



A MEDIAÇÃO COMO ALTERNATIVA NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS



Revista da CCMAC

Nº 02 | DEZEMBRO 2022

APRESENTAÇÃO

Em 2021 lançamos a Revista Eletrônica da CCMAC com artigos de profissionais parceiros da instituição para trazer novas perspectivas para a difusão da conciliação, mediação e arbitragem como meios alternativos para a solução dos conflitos sem o intermédio do Poder Judiciário.

A Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem Consciente – CCMAC foi instituída em 13/07/2020 para administrar procedimentos de resolução de conflitos mediante solicitação e indicação dos interessados, em contratos civis e empresariais, especialmente de profissionais liberais, assim como prestar assistência no desenvolvimento destes procedimentos, conforme disposto no nosso Regulamento.

A CCMAC é a primeira Câmara Privada no Brasil que possibilita visão sistêmica em seus procedimentos, a pedido dos interessados.

Nossos profissionais possuem experiência nas áreas em que atuam, conforme currículos em nosso site.

Esta nova edição traz artigos sobre as diversas áreas de atuação da mediação e conciliação, com ênfase na mediação empresarial.

SUMÁRIO

1. **Apresentação** | pág. 2
2. **Quem Somos** | pág. 4
3. **Missão, Visão e Valores** | pág. 5
4. **Diretoria** | pág. 6
5. **Comitês de Estudos Temáticos e Setoriais** | pág. 7
6. **Artigos** | pág. 8
 - 6.1 **A Mediação e Arbitragem na Área Trabalhista** | pág. 8
Carlos Savoy
 - 6.2 **Mediação como instrumento de autotransformação** | pág. 12
Daniela Villas Boas
 - 6.3 **Justiça Multiportas: Modernos meios de solução de conflitos e a constelação familiar** | pág. 16
Daniele Précoma
 - 6.4 **Mediação Empresarial na Relação Societária: Amores e Dissabores de uma vida Empresarial em Comum** | pág. 20
Eduardo Pitol
 - 6.5 **Por que os mediadores devem se especializar?** | pág. 22
Luciana Franco
 - 6.6 **Mediação: O empresário no controle** | pág. 24
Marcelo P. Marafon
7. **Da Atuação** | pág. 28
 - Atuação Online | pág. 28
 - Da Atuação presencial | pág. 28
8. **Convênios** | pág. 30
9. **Apoio Institucional** | pág. 30
10. **Patrocinadores** | pág. 31

QUEM SOMOS

A **CÂMARA CCMAC** é uma instituição privada de gestão e resolução de conflitos, e tem como finalidade a cultura da paz com ampliação do diálogo entre as partes, e a consequente resolução de conflitos, através das diversas técnicas de mediação e arbitragem.

Nossos mediadores são experientes nas mediações judiciais e extrajudiciais nas áreas de família, escolas e empresas. Prezamos pela atualização constante de nossa equipe, motivo pelo qual oferecemos e subsidiamos diversos cursos, sendo que todos mediadores participam de workshops em SoftSkills para o desenvolvimento contínuo das habilidades socioemocionais.

Nossa estrutura física e online possibilita que as mediações sejam realizadas com a utilização de todas as técnicas e ferramentas para o bom deslinde das questões conflitantes.

Oferecemos oficinas de pais, mães, adolescentes e crianças em situação de separação e divórcio em nossas dependências físicas e também no formato online, com equipe especializada.

Constituímos Comitês de Estudos Temáticos para ampliar a divulgação das diversas áreas em que a mediação pode ser utilizada para a difusão da cultura de paz na sociedade e da melhoria da governança corporativa nas empresas.

MISSÃO, VISÃO E VALORES

Missão

Consolidar a efetiva difusão dos meios alternativos para a resolução de conflitos em nossa sociedade, com o entendimento das verdadeiras necessidades das partes, representando um novo caminho para a obtenção da Justiça, onde o cidadão possa ser ouvido através da escuta ativa e criar um território comum para o favorecimento da transação entre as partes, assim como, a rápida, sigilosa, imparcial e criteriosa decisão arbitral, consoante legislação pertinente e contexto sócio, econômico, sustentável e sistêmico.

Visão

Ser uma instituição de referência, reconhecida, principalmente, pela qualidade, especificidade, cordialidade, presteza no atendimento e imparcialidade, alinhada aos objetivos de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas.

Valores

- Aperfeiçoamento das relações com clientes, pessoas físicas, jurídicas e instituições governamentais;
- Qualidade e melhoria contínua dos serviços para satisfação dos clientes;
- Compromisso, valorização e envolvimento dos profissionais e colaboradores;
- Compromisso com a verdade;
- Compromisso com o cidadão;
- Compromisso com a ética.



DIRETORIA 2022

Presidente: **Sabrina Chagas de Almeida Noureddine**

Vice-Presidente: **Adenilza Moraes**

Secretária-Geral: **Rayane Caroline Pereira Amaral**

Diretor de Negócios: **André Silva de Souza**

Coordenador do Laboratório de Finanças: **Marcelo Vivaldo**

Oficina de Pais e Mães: **Adriana Gonçales**

Fundadores 2020:

Sabrina Chagas de Almeida Noureddine

Erik Fernandes de Moraes (IN MEMORIAN)

Marcos Rogério Orita

Diretoria 2021:

Presidente: Sabrina Chagas de Almeida Noureddine

Vice-Presidente: Marcos Rogério Orita

Secretária-Geral: Adenilza Moraes

COMITÊS DE ESTUDOS TEMÁTICOS E SETORIAIS

Os Comitês de Estudos Temáticos e Setoriais tem objetivo de promover pesquisas nas áreas específicas de mediação e arbitragem para o intercâmbio de ideias para gerar inovação e garantir o aprofundamento e atualização contínuos dos profissionais credenciados e associados para a qualidade de nossos serviços, assim como atuarem como fóruns de discussão entre todos os participantes da sociedade civil, empresarial e esferas governamentais.

