

A MEDIAÇÃO COMO POLÍTICA PÚBLICA DE ENFRENTAMENTO AOS CONFLITOS NO CONTEXTO EDUCACIONAL

MEDIATION AS A PUBLIC POLICY TO ADDRESS CONFLICTS IN THE EDUCATIONAL CONTEXT

Victor Saldanha Priebe¹

Yasmim Pereira Dias²

Resumo: Tem-se como temática central da presente pesquisa observar se a política pública judiciária de tratamento adequados dos conflitos, a qual tem a mediação como instrumento, serve para enfrentar o atual contexto conflitivo em âmbito educacional. Em sendo assim, como objetivo principal buscar-se-á compreender os meandros do fenômeno social – conflito escolar – para que seja possível uma dimensão mais apurada de se a ferramenta de resolução de conflito é capaz de dar respostas positivas no sentido de tratamento destes. Nisto, a problemática que será enfrentada durante o desenvolvimento do texto origina-se no fato de que os conflitos em âmbito educacional possuem peculiaridades que nem sempre conseguem respostas adequadas com ferramentas tradicionais. Para examinar a proposta, optou-se por utilizar o método de pesquisa bibliográfico. Ao fim, concluiu-se que existe um liame interessante no qual as atividades mediatórias poderiam ser exercidas em larga escala. Entende-se assim, visto que a complexidade conflitiva encontrada no âmbito escolar encontra guarida nos princípios orientadores deste instrumento. No entanto, a falta de mecanismos que possam demonstrar numericamente como esta prática de desenvolve realmente, torna esta cultura autocompositiva deficitária, e, atualmente, pouco atraente para novas adesões, sendo esta uma barreira a ser transposta.

Palavras-chave: Conflito educacional. Mediação. Política Pública. Educandos. Educadores.

Abstract: The central theme of this research is to observe whether the public judicial policy of adequate treatment of conflicts, which has mediation as an instrument, serves to face the current conflictive context in the educational context. Therefore, the main objective will be to understand the intricacies of the social phenomenon – school conflict – so that a more accurate dimension of whether the conflict resolution tool is capable of providing positive responses in terms of treating them is possible. Therefore, the problem that will be faced during the development of the text originates from the fact that conflicts in the educational context have peculiarities that do not always achieve adequate responses with traditional tools. To examine the proposal, it was decided to use the bibliographic research method. In the end, it was concluded that there is an interesting link in which mediatory activities could be carried out on a broad scale. It is understood this way since the conflicting complexity found in the school

¹ Doutorando e Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Especialista em Direito Processual Civil pela Escola Paulista de Direito – EPD. Integrante do Grupo de Pesquisas “Políticas Públicas no Tratamento dos Conflitos”, vinculado ao CNPq. Bolsista CAPES Modalidade II. Mediador e Assessor Jurídico da 24ª Coordenadoria Regional de Educação do Estado do Rio Grande do Sul. E-mail: victor.priebe@hotmail.com

² Bacharel em direito pela Universidade Luterana do Brasil – ULBRA. Integrante do Grupo de Pesquisas “Políticas Públicas no Tratamento dos Conflitos”, vinculado ao CNPq. E-mail: yasmimpereiradias@hotmail.com



context finds its place in the guiding principles of this mechanism. However, the lack of mechanisms that can numerically demonstrate how this practice actually develops, makes this self-compositional culture deficient, and, currently, unattractive for new members, which is a barrier to be overcome.

Keywords: Educational conflict. Mediation. Public policy. Educators. Educators.

1. Introdução

O presente trabalho tem como objetivo examinar, sem pretensão de esgotar a temática, a utilização dos meios alternativos de resolução de conflitos, especificamente a mediação, como meio instrumento hábil para tratar os conflitos decorrentes do contexto escolar.

A pertinência temática se dá pelas realidades das escolas brasileiras enfrentam. A violência, principalmente verbal, tornou-se rotineira nas relações entre os membros do corpo escolar, seja pela falta de diálogo, conflito de interesse ou até mesmo pelo isolamento que disso decorre. Diante disso, é fundamental que os educadores sejam preparados para lidar com os conflitos que ali se apresentam.

Assim, faz-se necessário o estudo acerca das possibilidades para o enfrentamento desses conflitos. Em razão disso, avalia-se a possibilidade do tratamento do conflito escolar através da mediação. Desse modo, tem-se como delimitação de tema, a mediação como método auto compositivo para a resolução de conflitos no contexto escolar.

A partir dessas considerações, apresenta-se a seguinte problemática de pesquisa: a mediação é meio adequado para a resolução dos conflitos existentes no ambiente escolar? Com a intenção de responder ao questionamento, bem como atingir o objetivo da pesquisa, buscar-se-á elucidar o conflito no ambiente escolar, analisar o instituto da mediação e as suas possibilidades e por último, avaliar a as possibilidades da mediação como forma de tratamento dos conflitos escolares.

