

5

Um olhar sistêmico para o processo do trabalho: anotações iniciais

Anita Duarte de Andrade

Pós-Graduada em Processo e Direito do Trabalho. Pós- Graduada em Direito Previdenciário. Advogada. Professora. Secretária Geral da Comissão de Direito Sistêmico OAB/PE. Membro da Comissão de Práticas Colaborativas OAB/PE. Membro do Grupo Trabalhista Sistêmico. Coautora em Obras Jurídicas e colunista em sites jurídicos.

Wiviane Maria Oliveira de Souza

Pós-Graduada em Direito Processual e do Trabalho pela Uniderp. Ex Analista Judiciária Executante de Mandados no TRT da 13ª Região. Juíza do Trabalho no TRT da 6ª Região desde 2014. Professora. Coautora em Obras Jurídicas. Bacharela em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco.

RESUMO

Trabalho descritivo, o qual tem por objeto um olhar sistêmico para o processo do trabalho. Em virtude do alto número de demandas que a cada dia cresce e é responsável por aumentar as estatísticas e tachar o Poder Judiciário como sendo ineficiente e não cumpridor do papel a que se destina, passou a despertar a necessidade de olhar para outras possibilidades e repensar os passos e caminhos para solução dos conflitos, sobretudo quando se atravessa uma pandemia (Covid-19). Apresentam-se conceitos das “Ordens do Amor” de Bert Hellinger. Conclui-se pela importância de olhar para o processo do trabalho sob uma perspectiva sistêmica.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Direito Sistêmico. Pacificação Social

I. INTRODUÇÃO

O Poder Judiciário tem grande relevância, sobretudo em um Estado Democrático de Direito, com o fim de permitir a ordem social. Entretanto, em virtude de diversos fatores, dentre eles: a larga escala de demanda e o crescente número de processos, parte da sociedade considera que ele não cumpre o seu fim.

Em razão das inúmeras adjetivações que o Judiciário vem recebendo ao longo desses anos, tais como: “moroso, ineficaz e injusto”, este trabalho visa trazer um olhar mais ampliado para o processo e para as formas de acesso à justiça.

Vale salientar que o acesso à justiça, configurava-se como um privilégio das classes abastadas e só a partir da defesa dos Direitos Humanos e evolução dos Direitos Fundamentais, passou-se a alargar a possibilidade do acesso ao judiciário (art.5º, XXXV, CF), fato de grande relevância e digno de destaque. Em contrapartida, incutiu-se no imaginário social que para solução dos seus problemas existirá um terceiro, o Estado, capaz de solucionar tudo!

Esta responsabilidade transferida é fator de frustrações, uma vez que o Poder Judiciário oferece o que está ao seu alcance, dentro das possibilidades e arcabouço que lhes são concedidos, mas nem sempre é capaz de alcançar a efetiva pacificação social e satisfação dos jurisdicionados. Ademais, o processo tem por finalidade maior garantir a paz social e o direito material. Diante dessas premissas, surge uma indagação: só existe um caminho possível para solucionar um conflito e efetivar o direito material?

Em um mundo de variadas necessidades materiais, a dinâmica tradicionalmente utilizada pelo judiciário passou a ser insuficiente, sendo necessárias transformações e ampliação de visões. Portanto, primeiros passos foram e continuam sendo dados, uma vez que o Poder Judiciário

vem ganhando nova roupagem, pois além da cultura da sentença, enfatiza e demonstra a possibilidade da cultura de paz. Fato é que o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, em 2010, publicou a Resolução n°. 125, tratando sobre a criação de uma Política Judiciária Nacional de tratamento dos conflitos de interesses. (BRASIL, online). No âmbito do Judiciário Trabalhista, houve a publicação da Resolução n° 174, CSJT, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista (BRASIL, online) e a Resolução n° 288, CSJT, que dispõe sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho – CEJUSCJT, altera a Resolução CSJT n° 174/2016. (BRASIL, online). Na mesma toada, o Código de Processo Civil – CPC de 2015, Lei 13105/15, ampliou o olhar para as formas de solução de conflitos e trouxe maior autonomia aos titulares do conflito (BRASIL, online).

