



— *Dynair Souza* —

CURSOS, TREINAMENTOS & PALESTRAS

**CURSO DE MEDIAÇÃO PARA ADVOGADOS**

**COM ÊNFASE NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO  
CIVIL**



— *Dynair Souza* —

CURSOS, TREINAMENTOS & PALESTRAS

**MEDIAÇÃO PARA ADVOGADOS**

**COM ÊNFASE NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO  
CIVIL**

**Cuiabá-MT, 25 a 29 de abril de 2016**

## **INSTRUTORAS:**

**Dynair Alves de Souza**, é advogada militante há 20 anos, professora há 19 anos em cursos de graduação e pós-graduação em Direito, Mestre em Direito Obrigacional Público e Privado pela Universidade Estadual Paulista - UNESP (2001), especialista em Direito Processual Civil pelo Instituto Greco de Pós-graduação e Extensão e UNIVAG (1998), especialista em Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável pela FESMP e UNIC (2007) bacharel em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT (1995), Mediadora e Árbitra na área cível e empresarial, com diversos cursos na área, tais como: Técnicas Alternativas de Soluções de Conflitos com ênfase em Mediação promovido pela Associação Latino-americana de Mediação e Conciliação -ALMED (2001), Soluções Alternativas de Conflitos: Arbitragem (2003), Mediação e Conciliação Familiar (2005), Capacitação em Mediação e Arbitragem pela Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil – CACB e Câmara Brasileira de Mediação e Arbitragem Empresarial – CBMAE (2005), Qualificação Profissional para Mediadores pelo Escola de Servidores do TJ/MT (2012), Personal & Professional Coach formada pelo Instituto Brasileiro de Coaching - IBC (2015), Analista e Consultora Comportamental – Coaching Assessment - Instituto Brasileiro de Coaching - IBC, Analista e Consultora 360º Instituto Brasileiro de Coaching - IBC ,curso de Ferramentas Avançadas de Coaching Instituto Brasileiro de Coaching - IBC (2016), Bussiness & Executive Coaching pelo Instituto Brasileiro de Coaching - IBC (2016).

**Maria Helena Bezerra**, Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG (2005), aprovada pela OAB/MT, funcionária pública no Tribunal de Justiça-MT há 21 anos, Especialista em Direito Civil e

Processo Civil pela Universidade Candido Mendes-RJ (2008), Especialista em Docência e Planejamento no ensino Superior pela FEICS (2013), Mediadora Judicial capacitada pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, Instrutora em Mediação Judicial do CNJ atuando no TJ/MT na parte teórica da formação e no estágio supervisionado, Curso de Extensão em Mediação (Resolução apropriada de Conflitos e disputas em diferentes contextos) pelo Fundação Escola Superior do Ministério Público-MT, Personal & Professional Coach formada pelo Instituto Brasileiro de Coaching - IBC (2015).

### PARA PENSAR...

“Os caminhos da mediação podem ajudar a recuperar os sentimentos que fazem o que somos; a desfazer-nos das camadas superficiais para sermos mais íntegros nos confrontos com o outro. Essa é uma forma de poder sentirmo-nos desde o sentimento o outro, integrando-nos ao sentimento do outro.

A mediação, em uma primeira aproximação, não seria outra coisa do que a realização com o outro dos próprios sentimentos. Fazer mediação nada mais é que viver, viver em harmonia com a própria interioridade e com os outros, viver em harmonia com a própria reserva selvagem.” (Luis Alberto Warat)



## INTRODUÇÃO

A mediação e conflitos é um processo que traz em si a potencialidade de um novo **compromisso político** capaz de **reduzir a desigualdade e a violência**. Por esta razão que tantos grupos interdisciplinares têm se mobilizado para implementar o seu uso, seja em programas sociais, seja em seus escritórios ou consultórios particulares.

### Definições:

A mediação de conflito se concebe como um saber comprometido com a epistemologia contemporânea de perspectiva ecológica e construtivista, **aplicável a todo e qualquer campo da vida humana**.

Apesar de sempre buscarmos mediar conflitos entre pessoas de forma espontânea, a mediação de conflitos, como **saber**, está longe de ser uma simples ação paternalista baseada no senso comum e na intuição.

O vocábulo "**mediação**", assim como o verbo "**mediar**", são facilmente identificados com práticas do senso comum. Entretanto, a mediação de conflitos está longe de ser uma prática do **senso comum**. Tampouco deve ser considerada um **método pragmático de resolução de conflitos** ou mesmo uma **disciplina**.

A mediação implica um saber, uma episteme, resultante de vários outros saberes, cuja transversalidade fornecerá o instrumental para uma prática que pressupõe planificação e aplicação de uma série de passos ordenados no tempo.

Seu objetivo é **buscar acordos entre as pessoas em litígio por meio da transformação da dinâmica cooperativa, improvável nesse contexto**. Para que o mediador saiba lidar com situações desse tipo, espera-se que ele receba uma

formação que lhe forneça conhecimentos de inúmeras áreas do saber, tais como psicologia, direito, sociologia, filosofia e teoria de comunicação. Mas do que isso, que esteja preparado para lidar com a descontinuidade, a complexidade e as várias realidades do seu objetivo.

No estudo da mediação, o trânsito entre as várias epistemologias pode permitir que nos aproximemos com mais propriedade dos múltiplos e complexos fenômenos afetivos e sociais dos quais a mediação trata, **irredutíveis ao conhecimento de uma única disciplina.**

A mediação se define como uma transdisciplinar voltada para o estudo da pacificação dos conflitos nas inter-relações íntimas e sociais. É considerada importante veículo de transmissão de democracia, por meio da horizontalização das relações humanas.



## Modelos de mediação

Todos os mais diversos autores concordam que mediação é um processo no qual um terceiro imparcial atua de forma a colaborar para que as partes em conflito possam resolver uma disputa.

Contudo, as metas e métodos variam tanto, que essa generalização nos leva a ter uma ideia enganosa sobre o tema. Na realidade, os objetivos e a forma de agir de mediadores podem variar de acordo com a escola ou modelo de mediação existente:

Segundo Rosemary Padilha, SUARES (1997, p. 58-63) cita três modelos de mediação nos Estados Unidos, provenientes de diferentes epistemologias:

- o Modelo Tradicional-Linear de Harvard;
- o Modelo Transformativo de Bush e Folger e
- o Modelo Circular-Narrativo de Sara Cobb.

**a) Tradicional linear:** também conhecido como modelo clássico de Harvard ou focado na resolução de problemas ou ainda mediação para acordos. Busca a eliminação de impasses e vê a mediação como uma extensão da negociação e, seu objetivo como a busca de um acordo. O mediador, nesse caso, dentro de um processo linear, claro, e, em etapas pré-estabelecidas, apenas ajuda as partes a chegar a um acordo satisfatório para todos, dentro de um amplo espectro de atuação. Dentro dessa vertente, mediação é o termo genérico de toda intervenção de terceiro em um conflito, sendo o termo “conciliação” um objetivo natural do mediador.



**b) Transformativo:** criado a partir da teoria proposta por Robert A. Barush Bush e Joseph F. Folger, ele não vê o acordo como objetivo do processo, mas apenas uma das diversas possibilidades da mediação, pois busca o diálogo (comunicação) entre as partes. Nesse modelo, diz-se que o acordo deixa de ser focado, passando-se a se focar nas próprias pessoas ou no tipo de conflito e colaborando para que as pessoas reconheçam, em si mesmas e no outro, necessidades, possibilidades e capacidade de escolha e de decisão, promovendo a transformação na relação e viabilizando, como consequência natural, o acordo. Para os adeptos desse modelo, há uma grande diferença entre o que seria **CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO**, pois aquela seria o modelo centrado no acordo e, essa o modelo centrado nas pessoas ou no conflito.