5.1 Comitê de Mediação Escolar

Coordenadora Vera Xavier

5.2 Comitê de Mediação Familiar

Coordenadora Grace Patrícia Deckers

5.3 Comitê de Mediação Imobiliária

Coordenadora Janete Scopel Façanha

5.4 Comitê de Mediação Trabalhista

Coordenador Carlos Savoy

5.5 Comitê de Mediação na área Contábil

Coordenador Philipe Rodrigues

5.6 Comitê de Mediação Empresarial

Coordenador Willian Wagner Silva

5.7 Comitê de Mediação Sistêmica

Coordenadora Daniele Précoma

5.8 Comitê de Relação de Consumo

Coordenadora Ana Paula Satcheki

5.9 Comitê de Relações Bancárias

Coordenador Jorson de Oliveira

5.10 Comitê de Mediação Condominial

Coordenadora Patrícia Coelho

5.11 Comitê de Mediação em Serviços

Coordenador Marcelo Marafon

6 Artigos

6.1 A Mediação e Arbitragem na Área Trabalhista

CARLOS SAVOY

A conciliação ou a tentativa de acordo sempre estiveram presentes no Direito Trabalhista

No Brasil, o artigo 764 da CLT exige que os conflitos trabalhistas judicializados sejam submetidos à conciliação:

Art. 764 – Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. § 1º – Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos. § 2º – Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título. § 3º – É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.”

Inclusive, a ideia de incluir um juiz classista no processo trabalhista era justamente fomentar a conciliação entre as partes (artigo 667, b, da CLT). Tradicionalmente, por questão de eficácia, as varas separam a audiência de conciliação tra-

balhista em três momentos distintos. Com exceção dos processos de rito sumaríssimo. São eles: Conciliação, Instrução e Encerramento.

A audiência de conciliação trabalhista **é a primeira a ser agendada** (embora possa também ser requerida a qualquer momento do processo). As partes devem comparecer independente da presença de seus procuradores (artigo. 843 da CLT). Já nas ações plúrimas, os sindicatos poderão substituir as partes.

Durante a audiência, deve ser feita a leitura da petição inicial da Reclamação (artigo 847 da CLT). Porém, na prática, em decorrência de a empresa já ter recebido cópia, não se realiza a leitura da peça.

O juiz **pergunta às partes se existe a possibilidade de realização de uma conciliação**. As partes devem expor as propostas iniciais ou a ausência de interesse. Os valores serão registrados em ata.

Os avanços com a Lei nº 13.467, de 2017

A Lei 13.467/17 trouxe alguns pontos interessantes para discutirmos, uma vez que existe ainda muita dúvida pairando sobre a aplicabilidade desses pontos.

O artigo 484 da CLT já previa a rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca. A dificuldade é que quando se fala em culpa, necessita-se da comprovação da mesma, o que somente é possível através de reconhecimento judicial. Outro ponto discutido é que para ser recíproca, as partes contratantes teriam que incorrer em atos faltosos simultaneamente, o que dificultava a aplicabilidade do artigo na extinção do contrato de trabalho.

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Com a Lei nº 13.467/17 abriu-se a possibilidade de se extinguir o contrato de trabalho, não por culpa recíproca, mas sim por **autonomia da vontade** dos contratantes. Esse avanço permitiu que as partes cheguem a um acordo, sem o desgaste comprobatório de um processo trabalhista. A vontade das partes prevalece pois, caso o funcionário insatisfeito pedisse demissão, perderia alguns benefícios e caso a empresa o demitisse, teria que pagar as verbas na sua integralidade.

Como existe a preocupação da hipossuficiência do trabalhador, o ideal é que este tipo de

rescisão seja realizado em Câmaras de Mediação, devidamente qualificadas.

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - por metade: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

a) o aviso prévio, se indenizado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Já o artigo 507-A inovou, trazendo a possibilidade da utilização de cláusula compromissória de arbitragem, o que necessariamente implica na utilização de uma Câmara Arbitral.

Art. 507-A. Nos contratos individuais de tra-

balho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Outro artigo interessante é o 507-B que faculta que os contratantes possam se quitar reciprocamente, durante a vigência do contrato de trabalho e não ao seu término. Nesse ponto, a figura do Sindicato Laboral se faz necessária justamente para salvaguardar a hipossuficiência do trabalhador.

O Termo de Quitação é um grande avanço da legislação, quando falamos de mediação pois, quando realizado dentro de uma Câmara de Mediação e com a presença do sindicato, o trabalhador pode dar a quitação ou discutir qualquer divergência com o empregador e, chegar a um possível acordo, sem ter que esperar seu desligamento para reclamar de algo.

Importante ressaltar que o trabalhador também pode pedir o termo de quitação para o empregador, para que comprove os recolhimentos de INSS, FGTS e IR. Com isso, as empresas também podem realizar um acordo e deixarem em dia seus recolhimentos ou trabalhar um prazo para isso.

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do con-

trato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O artigo 510 A e B também abrem espaço para a realização da mediação, uma vez que estabelecem a criação de uma Comissão de Empregados, para tratar de entendimentos direto com os empregadores, com a finalidade de melhorar a comunicação entre eles, prevenir conflitos e buscar soluções rápidas.

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-Lhes o entendimento direto com os empregadores.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: (...)

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas Legais e contratuais;

Mais um ponto interessante da Reforma Trabalhista e que pode ser utilizada a mediação é a previsão do acordado sobre o legislado, quando se trata de acordos coletivos. A possibilidade de negociação entre sindicatos patronal e laboral necessita de um ambiente propício e de pessoas capacitadas para os auxiliarem sobre definições importantes que se aplicarão sobre uma determinada categoria.

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção Coletiva de trabalho.”

Também o artigo 652 prevê a possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais pelas Varas do Trabalho, abrindo campo para que as negociações entre advogados extrapolem a esfera judicial e possam ser melhor trabalhadas.

*Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: (...)
f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”*

Por fim, temos uma diretriz quando ao procedimento de homologação de acordos extraju-

diciais, para que seja protegida a hipossuficiência do trabalhador.

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo Extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.”

1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Todos esses avanços permitem que a Mediação Trabalhista evolua, de segurança e autonomia para empregados, empregadores e advogados, que até então somente estavam habituados a tratarem dos problemas inerentes a relação de trabalho, dentro do poder judiciário.

Nada mais justo, moderno e seguro, pois a autonomia da vontade ganha espaço na relação capital-trabalho, bem como empodera as partes e seus advogados a encontrarem a melhor solução com rapidez, agilidade e dentro de uma segurança jurídica, tão necessária nos dias de hoje.