Para a elaboração do trabalho, se utilizou o método de abordagem dedutivo e como método de procedimento foi utilizado bibliográfico, a partir de pesquisa em livros e artigos científicos relativos ao assunto.

O presente estudo divide-se em quatro capítulos. O primeiro é dedicado as notas introdutórias da pesquisa e ao estudo do conflito. Isso se dá pela necessidade de entendermos as origens e as formas de expansão do conflito, para que a partir daí, possa ser-lhe direcionado o tratamento mais adequado. O segundo capítulo trata especificamente do conflito existente nos ambientes escolares, extraindo-se seus atores e analisando as suas especificidades, diante



do contexto em que estão inseridos. O terceiro capítulo dedica-se a debater se a utilização da mediação para o tratamento do conflito escolar, é adequado, diante da construção dialogada que o método promove.

Por fim, conclui-se a pesquisa com a apresentação das possibilidades que o método autocompositivo proporciona e as limitações que o estudo encontrou, diante da falta de estudos em larga escala que possam demonstrar a utilização do método na prática.

2. O conflito

Jean Piaget (1973, p.314) diz que todo homem é um ser essencialmente social, impossível, portanto, de ser pensado fora do contexto da sociedade em que nasce e vive. Como ser social, o ser humano depende da interação para ser e crescer. Contudo, a relação interpessoal invariavelmente possuirá conflito, pois uma relação plenamente consensual é utópica.

Ernesto Artur Berg (2012), ao tratar da etimologia da palavra conflito refere que esta vem do latim “conflictus”, que significa choque entre duas coisas, embate de pessoas, ou grupos opostos que lutam entre si, ou seja, é um embate entre duas forças contrárias. Dessa forma, temos que o conflito é um estado antagônico de ideias, pessoas ou interesses.

Para Álvaro Chirspino (2007, p.16): “podemos dizer que o conflito se origina da diferença de interesses, de desejos e de aspirações. Percebe-se que não existe aqui a noção estrita de erro e de acerto, mas de posições que são defendidas frente a outras, diferentes”.

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

Desse modo, apesar do estigma que a palavra “conflito” possui, a sua existência é vital para o desenvolvimento humano pois provoca é através do dissenso que a mudança ocorre. Para Fabiana Marion Spengler (2018, p.51).

Entende-se que o conflito resulta da percepção de uma discordância de interesses, entretanto, não é um mal em si mesmo até porque são considerados como aspectos inevitáveis e recorrentes da vida. O conflito possui funções individuais e sociais importantes, proporcionando o estímulo para promover as mudanças sociais e o desenvolvimento individual. Dessa forma, o importante não é aprender a evitá-lo ou eliminá-lo, e sim encontrar uma forma que favoreça a sua composição construtiva (CALMON, 2012).

Diante disso, o conflito não deve ser visto como algo de todo negativo, uma vez que é inevitável ao convívio humano. Cada indivíduo é dotado de vivências e crenças únicas e que



podem gerar dissenso aos seus pares, e isso não é necessariamente destrutivo.

Foi através do dissenso é que a humanidade se desenvolveu, seja no âmbito político ou comunitário, pois quando devidamente tratado, o conflito faz com que sejamos estimulados à inovação, ao crescimento e ao aprimoramento de técnicas. Portanto, existem aspectos positivos no conflito, a depender da forma como se resolve.

No mesmo ímpeto, Fabiana Marion Spengler refere que “O conflito é uma condição inerente às relações humanas, e não pode ser eliminado. No entanto, ele pode ser transformado em oportunidade de aprendizagem e crescimento” (2015, p. 26).

Desta forma, tem-se que o que difere o conflito negativo do positivo, é a forma utilizada para a sua resolução. Para Morton Deutch, o conflito pode ser construtivo ou destrutivo. O primeiro, pode fortalecer a relação preexistente. Já o segundo modo de resolução de conflito, pode levar ao rompimento da relação interpessoal preexistente além de expandir-se além de sua causa inicial.

Assim, ignorar ou abominar a existência do conflito em nada contribui para a sua resolução, pelo contrário, contribui para o seu crescimento e poderá levar, em última estância, à violência.

Quanto as origens do conflito, Morton Deutsch, leciona que:

As ações incompatíveis podem se originar em uma pessoa, em uma coletividade ou em uma nação; Tais conflitos chamam-se intrapessoais, intracoletivos ou intranacionais. Ou podem refletir ações incompatíveis de uma ou mais pessoas, coletividades ou nações; Esses conflitos são chamados interpessoais, intercoletivos ou internacionais. (2004, p. 35)

Para o presente estudo, o conflito interpessoal será o foco, dado o estudo acerca do sua existência e tratamento no ambiente escolar.

