

INSTITUTO DE CERTIFICAÇÃO E FORMAÇÃO DE MEDIADORES LUSÓFONOS

SABRINA DE MELLO HORNOS

**O MEDIADOR E SEU AUTOCONHECIMENTO - A IMPORTÂNCIA PARA O
PROCESSO E PARA AS PARTES**

São Paulo
2018

SABRINA DE MELLO HORNOS

**O MEDIADOR E SEU AUTOCONHECIMENTO - A IMPORTÂNCIA PARA O
PROCESSO E PARA AS PARTES**

Trabalho de conclusão de curso de mediação
ao Instituto de Certificação e Formação de
Mediadores Lusófonos, como requisito parcial
para obtenção da certificação internacional.

São Paulo

2018

RESUMO

Este artigo discorre sobre a preparação necessária para o exercício do ofício de mediador, abordando não somente os estudos teóricos e acadêmicos, mas principalmente, focando na importância do auto estudo e autodesenvolvimento contínuos, visando o aprimoramento das habilidades emocionais requeridas para a função.

O texto tem como objetivo apontar diferentes métodos e recursos úteis para o desenvolvimento do mediador que busca uma atuação com mais consciência e profundidade.

Em conclusão, expressa ser essencial a busca contínua por práticas de autoconhecimento que farão a diferença no exercício da função do mediador e consequentemente com resultados mais favoráveis ao processo e às partes envolvidas.

Palavras-chave: Mediação. Mediador. Autoconhecimento. Preparação do Mediador. Solução de Conflitos.

ABSTRACT

This article discusses the preparation necessary for the exercise of the mediator role, addressing not only theoretical and academic studies, but mainly focusing on the importance of continuous self-study and self-development, aiming to improve the emotional skills required for the role.

The text aims to point out different methods and resources useful for the development of the mediator who seeks an action with more awareness and depth.

In conclusion, it is essential to continually search for self-knowledge practices that will make a difference in the exercise of the mediator's function and consequently with results that are more favorable to the process and the parties involved.

Keywords: Mediation. Mediator. Self knowledge. Preparation of the Mediator. Conflict Resolution.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
2	PRINCÍPIOS NORTEADORES DA MEDIAÇÃO	Erro! Indicador não definido.
3	CAPACITAÇÃO TEÓRICA.....	Erro! Indicador não definido.
4	PRÁTICAS DE AUTOCONHECIMENTO	Erro! Indicador não definido.
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	2
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	11

1 INTRODUÇÃO

Mediação é um método consensual de resolução de conflitos, onde um terceiro, neutro e imparcial chamado mediador, facilita o diálogo entre pessoas, auxiliando-as a alcançar uma composição satisfatória por si mesmas, mediante a exploração de seus interesses, clareando as questões e identificando possibilidades criativas.

O trabalho do mediador consiste em promover e sustentar entre as partes envolvidas uma comunicação autêntica e assertiva em prol da busca pelo consenso, entendimento mútuo e uma possível resolução do conflito, visando a manutenção da relação que as une e a continuidade de uma convivência pacífica.

Para BRAGA NETO¹ (2008, p.76), “a mediação é parte de uma premissa de devolução às partes do poder de gerir e resolver ou transformar o conflito, no sentido de que são elas as mais indicadas para solucionar suas questões.”

O mediador deve proporcionar um equilíbrio entre as partes, gerando autonomia para que atinjam um resultado fruto de escolhas tomadas em comum acordo e com maior nível de consciência.

Cabe ao mediador criar um ambiente propício para que a mediação aconteça e produza o melhor resultado possível, sendo essencial para tanto, uma entrega genuína para servir ao processo e às partes em sua melhor atuação. Tamanha responsabilidade não se alcança facilmente, ou melhor, necessita um preparo específico e contínuo.

Nas palavras de URY² (2015, p.16), “Todos os dias temos diversas oportunidades de ouvir nossas necessidades básicas, de nos responsabilizar pelo atendimento dessas demandas e de mudar nossa abordagem de ganha-perde para ganha-ganha. Agindo assim, podemos evitar conflitos desnecessários e tornar nossas negociações regulares muito mais tranquilas. Para quem não está acostumado a olhar para o próprio interior, isso pode parecer um pouco cansativo.

¹ BRAGA NETO, Adolfo. **O que é mediação de conflitos**. São Paulo: Brasiliense 2008.

² URY, William. **Como chegar ao sim com você mesmo**, tradução de Afonso Celso da Cunha. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

Tudo bem se precisar ir devagar. Como fã de trilhas e alpinismo, acredito muito em completar longos percursos com pequenos passos.”