O tema: “Um olhar sistêmico para o processo do trabalho: anotações iniciais” foi escolhido, visto que, merece destaque, na contemporaneidade. Outrossim, por ser instrumento de reflexões, sobretudo no momento em que se atravessa uma pandemia (Covid-19).

O objetivo deste trabalho é, portanto, trazer algumas análises e provocar reflexões de como o olhar sistêmico para o processo de trabalho pode auxiliar na solução/administração do conflito e garantir a pacificação social, de forma estratégica, célere e humanizada. Além de contextualizar o Direito sistêmico, sem esquecer as bases do Direito Positivo. É importante pensar no Direito como vida que flui em movimento, uma vez que este regula o comportamento humano, e refletir e encontrar soluções com base na realidade de cada um.

2. CONFLITO: CONCEITO E TEORIA DO CONFLITO

O conflito é um fenômeno universal, tão antigo quanto a sociedade, já que é inerente à condição humana. O termo é bastante amplo podendo abarcar questões individuais, metaindividuais e sociais.

Segundo Petronio Calmon (2019), o conflito resulta da percepção de divergência de interesses. De acordo com o citado autor, os conflitos decorrem de distintos fatores, como os psicológicos e sociais e, nem sempre deságuam no direito, mas, quando assim é, constitui uma opção política da organização social.

É importante ressaltar que há inúmeras perspectivas e abordagens sobre o conflito, a exemplo das teorias sociológicas weberianas e marxistas. Essas teorias investigam a importância das estruturas sociais. Segundo o pensamento de Marx e Engels (1999), toda a história da humanidade é pautada pela luta de classes; luta essa que produz uma rivalidade crônica que pode resultar inclusive em agressividade, violência. A teoria do conflito, de Karl Marx, é clássica e divide a sociedade entre burguesia e proletariado e essa divisão gera conflitos ontológicos. Sempre que houver a exploração da classe operária pela burguesia, conflito haverá.

Para além das várias teorias sobre a temática, é importante ressaltar que, apesar de semelhantes, os conceitos de conflito e de lide não se confundem. O conceito de conflito é mais amplo que o de lide, já que a lide, segundo Cernelutti (2000), é o conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida.

De relevo destacar também que ao longo dos anos o conflito foi associado a uma conotação negativa, sendo algo nocivo. Para alguns doutrinadores, em um conflito, há sempre um ciclo vicioso, onde uma ação provoca, geralmente, uma reação mais severa do que a ação anterior, constituindo os espirais dos conflitos. Assim, sempre se entendeu que o

conflito, por ser prejudicial, deveria ser evitado de toda forma. Contudo, atualmente, a Moderna Teoria do Conflito tem entendido que o conflito possui muitos aspectos positivos e que ele pode ser utilizado como ferramenta para solução de controvérsias, já que dele pode resultar a autocompreensão, bem como ele pode estimular o pensamento criativo e crítico, além de fomentar a mudança social e o crescimento pessoal.

Apesar da existência natural dos conflitos, busca-se a restauração da paz social através de meios adequados de solução de conflitos, tema que será tratado no próximo tópico. O titular do conflito traz suas emoções, crenças, vivências e experiências, algumas vezes impedindo que exista clareza de qual é o melhor caminho, qual direção seguir. Sendo assim, o profissional do Direito, através do ordenamento jurídico, pode auxiliar na administração ou solução do conflito.