**c) Circular-narrativo:** criado por Sara Cobb, procura unir os dois modelos anteriores, focando-se tanto no conflito quanto no acordo. Parte da ideia de que as pessoas e o conflito, bem como sua história, não podem ser vistos isoladamente, mas como inter-relacionados a um conjunto de relações dentro de um todo maior. Dentro dessa vertente, o pensamento sistêmico, a teoria das narrativas e o enfoque em redes sociais são as bases para a atuação do mediador. Costa considera este modelo focado também no conflito, constituindo-se apenas uma variante do modelo anterior e não um modelo distinto.



### **Breve História de Mediação no Brasil**

No Brasil, a partir dos anos 1990 do século passado, começou a haver um interesse pelo instituto da mediação, sobretudo por influência da legislação argentina editada em 1995.

A primeira iniciativa legislativa no Brasil em relação ganhou forma com o Projeto de Lei nº 4.827/1998, com a proposta da Deputada Zulaiê Cobra, tendo o texto inicial levado à Câmara um regulamentação concisa estabelecendo a definição de mediação e elencando algumas disposições a respeito.

Em 2002 o Projeto foi aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, sendo enviado ao Senado Federal onde recebeu o nº PLC 94 de 2002.

Em 2002 o Projeto foi aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, sendo enviado ao Senado Federal onde recebeu o nº PLC 94 de 2002.

Em 2004 o Governo Federal como parte do Pacote Republicano que se seguiu a Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004 (emenda da Reforma do Judiciário), apresentou diversos Projetos de Lei modificando o Código de Processo Civil, o que levou a um relatório do PLC nº 94. Foi aprovado um substitutivo (Emenda nº 1 – CCJ), restando prejudicado o projeto original, substitutivo esse enviado à Câmara dos Deputados em 11 de julho de 2006. Em 1 de agosto do mesmo ano, foi encaminhado a CCJC, sendo recebido em 7 de agosto, mas em movimentos posteriores foi arquivado, frustrando a época a tentativa de um marco legal para a mediação no país.

O Projeto de Lei nº 94, em sua última versão, logo no artigo 1º, propunha a regulamentação da mediação paraprocessual civil que poderia assumir as seguintes feições: a) prévia; b) incidental; c) judicial; d) extrajudicial.

Em 2010, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ editou a Resolução nº 125, com base nas seguintes premissas:

a) o direito de acesso à justiça, previsto no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, além da vertente formal perante os órgãos judiciários, implica acesso à ordem jurídica justa;

b) assim, cabe ao judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado aos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses, que ocorrem em larga e crescente escala na sociedade, de forma a organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial pelos consensuais, como a mediação e a conciliação;

c) a necessidade de se consolidar uma política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios;

d) a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e execução de sentenças;

e) é imprescindível estimular, apoiar e difundir a sistematização e o aprimoramento das práticas já adotadas pelos tribunais;

f) a relevância e a necessidade de organizar e uniformizar os serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos, para lhes evitar disparidades de orientações e práticas, bem como para assegurar a boa execução da política pública, respeitadas as especificidades de cada segmento da Justiça.

Para cumprir tais metas, estabeleceu o CNJ na Resolução 125/2010 que os Tribunais deveriam criar os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos e instalar os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania.

Em Mato Grosso, para atender a Resolução nº 125 do CNJ, bem como a Constituição Estadual, editou-se a Lei Estadual nº 9853/2012 que instituiu a estrutura organizacional do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos no âmbito do Poder Judiciário em Mato Grosso.

Ordem de Serviço 001/2012, artigo 1º:

“A Central de Conciliação e Mediação da Capital (CENTRAL) e os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CENTROS) poderão realizar sessões de conciliação e mediação relativas a direitos disponíveis em matéria cível, de família, previdenciária e da competência os Juizados Especiais, em procedimentos processuais e pré-processuais, conforme explicitado na Resolução n. 125/CNJ e na Resolução n. 009/2012/TP.

Parágrafo único. O Presidente do NÚCLEO, quando da instalação da Central e dos Centros Judiciários, poderá limitar a sua competência, fundamentadamente e por tempo determinado, para fins de adequação dos procedimentos, treinamento de pessoal, e outras atividades necessárias ao perfeito funcionamento da unidade.”

A implantação da Central de Cuiabá se deu em 2011 mas sua atuação se intensificou em 2012, pós a ordem de serviço referenciada.

Hoje, a estrutura do Tribunal de Justiça de Mato Grosso está plenamente implantada e em funcionamento, com Centrais implantadas nos seguintes Comarcas:

Cuiabá: Central de Conciliação de 2º Grau TJ/MT e Central de Conciliação da Capital (2012)

Barra do Garças, Chapado dos Guimarães, Comodoro, Juína, Lucas do Rio Verde, Peixoto de Azevedo, São José do Rio Claro, Sinop, Sorriso, Tangará da Serra, Várzea Grande (2013)

Água Boa, Alta Floresta, Alto Araguaia, Barra do Bugres, Cáceres, Campo Novo do Parecis, Campo Verde, Colíder, Diamantino, Jaciara, Juara, Mirassol D`Oeste, Nova Mutum, Nova Xavantina, Paranatinga, Primavera do Leste, Vila Rica (2014)

Canarana, Pontes e Lacerda, Poxoréu, Rondonópolis (2015)

A Mediação já tem feito a diferença em nosso Estado e só na Central de 1º grau em 2015 de 419 audiências realizadas em 361 houve acordo, ou seja, 86,16% houve êxito, com arrecadação de R\$2.163.366,08 (dois milhões cento e sessenta e três mil trezentos e sessenta e seis reais e oito centavos).



### **CONCEITO DE MEDIAÇÃO:**

A mediação é um procedimento consensual de solução de conflitos por meio do qual uma terceira pessoa imparcial – escolhida ou aceita pelas partes – age no sentido de encorajar e facilitar a resolução de uma divergência.

As pessoas envolvidas nesse conflito são as responsáveis pela decisão que melhor as satisfaça. A mediação representa um mecanismo de solução de conflitos, utilizados pelas próprias partes que, movidas pelo diálogo, encontram uma alternativa ponderada, eficaz e satisfatória. O mediador é a pessoa que auxilia na construção desse diálogo.

Por meio da mediação, buscam-se os pontos de convergência entre os envolvidos na contenda que possam amenizar a discórdia e facilitar a comunicação.

A mediação estimula, através do diálogo, o resgate dos objetivos comuns que possam existir entre os indivíduos que estão vivenciando o problema.

## CONCEITO DE CONCILIAÇÃO

**Processo autocompositivo, informal, porém estruturado, no qual um ou mais facilitadores sugerem alternativas de solução do conflito para as partes envolvidas (Manual de Mediação CNJ 4ª ed.)**

**Autocomposição direta - Negociação**

**Autocomposição Indireta- Negociação Assistida**

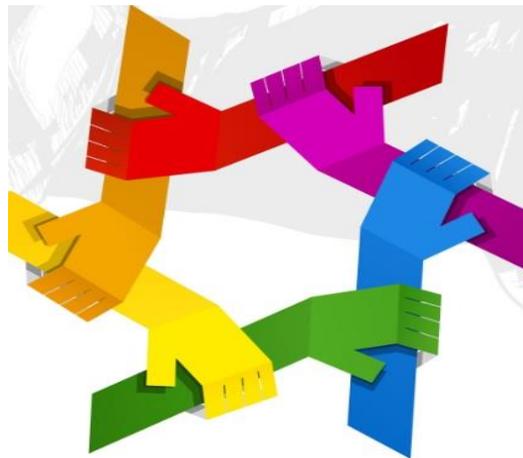


## DIFERENÇA DE MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO

A Mediação é uma forma de solução de conflitos na qual uma terceira pessoa (facilitadora), neutra e imparcial, facilita o diálogo entre as partes, para que elas construam, com autonomia e solidariedade, a melhor solução para o problema.

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

As duas são formas autocompositivos tem técnicas e são norteadas por princípios como informalidade, simplicidade, economia processual, celeridade, oralidade e flexibilidade processual.