2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DA MEDIAÇÃO

A atuação do mediador deve seguir os preceitos definidos inicialmente pela Resolução n.º 125 do Conselho Nacional de Justiça, seguido pela Lei de Mediação (Lei n.º 13.140/2015) e pelos dispositivos constantes no Novo Código de Processo Civil (Lei n.º 13.105/2015) pertinentes ao tema.

A Resolução n.º 125 do CNJ, anexo III, art. 1º, traz o Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, segundo o qual: “São princípios fundamentais que regem a atuação de conciliadores e mediadores judiciais: confidencialidade, decisão informada, competência, imparcialidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação”.

Por sua vez, o art. 2º da Lei da Mediação, estabelece que “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.

Já o art. 166, caput, do NCPC dispõe que: “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”.

A credibilidade do instituto da mediação está amplamente ancorada no respeito e atenção dados aos princípios éticos que norteiam a atuação do profissional mediador.

Qualquer falha no estrito atendimento a tais princípios, tem o potencial devastador de ameaçar a reputação, credibilidade e aceitação do processo de mediação, resultando em um retrocesso em todo o árduo trabalho de divulgação e consolidação deste instituto de resolução de conflitos.

O detalhamento de cada princípio norteador da mediação não será ora explanado, por não ser objeto específico deste texto, mas serve a menção e descrição de sua importância para evidenciar a responsabilidade do mediador, no exercício de suas funções, assegurando que sua conduta seja pautada por eles.

Cabe enfatizar não ser esta uma tarefa simples, devido a subjetividade e complexidade dos conceitos.

Destacamos o princípio da imparcialidade, que demanda uma atenção especial em preparação interna do mediador, para agir sem preconceitos, com uma postura não julgadora e isenta, mantendo um posicionamento equidistante de ambas as partes, sem favoritismos, e ainda, não se deixar influenciar por seus próprios valores e crenças.

William URY³ (2015, p.23) nos ensina o conceito de “ir para o camarote”. Ele define o camarote como “... uma metáfora de um espaço racional e emocional em que você assume uma perspectiva abrangente e mantém a calma e o autocontrole.”

Ainda segundo URY⁴ (2015, p.34), “A jornada do autojulgamento para o autoconhecimento exige trabalho duro e constante.”

3 CAPACITAÇÃO TEÓRICA

Certamente, por não ser uma profissão regulamentada, a variedade de cursos oferecidos no mercado requer uma escolha atenta para os que buscam um diferencial na excelência da sua atuação.

No âmbito da mediação judicial, a Resolução 125 de 29 de novembro de 2010 do CNJ – Conselho Nacional de Justiça, a qual dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, designou a ENFAM (Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira) para definir o conteúdo programático mínimo para capacitação do mediador e instituições como FONAME e CONIMA prezam por normas técnicas e código de ética para as boas práticas da mediação.

Tendo como premissa as diretrizes curriculares do CNJ e a possibilidade de os tribunais estabelecerem conteúdos complementares exigidos para a formação de mediadores judiciais como requisito para ingresso em seus respectivos bancos de

³ URY, William. **Como chegar ao sim com você mesmo**, tradução de Afonso Celso da Cunha. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

⁴ URY, William. **Como chegar ao sim com você mesmo**, tradução de Afonso Celso da Cunha. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

mediadores, o reconhecimento das escolas ou instituições interessadas em ofertar cursos de capacitação de mediadores judiciais foi regulamentado pela Resolução ENFAM n.º 6 de 21 de novembro 2016.

O mediador judicial deve ter capacitação, por meio de curso realizado por entidade credenciada, conforme parâmetro curricular definido pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça.

Para atuar como mediador judicial, a Lei estabeleceu os seguintes requisitos:

- a) ser civilmente capaz;
- b) possuir graduação há pelo menos 2 anos em curso de ensino superior de instituição reconhecida pelo Ministério da Educação – MEC;
- c) ter feito curso de capacitação em escola ou instituição de formação de mediadores, reconhecida pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM ou pelos tribunais, observados os requisitos mínimos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ em conjunto com o Ministério da Justiça.

O CNJ também estabeleceu que o curso básico de formação de mediadores deverá ser estruturado em duas etapas: uma de fundamentação, que contemple a articulação teórica e prática, e outra de estágio supervisionado, para aplicação do aprendizado mediante o atendimento de casos reais.