3. MEIOS ADEQUADOS DE SOLUÇÃO/ ADMINISTRAÇÃO DO CONFLITO

Com o passar do tempo e em virtude da crise no Poder Judiciário, passou-se a se pensar em outros caminhos para solucionar/administrar os conflitos. Sendo assim, começou a existir uma preocupação com formas de se acessar à justiça. Importando lições de Garth e de Capelletti (1998) existem ondas para o acesso à justiça. A primeira onda se caracteriza pela assistência judiciária, a segunda onda, pela preocupação com direitos difusos e coletivos e a terceira onda é o estudo de meios alternativos de solucionar o conflito. Assim sendo, passou-se a perceber que além do meio heterocompositivo (terceiro dizendo o que as partes devem fazer), existem meios autocompositivos (as partes conseguem solucionar o conflito, ainda que com auxílio). Então, em resposta ao questionamento feito no início deste trabalho, além da sentença, existe a conciliação, a mediação, a arbitragem e outras formas inominadas para solucionar/administrar os conflitos.

Moraes (2005) estabelece que a arbitragem é o meio alternativo de solução de litígios, pelo qual é indicado um terceiro imparcial pelas próprias partes ou pelo órgão ao qual estejam elas vinculadas, para que possa apresentar solução à questão que lhe é entregue, sob o comprometimento das partes em respeitar aquilo que for decidido pelo juízo arbitral. Basso (2016) demonstra que o processo de mediação é utilizado em relações de trato continuado, que existem antes do surgimento do conflito. A conciliação é um processo diferente da mediação, em que pese a frequente confusão com que tratadas no meio jurídico, residindo a oposição entre ambas na postura tomada pelo intermediador do conflito, um tanto quanto mais ativa na conciliação, pois propõe acordos e os costura, nos termos do que lhe é exposto pelas partes. É, por essa razão, que a conciliação é indicada a casos inerentes às relações esporádicas entre as partes em conflito.

Com isto, nota-se que existem multiportas e diversos caminhos para a solução dos conflitos e que cada um de forma individual e de acordo com o caso concreto, é o mais adequado. O termo “Justiça multiportas”, tem origem nos estudos do Professor Frank Sander, da Faculdade de Direito de Harvard, que desde a década de 70 tratava sobre a necessidade de existir um Tribunal Multiportas, ou “centro abrangente de justiça”.

Foi a partir desse novo panorama que surgiram, nos Estados Unidos, as ADRs (*Alternative Dispute Resolution*), expressão cunhada para designar todo e qualquer procedimento destinado à solução de controvérsias que seja alheio à intervenção de uma autoridade judicial. Levando em consideração a importância dos múltiplos métodos e da importância da cultura de paz, no tópico seguinte passa-se a tecer alguns comentários sobre o Direito Sistêmico e sobre as bases práticas para sua utilização, através das ferramentas sistêmicas.

4. DIREITO SISTÊMICO: CONSIDERAÇÕES NO PROCESSO DO TRABALHO E FERRAMENTAS SISTÊMICAS

Antes de adentrar no tema, vale perpassar pela evolução do Direito, a partir das bases do Direito natural passou-se a analisar o direito através de direitos inatos, cada povoado tinha a sua forma. A ideia de um direito positivado vem a partir da Lei de Talião, com noções de igualdade. Na idade média com uma visão ligada ao Divino, e nos tempos hodiernos, a partir da organização estatal. Como mecanismo regulador das ações humanas, o Direito está em constante evolução, e por tal razão, se faz necessário analisar o conflito e suas repercussões de forma mais ampliada, holística e integral, uma vez que o direito toca a complexidade humana.

