



A POSSIBILIDADE DA APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO *COACHING* NA DINÂMICA DA CONCILIAÇÃO E MEDIÇÃO A LUZ DO NCPC

THE POSSIBILITY OF APPLYING THE PRINCIPLES OF COACHING IN THE DYNAMICS OF CONCILIATION AND MEDIATION IN THE LIGHT OF NCPC

Adriano Antônio Faria¹

Daniella Pinheiro Lameira²

RESUMO

O trabalho tem como assunto o Direito e como tema de investigação o uso do coaching na mediação e conciliação conforme proposto no NCPC - Novo Código de Processo Civil brasileiro, de 2015, especificamente quanto à questão dos conciliadores e mediadores judiciais, a utilizarem tal ferramenta como metodologia em suas atividades. Descreve o uso do coaching na mediação e conciliação como alternativa para a resolução de conflitos. Tem como prerrogativa, a seguinte problemática: a aplicabilidade de ferramentas coaching apresenta maior assertividade nas audiências de mediação e conciliação? Destarte que neste trabalho apresenta aspectos do Direito e da legislação que imprime essa nova modalidade para o atendimento do judiciário, e ainda define o coaching em sua atuação e relata a inserção do coach como profissional atuante no processo de mediação e conciliação para a solução de conflitos. Realiza pesquisa qualitativa dedutiva, de cunho descritivo, com meios bibliográficos de investigação. Os resultados indicam que as orientações legais para a aplicação da mediação e conciliação oportunizam aos cidadãos falarem por si mesmos sobre os conflitos e de resolverem ou decidirem da forma mais adequada possível. Neste ambiente o papel do coaching/mediador poderá contribuir como um processo que orienta e atua para que as partes exerçam o seu Direito de melhor decidir sobre soluções ao conflito que vivenciam.

¹ Mestre e Doutor em Educação pela Universidade Tuiuti do Paraná. *E-mail*: <adriano@edusol.com.br>.

² Graduada em Direito pela Universidade Santa Úrsula (RJ). Especialista em Direito Civil pela Universidade Candido Mendes (UCAM/RJ). Especialista em Direito pela Escola da Magistratura do Paraná (EMAP/PR). Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia (UNIBRASIL/PR). Doutoranda em Direito pela PUCPR. Membro do Conselho Editorial da Revista Laboratório de Americano de Estudos Constitucionais Comparados - LAECC. Membro Associado do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Membro do Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/PR. Confreira do Centro Paranaense de Letras. Advogada sócia da Lameira Advocacia. Professora Universitária, com ênfase em Direito Constitucional/Direitos Humanos, Processo Civil e Ética Profissional. Membro do NEADI. *E-mail*: <daniellalameira@yahoo.com.br>.

Palavras-chave: Direito. *Coaching*. Mediação. Conciliação. Código de Processo Civil.

ABSTRACT

This work has as subject The Law and as a research topic the use of coaching in mediation and conciliation as proposed in the New Brazilian Code of Civil Procedure, of 2015, specifically on the issue of conciliators and judicial mediators, to use such a tool as methodology in activities. Describes the use of coaching in mediation and conciliation as an alternative to conflict resolution. Having as prerogative, the following problematic: the applicability of coaching tools, presents greater assertiveness in mediation and conciliation hearings? Thus, in this work, aspects of the Law and the legislation that prints this new modality to assist the judiciary, and also defines the coaching in its work and reports the insertion of the coach as a professional acting in the process of mediation and conciliation to solve conflicts. Conducts qualitative deductive research, with a descriptive character, with bibliographical means of investigation. The results indicate that the legal guidelines for the application of mediation and conciliation allow citizens to speak for themselves about conflicts and to resolve or decide in the most appropriate way possible. In this environment the role of coaching / mediator can contribute as a process that guides and acts so that the parties can exercise their right to better decide on solutions to the conflict they experience.

Keywords: Law. Coaching. Mediation. Conciliation. Code of Civil Procedure.

1 INTRODUÇÃO

O assunto escolhido para este trabalho é o Direito, em sua concepção como um sistema de normas, ou um sistema de disciplina social fundado na natureza humana (RÃO, 1991, p. 31), e define-se como temática para a investigação o uso do *coaching* na mediação e conciliação conforme proposto no Novo Código de Processo Civil brasileiro, Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015, especificamente quanto à Seção V – *Dos Conciliadores e Mediadores Judiciais*. Que segundo, Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (2016, p. 179), a Mediação e a Conciliação é apresentada como “uma tendência mundial de abrir o procedimento comum para os meios alternativos de soluções de disputas, tornando a solução judicial uma espécie de *ultima ratio* para composição dos Litígios”.

No País, o primeiro grau de jurisdição se caracteriza como o segmento mais sobrecarregado do Poder Judiciário e aquele cuja prestação de serviços

judiciários não alcança a qualidade desejada pelos usuários. O Relatório Justiça em Números 2015 indica que dos 99,7 milhões de processos que tramitaram no Judiciário nacional no ano de 2014, 91,9 milhões encontravam-se no primeiro grau, correspondendo a 92% do total (CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

Para este segmento, a mediação no Processo Civil pode atuar como um mecanismo comum nos programas de resolução alternativos das disputas, e tem como um de seus propósitos a valorização dos laços fundamentais de relacionamento, buscando a solução de conflitos, a conscientização de responsabilidade e de direitos e o acesso à justiça e à paz social (TRENTIN; TRENTIN, 2011).

Neste processo, o mediador e conciliador de conflitos pode ser um *coach*, um profissional cuja função é atuar como terceiro não envolvido, facilitando a autoconsciência, a identificação do potencial de realização e o reforço da autoestima, bem como contribui para que as pessoas envolvidas definam e elaborem seus objetivos no processo (PIMENTA, 2011).

O conflito, via de regra, propõe uma imagem negativa sobre um conjunto de pessoas que se caracterizam como ganhadores ou perdedores. Com a mediação e/ou conciliação é possível modificar essa compreensão e oportunizar que cada parte interessada exponha sua argumentação em uma aquisição de crescimento e amadurecimento.

O papel do *coaching* neste processo de mediação e/ou conciliação tem sido incentivado no meio jurídico, especialmente na gestão de conflitos, auxiliando as pessoas a resolverem positivamente os conflitos e a superar a resistência inicial com o processo.

Visto que a nova sistemática processual brasileira se pauta na urbanidade e na cooperação entre as partes, o *coaching*, serve como parâmetro no sentido de transacionar os litígios que tanto lotam as Varas e Tribunais em todo o país.

