

A AGENDA 2030 E AS DISCUSSÕES SOBRE CAMINHOS PARA A GARANTIA DO DIREITO DO ACESSO À JUSTIÇA

Data de aceite: 01/01/2024

Cláudia dos Santos Costa

Professora do curso de Direito do Centro Universitário INTA - UNINTA. Coordenadora do Projeto de Mediação de Conflitos Familiares executado através da parceria entre Defensoria Pública do Estado do Ceará e Centro Universitário INTA-UNINTA. Assistente Social. Advogada Centro Universitário Inta – UNINTA, Sobral, CE, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/5296262306686122>
<https://orcid.org/0000-0001-7636-6787>

Elane Maria Beserra Mendes

Coordenadora do curso de Serviço Social na Modalidade à Distância do Centro Universitário INTA - UNINTA. Mestra em Gestão em Saúde pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Assistente Social. Perita da Justiça Federal Centro Universitário Inta – UNINTA, Sobral, CE, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/8987766904267418>
<https://orcid.org/0000-0001-6910-3751>

RESUMO: A discussão aqui proposta trata da Agenda 2030 e a construção dos caminhos para garantia do direito o acesso à justiça. No desenvolvimento deste estudo,

inicialmente será feita uma abordagem do conflito como elemento constituinte das relações em sociedade, compreendido como temática essencial na construção de caminhos para o aceso à justiça. A pesquisa é de natureza bibliográfica e tem como principal base teórica as ideias de Ricardo Goretti organizadas nas obras Gestão adequada de conflitos (2019) e Mediação e acesso à justiça (2021) e de Jean Marie-Muller na obra O princípio da não-violência (2007), bem como documentos da Organização das Nações Unidas, especialmente as discussões acerca da agenda 2030. De fato, todos os objetivos propostos pela Agenda 2030 são importantes e necessários para a construção e a consolidação de um mundo melhor para todos, com a garantia do acesso à justiça para todos.

PALAVRAS-CHAVE: Acesso à Justiça. Conflito. Não-Violência. Agenda 2030.

THE 2030 AGENDA AND THE DISCUSSIONS ON PATHWAYS TO ENSURE THE RIGHT TO ACCESS TO JUSTICE

ABSTRACT: The discussion presented here revolves around the 2030 Agenda

and the establishment of pathways to ensure the right to access to justice. In the course of this study, we will initially delve into the concept of conflict as a fundamental element within societal relationships, comprehended as an essential theme in the development of avenues for achieving access to justice. This research is of a bibliographic nature and is primarily grounded in the ideas presented by Ricardo Goretti in his works “Gestão adequada de conflitos” (2019) and “Mediação e acesso à justiça” (2021), as well as the insights of Jean Marie-Muller in his work “O princípio da não-violência” (2007). Additionally, it draws from documents provided by the United Nations, particularly discussions pertaining to the 2030 Agenda. Indeed, all the objectives outlined by the 2030 Agenda are of paramount importance and necessity for the construction and consolidation of a better world for all, ensuring access to justice for everyone.

KEYWORDS: Access to Justice, Conflict, Non-Violence, Agenda 2030.

INTRODUÇÃO

A discussão sobre agenda 2030 e a construção de caminhos para a garantia do direito do acesso à justiça está fundamentada na compreensão do conflito como elemento constituinte das relações em sociedade. Na fundamentação sobre o conflito, a principal base teórica serão as ideias de Ricardo Goretti organizadas nas obras Gestão adequada de conflitos (2019) e Mediação e acesso à justiça (2021) e de Jean Marie-Muller nas obras O princípio da não-violência (2007), A não violência na educação (2006) e O vocabulário da não-violência (1988).

Importante base de pesquisa são os documentos e publicações da Organização das Nações Unidas indicadas pelo site oficial da ONU <https://brasil.un.org/pt-br> relatando que aconteceu em 1992 a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, reunindo mais de 100 chefes de Estado na cidade do Rio de Janeiro. Esta conferência, conhecida como ECO-92, objetivou discutir caminhos para proteção do direito ao desenvolvimento para as gerações futuras. Como resultado deste encontro, foram desenvolvidos 27 princípios que fundamentaram diferentes documentos a exemplo da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Declaração de Princípios relativos às Florestas e a Agenda 21.

Os oito objetivos do milênio definidos na Agenda 21 tinham como principal foco a redução da extrema pobreza, constituindo assim a primeira estrutura de políticas globais com foco no desenvolvimento sustentável, contribuindo para o direcionamento das ações dos governos nos diferentes níveis internacional, nacional e local, com prazo definido até 2015.