Sobre os aspectos do conflito interpessoal, Carlos Eduardo de Vasconcelos leciona:

[...] o conflito interpessoal compreende esse aspecto relacional (expectativas e crenças desencontradas, sentimentos e ressentimentos intercambiados), compreende o aspecto objetivo (interesse objetivo ou material envolvido) e compreende a trama (o seu processo, o seu desdobramento). (2020, p. 20)

Portanto, existem variantes que determinam os aspectos do conflito. Em uma relação continuada, como se dão as relações nos ambientes escolares, o aspecto relacional é de todo presente. Se considerarmos a pluralidade de docentes que existem em cada instituição de ensino, visualiza-se a complexidade daquelas relações e, conseqüentemente de seus conflitos.

Acerca do contexto em que ocorrem os conflitos, Morton Deutsch (2004, p. 40), refere que estes podem nascer em um “contexto cooperativo ou competitivo”, a depender do objetivo

que possuem.

No contexto cooperativo, o objetivo das partes é comum, o que gera o conflito é a forma de resolução do problema. Para cada um dos envolvidos, existe certa maneira para se chegar até o resultado esperado, contudo, o dissenso refere-se a qual visão se sobreporá.

Apesar disso, no contexto cooperativo o conflito é de mais fácil tratamento, uma vez que o objetivo final das partes é o mesmo. Neste caso, a intervenção de um terceiro neutro e imparcial, como será abordado futuramente, buscará a retomada do diálogo entre os envolvidos e poderá extrair o consenso, quando estes se sentem protagonistas e responsáveis pelo conflito e, portanto, pela sua resolução.

Já no contexto competitivo, se busca a vitória para uma das partes, em detrimento do outro. Ou seja, os objetivos das partes são inversamente interdependentes. Veja-se que em um ambiente de trabalho, como no caso dos docentes de uma escola em que os conflitos de interesse prevalecem, os antagonismos que surgem são competitivos e de mais difícil resolução, pois o que se busca é a imposição unilateral em relação ao outro, não se trata o conflito como oportunidade de crescimento mútuo e sim, como forma de imposição de vontade.

Contudo, cumpre salientar que tanto os contextos competitivos e cooperativos que levaram ao conflito poderão ser apaziguados, desde que seja dado o devido tratamento.

Outra classificação feita por Morton Deutsch (2004, p. 39), importante para o presente debate, se refere às questões que levam ao conflito:

- a) Controle sobre recursos, o conflito tem como esteio a posse de um recurso, seja natural, de poder, alimentação, de forma exclusiva ou não;
- b) Preferências e incômodo: neste caso, não há um recurso em disputa, e sim, gostos de um indivíduo ou grupo chocam-se com o outro;
- c) Valores: o conflito nasce da visão dos conflitantes acerca de qual valor deveria predominar em detrimento do outro;
- d) Crenças: por fim, o conflito por diferença de crenças está intrínseco na forma de que o mundo é percebido pelos envolvidos e que se chocam quando se há a busca pela imposição.

Feito um apanhado acerca das origens e tipologias do conflito. Parte-se para a classificação das formas de resolução destes conflitos. Para Morton Deutsch (2004, p. 41), pode-se resolver um conflito de forma construtiva ou destrutiva.

Quando o conflito é resolvido de forma destrutiva, as relações anteriormente existentes



são afetadas, podem ser extintas ou então refletir em todo o ambiente em que partes são inseridas. Do mesmo modo, a depender da forma em que o dissenso é tratado, ou até mesmo, ignorado, o trabalho que ali era desenvolvido poderá perder o potencial que antes possuía.

De outra banda, quando o conflito é resolvido de forma construtiva, através do reestabelecimento do diálogo dos envolvidos, por meio das técnicas da mediação, o conflito poderá ser extinto de forma produtiva, com o chamado processo de ganha-ganha, onde as partes são incentivadas a criar e propor soluções pacíficas e consensuais acerca do dissenso, e assim, assumirem as rédeas da situação.

Portanto, são inúmeras as variantes que levam ao conflito interpessoal, contudo, a depender da condução com que o conflito é levado, é que será determinante para o resultado que será percebido. Por um lado, poderá proporcionar o crescimento pessoal, profissional e até mesmo organizacional do espaço em que as partes estão inseridas, ou por outro lado, a má condução do conflito poderá gerar consequências escalonadas que poderão atingir a violência.

Feita a abordagem doutrinária acerca do conflito e sua evolução histórica, passa-se a análise do conflito que ocorre no ambiente escolar, mais especificamente, o conflito decorrente das relações entre os integrantes do corpo docente e demais profissionais inseridos no contexto escolar, diante de suas especificidades e possíveis formas de resolução.

3. O conflito no ambiente escolar

Muito se discute sobre a necessidade de enfrentamento dos conflitos entre alunos, principalmente no que alude à violência que pode permear tal relação, contudo, pouco se discute os prejuízos decorrentes do conflito entre os integrantes do corpo docente destas instituições de ensino.