**MEDIAÇÃO:**  
UM NOVO OLHAR SOBRE  
O CONFLITO

## TERCEIRO FACILITADOR

**FACILITAR** a comunicação;

**LEGITIMAR:** ajudar as partes e reconhecerem o direito das outras de estarem envolvidas as negociações;

**FACILITAR O PROCESSO:** propõe o procedimento e, em geral, preside formalmente a sessão de negociação.

#### **PAPEIS DO FACILITADOR:**

- **Treinador:** ajudar os negociadores iniciais, inexperientes ou despreparados no processo de Negociação.
- **Explorador do problema:** permitir as pessoas em disputa examinarem o problema a partir de varias perspectivas, e ajudar a definir as questões e dos interesses básicos e procurar ações mutuamente satisfatórias.
- **Agente da realidade. Que** ajuda a elaborar o acordo razoável e viável, questiona e desafia as partes que tem objetivos radicais e não realista.

#### **TERCEIRO FACILITADOR: NEUTRO E IMPARCIAL**

##### **As competências do terceiro facilitador:**

**SABER-** ter conhecimentos de uma realidade

**QUERER FAZER - exercer** a atividade de forma plena

**SABER FAZER - aplicar** o conhecimento na realidade

### **MEDIAÇÃO/CONCILIAÇÃO PARA RISKIM**

#### **A MEDIAÇÃO /CONCILIAÇÃO SEGUNDO LEONARDO RISKIM:**

**2 eixos cartesianos:**

**1º eixo - metas da Mediação:** Mede o âmbito do problema que a mediação procura resolver

**2º eixo - atividade do mediador:** mede as estratégias e técnicas utilizadas pelo mediador

Definição do Problema restrito

Definição do Problema amplo

### **O Que é um conflito?**

O **conflito** surge quando há necessidade de escolha entre situações que podem ser consideradas incompatíveis.

Todas as situações de conflito são antagônicas e perturbam a ação ou a tomada de decisão por parte da pessoa ou de grupos.

Busca-se evidenciar que o conflito é natural, inerente aos seres humanos. Sem o conflito seria impossível haver progresso e provavelmente as relações sociais estariam estagnadas em algum momento da história. Se não houvesse insatisfação, as situações da vida permaneceriam iguais, constantes.

Portanto, o conflito e a insatisfação tornam-se necessários para o aprimoramento das relações interpessoais e sociais. O que se reflete como algo bom ou ruim para as pessoas é a administração do conflito.

A premissa de que o conflito é algo importante para a formação do indivíduo e da coletividade, faz com que posturas antagônicas deixem de ser interpretadas como algo ruim para se tornar algo comum na vida de qualquer ser humano, que vive em sociedade.

O conflito é fruto da convivência e sempre ocorrerá sob diferentes aspectos. Quando se percebe que um impasse pode ser um momento de reflexão e, em consequência, de transformação, torna-se algo de positivo.

O conflito, quase sempre tomado como algo negativo, é entendido pela mediação como algo positivo, natural e necessário para o aprimoramento das relações e, sua boa administração representa o caminho para o entendimento e para a harmonia entre as partes.

A mediação torna-se um meio de solução adequado conflitos que envolvam relações continuadas, ou seja, relações que são mantidas apesar do problema vivenciado.

Os conflitos que tratam de sentimentos e situações fruto de um relacionamento – mágoas, frustrações, traições, amor, ódio, raiva – revelam-se adequados a mediação. Isso porque, é nesses tipos de conflitos que se encontram as maiores dificuldades para o diálogo, em virtude da intensidade dos sentimentos.

Na mediação, há um cuidado, por parte do mediador, de facilitar esse diálogo entre as partes, de maneira a permitir a comunicação pacífica e a discussão efetiva dos conflitos.



O empenho em expressar-se na primeira pessoa do singular – **eu** – em vez de utilizar a segunda pessoa – **você** – traz sempre bons resultados.

A utilização da primeira pessoa **me responsabiliza** pelo que estou dizendo, pensando ou sentindo, **eximindo** o outro de responsabilidade. Este poderá então buscar **esclarecer** a situação **sem resistência**. Ao utilizar a segunda pessoa, faz-se, inevitavelmente, uma **acusação** ao outro, que tratará imediatamente de **defender-se**, em nada contribuindo para o esclarecimento da situação.

EX: Assim, “*eu estou magoada*” costuma induzir um pedido de desculpas: “*Não gosto de magoá-la*”. “*Você é um grosso*” estimula “*você não se enxerga?*” ou “*foi você quem começou, quem provocou*”, e assim por diante.

Essas pequenas mudanças podem transformar as relações entre os membros de um grupo, tornando-o, inclusive, mais harmônico e eficiente na sua produção, seja ela escolar, profissional ou outra qualquer.

## **Conflito como inerente às relações humanas:**

O conflito, normalmente, é compreendido como algo ruim para a pessoa, para a família e para a sociedade. Um momento de instabilidade, de sofrimento, de angústia pessoa e **dificilmente é percebido como um momento de possível transformação**. O termo crise é atribuído a situações caóticas, negativas, sem esperanças.

### **Conflitos aparentes e conflitos reais:**

Os conflitos aparentes são aqueles falados, mas que não refletem o que verdadeiramente está causando angústia, insatisfação, intranquilidade ou outro sentimento que provoque mal-estar.

Ex. 1: procura-se ação judicial quando se quer, na verdade, discutir a relação conjugal;

Ex. 2: deixa-se de pagar a pensão alimentícia, alegando desemprego, quando, na verdade, se está movido pelo ciúme, pois, a ex companheira envolveu-se em outro relacionamento;

Ex. 3: discute-se poluição sonora, mas o problema é uma inimizade entre vizinhos, resultado de uma disputa de futebol.

O conflito real é o verdadeiro motivo ou causa do conflito. Em muitas situações a dificuldade de se falar sobre o conflito real reside no fato de envolver sentimentos ou situações da vida íntima.

### **Do perde-ganha ao ganha-ganha:**

No modelo tradicional de solução de conflitos – Poder Judiciário -, existem partes antagônicas, lados opostos, disputas, petição inicial, contestação, réu, enfim,

inúmeras formas de ver o conflito como uma disputa em que ganha e o outro perde.



Ex.: discussão de ex casal sobre pensão alimentícia para o filho. Em um primeiro momento, de maneira superficial, como seria visto esse conflito?

Ex: Ex esposa quer aumentar a pensão. Se conseguir, ela ganha e o ex marido perde ou vice-versa (ganha-perde). Ele diz que não pode pagar mais do que já paga. Ela diz que o valor que ele paga não é suficiente. **Se a discussão se restringir ao valor (ponto divergente), ficará difícil estabelecer um diálogo.** No entanto, **quando se percebe que existe um ponto convergente (bem-estar da criança), isso pode ser bem trabalhado e um diálogo poderá ser construído.**

**Ambos ganham se percebem que o maior interesse (comum) é que o filho seja beneficiado** e, assim podem encontrar uma solução que proporcione esse bem-estar. O valor adequado logo é encontrado, sem dificuldades.

**O mediador deve estar apto a encontrar os interesses convergentes e discutirlos.**

Concentrar-se nos interesses e não nas posições diálogo pacífico e construir soluções satisfatórias.

## A mediação e a maiêutica socrática

Maiêutica\*: método didático criado por Sócrates, no séc. IV a. C., na busca pela autoreflexão que conduz o interlocutor a conhecer o objeto em discussão. Consistia em multiplicar as perguntas com a finalidade de definir o objetivo geral em questão. As perguntas estimulavam a introspecção de quem deveria respondê-las. Com perguntas simples, Sócrates incentivava a reflexão profunda. Daí tem-se a famosa frase socrática *conhece-te a ti mesmo*, tornando-te consciente de tua ignorância (só sei que nada sei). A partir dessa reflexão, as pessoas que antes questionavam passavam a encontrar respostas simples e organizadas dentro de um contexto.

A mediação fundamenta-se na maiêutica de Sócrates, pois representa um mecanismo de solução de conflitos, o qual requer a participação ativa das pessoas, por meio da comunicação, sendo ela estimulada com perguntas simples, abertas ao raciocínio, para que as pessoas busquem dentro de si e do que conhecem, a solução para os problemas e para os seus questionamentos.