Além das normas técnicas, o processo de mediação de conflitos pode ser conduzido por diversos estilos. Entre as principais correntes, dois objetivos predominantes se destacam: o primeiro, visa chegar a um acordo como principal resultado do processo e o segundo, visa a transformação das partes envolvidas, privilegiando a auto-valorização e reconhecimento do outro.

Dentre os estilos mais conhecidos, destacam-se os quatro predominantes: avaliativo, facilitativo, narrativo e transformativo.

Eis uma breve explanação, diferenciando tais modelos.

A mediação facilitadora tem como base a negociação entre as partes, considerando o modelo negocial de Harvard. O mediador facilitador não dá a sua opinião e pode vir de diferentes formações profissionais. As partes chegam a um acordo a partir do alcance de seus interesses.

A mediação avaliativa foca-se mais em resultado, com a expectativa de alcançar um acordo e evitar a judicialização do conflito. Este estilo é utilizado preferencialmente por mediadores advogados.

A mediação narrativa WINSLADE, J., & MONK, G.⁵ (2008) assenta em nove pontos essenciais:

- 1- Assumir que as pessoas vivem a sua vida através de histórias;
- 2 - Evitar pressupostos essencialistas;
- 3 - Desenvolver a escuta dual;
- 4 - Construir conversas externalizadoras;
- 5 - Ver a história do problema como uma restrição;
- 6 - Escutar o posicionamento através do discurso;
- 7 - Identificar oportunidades para uma história alternativa;
- 8 - Re- escrever a história da relação entre as partes;
- 9 - Documentar o progresso da mediação.

A mediação transformativa⁶ BUSH, R. A. B., & FOLGER, J. P. (2005) foi definida em 1994 e é um estilo de mediação que se foca primeiro em restabelecer a relação e depois, em resolver a disputa.

O grande propósito da mediação transformativa é que o conflito se apresente como uma oportunidade de crescimento de cada uma das partes. O mediador transformativo trabalha assim o empoderamento das partes tanto quanto possível, dando especial ênfase a que cada parte compreenda as necessidades e interesses da outra. Neste estilo de mediação, que se assemelha à mediação facilitadora, o próprio processo de mediação é definido pelas partes.

As variações de estilo e técnicas são prerrogativas do mediador, que opta pela abordagem que considera mais eficaz ou mais adequada para o seu trabalho, conforme o contexto e as partes envolvidas.

⁵ WINSLADE, J., & MONK, G. (2008). *Practicing narrative mediation: Loosening the grip of conflict*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

⁶ BUSH, R. A. B., & FOLGER, J. P. (2005). **The promise of mediation: the transformative approach to conflict**. San Francisco, Jossey-Bass.

A preparação de uma pessoa para exercer o ofício de mediador vai muito além dos estudos das técnicas ministradas nos cursos especializados.

Surpreendentemente, tal preparação não se encontra nos cursos técnicos ou em qualquer método de capacitação para o papel do mediador. Trata-se de uma preparação interna, somente desenvolvida através do autoconhecimento.

4 PRÁTICAS DE AUTOCONHECIMENTO

O desenvolvimento pessoal, infelizmente, é negligenciado e apartado do desenvolvimento acadêmico, na grande maioria das instituições de ensino. O autoconhecimento, como estudo interno pessoal foi segregado dos aprendizados científicos, normalmente deixado como preocupação das práticas alternativas e subjugadas como místicas ou religiosas.

Independentemente das diferentes técnicas e abordagens, que podem variar ou se mesclar durante a mediação, para que o processo seja eficiente é imprescindível a presença plena do mediador.

Tal como o desenvolvimento da inteligência emocional e da preparação psíquica do ser humano, o auto estudo tem tomado cada vez mais importância e ganho a atenção dos estudiosos, como fundamental para uma formação mais holística e integrada do ser.

Neste contexto, a meditação entra como uma importante técnica para fortalecer e desenvolver a presença do mediador. Recentemente incluídos em comprovações científicas, os estudos sobre os benefícios da meditação já alcançam um público aliado maior e mais entusiasmado, dispostos à sua prática regular.

RINPOCHE⁷ (2007, p.131) traz a definição de meditação:

A meditação, na verdade é uma prática muito simples de repousar no estado natural de sua mente presente e permitir-se estar simples e claramente presente a quaisquer pensamento, sensações ou emoções que ocorrerem.

⁷ RINPOCHE, Mingyur. **A Alegria de Viver**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2007.

Como a preparação física para o atleta, a preparação mental e emocional para o mediador é fundamental e requer disciplina e atenção contínua.