Segundo Fagundez:

O holismo é o resgate da dimensão ética no sentido mais profundo, consiste num compromisso com a humanidade, com a preservação da natureza e com o estabelecimento de uma relação revolucionária entre homens, animais e plantas. Todos os elementos fazem parte de um grande corpo. O holismo traz uma proposta de vida integral. Trata-se de um caminho que não é novo, haja vista que encontra respaldo no pensamento dos pré-socráticos, verdadeiramente, o holismo é uma proposta que visa à superação das tradicionais relações de poder, rompendo com os obstáculos criados pelos cientistas. O paradigma holístico complexo rompe com a visão mecanicista presente no sistema jurídico. Não há apenas normas, fragmentos, células ou átomos dentro do sistema jurídico. Há relações, sentimentos, energia e matéria, razão e sensibilidade, no sistema jurídico que tem pretensão de reger a vida. (FAGUNDEZ, 2006, 56 e 72)

Na mesma fenda, o Direito Sistêmico, o qual faz meditar que para além de um sistema mecanicista, que - de maneira metódica - traz um mecanismo de regulação humana, existe um sistema que interliga saberes, competências e múltiplas possibilidades: sistêmico! Ressalte-se que a ideia do Direito Sistêmico surgiu, no Poder Judiciário, através do juiz de direito, Sami Storch. Destaca-se que o Direito Sistêmico tem por base as constelações familiares, técnica terapêutica criada pelo alemão Bert Hellinger (STORCH, online), mas que com o Direito Sistêmico não se confunde.

Hellinger (2007) através de observações, compreensões e experiências vivenciais e de diversas áreas do conhecimento, a exemplo da filosofia, terapia familiar, terapia sistêmica, fenomenologia, desenvolveu as constelações familiares, esta tem na sua raiz e é formada pelas bases que ele denominou de “Ordens do Amor”, que consistem em leis que regulam as relações humanas, conforme ensina Hellinger (2015), e se dividem em: ordens da hierarquia (tem precedência quem chega primeiro), do pertencimento (todos devem pertencer a um sistema) e do equilíbrio (balanceamento entre o dar e o receber).

Bert Hellinger ensina que:

No início, as constelações familiares se ocuparam principalmente das relações pessoais. Trouxeram à luz as ordens básicas do amor, segundo as quais nossos relacionamentos têm êxito ou fracassam. Quando comecei a investigar as leis do sucesso e do fracasso no trabalho e na profissão e cada vez mais nas empresas e organizações, veio à luz que estas seguem a mesma ordem. (HELLINGER, 2011, p.5).

Frise-se que o presente trabalho se direciona para uma análise de tais ordens, no âmbito do processo do trabalho. Sendo assim, a ordem da hierarquia, visa demonstrar que é capaz de produzir o ato quem tem a competência para ele, dentro dos parâmetros do ordenamento jurídico, prestigiando a autorresponsabilidade e a ampliação de consciência para administração/solução do conflito. O pertencimento caracteriza-se pela participação dos atores processuais na construção, administração, elaboração e solução dos conflitos; e o equilíbrio, reflete os caminhos possíveis a serem tomados em direção à solução da demanda. O Direito tem como objetivos solucionar o conflito e garantir a paz social. Destaca-se que as soluções e respostas buscadas pelo e no Direito devem ser analisadas de forma individual, de acordo com as particularidades e realidades de cada um. Em busca de significados e ressignificação de sentidos.

Pontua-se, portanto, que o Direito Sistêmico, não é um ramo do Direito e sim uma forma de olhar o conflito e analisar caminhos de forma mais humanizada. Este faz um convite a uma releitura sobre o conflito, a mudar posturas, sem sair do lugar que deve ocupar. Convida para desenvolver competências transversais, ampliar a consciência e trazer autorresponsabilidade na administração e solução de conflitos. “Não é uma negativa da lei. Também não é um “direito alternativo”, este que se encontra na convicção de que é preciso educar política e legalmente as classes populares com o objetivo de organizá-las e conscientizá-las” (GUANABARA, 2010, p.27) e nem se confunde com a mediação. É uma fase que traz novidade e inquietação, como tudo o que é novo, com a proposta de sair da postura do julgamento, para uma postura do entendimento.

É de bom alvitre enfatizar que a cultura do ganha X perde está imersa na sociedade e na vida humana. Essa ideia foi refletida na área jurídica: na simbologia, nos procedimentos e na linguagem. Em razão da crise de efetividade, das críticas feitas ao Poder Judiciário e também pelo Direito precisar acompanhar as necessidades sociais, passou a existir a essencialidade de pensar em uma cultura de pacificação, fundamentada no próprio ordenamento jurídico.