Carlos Savoy

Instrutor em mediação, Mediador Privado desde 2010 pelo TJSP e CNJ, desenvolve e incentiva a Online Dispute Board no Brasil, bacharel em direito. Coordenador do Comitê de Mediação Trabalhista na CCMAC - Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem Consciente.

6.2 Mediação como instrumento de autotransformação

DANIELA VILLAS BOAS

Desde os primórdios da humanidade, o conflito permeia as relações interpessoais. Do primitivo “olho por olho, dente por dente”, a sociedade moderna evoluiu para a jurisdição como forma de solução dos conflitos. Uma terceira pessoa, de notável saber jurídico e ilibada reputação, investido de poder pelos próprios integrantes da sociedade, imparcial em sua atuação, toma para si a responsabilidade de resolvê-lo. A solução é justa, posto que fundamentada na lei e nas provas colhidas, mas raramente restabelece a paz e o diálogo entre os envolvidos.

A mediação surgiu, de forma ordenada, como alternativa dentro de uma política de solução consensual de conflitos, adotada pelo Conselho Nacional de Justiça desde 2006, quando lançou o Movimento pela Conciliação. Em 2010, o mesmo CNJ implantou no Brasil a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado de conflitos de interesses, consubstanciada na Resolução 125.

Em reforço à Resolução 125 do CNJ, vieram a Lei de Mediação (lei no. 13.140, de junho de 2015) e o Novo Código de Processo Civil, em vigência desde 2016, que trouxe específica regulamentação para a conciliação, a mediação e a arbitragem. Este arcabouço jurídico

incentiva a solução consensual dos conflitos não apenas na esfera judicial, com a criação dos CEJUSCs (Centros Judiciais de Solução de Conflitos e Cidadania) e dos NUPEMECs (Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos), mas também na esfera extrajudicial. A solução consensual do conflito é oportunizada em uma fase pré-processual, bem como no decorrer do procedimento judicial, quando, por iniciativa do juiz ou das próprias partes, o processo é suspenso para se iniciar um “processo de mediação”.

Em termos conceituais, mediação “é o meio consensual de abordagem de controvérsia em que uma pessoa isenta e devidamente capacitada atua tecnicamente para facilitar a comunicação de modo que os envolvidos possam encontrar formas produtivas de lidar com as disputas”ⁱ. Engloba, portanto, a figura de um terceiro, também imparcial, escolhido pelas partes (em se tratando de sua forma extrajudicial) ou capacitado pelo CNJ (no caso da mediação judicial), mas que, ao invés de julgar, conduz o diálogo para que as partes cheguem a uma solução que seja justa na medida de seus próprios valores e condições de vida, respeitados os limites legais de transação de direitos.

Ao contrário da conciliação, que é mais eficaz em conflitos pontuais, geralmente envolvendo relações de consumo, onde a monetização da reparação é predominante, a mediação é indicada preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, buscando restabelecer a comunicação e benefícios mútuos dentro de uma relação continuada. Nas questões familiares, principalmente, a mediação é sempre mais adequada, mais recomendada e mais eficaz.

Esta nova diretriz teve por motivação o desejo de oferecer ao cidadão o acesso à ordem jurídica justa, inviabilizada pela excessiva judicialização dos conflitos e, conseqüentemente, pelo colapso operacional do sistema judiciário. De acordo com o “Relatório Justiça em números”, de 2020, elaborado pelo CNJ, o Poder Judiciário finalizou o ano de 2019 com 77 milhões de processos em tramitação. Apenas para a prolação da sentença, esperam-se, em média, quase 2 anos. Na fase de execução, o trâmite processual chega a 4 anos, em média.

A litigiosidade no Brasil permanece alta e a cultura da conciliação, apesar de incentivada mediante política permanente do CNJ desde 2006, ainda apresenta lenta evolução. Em 2019, apenas 12,5% dos processos foram solucionados via conciliação. Em relação a 2018, houve aumento de apenas 6,3% no número de sentenças homologatórias de acordos, em que pese a disposição do novo Código de Processo Civil, que tornou obrigatória a realização de audiência prévia de conciliação e mediação. Constata-se, no referido Relatório, que aproxi-

madamente 31,5% de todos os processos que tramitaram no Poder Judiciário foram solucionados, o que indica um número preocupante de processos ainda sem solução definitiva – e, por consequência, um contingente imenso de pessoas que vivem em conflito.

Trata-se de uma cultura do litígio que, ainda que lentamente, cede espaço à solução consensual do conflito, inclusive - e preferencialmente - fora da esfera judicial. Este movimento rumo ao diálogo abrange todas as partes envolvidas, desde os próprios litigantes até os advogados e juizes, colaboradores da Justiça.

Segundo o juiz Sami Storch, precursor do Direito Sistemico no Brasil, atuante no âmbito da Vara de Família e Sucessões desde 2012, “até poucos anos atrás, a sentença que tinha maior valor era aquela em que os processos, em geral, eram mais demorados, porque, quando as partes não chegam a um acordo, o juiz tem maior trabalho, precisa dedicar maior tempo às audiências para a instrução, analisar as provas. Além disso, é ele quem, de fato, decide a questão. Nesses casos, todo o processo é muito mais trabalhoso, demorado e caro para as partes e para o Estado. (...) O pior é que, se a sentença não for apaziguadora, de nada adiantará!”

Acrescenta o magistrado, considerando sua experiência com lides familiares, que “as pessoas não fazem acordo porque existe um muro invisível que não estão conseguindo transpor. Muitas vezes é a necessidade de um reconhecimento, um agradecimento ou pedi-

do de desculpas. As técnicas de negociação e de mediação podem ajudar muito aí. Quando essa necessidade é referente a uma violação de ordem sistêmica desconhecida, as técnicas que lidam com o convencimento racional não são suficientes.”

Tais palavras ressoam com a visão de Bert Hellinger sobre os conflitos, para quem, apesar de serem parte integrante da evolução dos indivíduos e dos grupos, os mesmos poderiam ser resolvidos de outra maneira, por meio das compreensões essenciais, com mais cuidado e com o reconhecimento das diferentes necessidades e dos limites impostos às soluções adotadas em comum, cada um dando sua contribuição. “Pois, em última instância, toda paz exige alguma renúncia.”