Nas últimas décadas, ocorreram significativas mudanças na configuração de trabalho dos docentes. Tais mudanças atingiram especialmente aos professores de escolas públicas. Com vista a produtividade e métricas de aprovação, o trabalho do professor passou a ser regido por metas e intensificação de controle de avaliações do seu desempenho.

Tal realidade, somada aos sucessivos cortes de orçamento que atingem as instituições públicas, e conseqüente precarização do ambiente de trabalho, foram contribuintes para o aumento de conflitos interpessoais entre os docentes e demais integrantes do corpo escolar.

E apesar do crescente número de conflitos não tratados entre estes pares, não há por parte da administração pública, políticas voltadas para o tratamento dos conflitos.

A escola, como ambiente de aprendizado, é baseada na reciprocidade de experiências e no aprimoramento intelectual. É espaço para raciocinar, exercer o contraditório, explorar as possibilidades argumentativas.

Diante disso, o debate deve ser peça fundamental em um ambiente escolar, pois é o local encontro do das mais variadas personalidades, culturas, valores, estilos e vivências. Assim, deve ser para o aluno um espaço propício ao tratamento construtivo do conflito, pois é parte do processo de aprendizado, mas também deverá ser para o professor.

Portanto, não se busca apontar o conflito como algo negativo, e sim, apresentar o conflito como parte inerente a vida acadêmica e que deve ser tratado de forma a construir experiências de desenvolvimento pessoal daqueles envolvidos.

No que tange a manifestação do conflito, Rosario Ortega e Rosario Del Rey referem que:

O conflito emerge em toda situação social em que se compartilham espaços, atividades, normas e sistemas de poder e a escola obrigatória é um deles. Um conflito não é necessariamente um fenômeno da violência, embora, em muitas ocasiões, quando não abordado de forma adequada, pode chegar a deteriorar o clima de convivência pacífica e gerar uma violência multiforme na qual é difícil reconhecer a origem e a natureza do problema. (2002, p. 143)

Para delimitarmos o alcance da pesquisa, repisa-se que o conflito escolar aqui tratado, é específico aos dissídios ocorridos entre professores integrantes dos corpos docentes das escolas. Isso se dá pela diferença entre os interesses e origens dos conflitos entre discentes e os conflitos entre os docentes.

Delimitado o alcance da pesquisa, Patrícia Guimarães da Silva caracteriza os conflitos escolares em três categorias:

- Conflito em torno da pluralidade de pertença: surge quando o docente faz parte de diferentes estabelecimentos de ensino ou mesmo de níveis diferentes de ensino;
- Conflito para operacionalizar o projeto educativo: surge porque, no momento de executar o projeto institucional, surgem divergências nos âmbitos de planejamento, execução e avaliação, levando a direção a lançar mão de processos de coalizão, adesões, etc;
- Conflito entre as autoridades formal e funcional: surge quando não há coincidência entre a figura da autoridade formal (diretor) e da autoridade funcional (líder). (2017, p.31)

Ademais, cumpre salientar que, quando se fala em ambiente escolar, devemos considerar que se trata de uma relação continuada de seus integrantes, e de certo modo, interligada ao funcionamento de todo o sistema.

Hoje, é costumeiro que professores façam parte, ao mesmo tempo, de várias

instituições de ensino, contudo, não se sintam pertencente a nenhuma delas. Isso se dá pela ausência de protagonismo do profissional junto ao espaço que atua. O docente se vê em uma relação vertical de poder em relação as direções e sem poder de fato ser parte daquele ambiente.

Há também, conflitos que surgem de disputas internas, guiadas por relações de desigualdade de tratamento, divergências de interesse e busca pelo controle. Neste caso, o conflito se dá pelo controle de recursos, como estudado por Morton Deutsch. São esses, alguns exemplos dos conflitos que surgem da relação entre professores e demais integrantes do corpo técnico-organizacional das escolas.

Como resultado não tratamento desses conflitos, se tem um ambiente individualista, voltado para os interesses próprios e que não dá espaço ao coletivo. Não há uma unidade de esforços em prol de um objetivo e isso implica diretamente na qualidade do ensino dado aos alunos.

Acerca das funções que os conflitos internos podem ter, Morton Deutsch, leciona que:

O conflito interno pode também servir como um meio para averiguar a força relativa dos interesses antagônicos dentro da estrutura, e a partir disso constituir um mecanismo para a manutenção ou contínuo reajuste da balança de poder. Na medida em que a explosão de um conflito indica a rejeição de uma acomodação anterior entre as partes, uma vez que o respectivo poder dos contendores tenha sido averiguado no conflito, um novo equilíbrio pode ser estabelecido e o relacionamento pode prosseguir sobre essa nova base. (2004, pp. 34-35)

Um professor desmotivado ou envolto em um conflito mal resolvido, não busca o aprimoramento de seus conhecimentos pois não se sente protagonista daquele espaço. Desgasta-se emocionalmente com o conflito vivido, afasta os seus pares diante das divergências vividas.