O mediador devolve as perguntas que lhe são feitas para as pessoas envolvidas no conflito, **estimulando-as ao questionamento pessoal**, à **reflexão sobre suas falas**, aos ditos e não ditos, **à percepção do real problema vivido**, enfim, a entender as várias faces do problema e a si mesmas.

As partes, num primeiro momento, tendo em vista o costume se sempre se atribuir a um terceiro a responsabilidade das decisões, perguntam ao mediador: *o que o senhor acha sobre isso? O senhor entende que eu devo pagar?* Para a primeira pergunta o mediador responde: *o que você sente sobre isso? Qual o reflexo disso na sua vida?* E, para a segunda pergunta: *o que significa esse pagamento para você? De que estamos falando exatamente?*

Agindo assim o mediador **desperta o raciocínio**, discute a fundo as questões que devem ser discutidas e **atribui o protagonismo aos reais protagonistas** (as partes envolvidas).

## **PRINCIPIOS DA MEDIAÇÃO**

Os princípios da mediação podem variar de país para país. No entanto, existe consenso sobre alguns deles, os quais indicam a boa utilização dessa modalidade de solução de controvérsias. São eles:

- **liberdade das partes;**
- **não-competitividade;**
- **poder de decisão das partes; (empoderamento- ou “Empowerment”,**  
Paulo Freire traduziu pela 1ª vez)
- **participação de terceiro imparcial;**
- **competência do mediador;**
- **informalidade do processo;**
- **confidencialidade no processo.**

## **CÓDIGO DE ÉTICA DE CONCILIADORES E MEDIADORES JUDICIAIS - CNJ**

**“Art. 1º** - 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.

I - Confidencialidade - dever de manter sigilo sobre todas as informações obtidas na sessão, salvo autorização expressa das partes, violação à ordem pública ou às leis vigentes, não podendo ser testemunha do caso, nem atuar como advogado dos envolvidos, em qualquer hipótese;

II - Decisão informada - dever de manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido;

III - Competência - dever de possuir qualificação que o habilite à atuação judicial, com capacitação na forma desta Resolução, observada a reciclagem periódica obrigatória para formação continuada;

IV - Imparcialidade - dever de agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos no conflito e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente;

V - Independência e autonomia - dever de atuar com liberdade, sem sofrer qualquer pressão interna ou externa, sendo permitido recusar, suspender ou interromper a sessão se ausentes as condições necessárias para seu bom desenvolvimento, tampouco havendo dever de redigir acordo ilegal ou inexecutável;

VI - Respeito à ordem pública e às leis vigentes - dever de velar para que eventual acordo entre os envolvidos não viole a ordem pública, nem contrarie as leis vigentes;

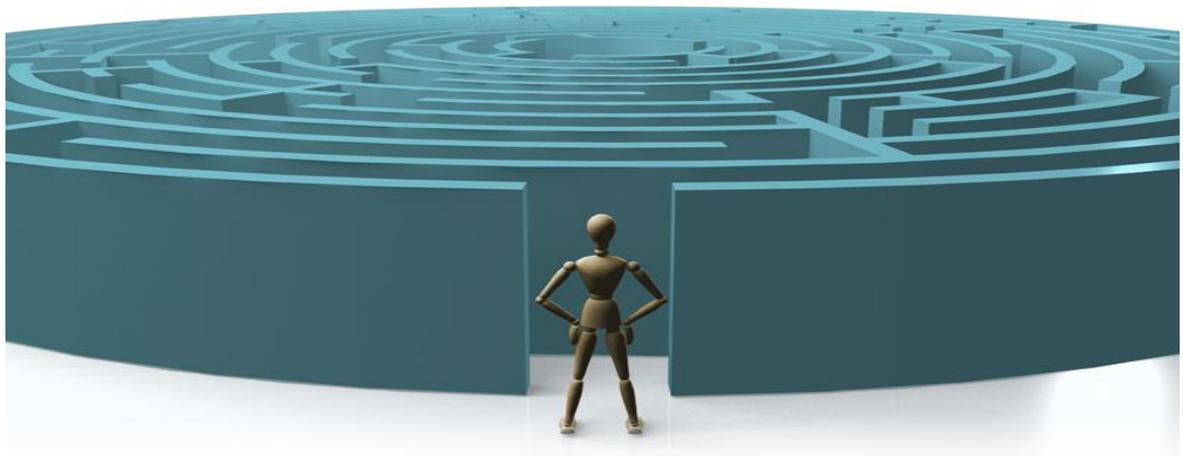
VII - Empoderamento - dever de estimular os interessados a aprenderem a melhor resolverem seus conflitos futuros em função da experiência de justiça vivenciada na autocomposição;

VIII - Validação - dever de estimular os interessados perceberem-se reciprocamente como serem humanos merecedores de atenção e respeito.”

### **ESPIRAIS CONTRUTIVAS:**

A habilidade do Mediador de estimular as partes a desenvolverem soluções criativas que permitam a compatibilização de interesses aparentemente contrapostos.

Capacidade das partes, ou do facilitador do processo, de motivar todos os envolvidos para que, prospectivamente (futuro), resolvam as questões sem atribuição de culpa.



### **ESPIRAIS DE CONFLITOS:**

Segundo o Modelo de Espirais de Conflito, há uma progressiva escalada, em relações conflituosas, resultante de um círculo vicioso de ação e reação.

Cada reação se torna mais severa do que a ação que a precedeu e cria uma nova questão ou ponto de disputa. (Rubin; Kriesberg)

Para construir algo positivo, é preciso haver disposição das partes, ou do condutor/facilitador do processo, de abordar, além de questões juridicamente tuteladas, todas e quaisquer questões que estejam influenciando a relação das partes

### **Espirais Destrutivas:**

O Mediador ou Conciliador que na Ausência de técnica de resolução de disputas (em geral substituída por improvisos e modelos estáticos).

Poderá o Conflito se tornar totalmente negativo no caso em que Mediador permitir que as partes passem atribuir reponsabilidade ou culpa e, como consequência, tentar vencer o conflito.

Todo Conflito, se for abordado de maneira apropriada (com as ferramentas adequadas) pode ser um meio de conhecimento, amadurecimento, porque nao dizer, de aproximação do ser humano.

É preciso para tanto um mediador com boa comunicação, já que esta, podemos dizer, é a alma da Mediação.





## **ELEMENTOS ESSENCIAIS DO PROCESSO DE COMUNICAÇÃO**

### **O QUE É COMUNICAÇÃO?**

Basicamente, significa interagir, estabelecer um contato que tem por objetivo transmitir informações, buscar entendimento e compreensão. Comunicar é o ato de tornar comum uma mensagem por meio de códigos verbais e não verbais.

Como dissemos antes, a comunicação é a alma da Mediação, pois assim como pode causar o conflito e ser seu meio de expressão, também é o veículo de sua transformação.

A comunicação é formada por três elementos:

- Emissor;
- Canal de comunicação;

- Receptor.

Esses três elementos têm que funcionar com fidelidade para que possa existir uma boa comunicação.

O emissor precisa ter clareza de expressão e de dicção se a informação for verbalizada.

O canal de comunicação precisa ser fiel e eficiente para que mantenha a integridade da informação comunicada.

O receptor precisa ter capacidade para entender a informação canalizada.

## **QUAIS SÃO OS TIPOS DE COMUNICAÇÃO?**

Existem dois tipos de comunicação:

### **VERBAL E NÃO VERBAL**

- **VERBAL:** mensagem transmitida através dos meios oral ou escrito.
- **NÃO VERBAL:** mensagem transmitida através de sinais, símbolos, gestos, postura corporal, os quais devem estar diretamente coerentes com a comunicação verbal.

## **QUAIS OS FATORES QUE MAIS INFLUENCIAM NA COMUNICAÇÃO?**

Estudos mostram que os fatores que mais influenciam na comunicação entre as pessoas são:

- 55% - POSTURA CORPORAL
- 38% - TOM DE VOZ
- 7% - PALAVRAS)



Para que o diálogo entre as partes aconteça é preciso criar um ambiente seguro, garantir que as partes se sintam a vontade e confiantes do não comprometimento de suas palavras e que não tenham receio de revelar seus sentimentos.