Se não acolhido este anseio interno por ser visto, a tendência natural é que a relação se perpetue com feridas, como uma fonte inesgotável de conflitos. Assim, através da comunicação não violenta, da escuta ativa, do estar presente para captar as nuances emocionais nas entrelinhas das falas, e de tantas outras ferramentas (na obra de Tania Almeida, “Caixa de ferramentas em mediação”, Dash Editora, são listadas mais de 60 técnicas que podem ser adotadas na condução de uma mediação), o mediador orienta a conversa de maneira empática e inclusiva, favorecendo a criação de opções vantajosas para todos os envolvidos.

A mediação, desta forma, devolve o conflito aos seus legítimos donos, reconhecendo que, como donos do conflito, são também os do-

nos da solução. Em especial nos conflitos familiares complexos, se não houver uma abordagem ampla e sistêmica, corre-se o risco de se entregar às partes uma solução judicial que não traga a paz duradoura.

O que muito se observa, na visão de Sami Storch, é que as pessoas estão tão envolvidas com o conflito, nascido de uma relação desgastada e cheia de mágoas, que não acreditam na possibilidade de uma solução pacífica no caso delas, e assim preferem que a decisão seja tomada por um juiz – a quem, inclusive, podem “culpar” por algo que não saia como desejado. “Essa é a solução mais cômoda para as pessoas que não querem fazer o esforço de reconhecer os próprios erros e o que o outro tem de bom (...). Na realidade, elas não querem é se responsabilizar pelas suas questões. Então, é mais fácil deixar um terceiro escolher por elas, não é? Pessoas com tal postura abrem mão do seu poder sobre a própria vida e, conseqüentemente, de sua própria responsabilidade. (...) Este é um poder típico de vítimas, o de atribuir a culpa aos outros.”¹

Quando uma decisão é imposta por um terceiro, o indivíduo é obrigado a cumpri-la, mas nem sempre sai do papel de vítima. Quando uma solução é arquitetada pela própria parte envolvida, ela se torna responsável por seu cumprimento. Nos dois casos, a consequência é a mesma: a lei não faz distinção entre estar obrigado ou ser responsável por cumprir uma decisão. O cumprimento de uma sentença ou de um termo de mediação não é opcional. A transformação fundamental se observa na postura: decidir por

si mesmo coloca o indivíduo no papel de adulto, incita-o à reflexão sobre os caminhos que culminaram na situação conflituosa, dá-lhe a oportunidade de exercer a autonomia de sua vontade, traz comprometimento com o trajeto que escolheu trilhar daqui por diante. Não por acaso, a incidência de rejudicialização (proposição de nova demanda, pelas mesmas partes, em relação à mesma questão ou outra conexa) tem diminuído gradativamente desde o início do movimento de adoção de meios consensuais de solução de conflitos.

O conflito, assim, passa a ser encarado não como um fardo a ser carregado e depositado nas mãos de um terceiro, mas como uma oportunidade de crescimento pessoal, que valoriza o comprometimento naquilo que foi convencionado. Mais do que estimular a autorresponsabilidade, porém, a proposta da mediação é mais ampla: tem o escopo de promover uma transformação emocional, cognitiva e comportamental dos indivíduos. Traz, assim, importante contribuição para uma sociedade onde predomine a cultura de paz.

¹ Gabbay, Faleck, Tartuce: Meios alternativos de solução de conflitos, 3ª ed., 2013, Ed. FGV.

Storch, Sami: A origem do direito sistêmico, 1ª ed., 2020, Tagore, p. 72.

Idem, p. 73.

Hellinger, Bert: Conflito e Paz – Uma Resposta, 1ª ed., 2007, Cultrix, p. 21.

Ibidem, p. 170.

Daniela Tomaz de Aquino Villas Bôas

Bacharel em Direito pela PUC/SP, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC/COGEAE, advogada desde 1997, mediadora judicial pelo TASP -Tribunal Arbitral de São Paulo, mediadora empresarial pelo Instituto Aretê Sistêmico, consteladora sistêmica pelo Instituto Néphesh Criações Sistêmicas com Rosângela Ferreira, mentorada de Bianca Pizzatto em Práticas sistêmicas na advocacia e de Rochelle Jellinek em Softskills com ênfase em negociação.

6.3 Justiça Multiportas: Modernos meios de solução de conflitos e a constelação familiar

DANIELE PRÉCOMA

“O próximo grande salto evolutivo da humanidade será a descoberta de que cooperar é melhor que competir.” – Pietro Ubaldi

“O seu caminho é o melhor, o meu também.” – Bert Hellinger

A Justiça Multiportas e os meios consensuais já são ampla realidade nos países mais desenvolvidos - a exemplo de Inglaterra e Estados Unidos, e trazem em primeiro lugar a função pedagógica de modificar a cultura de toda a nação.

A justiça restaurativa, negociação, arbitragem, mediação e conciliação, advocacia colaborativa e atualmente o direito sistêmico - com base nas constelações sistêmicas familiares, muito além de serem técnicas ou ferramentas, são caminhos de transição para um novo nível de consciência; que sai do foco do problema para focar na solução. Mas antes, o próprio instrumentador jurídico, para ser capaz de conduzir seu cliente ou jurisdicionado, deverá ele mesmo já ter realizado esta transformação em si, tornando-se um agente na busca pelo consenso, desligado do padrão mecanicista de investimento direto e total no litígio.

Assim, vamos saindo da mentalidade de judi-

cialização, nos libertando das crenças de que só é possível ganhar honorários com processos, e encontrando os benefícios dos modelos consensuais: sigilo, rapidez, eficácia, assessoria multidisciplinar, gastos financeiros muito inferiores, protagonismo das partes e autonomia da vontade, clientes mais felizes, vida mais leve com saúde emocional e qualidade nas relações... e que num segundo momento, estes predicativos transbordam para toda a sociedade.

Com a resolução 125/2010 do CNJ e o art. 334 do CPC determinando que todo o processo civil brasileiro tenha uma audiência de conciliação no seu início, verifica-se que são normas de política pública, não ditames processuais; ou seja, agora é ‘a partir disso’. **O avanço é inevitável.** Em 2020 o CNJ demandou que os tribunais desenvolvessem centros de mediação empresarial, devido à dificuldade de sobrevivência das empresas durante a pandemia. Já funciona um modelo

híbrido, com mediações e conciliações virtuais e presenciais.