Ou seja, é necessário entender a origem do conflito para que a partir daí, possa lhe ser dado o devido tratamento, tendo como norte, o processo construtivo para a resolução do conflito.

Sobre o processo cooperativo, Morton Deutsch, refere que:

Em síntese, um processo cooperativo, por permitir maior substituíbilidade, encoraja uma maior divisão do trabalho e especialização de papéis; isso permite um uso mais econômico de pessoal e recursos que, por sua vez, conduzem a uma maior produtividade das tarefas. O desenvolvimento de atitudes mais favoráveis de um em relação ao outro nas situações cooperativas fomenta mais confiança mútua e abertura de comunicação bem como providencia uma base mais estável para uma cooperação contínua, a despeito do crescimento ou da minguagem de determinados objetivos. Isso também encoraja uma percepção de similaridade de atitudes. Na medida em que participantes na situação cooperativa são mais facilmente influenciáveis do que os na situação competitiva, os primeiros são geralmente mais atenciosos uns com os outros. Isso reduz dificuldades de comunicação e estimula o uso de técnicas de persuasão em



vez de coerção quando há diferenças de ponto de vista. (2004, p. 45)

Portanto, para que haja uma mudança neste cenário, é necessário a utilização de técnicas de enfrentamento adequado do conflito, como meio de se buscar a pacificação social, a retomada da comunicação e como conseguinte, a mudança daquele cenário anteriormente, destrutivo.

Para isso, é necessário a realização de uma resolução autocompositiva do conflito, buscando através da mediação, o reestabelecimento da comunicação dos pares, e se possível, ao fim do conflito diante de um acordo. Para tanto, empodera-se os envolvidos, se dá a este o protagonismo para que encontre a solução mais adequada ao seu próprio caso. Ou seja, não há uma terceirização da decisão, como ocorre na resolução heterocompositiva de conflitos, onde um terceiro é investido no poder de decisão acerca do conflito.

Conforme referido, depender do tratamento dado ao conflito, é possível alcançar benefícios aos envolvidos, pois o dissídio pode ser a fonte da mudança, a saída do “status quo”, e isso não é necessariamente ruim.

Quando se aplica uma comunicação não violenta ao conflito, as contendas podem desestagnar uma visão anteriormente adotada e partir de aí trazer inovações positivas àquele cenário.

Os estudos voltados para a utilização dos meios consensuais de resolução de conflitos de professores ainda são escassos no cenário nacional, contudo, os benefícios que podem surgir, são fartos e ainda pouco explorados.

A mediação pode apresentar uma nova visão ao que antes era visto como algo a ser eliminado. Para Diana Elizabette Lima do Amaral e Jeannette Filomeno Pouchain Ramos:

A mediação na escola não compreende somente a resolução de conflitos, mas também a prevenção. Portanto, é primordial a sensibilização de todos para a compreensão do processo de mediação, pois esta representa mais do que uma simples técnica – indica um projeto educativo, ou seja, um novo olhar para enxergar a problemática que circula o ambiente escolar, promovendo a cultura de paz. (2018, p. 34)

Diante de todo exposto, busca-se entender as questões que levam ao conflito, e a necessidade da sua resolução de forma pacífica e consensual. Para tanto, passa-se a análise da mediação como alternativa eficaz para a resolução dos conflitos existentes no ambiente escolar.

4. A mediação como instrumento pacificador nas relações interpessoais dos educadores

A mediação de conflitos é um meio pacífico, consensual e colaborativo de resolução de controvérsias que busca, primordialmente, o restabelecimento do diálogo entre as partes, e incentiva que os envolvidos encontrem a decisão mais adequada ao próprio conflito.

Para mais, têm-se na mediação, o método mais adequado para a resolução do conflito escolar, em detrimento à conciliação pois, conforme expõe, Luciane Moessa de Souza (2015 p. 50) “a mediação costuma ir mais fundo, descer às raízes do conflito, trabalhando em todo o seu contexto, ao passo que a conciliação costuma trabalhar apenas nos limites do litígio inicialmente descrito pelas partes”.

Dessa forma, a mediação trata-se de um meio autocompositivo, em que um terceiro imparcial intervém em um conflito, e tem como dever principal de decompor os conteúdos conflitivos da lide, conduzindo os conflitantes ao restabelecimento do diálogo em busca da melhor solução e conseqüente retomada da pacificação social.

Para tanto, a mediação utiliza-se de um mediador que, para Fabiana Marion Spengler e Theobaldo Spengler Neto (2016, p. 29): “é um terceiro que irá facilitar o diálogo entre os participantes de uma mediação possibilitando a chegada de maneira voluntária a um acordo entre elas como um meio de reestabelecer a comunicação perdida”

Assim, o mediador, como terceiro neutro e imparcial, se coloca entre as partes, dando aos envolvidos, o protagonismo de encontrarem a melhor resolução para o dissídio. Dessa forma, as partes sentem-se empoderadas e partes integrantes daquele espaço.