Em 2010 a Cúpula das Nações Unidas sobre os objetivos do milênio solicitou a elaboração de diretrizes a serem seguidas após o ano 2015, promovendo assim, a discussão de uma nova agenda de desenvolvimento. Em 2012, foi organizada a Conferência das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável em junho de 2012, na cidade do Rio de Janeiro. Esta conferência ficou conhecida como Rio + 20. Foi construído um documento

intitulado “O futuro que queremos” que fundamentou os países-membros da ONU a implementarem, de forma coletiva e a partir da experiência adquirida com implementação dos ODM, um novo conjunto de objetivos e metas voltadas para o desenvolvimento sustentável para o período após 2015, prazo de conclusão da Agenda 21.

Assim, em setembro de 2015, as 193 delegações que integram a Assembleia Geral da ONU assinaram o documento denominado “Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável”. Este documento é conhecido com Agenda 2030, apresentando 17 (dezesete) novos objetivos de desenvolvimento sustentável a partir de janeiro de 2016. A partir de então, estes objetivos (ODS) passam a orientar as decisões dos países pelos 15 (quinze) anos seguintes. Estes dezessete objetivos estão compostos por 169 metas e 232 indicadores.

A agenda 2030 traz como lema: “Ninguém será deixado para trás”, contemplando cinco áreas principais para o desenvolvimento sustentável da humanidade e do planeta. Neste cenário de discussão das temáticas apresentadas pela Agenda 2030, a construção de caminhos para garantia do acesso à justiça é fundamental.

METODOLOGIA

Nossa investigação aqui proposta tomou como ponto de partida a inquietação acerca da compreensão do conflito e suas implicações na vida em sociedade, buscando caminhos para uma gestão adequada destes conflitos.

A pesquisa terá natureza qualitativa, de caráter exploratório. Quanto aos objetivos, a pesquisa será exploratória com vistas a tornar o problema mais explícito. Quanto aos procedimentos a pesquisa possuirá natureza bibliográfica, realizada a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos. Será feita uma revisão bibliográfica a partir dos descritores conflito e gestão adequada de conflitos.

REFERENCIAL TEÓRICO

A convivência entre as pessoas, inevitavelmente, gera conflitos. De fato, o conflito é uma condição inerente à experiência humana e se tão plural e múltipla é esta experiência, plurais e múltiplas são as diferentes possibilidades de percepção e de gestão destes conflitos.

As manifestações do conflito variam de acordo com as circunstâncias intersubjetivas, históricas, sociais, culturais e econômicas e podem ser alteradas a partir das vivências de situações violentas. O conflito é inerente à condição humana, mas a violência não. A compreensão da história de nossos ancestrais revela importantes aspectos das possibilidades atuais de uma gestão construtiva dos conflitos.

Os estudos de Morton Deustch (2004) aproximaram a teoria do conflito de ideias da filosofia da linguagem, da intersubjetividade, resgatando o espaço da compreensão ao lidar construtivamente com os conflitos. Considera ainda que a ocorrência do conflito estimula o interesse e permite a manifestação de problemas em busca de sua solução.

Na psicanálise, fala-se de conflito psíquico (intrapessoal) quando, no indivíduo, opõem-se exigências internas contrárias. A despeito do desconforto que um conflito possa gerar em nós, ele faz parte do humano, assim como o conflito interpessoal com exigências, expectativas, idealizações pessoais contrárias umas às outras faz parte das relações humanas. Se em situações desse tipo em ambos os sujeitos, frustrados em seus interesses, podem, por sentir-se incompreendidos e injuriados, vir a se tornar opositores irreconciliáveis, é, ao mesmo tempo, por meio desses constrangimentos que se constrói a noção de um Eu individual e singular.

Ao propiciar condições de crescimento e transformação constante o conflito nos conduz à ideia de alteridade. Diante do reconhecimento da existência do outro que sente, pensa, deseja e sofre assim como eu, mas diferente de mim, esse “eu” pode sentir-se apaziguado a ponto de rever suas possíveis reparações e negociar acordos.

A discussão acerca do reconhecimento da existência do outro na relação de conflito deve considerar os estudos de Jean-Marie Muller (2007), tendo como principal fundamento a obra “O princípio da não-violência, uma trajetória filosófica”.