*“O diálogo não leva, necessariamente, ao acordo, mas pode resultar em entendimento e respeito entre adversários. No diálogo, falar por si mesmo e a partir da experiência pessoal é fundamental. No diálogo, ouvir é tão importante quanto falar, e o tratamento respeitoso é crucial. No diálogo, os disputantes conversam diretamente um com o outro. Eles fazem perguntas um ao outro, pois estão*

*motivados pela curiosidade legítima e pelo desejo de saber mais.” (Stephen Litte John/Kathy L. Domenici)*



Diálogo e troca = solução

### **PARA QUE HAJA BOA NEGOCIAÇÃO**

- Boa comunicação;
- Informação compartilhada;
- Confiança e respeito mútuo;
- Percepção das semelhanças de valores e crenças;
- Aceitação da legitimidade do outro; e
- Processo centrado no problema.

### **OBJETIVOS DA MEDIAÇÃO**

- Solução dos conflitos (boa administração do conflito);
- Prevenção da má administração de conflitos;

- Inclusão social (conscientização de direitos, acesso à justiça) e
- Paz social.

O acordo configura-se uma consequência da mediação e não o seu objetivo. A mediação objetiva a facilitação de diálogo, solucionando e prevenindo conflitos, pacificando e incluindo. O acordo pode vir o não, desde que o diálogo tenha efetivamente ocorrido. O fato de confundir o acordo com o objetivo da mediação pode comprometer todo o andamento do processo. Em alguns casos, o mediador poderia estar tão preocupado em chegar a um acordo que deixa de seguir os passos necessários para uma mediação adequada.

A solução dos conflitos, por meio da facilitação do diálogo, configura-se no objetivo mais evidente da mediação. O diálogo, que é caminho a ser seguido para se alcançar essa solução, deve ter como fundamentos a visão positiva do conflito, a cooperação entre as partes e a participação do mediador como facilitador dessa comunicação.

Ao se conseguir facilitar o diálogo, pode se considerar uma mediação exitosa, mesmo que no momento imediato do diálogo, as partes não cheguem a uma solução.

Ao iniciar a reunião para mediar a controvérsia, deve o mediador explicar o processo de mediação e todos os princípios que a fundamentam, ressaltando que trata-se de um processo voluntário e que somente as pessoas envolvidas naquele conflito têm o poder de decisão.

Deve ser explicado que a participação de cada um é muito importante e, que ninguém conhece melhor o conflito que estão vivenciando, de tal forma que o mediador está ali apenas para ajudá-los.

## INTERVENÇÃO DO MEDIADOR

Quando o mediador se vê diante de uma desigualdade de poderes, cabe a ele ajudar as partes a perceber que ambos controlam recursos e necessitam reciprocamente desses recursos.

No caso de não haver interesses mútuos ou algum tipo de objetivo mobilizador para ambas as partes, não haverá condição de se proceder à mediação.

Para que duas pessoas vir a se interessar por qualquer tipo de negociação, pressupõem-se que ambas desejam alguma coisa que a outra tem ou querem preservar alguma coisa que lhe pertence.

É importante enxergar o poder como estratégia de comunicação e, para tanto o mediador deve evitar deter-se na pergunta sobre quem é o dono do poder para pesquisar, cuidadosamente, quando e como os poderes se expressam entre as partes.

Exemplos:

- Como funciona o poder naquela relação?
- Quais discursos o produzem e reproduzem?
- Qual o seu efeito?
- Como ele está construído nessa relação?

O mediador deverá saber que:

- Tomar essa dinâmica de poder como uma estratégia.
- Avaliá-la com muita atenção (livre de preconceitos ou reducionismos).
- Ajudar as partes a perceber que ambas controlam recursos.

- Perceber que interesses poderiam despertar o desejo de somar recursos.
- Neutralizar, equilibrar e confrontar diretamente o poder e sua forma de comunicação sem desconsiderar seu próprio poder como mediador.
- Considerar que as diferentes partes nunca têm o poder absoluto – do contrário, não haveria conflito.

Deve-se afirmar que a mediação, ao contrário do processo jurídico adversarial, só pode acontecer mediante um equilíbrio relativo de poderes para que os conflitos se resolvam de maneira produtiva (GANHA - GANHA).

Cabe ao mediador exercer a arte de converter o poder ter em poder ser. Poder de ser capaz de fazer valer a convicção de que o poder construtivo (poder ser), expresso por meio do protagonismo das partes, é mais útil e eficiente do que o poder autoritário (poder ter), expresso por gritos e insultos. Essa é uma das tarefas mais árduas e importantes do mediador como agente de transformação social.

## **NEUTRALIDADE E IMPARCIALIDADE DO MEDIADOR**

Nesse momento surge uma importante questão: como integrar a concepção de neutralidade a esse papel ativo do mediador?

O termo “neutralidade” é comumente considerado, pelas várias escolas de mediação, uma das maiores e mais significativas qualidades do terceiro/mediador. Várias linhas de mediação definem o mediador como “um terceiro neutro”.



Posteriormente, escolas envolvidas com enfoque sistêmico, passaram a utilizar o termo “neutralidade” para designar a posição do mediador diante das partes. Aqui, além da atitude imparcial, no sentido de não privilegiar nenhuma das partes, espera-se que ele não se envolva emocionalmente na disputa.

Neutro significa “não envolvido”, o que quer dizer que o mediador não deve envolver-se emocionalmente com qualquer uma das partes para conduzir a negociação de forma imparcial.

Considerando **a impossibilidade de exercer a neutralidade**, o que se pode esperar do mediador é que aprenda a ter consciência de suas reações, de seus envolvimento e, utilize suas percepções de forma ética a serviço da participação mútua das partes: ou seja, que **apesar de sua incapacidade de manter-se neutro**, consiga agir **com imparcialidade**.

Um bom mediador deve ser capaz de aceitar a diversidade, garantindo a equidade, a redistribuição de poderes, a legitimação das partes e o respeito ao estatuto sociocultural dos sujeitos.

Essa postura não rejeita a subjetividade do mediador e, sim a adequa a um exercício reflexão sobre seu envolvimento. Trata-se de uma tarefa extremamente difícil que

exige, além do treino do mediador, a prática de discussões sistemáticas de equipe, nas quais valores, crenças e projeções pessoais possam ser discutidas e “corrigidas”.

**Para ser neutro na sua atividade**, seria necessário que o mediador não tivesse expectativas ou que seus sentimentos e emoções não interferissem em sua maneira de perceber e interpretar o mundo. Também seria preciso que ele, contrariando um dos paradigmas da mediação – o da transformação social em direção à cultura da paz -, não buscasse promover qualquer mudança nos seus mediados.

Entretanto, não podemos nem devemos aceitar deslealdades, má-fé ou abuso de qualquer um das partes. Diante de situações desse tipo, o mediador pode interromper o trabalho e/ou sugerir que advogados estejam presentes durante as sessões.

É indispensável que o mediador considere a interferência que ele próprio exerce no campo da disputa (seu próprio poder). Sabe-se que, do ponto de vista da ciência contemporânea, a presença de um observador no campo altera a dinâmica desse campo e, que ainda que o mediador ficasse num canto do recinto, apenas observando a dinâmica das partes, ele já estaria influenciando nessa dinâmica.

A qualidade do adequado manejo de conflitos é essencial ao mediador e sabemos que o conflito já é presente em nossas vidas desde tenra infância.

É no espaço da família que são vividas as primeiras experiências conflitivas e que a criança introjeta as diferentes formas de resolução dos conflitos. Assim como há famílias que negam completamente os conflitos e outras que tendem a ampliá-los, transformando o ambiente num verdadeiro campo de batalha, outras tendem a escolher um “bode expiatório” e responsabilizá-lo sempre por qualquer coisa que aconteça.