Conforme Fredie Didier (2016, p. 272), o sistema do direito é estimulado a possibilitar a melhor compreensão do que leva as partes a litigar e conscientizar as pessoas em autocompor antes de tentar diretamente a via judicial. O mesmo autor, defende ainda a existência de um “princípio do estímulo da solução por autocomposição”.

Cabe ainda observar, que o CPC/2015, traz vários institutos que tentam, também, diminuir os acervos de processos que acumulam-se no Judiciário, como é o caso dos precedentes, destarte com o art. 334 do CPC/2015, que prevê que antes da contestação o réu será chamado para compor audiência de conciliação.

Para este trabalho de pesquisa objetiva-se, principalmente, analisar a possibilidade de utilização do *coaching* na mediação e conciliação, conforme disposto no Novo Código de Processo Civil, em Resolução anterior e também em lei posterior. De modo específico, o trabalho pretende apresentar aspectos do da mediação e conciliação diante do NCPC, definir o *coaching* em sua atuação e demonstrar a adequação das regras do *coach* quando da realização da mediação e conciliação.

Os procedimentos metodológicos definem a pesquisa exploratória e descritiva, com meios bibliográficos de investigação qualitativa dedutiva.

2 A MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO DIANTE DO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL E AS DISPOSIÇÕES DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ

Tendo em vista a grande importância do tema, o CNJ, baixou a Resolução nº 125, em novembro de 2010, com o intuito de dar o tratamento adequado aos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.

Observa-se que a mediação e a conciliação, são meios de pacificação social. Busca-se prevenir os litígios, porém estes critérios de aplicação devem ser devidamente debatidos e sistematizados, para um melhor aproveitamento das medidas conciliatórias, assim também evitando sua aplicação inócua.

O art. 4º da referida Resolução estabelece que é atribuição do CNJ promover ações de incentivo à autocomposição de litígios, com vistas à pacificação social.

Alguns dos meios mais utilizados na pacificação dos litígios são objeto de utilização nos cursos realizados pelo CNJ, cujo objetivo principal é estabelecer a cultura da paz e métodos de solução de conflitos.

Nesse sentido, técnicas de negociação, axiomas da comunicação verbal e não verbal são adotadas, utilizando-se também aspectos sociológicos e psicológicos, como se pode observar no Anexo I, da Resolução nº 125/2010 do CNJ.

Ademais, o parâmetro ético deve ser transmitido às partes, pois devem sentir confiança no conciliador/mediador, não devendo ser influenciados por quaisquer interferências internas ou externas quando da sua atuação nos autos do processo.

Neste itinerário, o art. 1º do Anexo III da referida Resolução n. 125 do CNJ informa que são princípios fundamentais de conciliadores e mediadores a confiabilidade, decisão informada, competência, imparcialidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoeiramento e validação.

2.1 A MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NO NCPC

O Direito é apresentado por Lyra Filho (1982) em sua associação com a Lei e, esta, com o Estado e ao seu repertório ideológico que, em sua posição privilegiada procura convencer os cidadãos que cessaram as contradições, que o poder atende ao povo em geral e que não há necessidade de procurar nenhum Direito além ou acima das leis.

Definido como um processo no âmbito do processo histórico, Lyra Filho (1982, p.57), define o Direito:

Não é uma coisa feita, perfeita e acabada; é aquele vir-a-ser que se enriquece nos movimentos de libertação das classes e grupos ascendentes e que define nas explorações e opressões que o contradizem, mas de cujas próprias contradições brotarão as novas conquistas.

Kelsen (1998, p. 21) afirma o Direito com uma mesma compreensão de objetos que, em diferentes épocas, são designados como Direito, e que resulta que todos eles se apresentam como “ordens de conduta humana”. A explicitação de ordem, neste contexto, é um sistema de normas, com uma unidade constituída diante do fato de que todas essas têm o mesmo fundamento de validade.

Na conceituação de Rão (1991, p. 210), trata-se o Direito de um sistema de disciplina social, que:

Estabelecendo nas relações entre os homens uma proporção de reciprocidade nos poderes e deveres que lhes atribui, regula as condições existenciais dos indivíduos e dos grupos sociais e, em consequência, da sociedade, mediante normas coercitivamente impostas pelo poder público.

Essas normas denominadas de Direito são, na verdade, ordens coativas, porquanto regem contra determinadas situações consideradas indesejáveis. O ato coativo, portanto, funciona como uma sanção, aplicada como um mal a um destinatário, permitindo considerar que “as ordens sociais a que chamamos Direito são ordens coativas da conduta humana. Exigem uma determinada conduta humana na medida em que ligam à conduta oposta um ato de coerção dirigido à pessoa que assim se conduz” (KELSEN, 1998, p.23).

Entretanto, como o Direito *nada é*, em um sentido perfeito e acabado, mas um *sendo*, porque as coisas no cotidiano não obedecem a essências ideais, criadas por determinados filósofos como uma espécie de modelo fixo, mas que as coisas formam-se nas próprias condições de existência prevalecentes na natureza e na sociedade, em constante movimento e contínua transformação (LYRA FILHO, 1992).

Vale, portanto, a ideia de que somente o Direito cria o Direito, pois é ele o resultado de um processo de autoprodução, regulando sua própria criação (AQUINO, 2008). É por isso que a dinâmica do Direito abrange três fatores em sua correlação, pois se atualiza como fato, valor e norma, palavras que significam, respectivamente, “os momentos de referência fática, axiológica e lógica que marcam o *processus* da experiência jurídica” (REALE, 2002, p.84).

E é com base nesse dinamismo do Direito que o legislador brasileiro buscou inovar para dar voz aos usuários do Direito, passando a dar uma maior ênfase aos institutos da conciliação e ao novo instituto da mediação no direito brasileiro, num momento em que a Justiça brasileira registra alarmantes, conforme afirma o Conselho Nacional de Justiça, (CNJ 2016, p.17):

O termo ‘processos que tramitaram’ que antigamente se referiam à soma dos casos novos e pendentes, passaram a ser computados pela soma dos casos baixados e pendentes. Este universo de processos, que em 2014 era de 100 milhões e em 2015 passou a ser de 102 milhões, representa o montante de casos que o judiciário precisou lidar durante o ano, entre os já resolvidos e os não resolvidos.

