

**CENTRO JUDICIÁRIO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E CIDADANIA
DA JUSTIÇA FEDERAL EM JOÃO PESSOA: instrumento efetivo da
política pública de acesso à justiça consensual?**

CENTRO JUDICIÁRIO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E CIDADANIA DA JUSTIÇA FEDERAL EM JOÃO PESSOA: instrumento efetivo da política pública de acesso à justiça consensual?

Relatório técnico apresentado pelo mestrando Franscran Nunes Gomes ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do Prof. Dr. Erivaldo Moreira Barbosa, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

FICHA CATALOGRÁFICA

G633c

Gomes, Franskran Nunes.

Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania da Justiça Federal em João Pessoa: instrumento efetivo da política pública de acesso à justiça consensual? / Franskran Nunes Gomes. – Sousa, 2024.

23 f. :il. color.

Relatório Técnico (Mestrado em Administração Pública - PROFIAP) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, 2024.

Orientador: Prof. Dr. Erivaldo Moreira Barbosa.

1. Solução e prevenção de conflitos. 2. Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania – Cejusc. 3. Conciliação e mediação. 4. Acesso à justiça. 5. Justiça Federal em João Pessoa. I. Barbosa, Erivaldo Moreira. II. Título.

BS/CCJS - UFCG

CDU 35:347.925(047)

Resumo

04

Contexto da proposta

05

Público-alvo da proposta

06

Descrição da situação-problema

07

Objetivos da proposta de intervenção

09

Diagnóstico e análise

10

Proposta de intervenção

11

Responsáveis pela proposta de intervenção e data

21

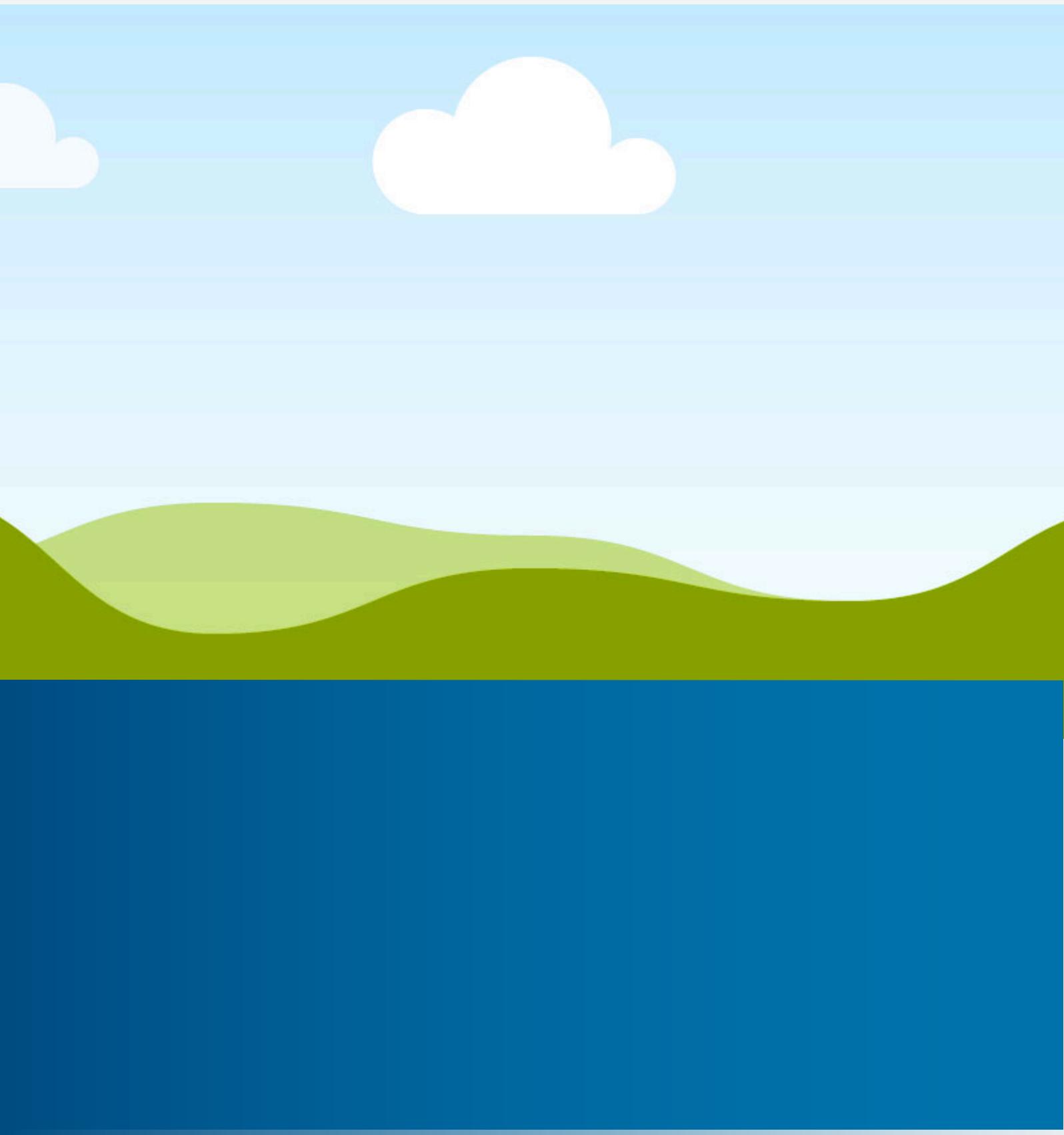
Referências

22

SUMÁRIO

RESUMO

Este Relatório Técnico contém propostas de intervenção em situações-problema identificadas na atuação do Centro Judiciário de Conflitos e Cidadania da Justiça Federal em João Pessoa com base na análise de dados compreendidos entre o período de 2017 a 2023.



CONTEXTO

O Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania da Justiça Federal em João Pessoa foi instituído pela Portaria da Direção do Foro nº 43, de 29 de julho de 2016, em atendimento à Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, do Conselho Nacional de Justiça, e à Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), e a sua inauguração ocorreu em 30 de janeiro de 2017. Ele é responsável pela realização ou gestão das sessões e audiências de conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, bem como pelo atendimento e orientação ao cidadão, e tem a função de disseminar a cultura da pacificação social, tanto na fase pré-processual, como na fase processual dos conflitos, objetivando resolvê-los de modo consensual.