No Brasil somos cerca de 1,3 milhão de advogados, e é nos escritórios que o cliente chega primeiro. Temos como pressuposto o princípio institucional no Código de Ética da OAB no seu art. 2º, VI: *“São deveres do advogado: estimular a conciliação entre os litigantes prevenindo, sempre que possível, a instauração de litígios”*.

Se os meios consensuais não forem conhecidos e oferecidos aos clientes nos escritórios, o progresso fica no gargalo. Muitos clientes têm ido diretamente aos Cejuscs em busca de solução consensual, sem advogado, porque não encontram um que concorde em conduzir a causa para uma mediação/conciliação. Mas já existem inúmeras *Startups* e *Lawtechs* disponíveis para o cliente buscar uma negociação privada. O que está aumentando exponencialmente a partir do isolamento social. E se os clientes já estão encontrando como pular o gargalo, significa que escritórios estão perdendo mercado.

Sabemos que a falta de aparelhamento de qualquer serviço público deixa uma bela margem que pode ser usada pelos escritórios para oferecer um serviço de mais qualidade em muitos aspectos: ambiente, privacidade, tempo, exclusividade, qualidade técnica dos profissionais; e, obviamente, cobrar de acordo com isso. Tendo para isso convênios e parcerias com profissionais

gabaritados especializados em todas as modalidades de soluções consensuais no seu portfólio.

A Porta Sistêmica

“A visão sistêmica nos proporciona fazer um mapeamento mais amplo e profundo do conflito. Ir além do olhar restrito que foi revelado inicialmente e se expor aos diversos componentes que estão presentes no conflito. E, desse modo, encontrar uma solução que seja favorável aos envolvidos, bem como ao entorno em que as partes estão inseridas. Aqui também se olha para os vínculos existentes na relação e a maneira como os elementos, mesmo que interdependentes, estão conectados e interagem entre si.

Existe uma compreensão de todo o conjunto, analisado através da interação das partes e o modo como estão organizadas. Um fenômeno não é analisado de maneira isolada, mas em conjunto com os demais elementos que o compõe, porque se relacionam, ou seja, o que afeta em um elemento também ressoa nos demais. Essa é uma das propriedades do sistema: ‘o todo é mais que a soma das partes’. Para uma compreensão verdadeira é necessário afastar-se, tomar uma certa distância e visualizar toda a pintura estampada na tela, e não apenas uma pequena parte dessa mesma pintura, ainda que isso seja bastante atraente.”²

A Hellinger ciencia®³, a ciência das relações,

elucida e revela tudo o que nos liga, o que nos afeta em relação aos demais integrantes de qualquer sistema ou grupo.

Na Constelação emergem as dinâmicas ocultas que são a raiz do conflito, muitas vezes causas antigas e profundas totalmente inconscientes onde ocorreram infrações às leis sistêmicas. Na grande maioria das vezes, senão em todas, a razão do conflito é totalmente diversa da que as partes e advogados supõem antes deste exercício de ampliação do olhar. O juiz Sami Storch, que batizou a prática de Direito Sistêmico, quando na 2ª Vara de Família de Itabuna BA elencou estes índices de efetivação de acordo:⁴

- 100% de audiências efetivadas e 100% de acordo quando ambas as partes participaram da vivência de constelação.
- 73% de audiências efetivadas e 70% de acordo quando uma das partes participou da vivência de constelação.
- 61% de audiências efetivadas e 48% de acordo quando nenhuma das partes participou da vivência de constelação.

Segundo Sami, para trabalhar com resolução de conflitos, temos que nos conectar à alma do conflito. Os motivos, as dores, as dinâmicas ocultas e os traumas e padrões transgeracionais. São memórias comuns a todos, por estarem presentes na história de cada família, assim como estão presentes a superação, a reconciliação, a força, a saúde, a vitória, a paz, o amor, a vida.

“Por isso, na alma de cada pessoa há um lu-

gar onde todos nos encontramos, pelas semelhanças nas dores e nos amores presentes na alma de todos os povos.

E é nesse lugar de encontro que nos identificamos, ao mesmo tempo, com aqueles que parecem tão diferentes entre si como o perpetrador e a vítima, o explorador e o explorado, o perseguidor e o perseguido, o pobre e o rico, o pai e o filho, todos irmãos. Dessa conexão, de repente é possível olhar para um caminho possível de paz para todos. E as pessoas que também estejam conectadas olham também. E o caminho se abre, aos que se dispuserem a caminhar adiante.”¹

Para os escritórios, é possível a contratação de um especialista em Direito Sistêmico e Constelador para realizar um plano de mentoria: um circuito de encontros vivenciais de Práticas Sistêmicas in company com toda a equipe, preparando os advogados para reconhecerem os pontos cegos em sua própria história e relacionamentos, no exercício de sua profissão, seu lugar na organização e o reflexo disso na relação com o cliente, na sua saúde e prosperidade. Reeducando toda a equipe para um olhar mais ampliado sobre os conflitos e desenvolvendo uma postura sistêmica.

Também é possível contratar um profissional para realizar o procedimento de Mediação Sistêmica, quando as duas partes assim quiserem construir seu acordo. Ou apenas intervenções pontuais com clientes que desejem olhar o conflito no campo das Constelações; ou mesmo, o próprio advogado da causa deseje

ver no campo o 'diagnóstico' do processo que atende para melhor escolher sua estratégia.

Não é milagre, são apenas seres humanos que aprenderam uma maneira de auxiliar pessoas

em conflito a se olharem como seres humanos. Sim, é possível trabalhar no Direito a partir de uma consciência mais elevada e amorosa. Que o advogado do futuro se faça presente agora.

² CASTRO, Marcos A F de. Meios alternativos de resolução de conflitos em tempos de pandemia: conciliação e mediação integradas à visão sistêmica em suas formas virtuais (on line dispute resolution -ODR). Revista AJUFESP 1ª ed., In: <https://ajufesp.org.br>, p.83 a 91, 2021.

³ HELLINGER, Bert. Conflito e Paz. 1 ed. Cultrix, 2007.