Nesse sentido, a inovação recente na legislação brasileira está registrada na inclusão de uma seção na Lei nº 13.105/2015, Código de Processo Civil, destinada a um momento de audiência preliminar, a ser realizada pelos Mediadores/Conciliadores Judiciais, citados como facilitadores das soluções consensuais de conflitos.

O objetivo é, mais do que nunca, que “A Conciliação ou a Mediação favoreçam a realização das pretensões de todos os envolvidos em uma determinada questão em um tempo razoável” (GOUVÊA, 2015, p.1), assim otimizando a máquina judiciária tão assoberbada, e ainda, trazendo justiça ao caso concreto de modo célere.

Diante do acime elucidado, faz-se oportuno trazer a diferenciação de Conciliação e Mediação (CNJ, 2016, p. 21):

A Mediação é uma forma de solução de conflitos na qual uma terceira pessoa, neutra e imparcial, facilita o diálogo entre as partes, para que elas construam, com autonomia e solidariedade, a melhor solução para o problema. Em regra, é utilizada em conflitos multidimensionais, ou complexos.

A Conciliação é um método utilizado em conflitos mais simples, ou restritos, no qual o terceiro facilitador pode adotar uma posição mais ativa, porém neutra com relação ao conflito e imparcial.

O CPC/2015, também traz diferenciações entre os conceitos em seu art. 165 §§ 2º e 3º, os quais serão melhor apreciados na sequência do presente trabalho.

A pretensão, mesmo por parte do Estado, é de que o Poder Judiciário seja visto não como um amargo remédio paliativo, mas como um órgão voltado à harmonização social de modo pacífico, que associa aos seus projetos os interesses da sociedade, nos termos de celeridade, adequação e eficácia no manejo das controvérsias (FREITAS; SÉRGIO, 2016).

Ocorre que a prestação jurisdicional tradicional, com a sentença de mérito, resolve apenas à lide no plano do direito e não necessariamente acaba com o litígio das partes. Neste sentido, a composição amigável é a melhor escolha, pois resolve-se tanto o mérito da demanda, quanto satisfaz as partes, que por sua vez participam de forma ativa na decisão das causas as quais estão inseridas.

Neste sentido Chimenti (2012, p.134), afirma:

Em contrapartida, o acordo firmado pelas partes traz ínsito em seu bojo a pressuposição de aceitação mútua a respeito de questões conflituosas existentes entre eles. Por isso, a composição amigável fortalece a pacificação social, compondo a lide e o conflito intersubjetivo de interesses em ambos os planos de verificação.

Já dentro da visão constitucional, observa-se grande importância na aplicação de sistemas de conciliação, como consta no inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição da República, no qual se asseguram, a um só tempo, a) a razoável duração do processo, bem como b) o emprego dos meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

O CPC/2015, traz em seu art. 5º o princípio constitucional da boa-fé daquele que de qualquer forma participa do processo, consiste este princípio em exigir do agente que pratique o ato jurídico sempre pautado em valores de lealdade e lisura.

De forma inovadora o referido diploma processual legal, institui em seu art. 6º, o dever de todos os sujeitos do processo de “cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”.

Destarte, a ideia de cooperação no processo, configura outra importante normativa do CPC, conforme no art. 6º. Neste sentido, observam Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero, (2016, p.174):

A adequada construção do modelo cooperativo de processo e do princípio da colaboração, que é a ele inerente, serve como linha central para a organização de um processo civil que reflita de forma efetiva os pressupostos culturais do Estado Constitucional. A colocação da colaboração nesses dois patamares visa a destacar, portanto, a necessidade de entendê-la como eixo sistemático a partir do qual se pode estruturar um processo justo do ponto de vista da divisão do trabalho entre o juiz e as partes no processo civil.

A função da audiência de conciliação ou de mediação tem por objetivo a estimular a solução consensual dos litígios, oportuniza a autonomia da vontade das partes, representa assim tendência mundial de procedimento de meios alternativos de solução de disputas, o que torna a solução judicial hipótese secundária de composição de resoluções de controvérsias.

A fim de tornarem efetivos estes dispositivos do CPC/2015, foram instituídos novos institutos e uma diferente sistemática no processo civil brasileiro, no intuito de tentar resolver o litígio de forma mais célere e amigável. Assim, evidenciado por Theodoro Júnior (2015, p.157):

O novo Código prevê a possibilidade de realização de três audiências no procedimento comum: (a) a audiência preliminar (NCPC, art. 334), que poderá ocorrer em qualquer processo para tentativa de

autocomposição, a qual sendo obtida levaria à extinção do processo, com decisão de mérito (art. 487, III, b); (b) a audiência de saneamento (art. 357, § 3º), que ocorrerá somente em causas complexas, para que o saneamento seja feito em cooperação com as partes. O juiz, ao final deverá proferir decisão que resolverá as questões previstas no caput do art. 357; e, (c) audiência de instrução e julgamento (arts. 358-368), que será designada na decisão de saneamento quando não for possível o julgamento antecipado de mérito (art. 357, caput).

Observa-se, que os meios conciliatórios são imprescindíveis segundo os objetivos traçados na nova sistemática processual brasileira, tanto para promover a paz social, quanto para criar uma cultura menos litigante, atingindo os escopos de um processo menos burocrático, mais célere e efetivo.

Tratam-se de mudanças de paradigmas que permitem a construção de novos rumos para a justiça, considerando o conflito como uma oportunidade de desenvolvimento e crescimento. A proposta orientadora para a autocomposição é com relação às possibilidades criativas, que acatam as diferenças e a diversidade, a complexidade e as possibilidades de construção social da realidade, com cidadãos que possam atuar como protagonistas ao enfrentar e resolver conflitos e dilemas em sua vida (TRENTIN; TRENTIN, 2011).

2.2 A MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO EM SUA SISTEMÁTICA, NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

Por iniciativa do CNJ, e através da Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, o Artigo 1º instituiu a Política Judiciária Nacional de tratamento dos conflitos de interesses, e o Artigo 7º, determina aos Tribunais do país a criação de Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos compostos por magistrados da ativa ou aposentados e servidores (CNJ, 2010).

Os conciliadores e mediadores, para esta resolução, deveriam ser previamente capacitados sob responsabilidade dos tribunais e devem adotar princípios específicos para o desempenho das funções, com base no Anexo da

Resolução nº 125/2010, em análise, citados em seu Artigo 1º, como princípios fundamentais (CNJ, 2010, p.7).

Artigo 1º - São princípios fundamentais que regem a atuação de conciliadores e mediadores judiciais: confidencialidade, competência, imparcialidade, neutralidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes.