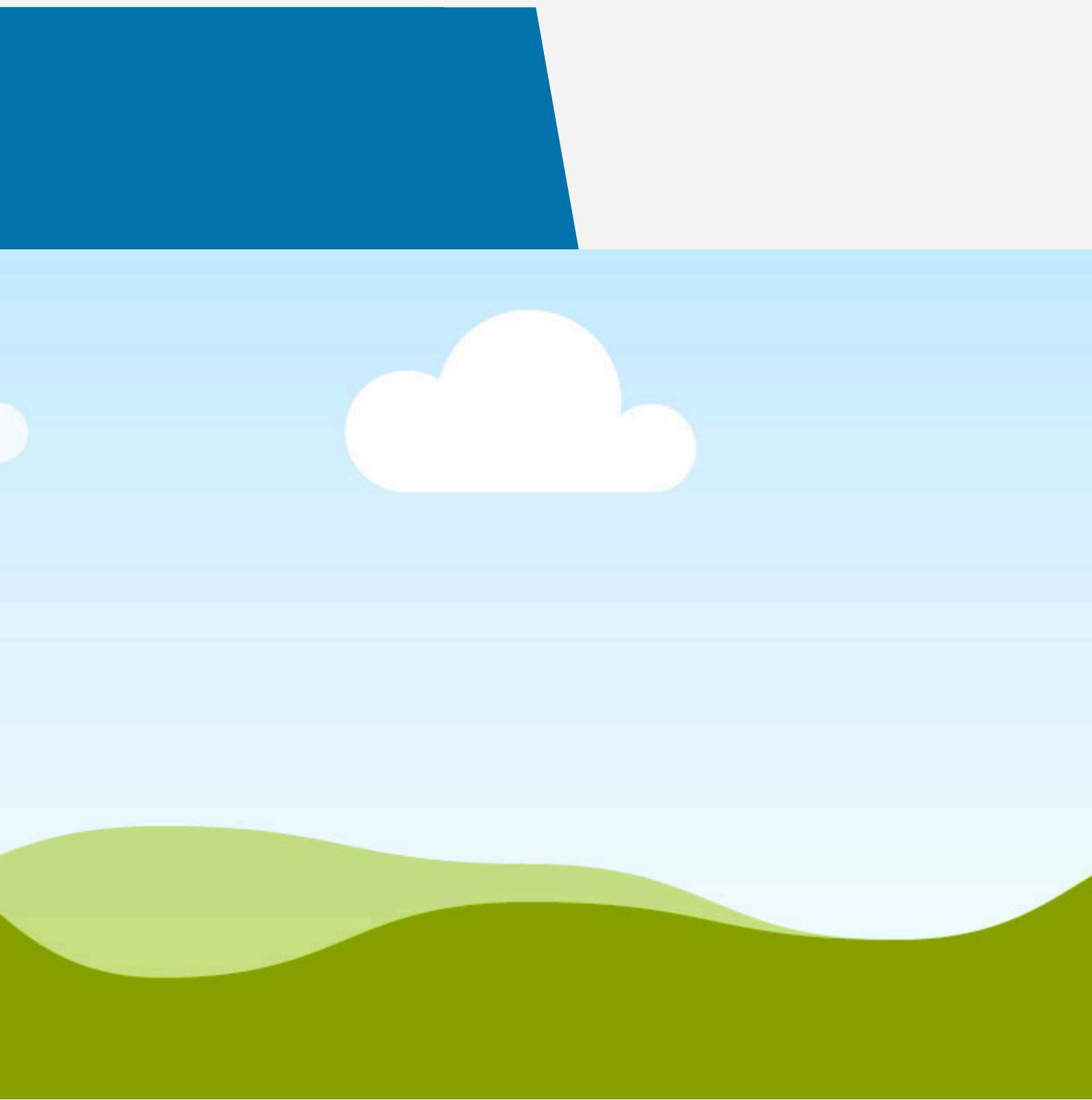
Nesses pouco mais de sete anos em funcionamento e, principalmente em razão de sua grande abrangência, é importante não apenas para o Poder Judiciário, mas também para os operadores do direito no âmbito da Justiça Federal em João Pessoa, para os estudiosos da área como um todo e, especialmente, para toda a comunidade local, ter um diagnóstico do desempenho do Cejusc da Justiça Federal em João Pessoa, haja vista os propósitos jurídico, político e social que fomentaram a sua criação e que se resumem na intenção de que o órgão se mostre e se afirme como instrumento efetivo de política pública de acesso à justiça para a coletividade a que serve, notadamente na prevenção e na solução consensual de conflitos.

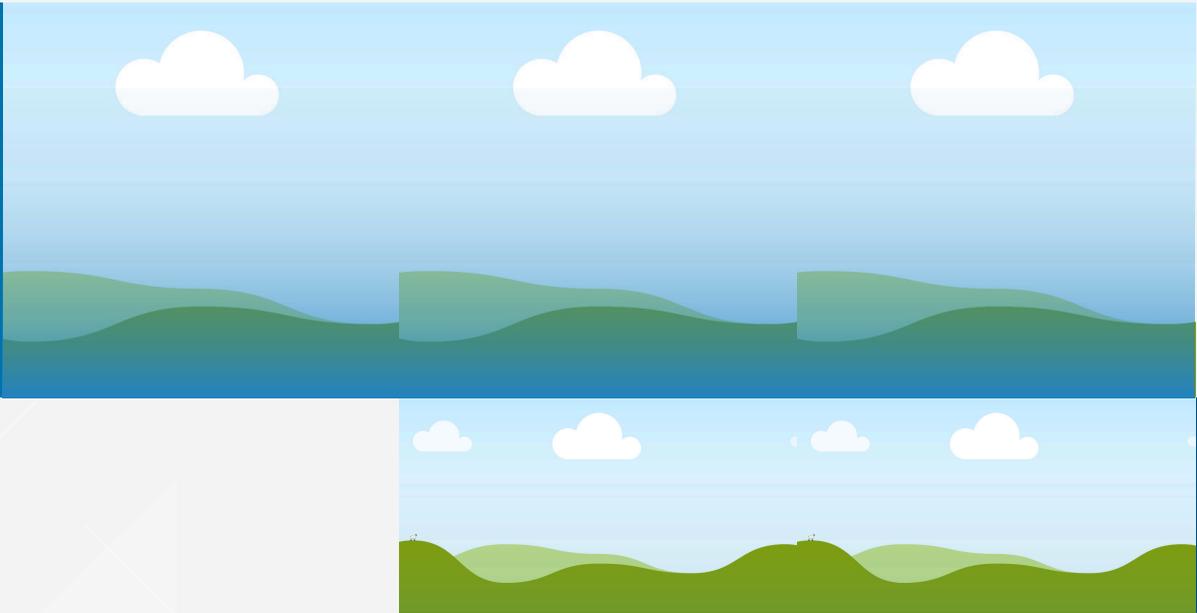
É nesse contexto, portanto, que foi desenvolvida a pesquisa de Mestrado que teve por objetivo analisar a atuação do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania da Justiça Federal em João Pessoa como instrumento da política pública de acesso à justiça sob a ótica da solução e prevenção de litígios, cujos resultados deram ensejo ao presente relatório que foi elaborado com a finalidade de apresentar recomendações de intervenção nas situações-problema identificadas.



PÚBLICO-ALVO

Os gestores, servidores e colaboradores do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania da Justiça Federal em João Pessoa, bem como os operadores do direito que atuam no âmbito da Justiça Federal em João Pessoa, os estudiosos da área da justiça consensual como um todo e a comunidade local.



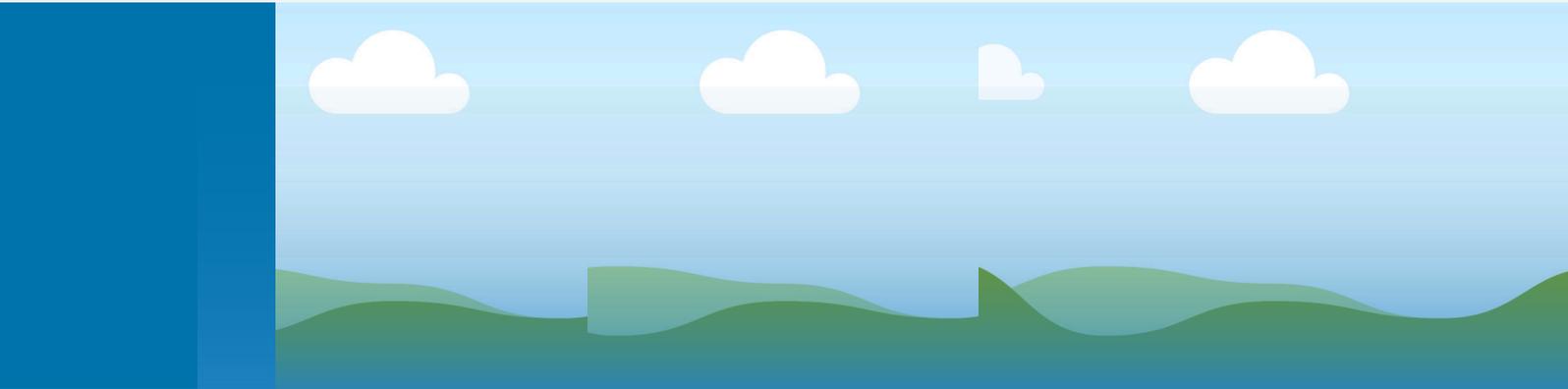


DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Nos moldes da Resolução/CNJ nº 125/2010, os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania têm seu foco na solução consensual das controvérsias. Para isso, a resolução expressamente elege a conciliação e a mediação como instrumentos efetivos de solução e prevenção de litígios.