Com isso nasceram reflexões e a importância de desenvolver competências transversais. Entretanto, apesar disso, a estrutura da disputa ainda está arraigada no imaginário coletivo, fato que reverbera nas relações judiciais. O advogado desenvolve o poder da oratória, do embate e se prepara para “brigar pelo direito do seu cliente”, “defender os interesses do cliente” e “vencer o processo” e o juiz se paramenta, travestido de Estado, para entregar o Direito e fazer “justiça” através da sua decisão (sentença). Em audiência, as partes sentam-se em lados opostos, cada uma ao lado de quem vai “salvá-la” e “protegê-la” do que foi dito pela parte contrária, afinal o que existe é um processo, que é traduzido em disputa.

Reflete-se que o simbolismo e apego por palavras que tragam a ideia de disputa pode ser ressignificado, moldado e no lugar, é possível trazer outros mecanismos, tanto em audiências de conciliação quanto em audiências de instrução, com o fim de analisar estados emocionais, garantir um ambiente tranquilo e colaborativo. Afinal, a relação de trabalho muitas vezes traz uma conotação de vida, pois, muitas vezes, passa-se mais tempo trabalhando do que com a própria família.

De forma prática, o operador do Direito (juiz, advogado, servidor) pode se utilizar de algumas posturas sistêmicas na sua atuação, tanto em audiências presenciais quanto em audiências telepresenciais, dentre elas destacam-se: o *rapport* (significado, online), fator que favorece a empatia e a confiança, o *brainstorm* (tempestade de ideias), o qual permite que a criatividade seja incentivada e que caminhos e possibilidades de soluções sejam vistas. A escuta se caracteriza como uma postura interessante, uma vez que por meio da escuta aberta (ouvir sem julgamentos), inferencial (analisar os movimentos, as entonações e captar o que está por trás da mensagem) e da escuta ativa (ouvir de forma atenta) é possível fomentar relações mais saudáveis e aproximar os fatos da realidade. (CARVALHAL, 2017). Existem, ainda, outros instrumentos que podem ser utilizados nas audiências, tais como: o acolhimento, no lugar do pregão, ir buscar as partes para que se sintam em um ambiente mais familiar, uma vez que para muitos e em razão dos fatores já mencionados ao longo deste

trabalho, o Poder Judiciário passou a ser sinônimo de “lugar de guerra e de insegurança”, o Caucus (conciliação apartada), que consiste em uma reunião privada e separada, com o objetivo de auxiliar a comunicação e a mudança de postura, a recontextualização ou parafraseamento, com o fim de reproduzir a ideia sem alterar o sentido original, com uma maior suavidade, utilização de frases sistêmicas, as quais caracterizam-se por frases ou perguntas que ajudem a trazer conscientização para o cliente ou jurisdicionado, através das possibilidades e consequências trazidas por uma demanda judicial (CNJ, manual online). Sendo assim, através de uma frase, pergunta ou conversa sistêmica, é possível viabilizar uma ampliação de consciência, ativar o estado de presença e a autorresponsabilidade, para a participação no evento que impulsionou a buscar o Poder Judiciário. Outrossim, é possível que o magistrado se utilize de frases nas atas de audiência, no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, em Chapecó-SC, a Juíza Renata Palcoski se utiliza de frases na ata de audiência, com o fim de rememorar e chamar para reflexão de que para além do conflito, existem seres humanos e que o conflito também é uma forma de associação humana.

Ademais, por meio da Comunicação Não-Violenta (ROSENBERG, 2017), os operadores do direito, em conjunto com os litigantes, os quais -todos eles- conseguem estabelecer diálogos e encontrar reconhecimentos recíprocos por meio do conflito. Para o operador do Direito é de grande valia desenvolver a inteligência emocional e o autoconhecimento (GOLEMAN, 1995), fatores relevantes para que o profissional esteja mais bem preparado para agir de forma mais consciente e para que demonstre as “múltiplas portas” que levam a uma administração/solução dos conflitos.