O meio jurídico utilizou diferentes argumentos para justificar o uso da mediação pelos tribunais, de forma acessória ou complementar ao processo judicial convencional; tais argumentos foram sintetizados por Filpo (2016):

a) a ideia de que a mediação seria uma forma de dar solução rápida a processos já ajuizados, encerrando-os com mais celeridade comparativamente ao caminho convencional;

b) percepção de que o Judiciário detém milhares de processos, sendo necessário e urgente encontrar solução para esse problema;

c) o pensamento de que o acordo obtido por meio da mediação poderia conferir uma solução de melhor qualidade para os conflitos de interesse, em comparação com aquela imposta pela sentença, porque sendo o conflito das partes, se tornam mais qualificadas para obtenção de uma solução adequada do que o juiz.

Destarte, Gouvêa (2015, p.1) referente a Conciliação e Mediação, ainda afirma que:

A Conciliação ou a Mediação favorecem a realização das pretensões de todos os envolvidos em uma determinada questão em um tempo razoável. Por seu intermédio é possível ao cidadão usufruir de uma justiça: sem o ritual do julgamento, sem a figura de um julgador para impor alguma decisão, uma justiça onde o próprio cidadão poderá colaborar e estar comprometido com o procedimento de negociação dos seus direitos e deveres, consciente das consequências do pacto que será formalizado.

O novo Código de Processo Civil, de 2015, detém a questão da mediação e conciliação em seção própria, artigos 165 a 175. No Artigo 166, a

definição dos termos: “A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada” (BRASIL, 2015a, p.64).

O mesmo documento, apresenta a determinação do papel dos agentes de atuação na mediação e conciliação; também consta do Código de Processo Civil:

Art. 165. [...]. § 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem. § 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos

Fredie Didier (2016 p.274) apresenta uma sutil diferença entre os papéis da pessoa do Mediador e do Conciliador. Ressaltando que o Conciliador, tem uma participação mais ativa, podendo “sugerir soluções para o litígio”. Destarte, o papel do mediador é mais diverso, pois ele “não propõe soluções aos interessados”, e sim age, como um facilitador do diálogo.

Na sequência, foi promulgada a Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, apresentada como o terceiro marco regulatório para reger os métodos consensuais no Brasil, regulando as normas. Em seu Artigo 1º (BRASIL, 2015b, p.1), dispõe que:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Parágrafo único. Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

Também importante salientar que, nas disposições gerais, os princípios que regem a mediação são similares aos propostos pela Resolução nº 125/2010, e pelo Código de Processo Civil; para esta Lei, constam no Artigo 2º, *ipsis litteris* (BRASIL, 2015b, p.1):

Art. 2º A mediação será orientada pelos seguintes princípios:

- I - imparcialidade do mediador;
- II - isonomia entre as partes;
- III - oralidade;
- IV - informalidade;
- V - autonomia da vontade das partes;
- VI - busca do consenso;
- VII - confidencialidade;
- VIII - boa-fé.

§ 1º Na hipótese de existir previsão contratual de cláusula de mediação, as partes deverão comparecer à primeira reunião de mediação.

§ 2º Ninguém será obrigado a permanecer em procedimento de mediação.

O Artigo 9º define o mediador extrajudicial, sendo-lhe exigido apenas a capacitação para o evento: “Poderá funcionar como mediador extrajudicial qualquer pessoa capaz que tenha a confiança das partes e seja capacitada para fazer mediação [...]” (BRASIL, 2015b, p.1).

As características para este profissional, portanto, podem ser remetidas ao coaching jurídico, considerado um processo inovador e criativo, cada vez mais utilizado no processo de mediação e conciliação de conflitos (VEIGA, 2017).

Todos estes aspectos que direcionam a atuação do mediador ou conciliador são aplicados dentro do procedimento de conhecimento no CPC/2015, pois o art. 334 prevê audiência preliminar, na tentativa de conciliar as partes. Esta audiência, tem a finalidade de eliminar o conflito rapidamente e sem tanto gasto, possibilita também a convivência harmônica, assim não se resolve somente a pendência jurídica, mas também no plano sociológico, pois na conciliação não há que se falar em parte vencedora ou parte vencida, permitindo assim o resgate do relacionamento cordial entre os litigantes (MARINONI; ARENHART, 2008, p. 238).

Como já mencionado no presente artigo, o CNJ, vem fomentando um sistema nacional de conciliação, a fim de conciliar o maior número possível de litigantes em todos os tribunais do país. Neste sentido o referido Conselho criou a Resolução 125/2010, a qual dispõe sobre política judiciária no tratamento adequado das lides no âmbito judiciário, entre outros provimentos.

Visto a grande importância do tema, o CPC/2015 traz diversos institutos e princípios que comportam esse entendimento, como se conclui da leitura do art. 3º §2º “*O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos*”, bem como dispõe, em seu art. 174, que os entes públicos irão instituir as chamadas Câmaras de Conciliação, que servirão para conciliar as partes evitando a discussão judicial da demanda e promovendo a cultura da paz social.

Visto que a tendência da Lei 13.105/2015, é dialética, como pode-se depreender da leitura do art. 6º, como o princípio da cooperação entre todos que participam do processo, o art. 3º §3º, recomenda que na medida do possível que a lide se resolva de forma consensual, inclusive no curso do processo por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público. Neste sentido ensina Tucci (2015 p.8):

Nesta significativa perspectiva, muito mais enfático do que o anterior, o novo diploma processual prevê ainda a criação de centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pelas audiências de conciliação e mediação (artigo 165); estabelece os princípios que informam a conciliação e a mediação (artigo 166); faculta ao autor da demanda revelar, já na petição inicial, a sua disposição para participar de audiência de conciliação ou mediação (artigo 319, inciso VII); e recomenda, nas controvérsias de família, a solução consensual, possibilitando inclusive a mediação extrajudicial (artigo 694).

O CPC/2015 não trouxe só questões principiológicas no que se refere a meios de solução pacífica de conflitos, traz também uma seção somente tratando do tema (artigos 165-175). Registra-se que o art. 11 da Lei 13.140/2015, não traz a necessidade de o conciliador ou mediador ser graduado em Direito. É um convite para a transdisciplinaridade, que procura

estimular uma nova compreensão da realidade. A lei mencionada, deixa claro, que este profissional, deve ter no mínimo dois anos de formado em Curso de Ensino Superior, de instituição reconhecida pelo MEC, e que tenha obtido capacitação em escola ou instituição de formação de mediadores, observando os requisitos mínimos estabelecidos pelo CNJ.

