roger Mac Ginty**. Disponível em: <<file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/75026-311215-1-PB.pdf>> Acesso em outubro de 2020.

TOSITTO, Ana Maria Logatti. **Como lidar com as Pessoas**. Disponível em: <<https://www.uniara.com.br/cop/artigos/como-lidar-com-pessoas/>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

UNESP, Editora. **Confira o conceito de "conflito", de acordo com Giddens e Sutton**. Disponível em: <<http://editoraunesp.com.br/blog/confira-o-conceito-de-conflito-de-acordo-com-giddens-e-sutton>> Acesso em: 25 mar. 2021.

VALENTE, Yuri de Oliveira Pinheiro. **A Lide, na Concepção Cernelutiana, no Processo Penal Brasileiro**. Disponível em: <<http://www.dryurivalente.com.br/assets/artigos/20160508013510.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

VEZZULLA, Juan Carlos. **Mediação**: guia para usuários e profissionais. Florianópolis. Juan Carlos Vezzulla; Dominguez & Dominguez, 2001.

WARAT, Luís Alberto. **Ecologia, psicanálise e mediação**. Trad. de Julieta Rodrigues, Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1995, citado por Marcelo Paes Menezes, A crise da Justiça e a mediação, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 33 (63): 23-31, jan./jun. 2001

WEBER, Max. **Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva; tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa**. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1999.

ZENKLUB. **A verdade que nunca te contaram sobre conflitos no relacionamento**. Disponível em: <<https://zenklub.com.br/blog/amor/a-verdade-sobre-conflitos-no-relacionamento/>>. Acesso em: 25 mar.2021.