⁴ STORCH, Sami. A Origem do Direito Sistêmico. 1 ed. Tagore, 2020.

⁵ STORCH, Sami. Prefácio do livro: Práticas sistêmicas na solução de conflitos: estudos de casos. [Coord.] Andréia Roma, Daniele Précoma. – 1. ed. – São Paulo: Leader, 2020.

Daniele Précoma

Advogada Colaborativa, Mediadora Sistêmica, Consteladora Sistêmica. Criou e coordena a REDE Práticas Sistêmicas (<https://sites.google.com/view/redepraticasistemica>); Conselheira do Instituto Brasileiro de Consteladores Familiares IBCF; Coordenadora e coautora do Livro PRÁTICAS SISTÊMICAS na SOLUÇÃO de CONFLITOS – Estudo de Casos pela Editora Leader, Advogada desde 2005 pela PUC PR e pós nas Escolas da Magistratura e do Ministério Público do PR, concursada por 11 anos nas áreas jurídicas do Banco do Brasil e da Defensoria Pública da União em SP. Mediadora pelo CNJ, Consteladora Sistêmica Familiar e Organizacional segundo Hellinger e nas Novas Constelações pelo Instituto de Brigitte Champetier de Ribes; pós graduanda em Direito Sistêmico e Meios Adequados de Solução de Conflitos pela Hellinger/Innovare. Coordenadora do Comitê de Mediação Sistêmica na CCMAC - Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem Consciente.

6.4 Mediação Empresarial na Relação Societária: Amores e Dissabores de uma vida Empresarial em Comum

EDUARDO PITOL

Ao iniciar-se em um empreendimento empresarial, não raro busca-se um parceiro. Alguém em se possa confiar, dividir responsabilidades, somar esforços e habilidades para a realização de um projeto. Enfim, a própria materialização de um sonho!

De fato, parece muito com um casamento. Os princípios são muito semelhantes e envolve quase sempre uma união que vise o bem comum das partes, a construção de um futuro feliz juntos. O amor está no ar!

Voltando a sociedade empresarial, é possível visualizar um início com uma série de empecilhos, exigências documentais, alvarás, documentações, fontes de financiamento, etc. Mas, superado as primeiras dificuldades burocráticas e estruturais, outras já estão no “PIPE LINE” como finalização de protótipos ou materialização de um book de serviços a serem prestados; planejamento estratégico e tático, contratação de pessoas, preparação de logística, etc. Enfim, o alinhamento estratégico e operacional para a primeira conquista que é: a materialização dos arranjos necessários para o início da operação. E aí sim a sociedade está pronta para “voar”.

Enquanto a resiliência, e a busca do desenvolvimento do negócio estão presentes, os sócios seguem firmes em seus propósitos e, com isso os objetivos são alcançados trazendo um sentimento de felicidade à “toda família”.

Mas, (sempre aparece um mas), e quando o negócio não prospera tão “redondo” assim e não vai bem? Ao contrário, vai mal. Nesse momento revelam-se as diferenças. Problemas financeiros inviabilizam o crescimento ou as vezes a subsistência; gestão operacional conflitante; posições e visões diferentes se acentuam em relação a decisões tomadas que resultaram em fracasso; divergências em como corrigir erros passados; busca de soluções isoladamente e não mais com o sócio, responsabilização de parte a parte pelos problemas atuais, etc.

Nesse momento, o desgaste da relação “familiar” ultrapassa os níveis de resiliência de outrora; a discórdia prosperando vai tomando conta da “cabeça” da sociedade; a presença de brigas, desavenças e desconfiança na sociedade torna o clima insustentável. Como viver com essa situação de conflitos?

Nesse momento caro leitor você dirá: “tam-

bém na crise, a sociedade empresarial se assemelha ao casamento, só que agora, a caminho do divórcio ou algo pior! ”.

Pois é, não há sobrevida em um clima empresarial de conflitos dessa magnitude. Não há como levar um empreendimento ao sucesso sem confiança mútua. Não se trata aqui de conhecimento claro sob finanças, contabilidade, logística, TI, marketing, etc.

Perdeu-se o “simbólico”, ou seja, perdeu-se os elementos de união dos sócios, o desejo de estarem juntos em prol de um objetivo maior. Claramente ou não, mas, motivado por vários fatores que conturbaram a relação, e reside nesse ponto a busca necessária para solução do conflito societário. E somente após o entendimento e solução do conflito, que se deve seguir para uma avaliação técnica, estabelecimento de “*compliance*” e demais ajustes necessários e melhor gestão do negócio.

Seja a através da busca de solução para retomada da sociedade empresarial de forma saudável, equilibrada e produtiva, ou seja, para o caso de rompimento dessa sociedade empresarial, o melhor caminho e mais rápido nunca será pelas vias jurisdicionais, lenta cara e poderá ser tão demorada que levará tudo a perder.

O caminho que tem se mostrado mais equili-

brado e que permite a construção de solução pelos próprios envolvidos é a Mediação Empresarial. Amplamente difundida nas áreas cíveis e de família no Brasil e em vários países, também aplicado em conflitos empresariais, nos âmbitos interno ou externo das organizações, a Mediação Empresarial é a forma segura para pacificação de conflitos.

O Mediador, conduzirá os sócios a um diálogo se utilizando de inúmeras técnicas, objetivando que eles mesmos encontrem uma solução mais adequada para o conflito estabelecido. Inclusive na identificação da origem real do problema que por muitas vezes não está aparente, o que poder-se-ia comparar na vida pessoal entre casais, a uma D.R (discutir a relação).

Dessa forma, os interessados saberão se querem a solução desse problema e a manutenção da empresa, o que significa a manutenção da “união” após essa crise ou se, de fato, caminharão para o desfazimento da sociedade.

Conheça a Mediação Empresarial, ela poderá contribuir positivamente em todos os tipos de conflito empresarial, seja entre sócios, com fornecedores, parceiros de negócios, empregados, clientes, ou seja, em todas as atividades da empresa em que seja estabelecido formas de relacionamento interpessoal.

Eduardo Pitol

Mediador certificado pelo CNJ (conselho nacional de Justiça), com curso de especialização em Mediação Familiar e Mediação Empresarial. Formado em Administração de Empresas e com pós-Graduação pela ESPM, FGV, carreira executiva em empresas nacionais e multinacionais. Consultor Empresarial e bacharel em Direito.