Salienta-se que tais ferramentas não consistem em estratégias de conciliação e nem visam à conciliação como único caminho, mas são mecanismos que permitem um ambiente mais saudável e atestam uma preocupação com a efetividade da paz social e do processo.

Na seara do processo do trabalho, o olhar sistêmico convoca a refletir sobre a organização compartilhada do processo e sobre a gestão processual, conteúdos que serão abordados no tópico que se segue.

5. GESTÃO PROCESSUAL E NEGÓCIO JURÍDICO PROCESSUAL¹

O gerenciamento de processos judiciais caracteriza-se como um conjunto de atos a fim de adequar as medidas aos procedimentos possíveis e ideais para a causa, com o objetivo de um tratamento individualizado e artesanal e garantir a efetividade processual. Em outras linhas, oferece uma visão mais abrangente e completa dos meios e caminhos a serem seguidos.

O Código de Processo Civil amplia as possibilidades e flexibiliza procedimentos, permitindo a celebração de negócios jurídicos processuais e incentiva a solução do conflito por meios adequados à resolução de conflitos, concedendo a possibilidade de um gerenciamento pelo juiz, com uma construção conjunta da solução; é nessa perspectiva que se encaixa o “novo” olhar para o Direito, por meio do Direito Sistêmico, fato que, repise-se, prestigia a autorresponsabilidade, a ampliação da consciência sobre o conflito e possibilita um processo cooperativo e não inquisitorial.

Como já estudado no início desse trabalho, a finalidade do direito processual é trazer efetividade ao direito material. É papel do juiz fomentar “os direitos processuais” das partes formando uma comunidade de trabalho coparticipativo de solução de conflitos.

1 Trechos do tópico retirado do livro *Manual de Direito Processual Trabalhista: um despertar para o olhar Sistêmico no Processo do Trabalho de Coautoria das coautoras do presente trabalho.*

Frise-se, ainda, que os princípios constitucionais da liberdade, solidariedade e dignidade humana (Arts. 1º e 3º da CF) vêm ganhando maior relevo, sobretudo em virtude da constitucionalização do processo e privilegiando a autonomia da vontade. Em razão disso, passa a ser possível, de maneira explícita no Código de Processo Civil (Art. 190 do CPC), o negócio jurídico processual, que é permitido se o processo versar sobre direitos que admitam autocomposição, sendo lícito às partes plenamente capazes estipular mudanças no procedimento para ajustá-lo às especificidades da causa e convencionar sobre os seus ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, antes ou durante o processo.

O negócio jurídico típico e atípico pode ser celebrado por meio da gestão compartilhada do processo (Art. 357, §3º, CPC.); o CPC estabelece que se a causa apresentar complexidade em matéria de fato ou de direito, deverá o juiz designar audiência para que o saneamento seja feito em cooperação com as partes, oportunidade em que o juiz, se for o caso, convidará as partes a integrar ou esclarecer suas alegações.

Isto pode refletir nas demandas trabalhistas, pois a partir da gestão processual e da organização compartilhada do processo, o empregado passa a ter (de forma orientada) a capacidade de fazer escolhas dentro de um instrumento que é seu e no qual é titular do conflito, fato que aumenta as chances da materialização da efetividade do processo, evita recursos e garante satisfação e celeridade. Além de permitir um processo racional, adequado às peculiaridades da lide, justo e efetivo.