## **RESOLUÇÃO Nº 125/2010/CNJ**

### **NÚCLEO PERMANENTE DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS:**

- Desenvolver política judiciária local de RAD;
- Promover capacitação;
- Instalar Centros Judiciários de Solução de Conflitos;
- Órgão central de planejamento e decisões.

### **CENTROS JUDICIÁRIOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

- Realizar as sessões de conciliação e mediação;
- Apoiar os Juízos, Juizados e Varas nas suas conciliações e mediações.



O Novo CPC recepcionou os anseios da Resolução 125/2010/ CNJ, de estimular o que este chamou de “Cultura da Paz”, trazendo o texto aprovado, e dando extensa ênfase para a Mediação e Conciliação, como instrumentos de solução de conflitos de forma rápida e eficiente. Como vemos no artigo 3º do Novo Código de Processo Civil:

“**Art. 3º** Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

(..)

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.”

Em realidade o novo Código de Processo Civil está cumprindo o que já preceitua nossa Constituição Federal de 1988, agora possibilitando que a mediação e conciliação possam cada vez mais cumprir a importante missão de levar a uma pacífica e real resolução de conflitos.

E hoje vemos a realidade de um Código de Processo que privilegia a Mediação e Conciliação no Brasil e finalmente um Marco Legal da Mediação, representada pela Lei nº 13.140/2015.



## **NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL**

### **Dos Conciliadores e Mediadores Judiciais**

**“Art. 165.** Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

§ 1º A composição e a organização dos centros serão definidas pelo respectivo tribunal, observadas as normas do Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, situações consensuais que gerem benefícios mútuos.”

“**Art. 166.** 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.

§ 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.

§ 3º Admite-se a aplicação de técnicas negociais, com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição.

§ 4º A mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais.



## A CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO NO NOVO CPC E NA LEI DE MEDIAÇÃO

NOVO CPC Lei nº 13.105/2015	LEI DE MEDIAÇÃO Lei 13.140/2015
<p><b>Art. 165.</b> Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.</p>	<p>Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.</p> <p>Parágrafo único. Considera-se mediação a</p>

<p>§ 1º A composição e a organização dos centros serão definidas pelo respectivo tribunal, observadas as normas do Conselho Nacional de Justiça.</p> <p>§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.</p> <p>§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, situações consensuais que gerem benefícios mútuos.”</p>	<p>atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.</p>
---	---

**CPC E LEI DE MEDIAÇÃO - PRINCÍPIOS QUE DEVEM ORIENTAR  
A MEDIAÇÃO:**

<b>NOVO CPC Lei 13.105/2015</b>	<b>Lei de Mediação Lei 13.140/2015</b>
Art. 166. 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.	Art. 2º A mediação será orientada pelos seguintes princípios: I. imparcialidade do mediador; II. isonomia entre as partes; III. oralidade; IV. informalidade; V. autonomia da vontade das partes; VI. busca do consenso; VII. confidencialidade; VIII. Boa-fé

**Mediação Obrigatória?**

<b>NOVO CPC Lei 13.105/2015</b>	<b>Lei de Mediação Lei 13.140/2015</b>
Art. 319. A petição inicial indicará:	Art. 2o. § 1o Na hipótese de existir previsão contratual de

<p>VII - a opção do autor pela realização ou não de audiência de conciliação ou de mediação. Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência. ...</p> <p>§ 2º Poderá haver mais de uma sessão destinada à conciliação e à mediação, não podendo exceder a 2 (dois) meses da data de realização da primeira sessão, desde que necessárias à composição das partes.</p> <p>§ 4º A audiência não será realizada:</p> <p>I - se ambas as partes manifestarem, expressamente, desinteresse na composição consensual;</p>	<p>cláusula de mediação, as partes deverão comparecer à primeira reunião de mediação. § 2º Ninguém será obrigado a permanecer em procedimento de mediação. Art. 23. Se, em previsão contratual de cláusula de mediação, as partes se comprometerem a não iniciar procedimento arbitral ou processo judicial durante certo prazo ou até o implemento de determinada condição, o árbitro ou o juiz suspenderá o curso da arbitragem ou da ação pelo prazo previamente acordado ou até o implemento dessa condição. Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica às medidas de urgência em que o acesso ao Poder Judiciário seja necessário para evitar o perecimento de direito.</p>
--	--

<p>II - quando não se admitir a autocomposição.</p> <p>§ 5o O autor deverá indicar, na petição inicial, seu desinteresse na autocomposição, e o réu deverá fazê-lo, por petição, apresentada com 10 (dez) dias de antecedência, contados da data da audiência.</p> <p>§ 6o Havendo litisconsórcio, o desinteresse na realização da audiência deve ser manifestado por todos os litisconsortes.</p>	
--	--

### **Não Comparecimento à Audiência Mediação**

<p align="center"><b>NOVO CPC</b> <b>Lei 13.105/2015</b></p>	<p align="center"><b>Lei de Mediação</b> <b>Lei 13.140/2015</b></p>
<p>Art. 334.</p> <p>§ 8o O não comparecimento injustificado do autor ou do réu à audiência de conciliação é considerado ato atentatório à dignidade da justiça e será</p>	<p>Mediação Extrajudicial</p> <p>Art. 22. A previsão contratual de mediação deverá conter, no mínimo:</p> <p>IV - o não comparecimento da parte convidada à primeira</p>

<p>sancionado com multa de até 2%(dois por cento) da vantagem econômica pretendida ou do valor da causa, revertida em favor da União ou do Estado.</p> <p>§ 9o As partes devem estar acompanhadas por seus advogados ou defensores públicos.</p> <p>§ 10. A parte poderá constituir representante, por meio de procuração específica, com poderes para negociar e transigir.</p>	<p>reunião de mediação acarretará a assunção por parte desta de cinquenta por cento das custas e honorários sucumbenciais caso venha a ser vencedora em procedimento arbitral ou judicial posterior, que envolva o escopo da mediação para a qual foi convidada.</p>
--	--

## DOS MEDIADORES

<b>NOVO CPC</b> <b>Lei 13.105/2015</b>	<b>Lei de Mediação</b> <b>Lei 13.140/2015</b>
<p>Art. 167. (...)</p> <p>§ 1o Preenchendo o requisito da capacitação mínima, por meio de curso realizado por entidade credenciada, conforme parâmetro curricular</p>	<p style="text-align: center;"><b>Dos Mediadores Extrajudiciais</b></p> <p>Art. 9º Poderá funcionar como mediador extrajudicial qualquer pessoa capaz que tenha a confiança das partes e seja capacitada para fazer</p>

<p>definido pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça, o conciliador ou o mediador, com o respectivo certificado, poderá requerer sua inscrição no cadastro nacional e no cadastro de tribunal de justiça ou de tribunal regional federal.</p> <p>§ 2o Efetivado o registro, que poderá ser precedido de concurso público, o tribunal remeterá ao diretor do foro da comarca, seção ou subseção judiciária onde atuará o conciliador ou o mediador os dados necessários para que seu nome passe a constar da respectiva lista, a ser observada na distribuição alternada e aleatória, respeitado o princípio da igualdade dentro da mesma área de atuação profissional</p>	<p>mediação, independentemente de integrar qualquer tipo de conselho, entidade de classe ou associação, ou nele inscrever-se.</p> <p><b>Mediadores Judiciais</b></p> <p>Art. 11. Poderá atuar como mediador judicial a pessoa capaz, graduada há pelo menos dois anos em curso de ensino superior de instituição reconhecida pelo Ministério da Educação e que tenha obtido 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 em conjunto com o Ministério da Justiça.</p>
--	---