Considerando que as técnicas da mediação preconizam a importância da imparcialidade e do olhar não julgador do mediador, não encontramos formas práticas de ensino em como desenvolver tais habilidades, pois a subjetividade e intangibilidade desses conceitos, somente conseguem ser assimiladas pela experiência, vivência e muito esforço direcionado para o autoconhecimento e desenvolvimento pessoal.

William URY⁸ (2015, p.35) diz, “Se o autojulgamento é um não para si mesmo, a autoaceitação é um sim, talvez o maior presente que podemos oferecer.”

A meditação, com diversas técnicas disponíveis, ao ser integrada na preparação do mediador, auxilia na diminuição do estresse, da ansiedade e outros distúrbios emocionais, aumentando a concentração e o foco, trazendo maior presença e inteireza na condução do processo de mediação.

RINPOCHE⁹ (2007, p.132), ainda explica:

A meditação é mais um processo de consciência sem julgamentos. Quando meditamos, adotamos a perspectiva objetiva de um cientista em relação à nossa própria experiência subjetiva.

A autopreservação do mediador durante a facilitação do processo é também uma técnica a ser aprendida e continuamente desenvolvida, para detectar os inevitáveis enlaces pragmáticos advindos da identificação dos casos mediados, com suas próprias experiências de vida.

GLASL¹⁰ (1999, p.155) encoraja pessoas a aproximar-se com confiança e força interior dos conflitos entre pessoas e diz que:

⁸ URY, William. **Como chegar ao sim com você mesmo**, tradução de Afonso Celso da Cunha. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

⁹ RINPOCHE, Mingyur. **A Alegria de Viver**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2007.

¹⁰ GLASL, Friedrich. **Auto-ajuda em conflitos: uma metodologia para reconhecimento e solução de conflitos em organizações**. tradução de Karin Stasch. São Paulo. Editora Antroposófica ADIGO Apoio ao Desenvolvimento Individual Grupal e Organizacional, 1999.

O exercitar-se conseqüentemente pode, no entanto, ajudar a superar o medo e a agressividade por meio de uma *auto-afirmação* e de uma *confrontação com consideração* – pois a *auto-afirmação* une os lados positivos das duas posições extremas, proporcionando-lhes a medida certa. A *auto-afirmação* é a base da *capacidade pessoal de lidar com conflitos*.

GLASL ¹¹(1999, p.155), diz ainda, que a pessoa deve trabalhar sua própria personalidade, pois é o instrumento mais importante para a solução do conflito.

A forma escolhida para trabalhar-se internamente varia de pessoa para pessoa e deve ser escolhida através de seu autoestudo e experimentação,

É preciso também, um alto nível de inteligência emocional para lidar com os impactos internos causados no ato de ouvir as experiências e conflitos dos outros.

GOLEMAN¹² (2012, p. 284) fala sobre a autoconsciência:

Entre os tópicos ensinados, está a autoconsciência, cujo objetivo é reconhecer sentimentos, e montar um vocabulário para eles e ver as ligações entre pensamentos, sentimentos e reações; saber se são os pensamentos ou os sentimentos que governam uma decisão; avaliar as conseqüências de opções alternativas; e aplicar essas intuições em questões como drogas, fumo ou sexo.

Ensina GOLEMAN¹³ (2012, p. 71) ainda, que “a consciência das emoções é a aptidão emocional fundamental sobre a qual se fundam outras, como o autocontrole emocional.”

¹¹ GLASL, Friedrich. **Auto-ajuda em conflitos: uma metodologia para reconhecimento e solução de conflitos em organizações**. tradução de Karin Stasch. São Paulo. Editora Antroposófica ADIGO Apoio ao Desenvolvimento Individual Grupal e Organizacional, 1999.

¹² GOLEMAN, Daniel, ph.D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente** - Tradução de: Emotional Intelligence. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

¹³ GOLEMAN, Daniel, ph.D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente** - Tradução de: Emotional Intelligence. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

Conhecendo suas emoções e aprendendo a lidar com elas, o mediador poderá manter um distanciamento saudável entre sua vida, suas vivências e experiências pessoais e as questões trazidas pelos mediandos. Poderá atuar com isenção, suspendendo seus julgamentos e abstendo-se de inferir com suas opiniões e posições próprias, a fim de incentivar às partes a trazerem à tona suas ideias e soluções em um trabalho conjunto, co-construído a partir de si mesmas.

Conhecer as próprias emoções e sentimentos requer contínua auto-observação. Um trabalho individual de autodesenvolvimento que permita a evolução do ser, em busca de sua verdadeira essência, fortalecendo uma harmonia interna e equilíbrio pessoal.