6.5 Por que os mediadores devem se especializar?

LUCIANA FRANCO

Em 2019 a Universidade de São Paulo realizou uma pesquisa sobre mediação e conciliação para o Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O trabalho sob o título “Mediação e Conciliação avaliadas empiricamente” foi realizado nos estados do Ceará, Paraná, Rio de Janeiro, Piauí e São Paulo e tinha como finalidade ressaltar os aspectos positivos da conciliação e mediação por meio de uma avaliação quantitativa e qualitativa destes processos.

Segundo revelou a pesquisa, é desejável que um processo seja finalizado por um acordo entre as partes, pois só assim o conflito é definitivamente resolvido, contribuindo para a pacificação social com um efeito duradouro, e que resultará, de fato, em uma diminuição de litígios a serem solucionados pelo judiciário a longo prazo. Ademais, a resolução de conflitos por meio da construção de um acordo proporciona uma sensação maior de justiça entre as partes, uma vez que podem chegar à composição da solução tendo considerado visões e vontades de ambas, sem se sentirem lesadas.

Os principais objetivos da pesquisa foram assim elencados: identificar e analisar os fatores relevantes para o sucesso de uma conciliação e mediação; compreender o fluxo de trabalho (processo de gestão) de um processo de

conciliação e mediação; propor ações para a organização e uniformização dos serviços de conciliação e mediação; promover ações educativas para a aplicação à prestação jurisdicional.

Nos resultados do trabalho, os pesquisadores apontaram diversas propostas. Aqui destaco algumas das sugestões elencadas para os conciliadores: a) a existência de cursos com atualização obrigatória e que contemplem conteúdos sobre relacionamento interpessoal e comunicação efetiva, b) o desenvolvimento de capacitação para a conciliação em temas específicos, c) a estipulação de uma idade mínima para o exercício da atividade de mediador, d) a implementação da remuneração em todo o território nacional.

Ao sugerir a capacitação em temas específicos, o estudo antecipou uma necessidade que se tornou latente nos últimos anos com a pulverização da mediação nos ambientes judiciais e extrajudiciais. Neste cenário, um novo glossário vem invadindo as salas físicas ou virtuais de audiências de mediação e conciliação. E expressões como boa fé objetiva, força maior, caso fortuito, onerosidade excessiva, revisão contratual, impossibilidade de prestação contratual, superendividamento, obrigação do fornecedor,

direto a arrependimento são cada vez mais comuns nas mesas de mediação e conciliação com a chegada das disputas empresariais nas câmaras privadas e nos centros de Judiciários de solução de conflitos e cidadania (Cejusc).

O aumento das disputas empresariais gerou inclusive a criação, por parte do Tribunal de Justiça de São Paulo, de dois projetos pilotos de mediação pré processual para questões empresariais na Grande São Paulo; um destinado às demandas de competência das Varas de Direito Empresarial e outro para demandas da área de Falências e Recuperação Judicial. Tendo em vista que a mediação empresarial será cada vez mais estimulada devido à crise econômica e financeira pela qual passa o País, a capacitação para a conciliação em litígios empresariais é muito importante.

A mediação empresarial pode ser aplicada tanto dentro da empresa, quanto nas relações da empresa com agentes externos. Internamente, pode contribuir para dirimir conflitos entre os sócios, entre funcionários ou entre departamentos. No ambiente externo, a mediação pode ser um importante instrumento para solucionar conflitos envolvendo a empresa e seus consumidores, ou com outras empresas com as quais mantenha relações comerciais. No entendimento da professora Fernanda Tartuce, na obra *Mediação nos Con-*

flitos Civis (2018, p. 363), a mediação aplicada à solução de conflitos empresariais atende a três finalidades: satisfação dos consumidores, administração dos conflitos nos negócios e melhoria do funcionamento orgânico da instituição, aprimorando a comunicação entre seus componentes (sobretudo no caso de empresas familiares).

Nas relações negociais com o ambiente externo baseadas em contrato é comum o afastamento da atuação do Estado na relação privada, mas como os contratantes necessitam de soluções céleres para seus problemas, tem sido crescente inclusão de cláusulas contratuais prevendo a adoção da mediação como etapa inicial na abordagem dos conflitos.

Quanto à recuperação judicial de empresas, a mediação pode ser aplicada se houver considerável divergência de interesses entre os credores, contribuindo para o necessário fluxo de informações entre os sujeitos envolvidos na recuperação judicial, auxiliando na redução da assimetria de informações. Pela mediação também será possível identificar os reais interesses dos envolvidos e propor soluções que atendam aos interesses dos credores. Assim, uma capacitação específica para atuar na conciliação de litígios empresariais é mais que necessária, se faz urgente para garantir a qualidade da prestação deste serviço.

Luciana Franco

Luciana Franco é jornalista, advogada e mediadora judiciária. Possui especialização em direito de família pela faculdade Damásio, e em direito do consumidor, pela Verbo Jurídico. É mestre em direito civil pela Universidade Nove de Julho, com dissertação sobre Métodos Alternativos de Solução de Conflitos.

6.6 Mediação: O empresário no controle

MARCELO P. MARAFON⁶

“Os empreendedores não são tomadores de risco. Eles são calculados como tomadores de risco.” – **Leonard C. Green**¹

Qualquer relação econômica possui o caráter conflitante entre risco e retorno que pode ser gerado por uma série de fatores determinantes. Conhecer e saber lidar com os aspectos atrelados a esta relação de incerteza é imprescindível para ambicionar a maximização do desempenho no mercado.

Exposição a riscos é uma característica comum a todas as organizações do meio corporativo. Desta maneira, ainda que realize estudos de mercado, formule excelentes estratégias de atuação ou elabore planejamentos eficazes, qualquer empresa continuará exposta a algum grau de incerteza.

Surge, então, a necessidade de gerenciar riscos empresariais objetivando antever eventos de perda ou ganho, buscando se antecipar à materialização de riscos que causem perdas e acelerando o acontecimento de riscos.

Os empreendedores que calculam os riscos são aqueles que tomam medidas em direção aos seus objetivos e encontram maneiras de reduzi-los para avançar com seus negócios.