## ESCOLHA DO MEDIADOR

<b>NOVO CPC Lei 13.105/2015</b>	<b>Lei de Mediação Lei 13.140/2015</b>
<p>Art. 168. As partes podem escolher, de comum acordo, o conciliador, o mediador ou a câmara privada de conciliação e de mediação.</p> <p>§ 1o O conciliador ou mediador escolhido pelas partes poderá ou não estar cadastrado no tribunal.</p> <p>§ 2o Inexistindo acordo quanto à escolha do mediador ou conciliador, haverá distribuição entre aqueles cadastrados no registro do tribunal, observada a respectiva formação.</p>	<p>Art. 4º O mediador será designado pelo tribunal ou escolhido pelas partes.</p> <p>Art. 25. Na mediação judicial, os mediadores não estarão sujeitos à prévia aceitação das partes, observado o disposto no art. 5o desta Lei.</p> <p>Art. 5º Aplicam-se ao mediador as mesmas hipóteses legais de impedimento e suspeição do juiz.</p> <p>Art. 9º Poderá funcionar como mediador extrajudicial qualquer pessoa capaz que tenha a confiança das partes e seja capacitada para fazer mediação, independentemente de integrar qualquer tipo de conselho, entidade de classe ou associação, ou nele inscrever-se.</p>

## CONFIDENCIALIDADE NA MEDIAÇÃO – EXCEÇÕES NA LEI ESPECÍFICA

NOVO CPC Lei 13.105/2015	Lei de Mediação Lei 13.140/2015
<p>Art. 166</p> <p>§ 1o A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.</p> <p>§ 2o Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.</p>	<p>Art. 30. Toda e qualquer informação relativa ao procedimento de mediação será confidencial em relação a terceiros, não podendo ser revelada sequer em processo arbitral ou judicial salvo se as partes expressamente decidirem de forma diversa ou quando sua divulgação for exigida por lei ou necessária para cumprimento de acordo obtido pela mediação.</p> <p>§ 1o O dever de confidencialidade aplica-se ao mediador, às partes, a seus prepostos, advogados, assessores técnicos e a outras pessoas de sua confiança que tenham, direta ou indiretamente, participado do procedimento de mediação, alcançando:</p>

	<p>I - declaração, opinião, sugestão, promessa ou proposta formulada por uma parte à outra na busca de entendimento para o conflito;</p> <p>§ 4º A regra da confidencialidade não afasta o dever de as pessoas discriminadas no caput prestarem informações à administração tributária após o termo final da mediação, aplicando-se aos seus servidores a obrigação de manterem sigilo das informações compartilhadas nos termos do art. 198 da Lei no 5.172, de 25 de outubro de 1966 – Código Tributário Nacional.</p> <p>Art. 31. Será confidencial a informação prestada por uma parte em sessão privada, não podendo o mediador revelá-la às demais, exceto se expressamente autorizado.</p>
--	---

## **POLÊMICA NO NOVO CPC**

### **Impedimento para Advocacia**

#### **“Art. 167**

§ 5º Os conciliadores e mediadores judiciais cadastrados na forma do caput, se advogados, estarão impedidos de exercer a advocacia nos juízos em que desempenhem suas funções.”

**Foi ou Não Derrogado pela Lei de Mediação???**



### **Impedimento do Mediador de atuar como Árbitro ou Testemunha**

#### **– LEI DE MEDIAÇÃO**

**“Art. 7º** O mediador não poderá atuar como árbitro nem funcionar como testemunha em processos judiciais ou arbitrais pertinentes a conflito em que tenha atuado como mediador.”

### Quarentena PARA OS MEDIADORES

NOVO CPC	LEI DE MEDIAÇÃO
<p>Art. 172. O conciliador e o mediador ficam impedidos, pelo prazo de 1 (um) ano, contado do término da última audiência em que atuaram, de assessorar, representar ou patrocinar qualquer das partes.</p>	<p>Art. 6º O mediador fica impedido, pelo prazo de um ano, contado do término da última audiência em que atuou, de assessorar, representar ou patrocinar qualquer das partes.</p>

### Mediação *On Line*

NOVO CPC	LEI DE MEDIAÇÃO
<p>Art. 334. § 7º A audiência de conciliação ou de mediação pode realizar-se por meio eletrônico, nos termos da lei.</p>	<p>Art. 46. A mediação poderá ser feita pela internet ou por outro meio de comunicação que permita a transação à distância, desde que as partes estejam de acordo.</p>

## Remuneração do Mediador - NOVO CPC

“**Art. 169.** Ressalvada a hipótese do art. 167, § 6º, o conciliador e o mediador receberão pelo seu trabalho remuneração prevista em tabela fixada pelo tribunal, conforme parâmetros estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça.

§ 1º A mediação e a conciliação podem ser realizadas como trabalho voluntário, observada a legislação pertinente e a regulamentação do tribunal.

§ 2º Os tribunais determinarão o percentual de audiências não remuneradas que deverão ser suportadas pelas câmaras privadas de conciliação e mediação, com o fim de atender aos processos em que deferida gratuidade da justiça, como contrapartida de seu credenciamento.”

## Negociação para Mediadores/ Conciliadores

Teoria da Comunicação Aplicada à Resolução de Conflitos:

De uma linguagem julgadora, posicional, tendenciosa, **adversarial**, polarizada...



**Para uma** linguagem neutra, apropriada ao escopo, despersonalizada, não adversarial



## DIFERENTES MANEIRAS DE NEGOCIAÇÃO

- Abordagens ou modelos de referência:
- Negociação baseada em posições
- Negociações **baseada em interesses – negociação integrativa ou Negociação baseada em princípios.**

Objetivo – Abordagem – Comportamento – Resultado

<b>Maximizar</b>	<b>Adversarial ou por posições</b>	<b>Competitivo</b>	<b>Impasse; ganha – perde; concessões; meio termo; dividir as diferenças</b>
<b>Ganhos mútuos</b>	<b>Solução de problemas com enfoque na integração de interesses.</b>	<b>Colaborativo</b>	<b>Problemas resolvidos; recursos expandidos; novos relacionamentos.</b>

### **Diferentes maneiras de Negociação**

- As chances de vencer são altas;
- Os recursos (tempo, dinheiro, benefícios psicológicos) são percebidos como limitados;
- Uma vitória para um lado parece requerer uma perda para outro;
- Os relacionamentos futuros têm uma prioridade menor que ganhos essenciais imediatos.

## **NEGOCIAÇÃO INTEGRATIVA/INTERESSES**

Uma mudança fundamental a ser feita é se conscientizar de que um processo efetivo de negociação obedece uma sequencia logica e cronológica de passos para surtir os efeitos desejados.

PODEMOS PENSAR EM UMA NEGOCIAÇÃO INTEGRATIVA OBEDECENDO UM ROTEIRO DE QUATRO PASSOS:

- Identificar e definir o problema;
- Entender o problema e trazer os interesses e as necessidades à tona;
- Gerar soluções alternativas para o problema
- Avaliar e selecionar as alternativas;

### **Ponto de partida:**

- PESSOAS- separe as pessoas do Problema;
- INTERESSES – concentre-se nos interesses, não nas posições;
- OPÇÕES – crie uma variedade de possibilidades antes de decidir
- CRITÉRIOS- insista em que o resultado tenha por base um padrão objetivo;

### **A DINAMICA E O CICLO DE UMA NEGOCIAÇÃO:**

- PLANEJAMENTO
- AÇÃO
- AVALIAÇÃO

- FECHAMENTO (ou retorna ao Planejamento).

### **OBJETIVOS DA MEDIAÇÃO:**

- Considerar aspectos emocionais;
- Estabelecer um dialogo produtivo e superar barreiras de comunicação;
- Restabelecer o relacionamento entres as partes.



### **VANTAGENS DA MEDIAÇÃO:**

- Menos onerosa (custas, possíveis pericias )
- Mais célere
- Segurança jurídica
- Efetividade
- Ambiente propicio (neutro)

- Voluntariedade
- Restabelecimento da comunicação

## **PREPARAÇÃO DO MEDIADOR PARA A MEDIAÇÃO**

Como o mediador deve se prepara para a mediação:

- Planejar – Recepção das partes - Acolhida
- RAPPORT – relação, sintonia, conexão, confiança reciprocidade, afinidade... etc
- Como estabelecer rapport:
- Experiências pessoais comuns, cidade, faculdade, transito.
  
- Empatia,
- Técnicas de Programação neurolinguística.
- Contato visual
- espelhamento: reflexo natural e sutil da postura , gestos, entonação da voz, etc....
  