Outrossim, vale ressaltar que o novo Código de Processo Civil também traz no procedimento ordinário, a instauração de uma audiência preliminar, para tentar autocompor a lide, o que levaria o processo direto para uma decisão de mérito, conforme art. 487, III, b do CPC.

O art. 334, §1º, traz a hipótese de que na audiência preliminar esteja presente o Conciliador ou Mediador, bem como no § 4º, como uma forma de incentivar ambas as partes a comparecerem nesta audiência, determina que as duas partes devem informar de forma expressa que não desejam a conciliação para que essa fase processual não seja realizada. Fato este que não exclui a possibilidade de que a qualquer tempo a composição amigável possa ser instituída.

O princípio da dialeticidade e da cooperação entre todos que participam do processo, faz-se necessário quando da realização da audiência preliminar, inclusive o juiz que irá esclarecer o procedimento e informar as vantagens de realizar a conciliação ou a mediação, neste sentido Theodoro Junior (2010, p.143):

A importância da audiência de conciliação ou de mediação não se limita à possibilidade de autocomposição, mas, também, se explica pela facilitação do contato direto do juiz com as partes, permitindo, no início do processo, o diálogo a respeito do litígio e das provas que serão necessárias para a demonstração dos fatos, com o que se prestigia o princípio da cooperação. Nessa oportunidade, o juiz deverá esclarecer às partes sobre o ônus da prova, fixar os pontos controvertidos, delimitar as questões de direito relevantes para o julgamento do mérito e as de fato, sobre as quais recairá atividade probatória, especificando os meios de prova admitidos. Com isso, evitar-se-á dilação probatória desnecessária e, por conseguinte, estimulará a celeridade da prestação jurisdicional. Esse diálogo do juiz com as partes apressa “o encerramento da fase cognitiva com uma maior segurança, que resultará na entrega da tutela jurisdicional,

mais eficaz e célere, sem deixar de respeitar os princípios basilares do contraditório, ampla defesa”.

Não obstante ao acima elucidado, considerando a nova sistemática processual, com ênfase na composição amigável dos litígios, a de se notar que ainda é instituída de forma embrionária no ordenamento jurídico pátrio, e quando ocorrem, observa-se injustiças em sua realização, chagando-se a total renúncia do direito material, muitas vezes pela disparidade de condições entre as partes, como ocorre no Direito Consumerista, distanciando assim a ideologia da conciliação da paz social (CHIMENTI, 2012).

Com o intuito de não banalizar a realização de acordos perante o Poder Judiciário, faz-se necessário, além, de seguir a política de Conciliação e Mediação contida na Resolução nº 125/2010 do CNJ, preparar de forma profissionalizante os Conciliadores e Mediadores.

3 O QUE É O COACHING

Conceituando o *coaching*, tem sua origem na palavra *coach*, significado de técnico em inglês, um processo conduzido por profissional formado em escolas especializadas, denominado de *coach*, sendo a pessoa que recebe este processo chamada de *coachee* (MORAES, 2012).

O *coaching* não é uma terapia e não atua em retrospectivas, relacionamentos anteriores, problemas e padrões de comportamento, sendo que o processo se dá com foco no presente e no futuro, com o objetivo de desvelar as possibilidades presentes e o despertar da consciência para a ação (PIMENTA, 2011).

Da mesma forma o *coach* não se caracteriza como um terapeuta ou mentor de outras pessoas, mas auxilia pessoas a mudarem sua vida, melhorar seu desempenho e atingir os objetivos aos quais se propõe. “No *coaching*, a pessoa é apoiada em todos os níveis para que ela consiga se tornar quem ela quer ser, do melhor modo possível” (MORAES, 2012, p.95).

O *coaching* é uma metodologia de desenvolvimento e capacitação pessoal e profissional. Visa atingir uma determinada meta. Trata-se de um processo que envolve um conjunto de ferramentas e conhecimentos de diversas ciências como a psicologia, administração, neurociência, planejamento estratégico, direito, recursos humanos, aconselhamento, filosofia, pedagogia, entre outras, assim almejando o crescimento humano e a busca de próprios recursos num processo maiêutico.

Um processo de *coaching* deve seguir quatro etapas distintas, mas interligadas entre si:

a) construção de uma relação de confiança entre o *coach* e o *coachee*, com estabelecimento de base firme para o diálogo e o *feedback* honesto;

b) conhecimento seguro do *coachee*, sabendo de onde veio e quem é, quais as crenças e experiências, perfil de forças e desejo de mudança, de modo que o *coach* lhe extraia as lições do passado e depois deixe esse passado para trás;

c) identificar o que o *coachee* quer realizar, sua visão de futuro e o significado de seus sonhos para o futuro;

d) o *coach* deve estimular seu *coachee* na construção de um plano de ação que represente uma ponte firme para a sua vida e que a visão positiva de futuro se transforme em resultados (ARAUJO, 2011).

Com o *coaching*, há maior possibilidade que a pessoa use, em uma escala significativa, seus recursos pessoais, a capacidade de criação e de resolução de problemas, com produção mais rápida e com mais qualidade de resultados (ZAHAROV, 2010).

Atuando em diferentes áreas, o *coaching* pode ser encontrado em: *coaching* de vida, de carreira, de liderança, operacional, educacional, dentre outros. Especialmente quanto aos conflitos de interesse, é função dos *coaches* evitá-los e tratar de modo aberto qualquer conflito de interesse identificado (SCOTTON, SALÍCIO; GONZALEZ, 2014).

Além disso, em sua conduta profissional com os *coachees*, os *coaches* não enganarão e nem farão alegações falsas, ou transmitirão informações ou recomendações que acreditam serem falsas ou enganosas. Ao contrário, como profissionais do *coaching*, compete ao *coach* respeitar o direito do *coachee* em encerrar o *coaching* em qualquer estágio em que se encontre no processo, atento às indicações de que o *coachee* não se sente mais beneficiado com o relacionamento de *coaching* (SCOTTON, SALÍCIO; GONZALEZ, 2014).

No âmbito jurídico, o ingresso da atuação do *coaching* tem sido uma inovação, especialmente quando as leis brasileiras têm enfatizado as mediações e as conciliações em casos de conflitos, com o objetivo de desafogar um sobrecarregado Poder Judiciário, assim impactando positivamente na resolução de lides sem que haja morosidade no julgamento das demandas.