Muller aponta importantes questionamentos para reflexão acerca da origem dos conflitos: “não seriam, sobretudo nossas semelhanças que geram nossas disputas, conflitos e batalhas?” (MULLER, 2007, p.11). Indica ainda da necessidade da apreensão correta do significado das palavras, sendo necessário diferenciar os conceitos de conflito, agressividade, luta, força, coerção e violência. Dentre as propostas de distinção dos conceitos apresentados por Muller, focaremos o nosso olhar nas discussões sobre o conflito e a violência.

“Nossa relação com os outros é parte constitutiva de nossa personalidade. A existência humana do homem não é estar-no-mundo, mas estar-com-os-outros”. (MULLER, 2007, p.18) E nesta convivência com os outros, inevitavelmente, deparamo-nos com situações de conflitos. “Eu existo apenas na relação com o outro. No entanto, de modo geral, experimento meu primeiro contato com o outro como adversidade, como enfrentamento”. (MULLER, 2007, p.18).

Merece destaque um trecho da obra de Muller que trata da proximidade com o outro:

A vinda do outro até a minha casa é um incômodo. O outro é um invasor de minha zona de conforto; arranca-me de meu repouso. Por sua existência, o outro surge no espaço de que já havia me apropriado, como uma ameaça à minha existência. O outro é aquele cujos desejos se opõem aos meus, cujos interesses chocam com os meus, cujas ambições se contrapõem às minhas, cujos projetos contrariam os meus, cuja liberdade ameaça a minha, cujos direitos usurpam os meus. (MULLER, 2007, p.18).

Nesta relação com o outro são configuradas relações de poder. Buscando outras leituras encontramos relatos históricos que revelam que eram raros os atos de violência entre os nossos ancestrais. A partir da revolução agrícola algumas comunidades tornaram viável a sobrevivência por meio da agricultura e da pecuária, passando da condição de nômades para sedentárias. Configura-se um novo modelo de sociedade: os mais fortes, hábeis e ousados se apossaram das terras produtivas e dos animais domesticáveis, acumulando riquezas e poderes, criando reinados e escravizando os povos derrotados em guerras de conquista. Fenômeno que se desenvolveu em épocas diferentes, mas os seus efeitos de variável intensidade foram e são similares em toda parte.

Neste contexto, as práticas de violência são compreendidas como instrumento de poder, para proteção ou perseguição, a serviço, na maioria das vezes, dos grandes proprietários de terra. O patrimonialismo, com suas variantes de natureza política, econômica, jurídica, religiosa e ecológica, promove modelos fortemente hierarquizados e uma acumulação excludente de capital, sob rígida divisão do trabalho. Sua natureza patrimonialista propagou a cultura de dominação e suas atenuações circunstanciais, inclusive após o advento da agricultura irrigada e da escrita.

Os conflitos eram mediados pela comunidade, coordenada em torno das lideranças comunitárias. As relações humanas eram pouco complexas e fortemente horizontalizadas.

Retomando às análises de Muller, é possível identificar a função do conflito de estabelecimento de um contrato, “um pacto entre adversários que satisfaça seus respectivos direitos e, conseguir, por esse meio, construir relações de equidade e justiça entre os indivíduos, na mesma e entre diferentes comunidades.” (MULLER, 2007, p.20).

De fato, não é foco desta pesquisa aprofundar elementos que configuram a violência, mas merece destaque o posicionamento da autora acerca da compreensão da gestão adequada de conflitos como caminho para a prevenção e combate à violência. A título de exemplo, podemos elencar que situação que envolve um conflito decorrente de uma ação de divórcio se gerenciado adequadamente, pode evitar atos de violência. A divulgação de feminicídios na imprensa traz consigo históricos de conflitos familiares que não foram tratados, abordados, gerenciados de forma adequada.

Avançando nos estudos sobre a caracterização dos conflitos, estudos de Vasconcelos (2015, p. 25) indicam quatro espécies de conflitos presentes, muitas vezes, de forma cumulativa no nosso cotidiano: conflitos de valores, conflitos de informação, conflitos estruturais e conflitos de interesses.

Para melhor compreensão sobre a natureza dos conflitos de valores, importante refletir sobre o significado da palavra valores. A busca pela origem da palavra “valor” nos remete ao Latim “valor” que significa “riqueza”. Possui a mesma origem da palavra “valere” com referências ao sentido de estar em boa saúde, estar forte. Comumente entendemos o conceito de valor como princípios, moral, normas, concepções ou ainda como riquezas, bens recursos.