Às vezes, encontra-se conforto na contemplação da natureza, tornando-se um passeio no parque, uma prática de encontro consigo mesmo.

Há ainda, quem prefira o acompanhamento de um profissional e ingresse em um trabalho de desenvolvimento pessoal com um terapeuta ou psicólogo.

Ainda citando GLASL ¹⁴(1999, p.158), o “caminho evolutivo está ligado a buscas e comprovações constantes, a descobrimentos e enganos.” Ele define este trabalho como o “auto-encontro” GLASL ¹⁵(1999, p.154).

Outras técnicas menos convencionais que ainda não gozam de comprovação científica de sua eficácia, porém empiricamente testadas com êxito, também podem ser utilizadas, visando o fortalecimento da presença de espírito do mediador, indispensável para sua prática.

Há quem recorra aos místicos cristais ou ao popular banho de sal grosso, mas independentemente das crenças ou rituais utilizados é inegável que, em um trabalho que aborda questões de conflito, onde o olhar para o relacionamento humano é requerido e sendo inerente ao ser humano a interação energética

¹⁴ GLASL, Friedrich. **Auto-ajuda em conflitos: uma metodologia para reconhecimento e solução de conflitos em organizações**. tradução de Karin Stasch. São Paulo. Editora Antroposófica ADIGO Apoio ao Desenvolvimento Individual Grupal e Organizacional, 1999.

¹⁵ GLASL, Friedrich. **Auto-ajuda em conflitos: uma metodologia para reconhecimento e solução de conflitos em organizações**. tradução de Karin Stasch. São Paulo. Editora Antroposófica ADIGO Apoio ao Desenvolvimento Individual Grupal e Organizacional, 1999.

envolvida em tais processos, seja essencial uma preparação prévia tão profissional e séria como a preparação acadêmica.

5 CONCLUSÃO

Em conclusão, expressa ser essencial a busca contínua por práticas de autoconhecimento que farão a diferença no exercício da função do mediador e conseqüentemente com resultados mais favoráveis ao processo e às partes envolvidas.

Como ensina RINPOCHE¹⁶ (2007, p.207):

O mais importante é encontrar e trabalhar com uma prática que produza um senso de tranquilidade, clareza, confiança e paz. Se puder agir assim, você beneficiará não apenas a si mesmo, mas a todos a seu redor, e esse é o objetivo de qualquer prática científica ou espiritual, não é mesmo? Criar um mundo mais seguro, mais harmonioso e pacífico, não apenas para nós mesmos, mas para as gerações futuras.

O mediador que busca um diferencial em sua qualificação e que preza pela excelência do seu trabalho deve investir sempre em seu constante aprimoramento pessoal, através da busca pela sua essência, seu propósito e missão de vida.

Um trabalho de mediação feito com um mediador que investe e se esforça em seu desenvolvimento pessoal, claramente se destaca e se distingue de outros processos onde somente os resultados concretos são almejados, pois a atenção e preocupação com as partes do processo, como protagonistas do conflito são cuidadas e acolhidas além da mera resolução do problema que as unem.

Certamente, uma mediação orquestrada por um mediador melhor preparado emocionalmente e atento ao seu autoconhecimento terá uma condução nitidamente mais tranquila e conseqüentemente, maior será a chance de êxito e de um desfecho favorável.

¹⁶ RINPOCHE, Mingyur. **A Alegria de Viver**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2007.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAGA NETO, Adolfo. **O que é mediação de conflitos**. São Paulo: Brasiliense 2008.

BUSH, R. A. B., & FOLGER, J. P. (2005). **The promise of mediation: the transformative approach to conflict**. San Francisco, Jossey-Bass.

GLASL, Friedrich. **Auto-ajuda em conflitos: uma metodologia para reconhecimento e solução de conflitos em organizações**. Tradução de Karin Stasch. São Paulo. Editora Antroposófica ADIGO Apoio ao Desenvolvimento Individual Grupal e Organizacional, 1999.

GOLEMAN, Daniel, ph.D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente** - Tradução de: Emotional Intelligence. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

WINSLADE, J., & MONK, G. (2008). **Practicing narrative mediation: Loosening the grip of conflict**. San Francisco, CA: Jossey-Bass

RINPOCHE, Mingyur. **A Alegria de Viver**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2007.
URY, William. **Como chegar ao sim com você mesmo**, tradução de Afonso Celso da Cunha. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de processo civil (2015). Processo civil, legislação, Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 06 fev. 2018.

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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 06 fev. 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça: Conciliação e Mediação - Portal da Conciliação. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>. Acesso em 06 fev 2018.