3.1 COACH X DIREITO

Como já evidenciado no presente trabalho, o *coaching* busca facilitar meios para se atingir um objetivo específico, utilizando para tanto técnicas específicas de solução de problemas, possibilita a abertura de novas perspectivas e o autoconhecimento.

Estamos diante de uma nova tendência do direito brasileiro, na tentativa de compor os conflitos e entregar o direito de forma mais célere e efetiva, sem prejudicar os direitos constitucionalmente assegurados, visto que de comum acordo a sentença irá resolver o mérito da questão evitando dilações que por muitas vezes demoram anos para serem resolvidas colocando em prejuízo o direito tutelado.

Já a tempos que esta sistemática vem ganhando força, na tentativa de instaurar audiência preliminar para compor litígios. Assim leciona, Didier Jr. (2008, p. 505):

Seguindo tendência mundial, foram acrescentados ao CPC, nas últimas reformas das leis processuais, dois dispositivos que, somados ao art. 447 do CPC (que já previa uma tentativa de conciliação no

início da audiência de instrução), compõem o tripé normativo em favor da conciliação (da solução do litígio por autocomposição a edição da Lei Federal n. 10.444/2002. Uma das mudanças foi terminológica: a audiência passou a chamar-se de “audiência preliminar”.

A doutrina de Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero, (2016, p. 15), acrescentam, afirmando que estamos diante de uma mudança de paradigma, abandonando o sistema unicamente positivista de resolver os litígios, esta tendência iniciou-se com o fim do Estado Liberal e com a implementação de Constituições, Princípios e Garantias Fundamentais, que direcionam até mesmo as normas processuais, não falando-se mais unicamente em aplicação da lei abstrata nos procedimentos, pois, não é somente a supremacia da lei que pode proteger os direitos da sociedade e realizar justiça.

Pois, observa-se que somente o sistema da heterocomposição, ou seja o sistema comum de resolução de conflitos, não é suficiente para resolver todas as demandas postas ao Poder Judiciário, afirma Bastos Neto (2016 p.48).

É fato, que, se instituído, a mediação pode ser aplicada às mais distintas dimensões da vida, inclusive no interior das instituições públicas e privadas que atuam nos mais diversos setores. Porém a mediação, enquanto autocomposição tem o objetivo de proporcionar o entendimento entre as partes, como livre expressão da vontade, sobre todos aqueles bens jurídicos que o Direito prevê como disponíveis, sem a intervenção de um terceiro, senão, como condutor neutro. Nesse sentido, trata-se de fato, de um acordo extrajudicial sem, contudo, tratar-se de justiça própria ou que venha atingir qualquer princípio ou norma que compõe o nosso ordenamento.

Visto a necessidade de implementação de um sistema de conciliação inserido na jurisdição processual o *coach* como um procedimento que visa a facilitação no entendimento do sujeito dentro das relações que se encontra, buscando sempre de forma otimizada buscar soluções com meios próprios e devidamente testados e convalidados, sua aplicação pode ser de essencial importância.

Nesta toada, o art. 174 do CPC/2015, prevê a criação de câmaras de conciliação, para avaliar a admissibilidade dos pedidos de resolução de conflitos, por meio de conciliação, promover, quando couber, a celebração de termo de ajustamento de conduta e dirimir conflitos envolvendo órgãos e entidades da administração pública.

Estas câmaras ainda não foram implementadas, porém diante do que até aqui foi esclarecido, seria inócuo instituir câmaras de conciliação e mediação sem profissionais devidamente treinados para tal sentido, pois, caso contrário, seria mais um obstáculo para garantia da celeridade, efetividade e duração razoável do processo.

Sobre o tema, afirma Luís Alves de Melo (2016 p.8):

Retornando à questão das câmaras de conciliação e mediação, notadamente municipais, ainda falta uma regulamentação sobre o seu funcionamento, sua estrutura, e certamente aguardam um modelo no âmbito federal ou estadual para começarem a legislar. O tema é pouco discutido, pois se trata de uma solução de natureza extrajudicial em um Código de Processo Civil, ou seja, uma lei de natureza judicializada e os bacharéis em Direito acabam por focar em discutir questões judiciais e processuais em razão do inconsciente coletivo de predomínio no adversarial. No entanto, um tema muito relevante será a regulamentação do artigo 174 do novo CPC e a superação de lobbies corporativistas para a inviabilização do funcionamento mesmo.

Diante da nova tendência em se aplicar, e cada vez mais fortalecer o instituto da mediação e a conciliação ao sistema jurídico brasileiro de forma mais acentuada, cabe a outros campos da ciência social buscar aparatos técnicos e muito bem qualificados para realizar as pretensões trazidas pelo CPC/2015.

4 APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO COACHING NA MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO

A atuação do *coaching* em conflitos é definida como um processo especializado que associa o *coaching* com uma alternativa para a resolução apropriada de uma disputa. Também conhecida como uma aliança confidencial realizada entre o *coach* e o *coachee*, para que este último resolva um litígio,

passado ou recente; evite um litígio desnecessário; prepare-se para uma conversa e/ou um conflito; e melhore a sua competência na gestão de conflitos (NOBLE, 2004).

Ademais, Daniel Cavalcante Silva (2016, p.1), destaca a inovação na abertura de fronteiras no interior do próprio Direito, não sendo esta inovação voltada ao ineditismo, “mas na criação de algo prático para as demandas já existentes no cotidiano do profissional do direito”, proporcionando oportunidades novas no mercado e indicando possibilidades profissionais no âmbito jurídico.

Dentre as inovações são apontadas a mediação e a arbitragem por meio virtual, o *coaching* jurídico, o planejamento estratégico aplicado ao Direito, a atuação em programas de *compliance* em diferentes segmentos econômicos e outras possibilidades de atuação (SILVA, 2016).

O *coaching*, como um processo de mediação, inovador e criativo, tem sido entendido como um caminho para que o *coachee* descubra de modo efetivo, quais são as metas e objetivos que pretende, de modo a torná-los alcançáveis, por meio de um percurso que lhe permite a decisão mais acertada. Ao seu lado, o *coach*, já apresentado neste trabalho, como “O profissional devidamente certificado e habilitado que vai guiar o *coachee* no caminho do êxito pretendido” (VEIGA, 2017, p.1).