- DECLARAÇÃO DE ABERTURA

## DECLARAÇÃO ABERTURA

Os diversos passos que devem ser seguidos nesta fase inicial da mediação podem ser sintetizados em uma lista que facilitará bastante o trabalho do mediador. É conveniente destacar que, ao dar início à mediação, se tenha sempre em mãos esta lista, para se lembrar de cada um dos aspectos que devem ser ditos às partes quanto ao desenvolvimento do processo.

1. Apresente-se e apresente as partes

- Anote os nomes das partes e os utilize no decorrer da mediação
- Recorde eventuais interações anteriores entre o mediador e as partes

2. Explique o papel do mediador

- Não pode impor uma solução
- Não é um juiz
- Imparcial
- Facilitador
- Ajuda os participantes a examinar e a expressar interesses e necessidades

3. Descreva o processo de mediação

- Regras básicas para condução do processo
- Informal (nenhuma regra de produção de prova)
- Participação das partes, bem como dos responsáveis
- Oportunidade para as partes falarem
- Possibilidade de sessão privada (ou sessão individual)

4. Descreva as expectativas do mediador em relação às partes

- Trabalhar conjuntamente para tentar alcançar uma solução
- Escutar sem interrupção

- Explicar suas preocupações
- Escutar a perspectiva da outra parte
- Tentar seriamente resolver a questão
- Revelar informações relevantes às outras partes

5. Confirme disposição para participar da mediação

6. Comente sobre o papel dos responsáveis

## **REUNIAO DE INFORMAÇÕES**

Neste momento o mediador terceiro imparcial deve OUVIR –ESCUTA ATIVA.  
PARA FAZER A IDENTIFICAÇÃO DE:

- QUESTOES
- INTERESSES E SENTIMENTOS
- FORMULAR PEGUNTAS PARA OBTER MAIS INFORMAÇÕES E/OU ESCLARECER DÚVIDAS.

## **NEGOCIAÇÃO E SUAS FERRAMENTAS**

- I. RECONTEXTUALIZAÇÃO
- II. SESSOES INDIVIDUAIS OU CAUCUS
- III. TOCA DE PAPEIS
- IV. VALIDAÇÃO DE SENTIMENTOS
- V. TESTE DE REALIDADEAUDIÇÃO DE PROPOSTA IMPLICITA
- VI. AFAGO
- VII. GERAR OPÇÕES/ PERGUNTAS ORENTADAS

- VIII. NORMALIZAÇÃO
- IX. ORGANIZAÇÃO DE QUESTOES
- X. ENFOQUE PROSPECTIVO
- XI. SILENCIO

## **COMO TRAÇAR NOVO PERFIL PARA ADVOCACIA ?**

- A FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL: NOVO PERFIL.
- O PROCESSO DE MEDIAÇÃO E A EXIGENCIA DE UM PROFISSIONAL DIFERENCIADO.
- E SUA IMPORTANCIA?
- TANTO A LEI COMO O NOVO CPC INCENTIVAM ESSE METODO COMO ADEQUADO PARA AS PESSOAS RESOLVEREM COFLITOS.

### **Advocacia na Mediação**

***“Seu objetivo na Mediação será o mesmo – obter a melhor resolução possível para o seu cliente. O método e a maneira de que você se servirá para atingi-lo, contudo, serão bastante diferentes.”***

***(John Cooley – A Advocacia na Mediação)***

***“O advogado não deve perder de vista que se em um processo judicial ou arbitral sua finalidade é persuadir o juiz ou o árbitro para que decida em favor de sua parte, na mediação o objetivo é persuadir o outro lado para que faça (ou aceite) uma oferta eqüitativa e realista”***

***(“La mediación funciona!”, ed Abeledo -Perrot, Buenos Aires, 1996, p. 116-117)***

**Código de Ética, art 2º:**

**“O advogado, indispensável à administração da Justiça, é defensor do estado democrático de direito, da cidadania, da moralidade pública, da Justiça e da Paz Social...**

**São deveres do advogado:**

**VI – estimular a conciliação entre os litigantes, prevenindo, sempre que possível, a instauração de litígios...”**

### **MEDIAÇÃO NA ADVOCACIA:**

*Ou seja:*

**O advogado deve ser  
parceiro do cliente,  
não da briga!**



## **Advocacia na Mediação e Especialistas em Negociação**

**Cliente:** especialista no conteúdo

**Advogado:** especialista no marco legal e nos **métodos de resolução\***

**Mediador:** especialista na comunicação

***“Quando focamos nossa atenção no conteúdo do que estamos fazendo, paramos de nos preocupar com o processo, que fica menos eficiente.”***

***Allan Stitt***

### **TAREFAS DO ADVOGADO NA MEDIAÇÃO:**

#### **1. Como Mediador (ou co-mediador)**

#### **2. Como Assessor Jurídico das partes (antes, durante e depois da Mediação)**

- Como Mediador (ou co-mediador)
- Como Assessor Jurídico das partes (antes, durante e depois da Mediação):
  - Auxiliar na escolha do Mediador
  - Oferecer o marco legal (MAN e PAN)
  - Analisar os interesses da outra parte
  - Identificar itens confidenciais
  - Auxiliar na busca de soluções colaborativas/critérios objetivos
  - Redigir acordo com validade legal
  - Encaminhar questões administrativas
  - Continuar o processo caso o acordo não tenha sido total



## Estatísticas Mundiais em Mediação

» Pesquisas **qualitativas**, de satisfação das partes com o processo e o resultado de Mediações, demonstram eficácia entre **80% e 100%**.

» Pesquisas **quantitativas**, de obtenção de acordos em Mediação, demonstram eficácia entre **65% e 95%**.

***O percentual de acordos não é afetado pelo fato das partes terem buscado a Mediação por si próprias ou por intermédio de autoridade.***

Nos 12 anos de vigência da Lei de Mediação em Buenos Aires, os **ingressos de novos processos caiu 34%**, enquanto a **economia crescia a 9% aa (desde 2002)**. O aumento de litígios foi, portanto, absorvido pela Mediação privada.

O número de **execuções** por não-cumprimento de acordos **caiu 50%** entre 1997 e 2006, o que demonstra a **satisfação** das partes com a solução obtida e a certeza de que **todos receberam seus quinhões, inclusive os advogados**.

**Estatística Canadense sobre Mediação Prévia ao processo:**

2 grupos focais: (i) sem oferta de mediação prévia; (ii) com mediação prévia e sem acordo.

» **40%** dos casos submetidos à mediação prévia obtiveram acordo sem instauração do processo litigioso.

» Dos restantes **60%**, **80%** obtiveram acordo DURANTE o processo.

*(Evolution of the Ontario Mandatory Mediation Program (Rule 24.1), March 12, 2001)*

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Lei nº 13.105/2015 – Código de Processo Civil

Lei nº 13.140/2015 – Lei de Mediação

HALE, DURVAL; PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; CABRAL, Trícia Navarro Xavier. O Marco Legal da Mediação no Brasil – Comentários à Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. São Paulo: Atlas, 2015.

MANUAL DE MEDIAÇÃO. 5ª EDIÇÃO, Brasília-DF: CNJ

MARAFICA, Caroline. Psicóloga, material de palestra.

WALDO, Wanderley. Mediação. Brasília: Editora MSC, 2004.

WARAT, Luis Alberto. O Ofício do Mediador, v. I. Florianópolis: Habitus, 2001.

[WWW.CONJUR.COM.BR](http://WWW.CONJUR.COM.BR)

## **NOSSO CONTATO**

**Dynair Souza:**

[www.dynairsouza.com.br](http://www.dynairsouza.com.br); [contato@dynairsouza.com.br](mailto:contato@dynairsouza.com.br);

[dynairsouza@gmail.com](mailto:dynairsouza@gmail.com);

(65) 99836071



**Maria Helena Bezerra:**

[helena\\_cbadeus@hotmail.com](mailto:helena_cbadeus@hotmail.com);

(65) 98068989