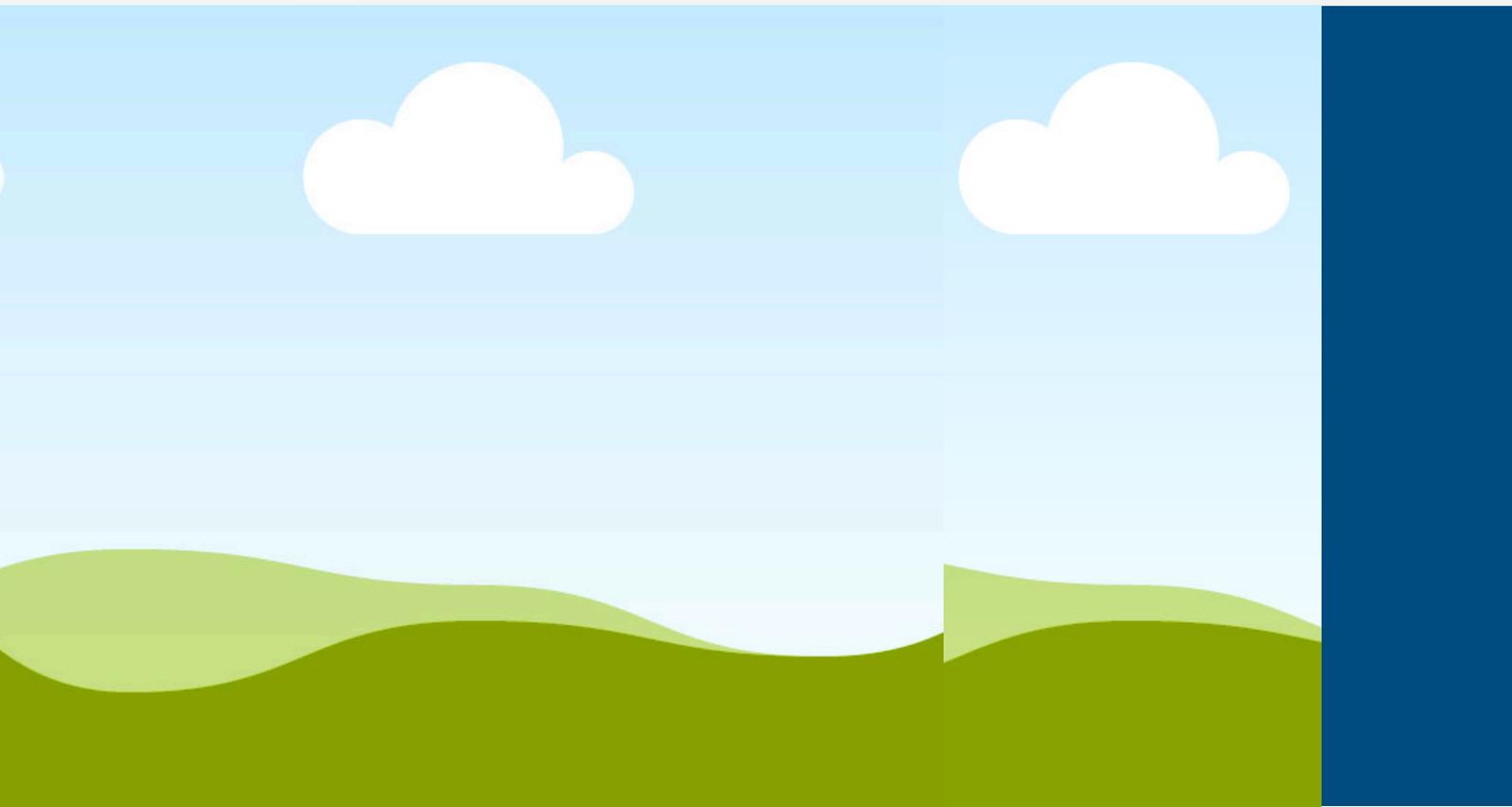
No mesmo norte, o novo CPC, já em suas normas fundamentais (art. 3º, §§ 2º e 3º), dispõe que “O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos” e que “A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial” (Brasil, 2015a, n. p.).

Esses atos normativos, de natureza infraconstitucional, reafirmam a opção do Estado brasileiro pela cultura da pacificação social em alinhamento com a cidadania e a dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, I e II, da CF), e também com o objetivo de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF). Por conseguinte, esses atos ampliam o acesso à justiça, também qualificado como direito fundamental pela Constituição Federal (art. 5º, XXXV).



Na perspectiva de que a solução consensual dos conflitos deve ser priorizada pelo Poder Judiciário, porque, ao tempo em que é direito dos cidadãos, também consubstancia dever do Estado, é que se buscou resposta para o seguinte problema: O Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania da Justiça Federal em João Pessoa constitui instrumento efetivo da política pública de acesso à justiça sob a ótica da solução e prevenção de litígios?

Com os resultados da pesquisa foi possível conhecer o impacto e o alcance do órgão na realização da política pública de acesso à justiça junto a seus jurisdicionados, ou seja, perante aqueles que são os destinatários de seus serviços (usuários) e, com isso, contribuir com sugestões para a correção de eventuais problemas e para o aprimoramento da qualidade dos serviços oferecidos.



OBJETIVOS DA PROPOSTA

Contribuir para a garantia e elevação da qualidade dos serviços prestados pelo Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania da Justiça Federal em João Pessoa em razão das situações-problema identificadas.