Conforme refere Petronio Calmon (2013, p. 181) “O mediador induz as partes a identificar os pontos principais da controvérsia, a acomodar seus interesses aos da parte contrária, a explorar fórmulas de ajuste que transcendam o nível da disputa. ”.

Portanto, voltando-se a realidade das escolas, onde as relações interpessoais são continuadas, vê-se a mediação como alternativa para o tratamento daqueles conflitos, pois o instrumento é voltado ao tratamento de conflitos interpessoais, de forma pacífica e não impositiva.

Diante disso, Fabiana Marion Spengler (2018, p. 53), leciona que:

“a palavra mediação significa equilíbrio. Por isso, a importância de uma terceira pessoa que fica entre as duas partes, não acima delas, mas entre elas, com a finalidade de buscar uma solução que permita ser possível à continuidade das relações entre os envolvidos no conflito.

Isso porque, a mediação pressupõe horizontalidade na tratativa entre os envolvidos, que a partir de suas técnicas, utiliza-se da figura do mediador, como terceiro neutro e que propiciará as partes, o protagonismo para a resolução do conflito do qual fazem parte.

Contudo, em busca de avaliar os impactos da mediação nas relações interpessoais em âmbito dos vínculos educacionais é importante destacar que este sentido de justiça coexistencial³ possui algumas dificuldades de mensurar os resultados qualitativos, uma vez que a informalidade dos procedimentos somada a baixa adoção do método nas escolas, dificulta a obtenção de resultados confiáveis.

Todavia, vale destacar que neste caso estamos a falar sobre atos tecnicamente classificados como extrajudiciais voluntários. No entanto, nestes procedimentos já há um lastro que possibilita uma avaliação mais detida dos efeitos destes procedimentos. Logo, entende-se ser possível que, mesmo por uma analogia, se consiga mensurar as potencialidades dos mecanismos que ora se trata.

Estas cifras por si já seriam interessantes mesmo sem que fosse levado em consideração o fato de que conflitos poderiam ser dirimidos em pouco tempo, não sendo necessário enfrentar os seis anos e onze meses de espera para uma decisão adjudicada, como apresentado pelo CNJ para o tempo médio dos processos na Justiça Estadual. Também, vale observar a existência de um nível elevado de capilaridade capaz de conseguir aportar sensíveis melhoras no índice qualidade da resolução de conflitos por meio da mediação.

No entanto, como bem salienta Fredie Didier Jr. e Leandro Fernandez, há um

baixo grau de divulgação e de sistematização de iniciativas inovadoras e a frequente ausência de diálogo entre as instituições leva à constatação da existência de iniciativas que são simplesmente desconhecidas pela maioria dos operadores do Direito ou que são sucessivamente “redescobertas”, sem o aproveitamento das experiências amadurecidas em outras localidades (DIDIER JR; FERNANDEZ, 2021, p. 85).

A problemática ganha relevância quando busca-se analisar os números de mediações que seriam possíveis de serem prestadas ante ao elevado número de escolas e alunos existentes no Brasil. Entretanto, vale dizer que não há dados que possam, com segurança, expor os índices reais de conflitos e procedimentos mediatórios desenvolvidos.

Visando trazer algum elemento que possa servir de base comparativa, traz-se os dados de implantação de Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC)

³ O sentido do termo justiça coexistencial utilizada busca explicar a migração da prevalência da solução heterocompositiva para a solução autocompositiva, salientando com isto a modificação do modo de pensar e atuar no Direito Processual. (HILL, 2018, p. 300)



apresentados pelo CNJ os quais sustentam que os dados apresentados pelos Tribunais estaduais chegaram a um mil trezentos e oitenta e dois, consolidando com isto a abissal diferença entre a potencialidades os meios judiciais e extrajudiciais de resolução de conflitos. (CNJ, 2023)

Entende-se assim, pois, o contexto da justiça coexistencial, em se falando de mediação executada fora dos muros do Poder Judiciário, deve ser somado o fato de que a ritualística identificada nas dependências dos fóruns, por si já destoam com as pretensões de informalidade e autonomia dos mediadores durante a condução do procedimento.

Nesta linha, observa-se em primeiro momento que as atividades desenvolvidas pela mediação em âmbito educacional encontrariam o alinhamento com os princípios fundamentais de atuação definidos pelo Art. 2º e incisos da Lei 13.140/2015, quais sejam, imparcialidade do mediador, isonomia entre as partes, oralidade, informalidade, autonomia da vontade das partes, busca do consenso, confidencialidade e boa-fé. (BRASIL, 2015)

De primeiro momento nestes conceitos, compreende-se que o sigilo com que se desenvolvem as atividades no âmbito da escola seria suficiente para que as atividades mediativas fossem praticadas com segurança e observação à confidencialidade exigida.