Numa busca mais aprofundada sobre o significado da palavra valor, autores como Demerval Saviani (2004) e Marilena Chauí (2001) apontam novas outras compreensões: “Os valores indicam as expectativas, as aspirações que caracterizam o homem em seu esforço de transcender-se a si mesmo e à sua situação histórica; como tal, marcam aquilo que deve ser em contraposição ao que é.” (SAVIANI, 2004, p.38).

Nossos sentimentos, nossas condutas, nossas ações e nossos comportamentos são modelados pelas condições em que vivemos (família, classe e grupo social, escola, religião, trabalho, circunstâncias políticas). Somos formados pelos costumes de nossa sociedade, que nos educa para respeitarmos e reproduzirmos os valores propostos por ela como bons e, portanto, como obrigações e deveres. (CHAUÍ, 2001, p.340).

Os conflitos de informação poder ser gerados por informações incompletas ou distorcidas por informações alteradas ou mal interpretadas durante o processo de comunicação. Práticas como a utilização de uma linguagem clara e simples, compreensível para todos os sujeitos envolvidos; compreensão do contexto no qual está inserida a mensagem; abertura para fornecimento de mais informações, para reformulação da mensagem são caminhos possíveis para a construção de uma comunicação eficaz. Uma comunicação eficaz desempenha um papel fundamental na gestão dos conflitos de informação. (VASCONCELOS, 2015, p. 35).

Os conflitos estruturais dizem respeito às diferenças nas circunstâncias sociais, políticas e econômicas do envolvidos. Os conflitos de interesses fazem referências à reivindicação de bens e direitos de interesse comum e contraditório. A discussão sobre os interesses será reforçada na construção da tese.

Na discussão sobre os conflitos é possível compreender aspectos construtivos e destrutivos. Os processos construtivos são aqueles em que as partes vão fortalecendo a relação social preexistente à disputa, consoante valores, técnicas e habilidades fundamentais para as práticas de mediação e da comunicação construtiva.

Os processos destrutivos caracterizam-se pelo enfraquecimento ou rompimento da relação social preexistente à disputa em virtude da feição competitiva de como essa é conduzida. Nesses processos destrutivos, o conflito tende a expandir-se em espiral, frequentemente tornando-se independente de suas causas iniciais.

Defendemos que a qualquer tempo histórico os conflitos podem ser processados de modo construtivo ou destrutivos. A gestão construtiva dos conflitos possibilita a construção de uma sociedade em que se pratica a cultura de paz. A gestão construtiva dos conflitos possibilita novas compreensões das relações entre as pessoas.

A gestão destrutiva do conflito o transforma, pela polaridade, em espiral de confronto e violência, configurando a escalada do conflito. É estabelecido um paralelo entre a intensidade do conflito e a comunicação existente entres os conflitantes, atribuindo uma escala que caracteriza o conflito como de intensidade baixa, média, grave e crônica, a depender da qualidade da comunicação.

Geralmente, o conflito se inicia por um desentendimento que, dependendo da habilidade e flexibilidade na comunicação entre as partes que se desentenderam, podem vir ou não a se transformar numa controvérsia que por sua vez desaguará no conflito, agora como franca disputa.

A 6ª edição do manual da mediação do Conselho Nacional de Justiça (2016) apresenta uma discussão sobre as espirais de conflitos, configurando-a como uma escalada progressiva, num contexto contínuo de ação e reação. “Cada reação torna-se mais severa do que a ação que a precedeu e cria uma nova questão ou ponto de disputa.” (CNJ, 2016, p.43).

O conflito é um “processo dinâmico de interação humana no qual a ação da outra parte que, por sua vez, provoca novas ações e reações que conferem movimento cíclico ao conflito e intensidade aos confrontos de seus atores” (GORETTI, 2019, p. 65). Com a escalada do conflito, as causas que deram origem ao conflito gradativamente vão assumindo um caráter secundário a “partir do momento em que os envolvidos se mostram mais preocupados em responder a uma ação que imediatamente antecedeu sua reação.” (CNJ, 2016, p. 44).

Os estudos de Rudolph Joseph Rummel, identificados na obra de Vasconcelos (2015) sistematizaram ideias sobre as fases da espiral do conflito como um caminho que traz da serenidade ao caos e vice-versa.