Destaca-se que aqui não se defende flexibilizações e menos ainda desregulamentações, mas que o empregado possa participar da solução dos conflitos advindos da relação e tenha emancipação de vontade (autorresponsabilidade e autonomia da vontade), dentro dos parâmetros legais, principiológicos e constitucionais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao observar o processo do trabalho sob uma perspectiva sistêmica, observa-se a necessidade de analisar os meios adequados de solucionar os conflitos e a importância de desenvolver competências transversais para administrar/ solucionar conflitos. Levando em consideração os objetivos traçados na introdução, conclui-se que os processos que seguem com um olhar mais artesanal e particularizado, em conjunto com as relações interpessoais e o autoconhecimento se aproximam da efetividade.

Na sequência, passou-se a tratar do conflito e suas nuances e sobre a importância de ressignificar simbologias. Destacou-se os meios adequados de solução de conflitos e as múltiplas possibilidades, atestando que a sentença não é o único meio e nem sempre é capaz de garantir a paz social.

Analisou-se o conceito do Direito Sistêmico, o qual tem por finalidade ampliar o olhar para a “Justiça multiportas” de forma mais humana, consensual e estratégica. Para isto, exemplificou-se na prática como os magistrados, advogados e servidores podem se utilizar das mais variadas ferramentas sistêmicas na sua atuação profissional e se demonstrou a importância do negócio jurídico processual e da gestão processual.

Diante de todo o exposto, convida-se para uma postura mais colaborativa, em busca da construção de uma justiça, administração e solução de conflitos com mais credibilidade, celeridade, pacificação e garantias.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Anita, SOUZA, Wiviane e CALCINI, Ricardo. Manual de Direito Processual Trabalhista. LEME-SP. Editora Mizuno

BRASIL, Resolução 125, CNJ. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf> Acesso em 21.Set.2021

_____, Resolução 174, CSJT. Disponível em <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023> Acesso em 21.set.2021

_____, Resolução 288, CSJT. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/184270/2021_res0288_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 21.set.2021

BASSO, Maristela. Curso de Direito Internacional Privado. São Paulo: Atlas. 2016.

CALMON, Petronio. Fundamentos da mediação e conciliação. Brasília/DF. Gazeta jurídica, 2019

CARNELUTTI, francesco. Sistema de direito processual civil. Traduzido por Hiltomar Martins Oliveira – 1ª ed. – São Paulo: Classic book, 2000.

CAPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à justiça. Porto Alegre, 1998.

CNJ, Manual- Mediação Judicial (2016) Disponível em <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>> acesso em 23.set.2021

FACÓ, Juliane. Curso Processo do Trabalho em Transformação. Online

FAGUNDEZ. Paulo Roney Ávila. O novo (em) direito. Florianópolis. OAB Editora, 2006.

GOLEMAN, Daniel. Inteligência Emocional. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GUANABARA, Ricardo. A crítica ao Direito no Brasil: considerações ao direito alternativo. Rio de Janeiro, Editora Elsevier, 2010, p.27

HELLINGER, Bert. Ordens do Amor. Um guia para o trabalho com Constelações Familiares. Tradução Newton de Araujo Queiroz. São Paulo: Ed. Cultrix, 2007.

_____. Êxito na vida e na profissão: como ambos podem ter sucesso juntos. Tradução: Tsuyuko Jimno-Spelter. Patos de Minas: Atman, 2011.

_____, Bert. Simetria oculta do amor. Trad. Newton A. Queiroz. 6 ed. São Paulo: Cultrix, 2015.

MARX, Karl ; ENGELS, Friedrich. O manifesto comunista. 5.ed. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 1999

MORAES, Márcio André Medeiros. Arbitragem nas relações de consumo. 1ª Ed. Curitiba: Juruá, 2005

ROSENBERG, Marshall B. Comunicação não-violenta: Técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo: Ágora, 2006.

SIGNIFICADOS. Rapport. Disponível em <https://www.significados.com.br/rapport/> Acesso em 06.ago.2021

STORCH, Sami. Direito sistêmico: a resolução de conflitos por meio da abordagem sistêmica fenomenológica das constelações familiares. In.:Revista Unicorp, 2015.