Quanto aos princípios da imparcialidade do mediador, isonomia e oralidade, entende-se, novamente, que não haveria um rompimento com as pretensões dos princípios uma vez que o supervisor escolar ou até mesmo diretores escolares, que pudessem assumir a função, exercem atividade estatal a qual os vincula às responsabilidades da função em caso de beneficiamento doloso de um participante do procedimento e assim maculando a imparcialidade e isonomia. Também por característica da própria atividade escolar, a oralidade não teria seus efeitos limitados quando do desenvolvimento das atividades autocompositivas. Em sequência, entende-se que o princípio da informalidade ganha acréscimo de efeitos uma vez que o procedimento acontece fora dos limites físicos do Judiciário.

Nesta linha, sobre a observação dos princípios referentes a autonomia da vontade das partes e busca pelo consenso o cuidado advém da obrigatoriedade de que os mediadores, que atuarem nos procedimentos desenvolvidos nas escolas, poderão desempenhar suas atividades desde que supridos as exigências impostas pelas mantenedoras escolares, podendo, portanto, ser realizadas por profissionais de outras horas.

Sobre o princípio da boa-fé, Fabiana Marion Spengler destaca que este atua como mola mestra dos procedimentos em questão, pois, por meio deste ideal se corrobora “aquilo que se entende por um processo mediativo: um momento no qual todos estão empenhados em

colaborar, sem interesses escusos e de boa-fé, considerando que esta última significa a não consciência de prejudicar outrem” (SPENGLER, 2021, p. 125)

No entanto, tais alinhamentos mencionados não são suficientes para que a cultura jurídica nacional passe a observar os novos polos de resolução de conflitos como aliados capazes de incrementar os sentidos da função estatal de resolução de conflitos e pacificação social. Para que se consiga alcançar níveis satisfatórios de um “pluralismo decisório”, “decisões compartilhadas”⁴ é necessário que se estabeleça, minimamente, critérios de atuação que norteiam tais atividades, pois, ainda que se trabalhe com uma lógica coexistencial, é necessária à sua utilização padronizada em larga escala.

Ao fim, neste desenvolvimento pôde ser observado um alinhamento das premissas que sustentam a mediação junto ao arcabouço jurídico que norteia a atividade educacional, também, neste ponto não foi possível identificar reflexos quantitativos e qualitativos pela falta de dados confiáveis para serem analisados, de forma que, somente foi possível uma análise que levou em consideração analogias com outras práticas em espaços públicos, semelhantes.

5. Conclusão

Frente a tudo o que foi apresentado quanto a tentativa de observar os impactos que a mediação poderia trazer ao atual contexto dos conflitos educacionais, para que, ao fim, se mesure se os impactos revelados pelos dados possuem a capacidade de transformar o contexto educacional.

Destas análises, não foi possível observar, num primeiro momento, um impeditivo categórico que justifique a não existência de métodos que possam avaliar a qualidade destes serviços colocados à disposição dos educadores em todas as suas facetas, seja pela falta de dados objetivos, seja pela impossibilidade de medir a qualidade do mecanismo que está sendo desenvolvido.

Em sequência, é de se registrar que o panorama conflitivo no âmbito educacional se constatou como uma miríade de peculiaridades das quais não se pode tratá-las sem que existam sólidas bases conceituais e de dados para tanto. Logo, a elevação do rigor técnico em avaliações que tratem de medir os acertos e falhas, e, portanto, viabilize sugestões palpáveis de mudanças ou manutenções surgiriam como elementos essenciais para essa prática.

⁴ Sobre estes temas ver: MANCUSO, Rodolfo de Camargo. RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS: e a função judicial no contemporâneo estado de Direito. 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2020.

Buscando pontualmente responder ao objetivo geral que se pretendeu atingir, qual seja, compreender os meandros do fenômeno social –conflito escolar– para que seja possível uma dimensão mais apurada de se a ferramenta de resolução de conflito é capaz de dar respostas positivas no sentido de tratamento destes, concluiu-se que, há sim uma necessidade latente em âmbito de conflitos escolares pelo qual a mediação poderia ser um elemento decisivo na redução de potenciais maiores danos que possam eclodir por meio desse cenário, contudo, atualmente, não há a possibilidade de mensurar os níveis de eficiência frente a falta de dados objetivos de quantidade de procedimentos colocados prática, que, por sua vez, prejudicam também uma consequente análise qualitativa destes.

Do mesmo modo, buscando responder o problema justificador deste estudo, conclui-se que a hipótese foi confirmada, pois, como visto, o conflito escolar possui uma extensa gama de condicionantes das quais as ferramentas clássicas de resolução de conflitos –Jurisdição– não conseguiriam dar respostas apropriadas às necessidades em questão.