Rummel classificou cinco fases da espiral, distintas e sequenciais em níveis, quais sejam: a) nível latente, quando as tensões não aparentes, ocorrem antes da manifestação das partes, sendo em algumas situações apresentadas inconscientemente; b) nível inicial/emergente, quando a oposição de interesses é reconhecida. A existência de uma divergência é constatada pelas partes, mas não há consciência da necessidade da busca de soluções para as divergências; c) no nível de balanceamento de poder os vetores de poder se chocam, compondo o fundamento da disputa; o nível de equilíbrio de poder é o início do processo de negociação, onde as partes assumem o problema e decidem buscar soluções. O último nível é o de manutenção do equilíbrio quando há um retorno ao estado harmônico inicial.

Essa dinâmica de confrontação pode ser impulsionada por dois elementos estruturais do conflito: os interesses e as posições sustentadas pelas pessoas envolvidas. A discussão acerca dos interesses e posições será tema de aprofundamento desta pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A discussão sobre a busca por soluções para os conflitos passa necessariamente pelo desenvolvimento de noções gerais sobre a teoria dos conflitos, compreendendo o conflito como um fato natural em qualquer sociedade, em uma perspectiva positiva sobre o conflito, diferente da visão tradicional de que o conflito sempre apresenta aspectos negativos e que, portanto, deve ser evitado.

A influência da emoção, da subjetividade no surgimento e na dinâmica de desenvolvimento dos conflitos revela a necessidade de compreender aspectos subjetivos de identidade e satisfações (desejos) humanos, que quando contrapostos ou violados emergem e, nessa emergência, são denominados como conflitos.

Numa perspectiva negativa do conflito os sujeitos não conseguem conhecer ou elaborar seus desejos insatisfeitos pois todos os envolvidos no processo são transformados em objetos litigantes, como pode ser observado num processo judicial, em uma intervenção jurídica que não possibilita a pacificação, e sim, reforça mais ainda o caráter dualístico do processo hegemônico da jurisdição.

O conflito pode ser considerado como a ruptura da harmonia que existe entre as inter-relações humanas, expressando uma subversão dos papéis estabelecidos nos relacionamentos (contratualmente, tácita ou explicitamente). O complexo psíquico que envolve a formação do conflito, a desarmonia da identidade dos indivíduos envolvidos também regido pelo princípio da complexidade seria um embrenhado psíquico que compreende as diversas dimensões da psiquê. (MENDONÇA, 2006, p. 89)

Na abordagem sobre o conflito a autora Fernanda Tartuce (2015) comenta que a intensidade e variedade da dinâmica das relações interpessoais em decorrência dos conflitos revela a necessidade de um “sistema eficiente de tratamento de controvérsias que inexorável e potencialmente não se surgir” (TARTUCE, 2015, p.14). E para abordar o que a autora chama de “espectro dos mecanismos existentes no sistema brasileiro” apresenta um rol de possibilidades de tratamento dos conflitos que serão abordadas a seguir.

Os conflitos podem ser tratados através do uso da força pelo próprio indivíduo, atuando por si próprio para alcançar uma posição de vantagem em relação à situação desejada. Esta prática - conhecida como autotutela - pode configurar possibilidades de violência e evidencia a ausência do poder do Estado na oferta de serviços que promovam a prevenção dos conflitos.

Esta tendência de incentivo aos particulares para resolução de seus conflitos denotam um modelo de Estado liberal, mantendo estreita relação com o afastamento do Estado dos assuntos de interesses dos indivíduos, “situando-se, no bojo do reconhecimento da plenitude do cidadão como objeto de deveres e direitos, que por si só pode melhor administrar, transformar ou resolver seus próprios conflitos.” (BRAGA, 2014).

A busca por mecanismos que construam estratégias de gestão de conflitos apresenta possibilidades de que os envolvidos resolvam o conflito, em conjunto ou isoladamente. De fato, a busca pelo consenso e de mecanismos que conduzam a esta construção tem sido pauta de discussões dos órgãos estatais e das instituições de ensino superior.

Todavia nem sempre os envolvidos no conflito estão em condições psicossociais de posicionar-se diante do conflito e das possibilidades de solução, necessitando do apoio de profissionais que possam intervir profissionalmente para o desvelamento do conflito real e do conflito aparente.

O conflito real consiste no conflito exposto pelas pessoas envolvidas no conflito de maneira mais aberta e clara. Parte-se do conflito aparente para alcançar o conflito real, aquele que está por trás das falas iniciais dos envolvidos no conflito.

Neste estudo, compreendemos que os conflitos podem ser gerenciados. Não podem ser eliminados porque são inerentes às relações humanas, tendo eles um potencial gerador de problemas e oportunidades.