No desempenho do seu papel, o *coach*, como parte da mediação, atua sentado na mesa com os cidadãos, para a resolução do conflito. “Trata-se de um papel diferente daquele desempenhado pelo advogado do partido ou pelo representante sindical”, mas traz variações apropriadas ao processo de resolução e mediante o uso das habilidades no gerenciamento de conflitos (NOBLE, 2004).

4.1 O “COACHING JURÍDICO” COMO SENDO UMA FERRAMENTA ADEQUADA À RESOLUÇÃO DE CONFLITOS JUDICIAIS

No âmbito jurídico, portanto, o *coach* pode ser o profissional capacitado para atuar na mediação e conciliação de conflito, considerando as ponderações de Gouvêa (2015, p.1), no seguinte sentido:

Conciliação e mediação são atividades técnicas exercidas por profissional imparcial, sem poder de decisão, que, no caso da mediação auxilia e facilita às partes o desenvolvimento de soluções melhores para todos os envolvidos, enquanto na conciliação apresenta sugestões ou até mesmo propõe soluções para o conflito. Mas em ambas atividades as partes são livres para aceitar ou não o que é proposto como acordo.

O *coaching* jurídico, como inovação, se apresenta como uma maneira importante na capacitação de advogados e demais profissionais do Direito no desenvolvimento de sua profissão. Isto tem sido visto como uma nova perspectiva ao desenvolvimento de habilidades próprias do profissional operador do Direito, com possibilidade de aberturas de demandas para aqueles que atuam como *coach* (SILVA, 2016).

Sempre lembrando que a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, a serem aplicados na solução e prevenção de litígios e servem para a redução da quantidade de processos judiciais, bem como a quantidade de recursos que tramitam no Judiciário, conferindo aos cidadãos o usufruto da justa justiça em um sistema de resolução de conflitos no qual a voz dos interessados se faz ouvir (GOUVÊA, 2015).

Para Grinover (2016), o Brasil foi um precursor do movimento de retorno aos métodos consensuais de solução de conflitos. Atualmente, a justiça nacional abrange a heterocomposição, quando a decisão do litígio é atribuição para a pessoa neutra e imparcial, estranha ao Poder Judiciário, a arbitragem; e, a autocomposição, na qual nada se decide, senão as próprias partes, por intermédio de um terceiro facilitador, que em conjunto trabalham o conflito, com possibilidade de chegar a um acordo, no formato de uma transação, em que cada parte cede e ganha algo em relação ao conflito, concorrendo ainda a possibilidade de um reconhecimento ou uma renúncia.

4.2 A POSSIBILIDADE DA APLICAÇÃO DAS REGRAS DO COACHING NA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO

Considerando o disposto no art. 168 e art. 334, ambos do CPC/2015, bem como a Resolução nº 125/2010 do CNJ, faz-se imprescindível a

transdisciplinaridade, com uma abordagem científica que visa à unidade do conhecimento, dando capacitação e exercício de profissionais devidamente qualificados para implementar a conciliação entre as partes.

Neste sentido o *coaching*, possui um vasto sistema com mecanismos para fomentar a conciliação entre as partes, pois utiliza-se de técnicas da neurolinguística, psicologia e até mesmo de hipnose.

Basicamente o *coaching* trabalha em doze passos ou metas, que não são necessariamente sequenciais: 1- Processo de investigação, reflexão e conscientização; 2- Diagnostico inicial; 3 – Descoberta pessoal dos pontos fracos e das qualidades; 4 – Aumento da consciência em si; 5 – Aumento da responsabilidade de se responsabilizarem pela própria vida; 6 – Estrutura e foco; 7 – Feedback realista; 8 – Diagnostico final; 9 – Planos de ação; 10 – Apoio, fortalecimento e sistematização; 11- Superar barreiras e 12 – Buscar resultados extraordinários. (FARIA, 2017).

No treinamento o *coaching*, aprende técnicas de auto conhecimento, como “A Janela de Johari”, imagens de *Gestalt*, *Martin Gardner*, neste sentido Whitmore (2012, p.23):

Para desenvolver a autoconfiança, as pessoas, além de acumular sucessos, precisam saber que seu sucesso se deve a seus próprios esforços. Também devem saber que as outras pessoas acreditam nelas, o que significa ser confiável, ter permissão, ser incentivado e apoiado a fazer suas próprias escolhas e tomar suas próprias decisões.

Ademais o *coach*, possui diversos métodos e recursos que possibilitam vislumbrar meios dos mais variados, dependendo de cada caso concreto, para resolver o conflito de forma otimizada, e não somente ao caso que se apresente, pois além de resolver o litígio jurídico, prepara o ser humano para agir de forma pacificadora em outras situações que a vida lhe apresente, ou seja, evita que outras formas de conflitos surjam. (ROSSY 2014, p.9).

Cabe ainda mencionar um dos principais métodos de autoconhecimento aplicado ao *coaching*, chamado de “Os Sete Níveis do

Processo Evolutivo”, os quais constituem uma evolução sobre a hierarquia das necessidades humanas de Maslow. Trata-se de um sistema formado por uma pirâmide onde no nível mais baixo está o ambiente e o mais alto está a Pertença e a Espiritualidade. Oferece à pessoa uma visão de mundo com base na evolução, tendo em vista que o ser humano está em constante evolução, o entendimento de como as experiências ocorrem em cada nível (Ambiente; Comportamento; Conhecimento/Habilidades; Crenças/Sonhos; Identidade; Pertença e Espiritualidade), e como a comunicação é indispensável para a construção e estruturação emocional e linguística de cada pessoa, pois a função de cada mudança de nível mais alta acarreta a mudança de níveis mais baixos (MARQUES, 2015, p. 57 a 69).

Do exposto, podemos notar que não só as técnicas já existentes possibilitam a conscientização, fomento e auxílio nas conciliações e mediações, mais também novas técnicas podem ser formuladas, desta vez de forma mais específica aplicada ao Direito.

5 CONCLUSÃO

O novo Direito ou o Direito da contemporaneidade, tem procurado, por meio dos legisladores, trazer para o âmbito jurídico um Direito moderno e resolutivo, com o objetivo de deixar para trás dificuldades que ainda estão sendo enfrentadas pelo Poder Judiciário, pelo imenso volume de processos que tramitam na justiça brasileira.

Verifica-se que as aberturas legais são altamente positivas quando buscadas alternativas que retirem questões conflituais do âmbito do Judiciário, oportunizando que os cidadãos envolvidos em litígios possam expressar-se diretamente entre si, ou seja, com a outra parte, ouvindo e explanando as suas prerrogativas em sua defesa.