Portanto, concluiu-se que existe um liame interessante no qual as atividades mediatórias poderiam ser exercidas em larga escala. Entende-se assim visto que a complexidade conflitiva encontrada no âmbito escolar encontra guarida nos princípios orientadores deste mecanismo. No entanto, a falta de instrumentos que possam demonstrar numericamente como esta prática de desenvolve realmente, torna esta cultura autocompositiva deficitária, e, atualmente, pouco atraente para novas adesões, sendo esta uma barreira a ser transposta.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Diana Elizabette Lima do; RAMOS, Jeannette Filomeno Pouchain. *Conhecer: debate entre o público e o privado* 2018, Vol. 08, nº 21 ISSN 2238-0426 DOI: 10.32335/2238-0426.2018.8.21.1072

AZEVEDO, André Gomma de. *Fatores de efetividade de processos de resolução de disputas: uma análise sob a perspectiva construtivista*. Revista de Mediação e Arbitragem. In: *Revista de Mediação e Arbitragem*. Revista dos Tribunais, n. 5, 2005. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/cejusc/bibliografia/artigo-andre-fatores-de-efetividade.pdf> Acesso em: 20 out. 2023

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

BRASIL. Congresso Nacional. *Código de Processo Civil de 2015*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 26 out. 2023.



CALMOM, Petronio. *Fundamentos da Mediação e da Conciliação* - 2ª ed. Brasília. DF: Gazeta Jurídica, 2013.

CHRISPINO, Alvaro. Gestão do conflito escolar: da classificação dos conflitos aos modelos de mediação. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, [S.l.], v. 15, n. 54, p. 11-28, jan. 2007. ISSN 1809-4465. Disponível em: <https://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/ensaio/article/view/677> . Acesso em: 28 out. 2023.

DEUTSCH, Morton. *The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes*, New Haven: Yale University Press, 1973. In: AZEVEDO, André Gomma (org.), *Estudos em Arbitragem, Mediação e Negociação* – Vol. 3, Brasília: Ed. Grupos de Pesquisa, 2004.

HILL, Flávia Pereira. *Mediação nos cartórios extrajudiciais: desafios e perspectivas*. Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP. Rio de Janeiro. Ano 12. Volume 19. Número 3. Setembro a Dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/viewFile/39175/27450> Acesso em: 26 out. 2023.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Resolução dos Conflitos: e a função judicial no contemporâneo estado de Direito*. 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2020.

ORTEGA, Rosario; DEL REY, Rosario. *Estratégias para a prevenção da violência*. Tradução de Joaquim Ozório - Brasília: UNESCO, UCB, 2002. 170p.

PIAGET, Jean. *Biologia e conhecimento: ensaios sobre as relações entre as regulações orgânicas e os processos cognoscitivos*. Petrópolis: Vozes, 1973.

RANGEL, Maria da Graça. *Gestão de conflitos no ambiente escolar*, Revista Educação e Pesquisa, v. 36, n. 1, p. 19-32, 2010.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. *Arbitragem - mediação, conciliação e negociação*. 10. Ed. Editora: GEN – Forense. País Origem: Brasil, 2020.

SILVA, Patricia Guimarães da. *Ética e mediação de Conflito no ambiente escolar*. Porto: Politécnico do Porto. 2017. Disponível em: https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/10014/1/DM_PatriciaSilva_2017.pdf Acesso em: 20 out. 2023

SOUZA, Luciane Moessa de. *Mediação de conflitos: novo paradigma de acesso à justiça*. 2 ed. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2015. Disponível em: https://www.academia.edu/22380472/Media%C3%A7%C3%A3o_de_conflitos_novo_%20paradigma_de_acesso_%C3%A0_justi%C3%A7a Acesso em 28 out. 2023.

SPENGLER, Fabiana Marion. *Mediação de conflitos: da teoria à prática*. 3ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

SPENGLER, Fabiana Marion. *Uma ralação a três: o papel político e sociológico do terceiro no tratamento dos conflitos*. 2016a. In: DADOS, *Revista de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro,



vol. 59, nº 2, 2016, p. 553-583. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/FjzFfvp5gy7BgBGNqSdVhcD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 out. 2023.

SPENGLER, Fabiana Marion; NETO, Theobaldo Spengler (organizadores). *Mediação, conciliação e arbitragem: artigo por artigo de acordo com a Lei no 13.140/2015, Lei no 9.307/1996, Lei no 13.105/2015 e com a Resolução no 125/2010 do CNJ (Emendas I e II)*. 1 Edição. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016.

SPENGLER, Fabiana Marion; SILVA, Silvio Erasmo Souza da. *A mediação como instrumento de pacificação e tratamento adequado dos conflitos escolares*. *Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva*, Belo Horizonte, n.36, p.48-58, set./dez. 2018. Disponível em: <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2021/03/REVISTA-ELETRONICA-DE-DIREITO-N.36.pdf>. Acesso em: 19 out. 2023.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. *Mediação de Conflitos e Práticas Restaurativas*. Grupo GEN, 2023. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648030/>. Acesso em: 25 out. 2023.