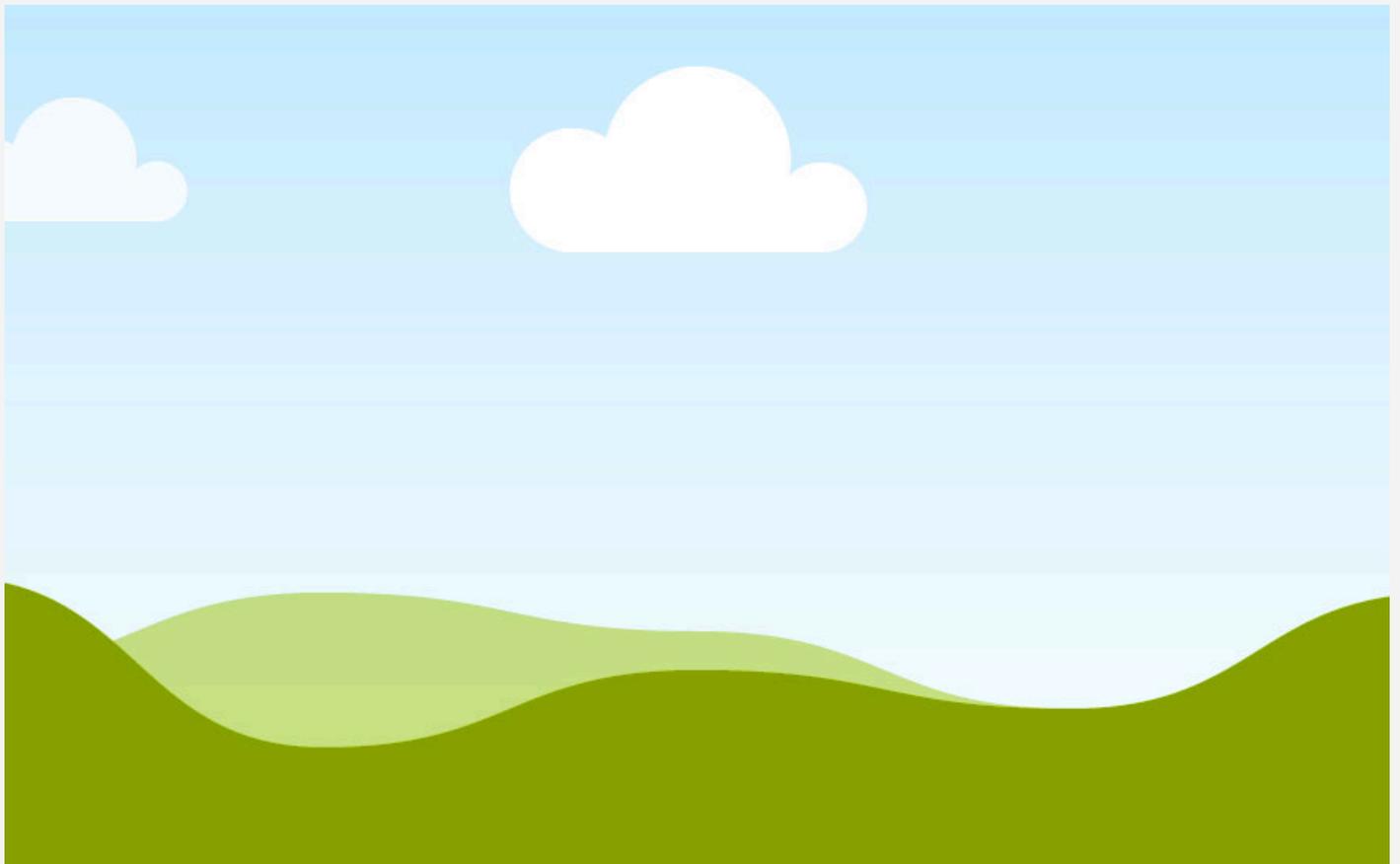


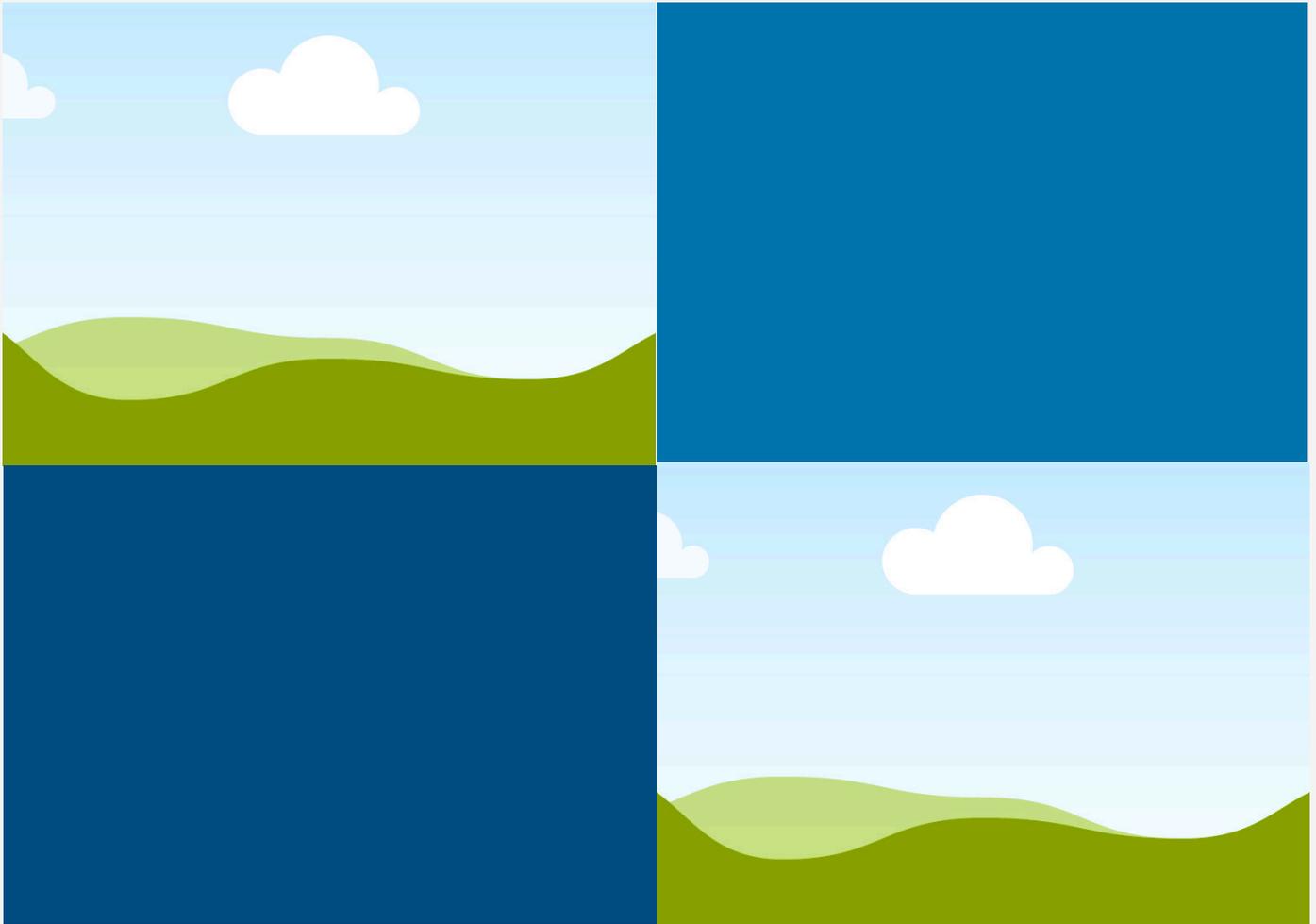
DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Em que pesem os resultados altamente positivos alcançados pelo Cejusc desde o início de suas atividades, a pesquisa constatou situações pontuais que evidenciam a necessidade de melhoramentos para a garantia da qualidade dos serviços prestados à comunidade jurídica e à sociedade civil.

As situações merecedoras de intervenção são relativas, basicamente: à administração e disponibilização dos dados de produtividade do órgão, tanto sob a gerência do Tribunal Regional Federal da 5ª Região (Portal da Conciliação), como do CNJ (DataJud); às competências (capacitação e treinamento contínuo) e habilidades (poder de influência e preocupação com a satisfação das partes) dos conciliadores e mediadores; à estrutura física e de pessoal do órgão; à equanimidade dos acordos; às consequências da representação judicial das partes; à influência da remuneração no desempenho funcional dos facilitadores; e os aspectos negativos da conciliação e mediação sob o ponto de vista dos facilitadores.

Toda a análise está detalhadamente descrita na dissertação que dá origem a este relatório. Ela também consta em forma resumida na seção das Propostas de Intervenção que está apresentada mais adiante.





PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Abaixo, estão identificadas as situações-problema com as respectivas recomendações de intervenção[1].

a) Em consulta realizada ao Portal da Conciliação em 11/04/2024, localizado no sítio eletrônico do TRF5 – <https://www.trf5.jus.br> (conciliação ✕ estatística da conciliação ✕ estatísticas dos cejuscs) – não foram localizados os dados estatísticos do Cejusc no período de 2021 a 2023.

Recomendação: há a necessidade de o Tribunal atualizar os dados disponibilizados em seu portal eletrônico, de modo a publicizá-los em conformidade com o art. 13 da Resolução/CNJ nº 125/2010, que coloca, a cargo dos Tribunais, o dever criação e manutenção de banco de dados sobre as atividades dos centros (Brasil, 2010).

[1] Para o entendimento claro das propostas, sugere-se compreender o contexto em que elas que foram analisadas na seção “Resultados e Discussão” da dissertação da pesquisa.

b) Embora o CNJ centralize o armazenamento de todos os dados e metadados de todos os processos do Poder Judiciário por meio do DataJud (Base Nacional de dados do Poder Judiciário) desde 2020, durante a pesquisa não foi possível localizar, nessa base, as informações da Tabela 1 (nem mesmos aquelas de 2020 a 2023), sugerindo as hipóteses de que o DataJud não tenha sido alimentado com os dados do Cejusc; tenha sido provido deles apenas parcialmente; ou o problema decorra de alguma inconsistência do sistema.

Recomendação: é necessária a comunicação entre os operadores do sistema, no âmbito local e nacional, para que corrijam eventuais inconsistências no DataJud diante da disparidade dos dados revelados. Essa atividade de conferência é importante, pois os dados do DataJud são utilizados na elaboração de políticas públicas que integram a Política Judiciária Nacional do CNJ.

c) Não foram localizados dados demonstrativos dos índices de (des)cumprimento dos acordos firmados no Cejusc no âmbito dos conflitos pré-processuais (RPPs) e processuais no período abrangido pela pesquisa. Ao que parece, esse acompanhamento não foi (ou não é) realizado.

Recomendação: o acompanhamento desses dados pode subsidiar a realização de estudos futuros que procurem, a exemplo, debruçar-se sobre os elementos intrínsecos do acordo e os fatores de seu inadimplemento sob o ponto de vista de uma “justa” composição, investigada, exemplificativamente, a partir de um estudo sobre a equivalência das prestações assumidas e renúncias realizadas, e também de eventual hipossuficiência das partes, de modo que seja possível observar como a conciliação e a mediação comportam-se conforme essas ou outras variáveis, tanto numa perspectiva individual (dos sujeitos em conflito) como social.

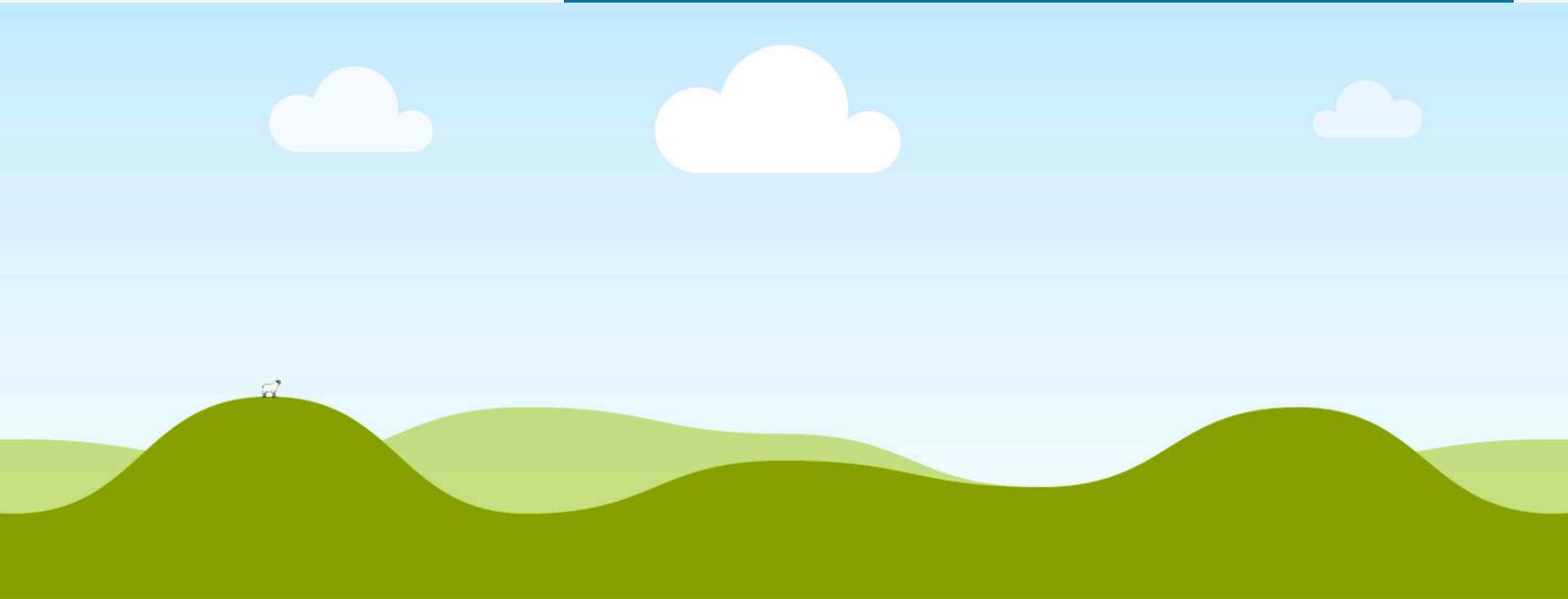
d) Na identificação do perfil dos participantes da pesquisa, conforme a Tabela 5, dos 3 conciliadores/mediadores que informaram não ter feito nenhum curso de capacitação antes de ingressarem no Cejusc (todos atuando entre um e três anos), 1 declarou também não ter realizado treinamento/aperfeiçoamento nesse período. Entre os 17 participantes que declararam ter sido capacitados previamente para a função, 2, atuando no Centro há no mínimo três anos, afirmaram não ter cumprido nenhum treinamento/aperfeiçoamento após a capacitação. Esses dados indicam, em tese, que:

- 1 participante não poderia ter iniciado suas atividades no Centro como conciliador/mediador, pois a Resolução/CNJ nº 125/2010 (art. 12) e o novo CPC (art. 167) exigem que sejam admitidos apenas conciliadores/mediadores que tenham sido capacitados na forma neles prevista;
- Pelo menos 2 participantes não estão cumprindo o requisito de aperfeiçoamento contínuo para a permanência na função.

Recomendação: a situação merece a atenção do Cejusc e, em sendo confirmada, precisa que seja alinhada às exigências normativas, evitando a repetição de casos semelhantes.

e) Na avaliação da estrutura física do Cejusc (Gráfico 1), 5% dos participantes relataram o mau funcionamento do sinal de internet (wi-fi) – embora tenha sido ressaltado o bom suporte prestado pelos servidores do Núcleo de Tecnologia da Informação.

Recomendação: realizar melhoramento na rede wi-fi de internet.



f) Na avaliação da estrutura de pessoal (Gráfico 2), 40% dos participantes consideraram que o Cejusc tem um quantitativo de conciliadores/mediadores insuficiente para a sua demanda. Embora a pesquisa não tenha investigado os fatores dessa insatisfação, é possível que eventual desigualdade na distribuição do trabalho, a carga horária excessiva e a ausência de remuneração, por exemplo, sejam fatores contributivos para essa avaliação negativa.