Neste sentido, o estudo mostrou que a legislação nacional adiantou-se na criação de instrumentos jurídicos e de mecanismos que concorrem para que a solução de conflitos seja uma realidade com a aplicação da mediação e

conciliação, e do desempenho de um papel muito importante nesse processo, de mediador ou de conciliador, na figura de um profissional capacitado que deverá atuar segundo a lei, as normas e regras desse processo.

Assim, viu-se também que o *coaching* tem sido inserido como alternativa e como profissional – *coach*, na mediação e conciliação para resolução de conflitos, abrindo mais um nicho de mercado para os operadores do Direito e para os *coaches* capacitados para o exercício desta função.

Entende-se que esta inserção do *coach* ainda é recente no âmbito jurídico, mas apresenta grandes possibilidades de crescimento, em razão da importância do *coaching* em todas as áreas nas quais há convivência humana e, de modo mais específico, na atuação profissional como mediador e conciliador para a solução de conflitos.

6 REFERÊNCIAS

AQUINO, Jorge Inácio de. O Direito e sua interpretação na atualidade. **Revista Jus Navigandi**, ano 13, n. 1817, 22 jun. 2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11415>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

ARAUJO, Ane. **Coach**: um parceiro para o seu sucesso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

BRASIL. Senado Federal. **Código de processo civil e normas correlatas**. 9. ed. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.140 de 26 de junho de 2015**. Brasília: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2015b. 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.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Justiça em números 2016**: ano-base 2015. Brasília: CNJ, 2016.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Manual de Mediação e Conciliação Judicial 2016**: ano-base 2016. Brasília: CNJ, 2016.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010**. Brasília: CNJ, 2010.

DIDIER, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. Teoria geral do processo e processo de conhecimento. 9ª edição, revista, ampliada e atualizada. Editora Podium. Salvador, 2008.

DIDIER, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. Introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 18ª edição. Editora Podium. Salvador, 2016.

FARIA, Adriano Antônio. Instituto Coaching: Cursos e Treinamentos. Disponível em: www.institutocoaching.com.br Acesso em: 14 jun. 2017.

FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. **Comentários à novíssima reforma do CPC**: Lei 10.444, de 07 de maio de 2002. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

FILPO, Klever Paulo Leal. **Mediação judicial**: discursos e práticas. Rio de Janeiro: Mauad; Faperj, 2016.

FREITAS, Frederico Oliveira; SÉRGIO, Débora Bastos. A aplicação da mediação no novo Código de Processo Civil e seus mecanismos em busca da pacificação social. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 152, set 2016. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17824&revista_caderno=21>. Acesso em mar 2017.

GOUVÊA, Luciana. Mediação e Conciliação para haver Justiça. **Revista Fator Brasil**, 25 jun. 2015. Disponível em: http://www.revistafatorbrasil.com.br/ver_noticia.php?not=298181> Acesso em: 30 mar. 2017.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os métodos consensuais de solução de conflitos no novo código de processo civil. **ProDireito - Direito Processual Civil**, Ciclo 1, v. 1, p.51-2, jan. 2016. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2016/1/art20160105-01.pdf>> Acesso em: 31 mar. 2017.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LYRA FILHO, Roberto. **O que é direito**. 11. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982.

MARQUES, José Roberto. Os 7 níveis do Processo Evolutivo. Editora IBC LTDA. Goiânia, 2015.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Manual do processo de conhecimento**. 2ª edição, revista, atualizada e ampliada. Editora Revista dos Tribunais. São Paulo, 2016.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Processo Civil**. 7ª edição, revista, atualizada e ampliada. Editora Revista dos Tribunais. São Paulo, 2008.

MELO, André Luís Alves de. **O NCPC prevê câmaras de conciliação e mediação municipais**.. Disponível em: < <http://www.conjur.com.br>> Acesso em: 05 set. 2017.

MORAES, Fábio Cássio Costa. **Desafios estratégicos em gestão de pessoas**. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012.

NERY JUNIOR, Nelson. **Audiência preliminar e saneamento do processo, in Reforma do Código de Processo Civil**, coord. Sálvio de Figueiredo Teixeira, Saraiva: São Paulo, 1996.

NOBLE, Cinnie. Mediation coaching: a form of conflict coaching. Mediate.com, abril 2004. Disponível em: <<http://www.mediate.com/articles/noble4.cfm>> Acesso em: 30 mar. 2017.

PIMENTA, Fernando Fernandes. A transformação através do processo de *coaching*. In: SPINK, Mary Jane; FIGUEIREDO, Pedro; BRASILINO, Jullyane (Orgs.) **Psicologia social e personalidade**. Rio de Janeiro: ABRAPSO, 2011.

RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROSSY, Beatriz Ariza. 10 Herramientas de coaching para gestionar el estrés: trucos y ejercicios prácticos de coaching para mejorar el bienestar. Espanha: Amazon, 2014.

SCOTTON, A.; SALÌCIO, C.; GONZALEZ, F. **Coaching prático**: fundamentos, características e métodos. São Paulo: AGBOOK, 2014.

SILVA, Daniel Cavalcante. Inovação em tempos de cólera: uma perspectiva no âmbito jurídico. **Jus Navigandi**, ago 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/51333/inovacao-em-tempos-de-colera-uma-perspectiva-no-ambito-juridico>> Acesso em: 30 mar. 2017.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. Vol 1. 54ª edição: Editora Forense, 2010.

TRENTIN, Taise Rabelo Dutra; TRENTIN, Sandro Seixas. Mediação como um meio alternativo de tratamento de conflitos prevista no novo CPC e na Resolução 125 CNJ. In: **Âmbito Jurídico**, XIV, n. 95, dez 2011. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=10863&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 30 mar. 2017.

TUCCI, José Rogério, **Novo Código de Processo Civil traz mudanças na audiência de conciliação**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br> Acesso em: 12 ago. 2017.

VEIGA, Viviane. **Coaching jurídico**: um método alternativo para o sucesso. Estadão, 26 fev. 2017. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/coaching-juridico-um-metodo-alternativo-para-o-sucesso/>> Acesso em: 30 mar. 2017.

ZAHAROV, Anna. **Coaching**: caminhos para transformação da carreira e da vida pessoal. Rio de Janeiro: Brasport, 2010.

WHITMORE, John, **Coaching para aprimorar o desempenho**: os princípios e prática do coaching e da liderança. São Paulo: Clio Editora, 2012.