Na discussão sobre a gestão adequada dos conflitos, partiremos do pressuposto de que esta gestão adequada é um caminho para a construção de uma cultura de paz. O fundamento desta discussão retoma as ideias de Muller que evidencia que a convivência entre os homens sempre será conflituosa. “A paz não é, não pode ser e nunca será a ausência de conflitos, mas sim o controle, a gestão e a resolução dos conflitos por outros meios que não os da violência destruidora e moral.” (MULLER, 2007, p.20).

A gestão adequada de conflitos é um processo que envolve várias etapas essenciais para resolver disputas de forma eficiente e promover uma comunicação saudável entre as partes envolvidas. A efetivação da gestão adequada de conflitos requisitará um conjunto e competências, habilidades e atribuições do profissional responsável pela gestão.

Para além das competências e habilidades exigidas para a efetivação da gestão adequada dos conflitos é necessário ressaltar que o gestor de conflitos deve estar comprometido com a escolha e a aplicação do método de intervenção, de abordagem que melhor se adapte às particularidades de cada caso concreto e de cada situação vivenciada.

Na análise de Goretti (2019), espera-se que o gestor de conflitos tenha as seguintes competências e habilidades: interpretar ou diagnosticar as particularidades de um quadro conflituoso; escolher o método de prevenção e resolução de conflitos que melhor atenda às particularidades do caso concreto e aplicar tecnicamente os diferentes métodos e técnicas de gestão de conflitos disponíveis.

Espera-se ainda que o gestor de conflitos paute suas intervenções no percurso de três etapas, consideradas como gestão adequada de conflitos: o diagnóstico do conflito, a escolha do método adequado e a execução do método adequado.

Estudos de Goretti (2019) sistematizam o processo de gestão adequada de conflitos em três etapas: “o diagnóstico do conflito, a escolha do método adequado e a execução do método adequado às particularidades do conflito concretamente deduzido” (GORETTI, 2019, p.56).

A construção de caminhos para garantia do acesso à justiça está fundamentada na compreensão dos conceitos e possibilidades de gestão de conflitos e os documentos que definem e discutem as metas da Agenda 2030 constituem-se importantes possibilidades de garantia do direito do acesso à justiça.

Ninguém será deixado para trás: considerações sobre a Agenda 2030 como caminho para a garantia do direito do acesso à justiça

Pesquisas feitas em documentos e publicações da Organização das Nações Unidas indicadas pelo site oficial da ONU <https://brasil.un.org/pt-br> relatam que aconteceu em 1992, a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, reunindo mais de 100 chefes de Estado na cidade do Rio de Janeiro. Esta conferência, conhecida como ECO-92, teve como objetivo discutir caminhos para proteção do direito ao desenvolvimento para as gerações futuras. Como resultado deste encontro, foram desenvolvidos 27 princípios que fundamentaram diferentes documentos a exemplo da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Declaração de Princípios relativos às Florestas e a Agenda 21.

A Agenda 21 passa a constituir a primeira carta de intenções, buscando promover um novo padrão de desenvolvimento global para o próximo século, tendo sido definido 08 (oito) objetivos de desenvolvimento do milênio (ODM), assim enumerados: erradicar a extrema pobreza e a fome; atingir o ensino básico e universal; promover a igualdade de gênero e a autonomia das mulheres; reduzir a mortalidade infantil; melhorar a saúde materna; combater o HIV/AIDS, malária e outras doenças; garantir a sustentabilidade ambiental e estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento. (SMALLBONE e PAES, 2019, p.3).

Os oito objetivos do milênio definidos na Agenda 21 tinham como principal foco a redução da extrema pobreza, constituindo assim, a primeira estrutura de políticas globais com foco no desenvolvimento sustentável, contribuindo para o direcionamento das ações dos governos nos diferentes níveis internacional, nacional e local, com prazo definido até 2015.

Em 2010, a Cúpula das Nações Unidas sobre os objetivos do milênio solicitou a elaboração de diretrizes a serem seguidas após o ano 2015, promovendo a discussão de uma nova agenda de desenvolvimento. Em junho de 2012, na cidade do Rio de Janeiro, foi organizada a Conferência das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável. Esta conferência ficou conhecida como Rio + 20. Nesse evento, foi construído um documento intitulado “O futuro que queremos” que a partir de então fundamentava os países-membros da ONU a implementarem, de forma coletiva e a partir da experiência adquirida com implementação dos ODM, um novo conjunto de objetivos e metas voltadas para o desenvolvimento sustentável para o período após 2015, prazo de conclusão da Agenda 21.