Recomendação: a situação precisa ser investigada e tratada pelo Centro. A título sugestivo, se procedentes as hipóteses levantadas, algumas medidas podem ser implementadas, a exemplo: recrutamento de novos conciliadores/mediadores; mais investimentos em treinamentos para a atualização dos facilitadores e melhoria da qualidade do atendimento; revisão e otimização de procedimentos internos para identificação e eliminação de obstáculos; mapeamento de atividades, análise de fluxos de trabalho e criação de indicadores de desempenho; formalização de parcerias ou convênios com instituições de ensino superior para o recrutamento de estagiários de graduação e pós-graduação; triagem de casos, de modo que aqueles mais complexos sejam direcionados para conciliadores/mediadores mais experientes etc.

g) Perguntados os participantes sobre a poder de influência exercido sobre as partes – no sentido de a sua atuação ter sido, ou não, indispensável para a solução amigável do conflito – a maioria deles (85%) acredita que a sua participação foi indispensável para a autocomposição em mais da metade dos casos tratados (Gráfico 3). Embora uma baixa influência seja reportada por apenas 15% dos participantes e a solução amigável deva ser festejada de qualquer modo – seja quando imputada ao estímulo determinante do conciliador/mediador ou à atuação direta e exclusiva das partes –, o sistema de justiça consensual deve buscar sempre aumentar o poder de influência de seus facilitadores, sob pena de assumir o risco de que acordos potenciais não venham a ocorrer pela inaptidão do facilitador.

Recomendação: contribuem para a redução desse risco o oferecimento de cursos avançados de treinamento contínuo com foco na atualização do conhecimento teórico e prático, e no desenvolvimento de habilidades comunicativas; a supervisão de facilitadores novatos por aqueles mais experientes; a implementação de programas de recompensas; a remuneração do trabalho, dentre outros.



h) No que diz respeito à percepção sobre a satisfação das partes com os acordos, a maioria dos participantes – 85% (25% + 60%) – afirmou que as partes demonstraram (ou aparentaram) estar realmente satisfeitas com os acordos em mais de 80% dos casos tratados; esse percentual de satisfação alcança 95% (25% + 60% + 10%) dos participantes quando são considerados 50% dos casos acordados; 5% deles declararam que não procuraram identificá-la nas partes (Gráfico 3). Conquanto 5% dos participantes revelem uma indiferença à satisfação das partes, a ponto de ser declarado que não procuraram identificá-la, o dado traz um alerta, pois o sucesso da conciliação e da mediação não passa apenas pelo conhecimento do conflito (origem, causa, circunstâncias etc.) e sua normalização jurídica, mas é primordial também compreender o sentimento das partes, de modo que se promova uma pacificação plena.

Recomendação: para que todos os conciliadores/mediadores sejam sensíveis ao sentimento das partes, cuidando do conflito sob os mais diversos aspectos que o caracterizam, principalmente sob a perspectiva pessoal, sugere-se que a questão seja trabalhada nos cursos de capacitação e de aperfeiçoamento com foco nas habilidades de inteligência emocional, na escuta ativa e com a ajuda da psicologia comportamental e cognitiva (Goto, 2022).

i) Perguntados sobre a equanimidade dos acordos, 40% dos participantes reconhecem a existência de desigualdade em alguns acordos (Gráfico 4), embora considere que ela não é tão grave a ponto de ser qualificada como “excessiva”, de acordo com a interpretação que eles subjetivamente atribuem à palavra “excessivamente”. Esse dado sugere que a liberdade para realizar um acordo não assegura automaticamente que ele leve a concessões que resultem em benefícios iguais, posto que ela pode estar influenciada por fatores externos ou internos causadores de pressão. Ou seja, a equidade é questionável em alguns casos. Para garantir o melhor acordo para todos, é importante não apenas assegurar a liberdade de escolha, mas igualmente criar condições que minimizem as pressões que podem influenciá-la.

Recomendação: servem a isso, por exemplo, o treinamento e a sensibilização de conciliadores e mediadores para identificarem e procurarem mitigar as desigualdades (mesmo as não “excessivas”), notadamente porque o princípio da independência atribui ao facilitador a prerrogativa de “recusar, suspender ou interromper a sessão se ausentes as condições necessárias para seu bom desenvolvimento, tampouco havendo dever de redigir acordo ilegal ou inexecutável” (Brasil, 2010, n. p.); o oferecimento de apoio e aconselhamento às partes, em atenção ao princípio da decisão informada, especialmente aquelas vulneráveis, e também em momento prévio às audiências; e a implementação de instrumentos que monitorem e avaliem a equanimidade dos acordos com o objetivo de identificar e corrigir os desequilíbrios, a exemplo do questionário foi sugerido como modelo para aplicação aos usuários (Anexo H).

j) Os participantes foram indagados sobre a obrigatoriedade, ou não, da assistência das partes por advogado (representação judicial) nas sessões e audiências de conciliação e mediação. 80% dos participantes manifestaram-se positivamente, ou seja, foram favoráveis à representação judicial obrigatória, e 20% foram contrários a ela. Essa minoria entende que o advogado traz complexidade para o tratamento consensual do conflito tendo em vista o conflito de interesses, a mitigação do poder de decisão da parte, e a desproporcionalidade entre os benefícios da assistência jurídica e os custos financeiros envolvidos (Tabela 7), o que enfraquece os propósitos da justiça consensual.

Recomendação: de um lado, os pontos de vista da maioria (Tabela 6) no mínimo reclamam a atenção das autoridades do Poder Judiciário para que investiguem com mais aprofundamento a questão, pois a representação judicial atualmente é facultativa no âmbito do Cejusc nos termos do art. 11 da Resolução/CNJ nº 125/2010 e da ADI nº 6.324/DF; de outro lado, para a superação dos obstáculos mencionados pela minoria, precipuamente para as situações em que as partes estejam representadas por advogado, o Cejusc pode considerar a possibilidade de oferecer aos advogados cursos de capacitação em métodos consensuais de solução de conflitos, inclusive em parceria com a OAB, priorizando práticas colaborativas com foco em benefícios mútuos; capacitar os conciliadores e mediadores para que tenham condições de assegurar que as negociações foquem a resolução do conflito de maneira eficaz, intervindo em atitudes e comportamentos que infirmem esse objetivo; implementar programas educativos que capacitem

as partes para a conciliação e a mediação, especialmente com noções de autonomia e empoderamento, de modo que elas efetivamente possam ter a última palavra na tomada de decisão, e, com a experiência vivida na autocomposição, aprendam a resolver os conflitos futuros consensualmente; e adote mecanismos que permitam a representação judicial às partes com hipossuficiência econômica, seja por meio de recursos do Poder Judiciário, de orçamento próprio criado para esse fim, ou por meio de auxílio da Defensoria Pública, dentre outras opções que igualmente se apresentem positivas.

k) Buscou-se investigar a influência de eventual remuneração na atividade dos conciliadores e mediadores. A análise evidenciou que a percepção de ganhos funcionais revelada por 80% dos participantes com a remuneração (Tabela 8) é muito mais forte que as motivações intrínsecas e social (Tabela 9) que, no entender da minoria (20%), são suficientes para manter a qualidade do desempenho funcional.

Recomendação: a correlação entre essas opiniões sugere que a implementação da remuneração poderia corresponder às necessidades e ganhos revelados pela maioria significativa dos participantes, enquanto preservaria o espaço da minoria que deposita a motivação do desempenho funcional em valores predominantemente intrínsecos.

l) Indagados sobre os pontos negativos da conciliação e mediação, as poucas críticas feitas ao modelo de justiça consensual dizem respeito à falta de remuneração dos facilitadores, à possibilidade de acordos desvantajosos e à controvérsia em torno da força executiva dos acordos (Tabela 11).

Recomendação: as propostas de intervenção relativas às duas primeiras questões foram abordadas nas alíneas “i” e “k”; para a última delas, sugere-se que as partes sejam muito bem esclarecidas sobre a validade legal dos acordos que venham a firmar e dos termos vinculantes de seus termos, extirpando, assim, qualquer dúvida que paire sobre os seus espíritos, uma vez que, nos planos legal e jurídico, não há qualquer diferença entre a força executiva da sentença proferida pelo juiz no seu gabinete em um processo tradicional, daquela homologatória de um acordo que é fruto da consensualidade das partes com a intervenção de um conciliador/mediador.

m) Quando perguntados sobre o que dá errado no dia a dia da conciliação e mediação no Cejusc, os participantes apontaram:

- A designação e a realização de audiências de conciliação/mediação para casos em que o acordo mostra-se inviável, a exemplo daqueles em que a lei não admite a autocomposição ou porque ambas as partes previamente manifestaram o propósito de não conciliar (art. 334, § 4º, do novo CPC); e a dificuldade com utilização de equipamentos e sistemas.

Recomendação: melhorar os procedimentos de triagem de casos sob a gestão do Cejusc, seja os que lá se iniciam diretamente, como as RPPs, ou os processos judiciais que lhe são remetidos pelas varas federais de João Pessoa. Há, ainda, a necessidade de que os facilitadores recebam treinamento adequado para o manuseio e a utilização correta de equipamentos, sistemas e tabelas de cálculos, de modo a dar celeridade ao processamento e à conclusão dos feitos.

- A mitigação da autonomia das partes ou de espaço/margens de negociação; a resistência das partes ao acordo; e acordos desvantajosos.

Recomendação: com o objetivo de melhorar ainda mais os altos índices de resolutividade de conflitos em combate à litigiosidade, é importante que o Cejusc reforce o atendimento das partes para que elas sejam devidamente esclarecidas dos propósitos da conciliação/mediação e se sintam encorajadas ao acordo, porque convencidas dos benefícios mútuos que podem resultar desse modelo de justiça. É imprescindível que esse esclarecimento seja realizado com respeito aos princípios da autonomia da vontade e da decisão informada, de forma que as partes tenham condições de resistir a qualquer atitude que importe em violência à sua vontade, quer ela provenha da parte contrária, do facilitador, ou mesmo de seu representante judicial, como também para que tenha condições pessoais de se negar a aceitar propostas desvantajosas.

- A sobrecarga de tarefas; os relacionamentos interpessoais; e a falta de capacitação e treinamento.

Recomendação: embora o auxílio mútuo entre facilitadores veteranos e iniciantes seja muito bem percebido, há referência também ao desgaste das relações interpessoais. A sobrecarga de trabalho parece influenciar consideravelmente esse problema e ela pode estar sendo provocada por uma distribuição desigual do trabalho entre os facilitadores, especialmente em desfavor dos veteranos, haja vista que foi relatado haver o recrutamento de muitos estudantes de direito que são inexperientes. Ela também pode estar sendo provocada por tarefas que poderiam ser assumidas pelo apoio administrativo do Cejusc, como as planilhas de benefícios. É necessário, por -

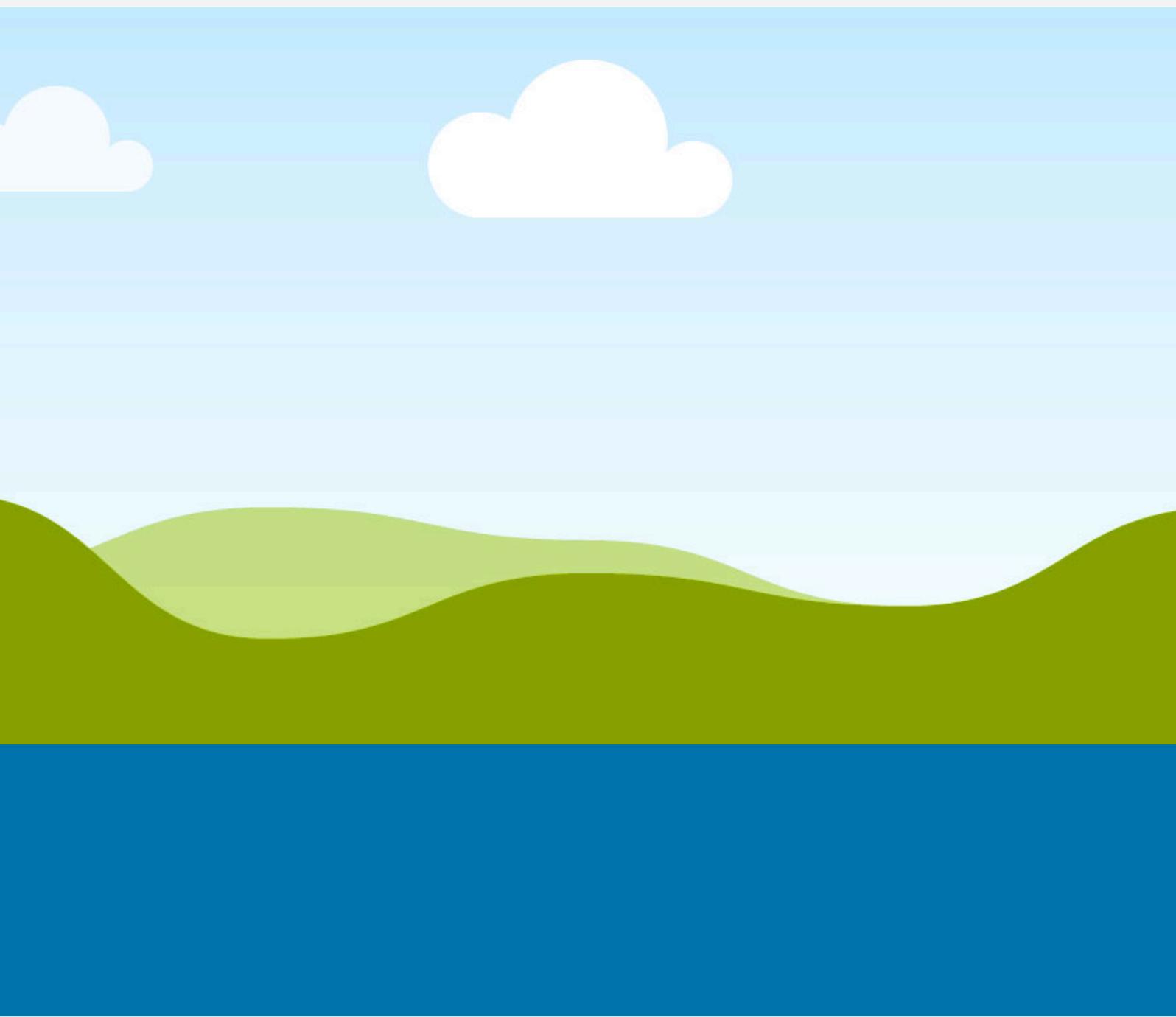
tanto, avaliar com regularidade a carga de trabalho dos facilitadores e dos servidores de apoio administrativo para equilibrar as responsabilidades, além, obviamente, de investir na capacitação e treinamento dos facilitadores que mais recentemente assumiram a função. É possível pensar também em encontros e atividades que aliem o conhecimento à descontração, como meio de facilitar o diálogo e estreitar os laços e trocas entre todos os colaboradores.