Assim, em setembro de 2015, as 193 delegações que integram a Assembleia Geral da ONU assinaram o documento denominado: “Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.” Este documento é conhecido com Agenda 2030, apresentando 17 (dezesete) novos objetivos de desenvolvimento sustentável a partir de janeiro de 2016. A partir destes objetivos (ODS), passam a orientar as decisões

dos países pelos 15 (quinze) anos seguintes. Estes dezessete objetivos estão compostos por 169 metas e 232 indicadores.

A agenda 2030 traz como lema “Ninguém será deixado para trás”, contemplando cinco áreas principais para o desenvolvimento sustentável da humanidade e do planeta, quais sejam: as pessoas, o planeta, a prosperidade, a paz e a parceria.

Ao ter como foco as pessoas, a agenda 2030 traz como objetivo acabar com a pobreza e a fome, em todas as suas formas e dimensões, e garantir que todos os seres humanos possam realizar o seu potencial em dignidade e igualdade, em um ambiente saudável. O planeta precisa ser protegido da degradação, sobretudo por meio do consumo e da produção sustentáveis, da gestão sustentável dos seus recursos naturais e tomando medidas urgentes sobre a mudança climática, para que ele possa suportar as necessidades das gerações presentes e futuras. (SOMBRA e SILVA, 2022, p.5)

A atenção à prosperidade pode assegurar que todos os seres humanos possam desfrutar de uma vida próspera e de plena realização pessoal, e que o progresso econômico, social e tecnológico ocorra em harmonia com a natureza.

Ao apresentar a paz como uma das principais áreas para o desenvolvimento sustentável da humanidade e do planeta se faz necessária a promoção de sociedades pacíficas, justas e inclusivas que estão livres do medo e da violência. De fato, não pode haver desenvolvimento sustentável sem paz e não há paz sem desenvolvimento sustentável.

E para garantir todos os objetivos e as metas propostos pela Agenda 20230 é necessária a mobilização e a construção de uma Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável revitalizada, com base em um espírito de solidariedade global reforçada, concentrada em especial nas necessidades dos mais pobres e mais vulneráveis e com a participação de todos os países, todas as partes interessadas e todas as pessoas. (SMALLBONE e PAES, 2019, p. 5)

São definidos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) considerados pela ONU como integrados e indivisíveis, com relações interligadas entre cada um deles. De fato, não é possível avançar num objetivo sem considerar e desenvolver os demais de forma conjunta. A implementação de uma mesma estratégia pode alcançar a resolutividade de desafios propostos pelos dois objetivos. (MARTINS e SOUZA, 2022, p. 6).

A pobreza extrema de uma parte significativa e crescente da população mundial, o agravamento aparentemente irreversível das desigualdades sociais em virtualmente todos os países, a degradação ambiental e a ausência de soluções credíveis para qualquer destes problemas, levam-nos a pensar que o que está verdadeiramente em crise é o modelo civilizacional no seu todo, isto é o paradigma da modernidade. (SANTOS, 2022, p.48).

AAgenda 2030 reconhece que a erradicação da pobreza em todas as suas dimensões é o desafio global mais importante e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável e para o alcance dos demais objetivos.

Obstáculos a serem transpostos na garantia ao acesso efetivo à justiça.

Na análise das dificuldades do cumprimento da garantia do direito fundamental do acesso à justiça será utilizada como base teórica a obra de Mauro Cappelletti e Bryan Garth (1988) que apresenta os obstáculos a serem transpostos na garantia ao acesso efetivo à justiça e aponta as soluções práticas para os problemas de acesso à justiça, com a ideia das “ondas de acesso à justiça”.

A partir da leitura e estudo da obra ‘Acesso à justiça’ de Cappelletti e Garth será feita uma análise posterior da atuação dos Núcleos de Práticas Jurídicas, buscando identificar quais obstáculos precisam ser transpostos para que os Núcleos de Práticas Jurídicas das instituições de ensino superior promovam a gestão adequada de conflitos e, conseqüentemente, a efetivação do direito fundamental de acesso à justiça, na perspectiva da desjudicialização.

Para compreensão dos contornos da crise de acesso à justiça é necessária a discussão e análise da política judiciária nacional de resolução adequada de conflitos no âmbito do judiciário. Nesta perspectiva serão traçados comentários à resolução do Conselho Nacional de Justiça, enfatizando o compromisso com a gestão adequada dos conflitos e não apenas com a amenização dos efeitos da crise do Judiciário.