- O agendamento de audiências para realização em datas muito próximas; a falta de comparecimento das partes ou advogados às audiências; a falta de flexibilidade; e a duração das audiências.

Recomendação: não é possível alcançar resultados satisfatórios sem organização e planejamento e, nesse sentido, os participantes da pesquisa referenciaram positivamente a organização do Cejusc e algumas práticas de rotina, como o agendamento prévio de audiências e a realização delas no formato virtual. No entanto, essa organização pode ser abalada se as audiências não observarem um intervalo mínimo entre marcação e realização, que permita ao facilitador responsável tempo suficiente para ajustá-las às atividades particulares do cotidiano. Outros pontos que precisam ser avaliados pelo Cejusc dizem respeito à falta das partes ou de seus advogados às audiências, sem qualquer comunicação prévia, e à necessidade da presença física do facilitador no Cejusc, conquanto seja facultado às partes e a seus advogados o comparecimento virtual; acrescente-se o reduzido tempo de audiência (em torno de 20min) em comparação com aquelas que ocorrem em outros ramos da Justiça (estimadas entre 30min e 45min). É interessante que o Cejusc reavalie regularmente as suas práticas de trabalho para identificar áreas que mereçam melhorias e, assim, possa implementá-las, principalmente com a intenção de diminuir o desperdício de tempo e de recursos com audiências que são frustradas pela ausência das partes ou de seus representantes, bom como com a finalidade de melhorar o nível de satisfação de seus colaboradores. É importante também que pondere sobre a duração das audiências e a exigência da presença física do facilitador quando às partes/representantes é permitido o comparecimento virtual, para que eles tenham condições de desempenharem o seu papel da melhor forma possível.

- A falta de remuneração.

Recomendação: embora se identifique uma satisfação pessoal dos facilitadores no desempenho da atividade, em vários momentos da pesquisa a importância de contraprestação financeira é mencionada. Logo, é crucial que o Cejusc reveja a opção do trabalho voluntário para que atenda aos anseios legítimos pelo trabalho remunerado (ao menos em alguma medida), principalmente para não sobrevenha um desestímulo generalizado que impacte a qualidade do trabalho e provoque a evasão de profissionais qualificados.



RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

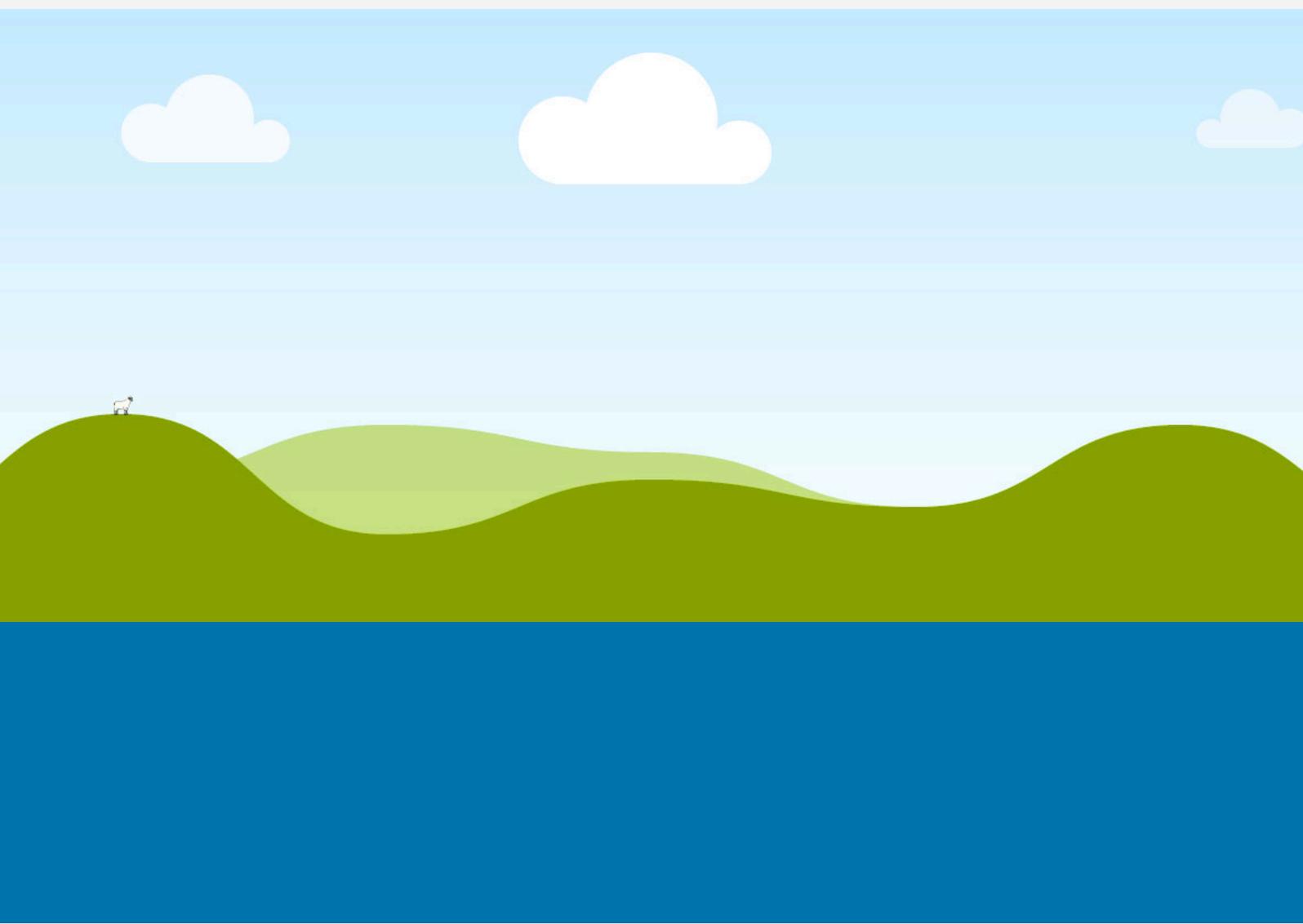
Orientador

Prof. Dr. Erivaldo Moreira Barbosa

Orientando

Franscran Nunes Gomes

Julho de 2024



REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [1974]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869.htm. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm#art1042. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, [2015b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. Justiça Federal na Paraíba. Portaria nº 43/GDF, de 29 de julho de 2016. Institui o Centro Judiciário de Solução Consensual de Conflitos e Cidadania – CEJUSC –, vinculado ao Núcleo Judiciário da Secretaria Administrativa da Seção Judiciária da Paraíba. João Pessoa, 2016. Disponível em: <https://www.jfjb.jus.br/index.php/portarias-gerais>. Acesso em: 14 abr. 2023.

BRASIL. Justiça Federal na Paraíba. Portaria nº 112/GDF, de 25 de agosto de 2017. Dispõe sobre a apresentação e tramitação de Reclamações Pré-Processuais no "Ambiente do Centro de Conciliação", no Sistema de Processo Judicial Eletrônico – PJe, no âmbito da Seção Judiciária da Paraíba. João Pessoa, 2017b. Disponível em: https://sistemas.jfjb.jus.br/media/PORTARIA_112.pdf. Acesso em: 14 abr. 2023.

Discente: Franskran Nunes Gomes

Orientador: Prof. Dr. Erivaldo Moreira Barbosa

Universidade Federal de Campina Grande

Julho de 2024