Na garantia do compromisso com a gestão adequada de conflitos a efetivação de parcerias com outros órgãos governamentais e com as entidades privadas e com a sociedade civil é fundamental. O artigo 3º da resolução nº 125/2020 do Conselho Nacional de Justiça indica que na organização dos serviços mencionados no artigo 1º podem ser firmadas parcerias com entidades públicas e privadas.

A análise do artigo 1º mencionado nos remete à compreensão de que estas parcerias podem ser firmadas na organização dos serviços que assegurem a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade, incluindo a oferta de outros mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação e os serviços de atendimento e de orientação ao cidadão.

Nesta linha de raciocínio, é possível afirmar que as instituições de ensino superior e os serviços ofertados pelos Núcleos de Práticas Jurídicas configuram-se como as parcerias abordadas na resolução nº 125/2020 do Conselho Nacional de Justiça.

Na discussão ora proposta, será destacado que a política do Conselho Nacional de Justiça influenciou o legislador do Código de Processo Civil e a lei de mediação. O princípio do estímulo à auto composição evidenciado pela na resolução nº 125/2020 do Conselho Nacional de Justiça foi recepcionado como norma fundamental do processo contemplando também a arbitragem.

Importante ressaltar da defesa pela desjudicialização, compreendida não apenas na perspectiva da celeridade dos processos ou do “desafogamento” do judiciário como tantos

propagam. Trata-se de fato da defesa da desjudicialização como caminho para o exercício do diálogo e para construção de uma convivência pacífica e com direitos garantidos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em sentido mais amplo, pode-se afirmar que qualquer gestor de conflitos deve desempenhar atividades de interpretação e decisão como condição para o alcance da solução mais adequada para um conflito. A interpretação (aqui considerada como o diagnóstico do conflito) e a decisão (aqui concebida no sentido da escolha do método que melhor atenda às particularidades das relações conflituosas) são pressupostos necessários para a execução do método que proporcionará a pacificação do conflito.

O ponto de partida para discussão sobre as etapas da gestão adequada dos conflitos é o reconhecimento da existência do conflito. A análise do conflito envolve análises sobre as causas e a natureza do conflito e deve ser propiciada a criação de um ambiente de comunicação aberto, possibilitando oportunidades para que as pessoas envolvidas possam expressões suas ideias, seus pontos de vista.

De fato, todos os objetivos propostos pela Agenda 2030 são importantes e necessários para a construção e consolidação de um mundo melhor para todos, com a garantia do acesso à justiça por todas as pessoas, o planeta, a prosperidade, a paz e a parceria.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Gomma. Fatores de efetividade de processos de resolução de disputas: uma análise sob a perspectiva construtivista. **Mediação de conflitos: novo paradigma de acesso à justiça**. Paulo Borba Casela e Luciane Moessa de Souza (org). Belo Horizonte: Fórum, 2009.

AZEVEDO, André Gomma (org). **Manual de Mediação Judicial**. Brasília/DF: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento-PNUD, 2013.

BRAGA, Adolfo Neto e SAMPAIO, Lia Regina Castaldi. **O que é mediação de conflitos**. São Paulo: Brasiliense, 2014.

CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Editora Ática, 2001.

GORETTI, Ricardo. **Gestão adequada de conflitos: do diagnóstico à escolha do método para cada caso concreto**. Salvador: Juspodivm, 2019.

GORETTI, Ricardo. **Mediação e acesso à justiça**. 2.ed. Salvador: Editora JusPodvm, 2021.

MENDONÇA, Rafael. **(Trans) Modernidade e mediação de conflitos. Pensando paradigmas, devires e seus laços com um método de resolução de conflitos**. Florianópolis: Habitus Editora, 2006.

MULLER, Jean-Marie. **A não violência na educação**. São Paulo: Athena, 2006.

MULLER, Jean-Marie. **O princípio da não-violência**. São Paulo: Athena, 2007.

MULLER, Jean-Marie. **Vocabulário da não-violência**. São Paulo: Loyola, 1988.

SAVIANI, Demerval. **Educação: do senso comum à consciência filosófica**. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

SILVA, De Plácido e. "Conflito". **Vocabulário Jurídico**. 31. ed. Rio de Janeiro.: Forense, 2014.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas**. 4.^a ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.