Para que possamos chegar nos chamados

“riscos calculados”, é muito importante que o empreendedor esteja munido de informações, dados e indicadores suficientes para entender os riscos que estão envolvidos, caso uma determinada decisão seja tomada.

Atualmente, o gerenciamento de riscos é um assunto tão difundido que não deve mais ser visto como novidade no ambiente empresarial, mas sim, como uma questão de disputa por sobrevivência no mercado. Sobre as possíveis motivações para implementar a gestão de riscos em uma empresa, é correto afirmar que:

“A preocupação de executivos de empresas com relação à possibilidade de incorrer perdas decorrentes de situações que nem sempre estão diretamente sob o seu controle, causa a necessidade de serem utilizadas ferramentas de identificação, gerenciamento e proteção de riscos de perdas inseridas nos processos operacionais”⁸

Assim, chegamos à conclusão de que o empresário, ainda mais no Brasil, sempre corre muitos riscos, mas os bons empreendedores sabem e devem calcular esses riscos.

Podemos dizer que ainda que suja o improvável, este já foi calculado pelo bom administrador que já elaborou uma política de gestão de riscos da empresa, utilizando técnicas para a Identificação de Riscos., como por exemplo a Técnica Delphi, Diagrama de Causa e Efeito, Análise e Avaliação de Riscos, Value at Risk, Testes de Estresse, Árvores de Decisão, dentre outros.⁹

E se dissermos a esse empresário que algumas questões ele acaba não tendo qualquer controle ou previsão, ocorrendo um **risco incalculável**.

Tal cenário sempre acontece quando esse empresário leva uma questão para o Poder Judiciário decidir.

No momento que o advogado contratado pelo empresário distribui uma ação perante o Poder Judiciário, o Estado passa a ser o “dono” do conflito. O Juiz de Direito vai conduzir o processo e, após analisar provas e teses jurídicas, chegará a seu convencimento.

Inicialmente frise aqui que esse artigo não visava atacar o Poder Judiciário.

O que se traz é que influências extrajurídicas operam, consciente ou inconscientemente, sobre o processo construtivo da decisão judicial, singular ou colegiada, em situações de determinação ou de indeterminação do direito.

Em alguma medida o juiz decide conforme suas convicções pessoais. É nessa perspecti-

va que se afirma que diversos elementos não jurídicos serão influenciadores da decisão judicial, visto que existem espaços de indeterminação jurídica em que as razões jurídicas não ajudarão o julgador a decidir.¹⁰

O julgador é um ser humano e, como tal, está sujeito a erros, acertos e sofre toda a influência do meio em que vive.

Cada cabeça uma sentença, como diria a máxima da cultura popular.

Portanto, por mais critérios que um advogado tente utilizar nas auditorias, como tal processo tem chance remota ou provável, o certo é que sobre a decisão judicial não temos qualquer controle ou podemos fazer uma análise real de risco.

Agora imaginemos que há uma forma de resolução de conflito onde os envolvidos tem todo o controle e podem fazer uma previsão bem concreta? Essa forma tem um nome: Mediação Extrajudicial de Conflitos Empresariais.

Por esse método os empresários, advogados, conjuntamente com mediadores, dialogam sobre a questão e buscam a melhor forma para todos de como resolvê-la.

O processo de mediação corre em total confidencialidade e percorre as fases já anteriormente estipuladas por todos¹¹, gerando segurança e confiabilidade para enfrentamento da questão.

Sabe-se que a mediação é norteada por diversos princípios e que talvez o mais importante deles seja o da autonomia da vontade, também chamado de princípio da voluntariedade ou do consensualismo processual, que **consiste na liberdade das partes de decidirem a forma e o conteúdo da mediação.**

Temos, ainda, que na fase de negociação da mediação, muitas vezes o mediador auxilia o empresário a trabalhar com conceitos de Batna¹² e ZOPA¹³. A parte consegue analisar

e calcular o que tem na mesa de negociação, o que tem fora dela, ou seja, o risco é inteiramente avaliado e calculado.

Assim, esperamos que essas breves palavras ajude o empresário que, ao se deparar com um conflito, utilize de um meio para resolvê-lo em que sabe exatamente quanto pode ganhar ou perder, não havendo espaço para os grandes empreendedores de hoje em contar com o imponderável ou a sorte.

⁶ Mestre em Direito na área de pesquisa de soluções alternativas de controvérsias empresariais. Mediador e Advogado.

⁷ Gestão de riscos e empreendedorismo: como ter uma boa estratégia?

<https://smartbusinessplan.com.br/blog/gestao-de-risco-e-empreendedorismo-como-ter-uma-boa-estrategia/>

⁸ (OLIVEIRA ET AL, "Produtividade em Foco" 2008, p.175)

⁹ O GERENCIAMENTO DE RISCOS EMPRESARIAIS COMO FORMA DE AGREGAR VALOR ÀS ORGANIZAÇÕES

<https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/1666/1/MRPereira.pdf>

¹⁰ NFLUÊNCIAS EXTRAJURÍDICAS SOBRE A DECISÃO JUDICIAL: DETERMINAÇÃO, PREVISIBILIDADE E OBJETIVIDADE DO DIREITO BRASILEIRO

https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15154/1/2013_RicardoVieiradeCarvalhoFernandes.pdf

¹¹ Lei nº 13.140/2015

¹² BATNA (Best Alternative to a Negotiated Agreement) ou MAANA são as siglas para a melhor alternativa à negociação de um acordo, e foram apresentadas pela primeira vez por William Ury e Roger Fisher em seu célebre livro Como chegar ao Sim.

¹³ Quando falamos em negociação ZOPA, estamos nos referindo a Zone Of Possible Agreement, ou Zona de Possível Acordo. Trata-se de um espaço em que as concessões que as partes "A" e "B" estão dispostas a fazer durante uma negociação convergem para um denominador comum

Marcelo Marafon

Mediador formado pela FGV-SP com certificação internacional do ICFML. Mestrando em Soluções Extrajudiciais de Conflito pela EPD. Formado em Direito e especializado em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e em Contratos pelo IICS. Larga experiência em reorganizações societárias, contratos sociais e acordos de sócios, proteção patrimonial e minimização de riscos, análise e elaboração de contratos e consultoria cível, comercial e empresarial. Fluente em Português, Inglês e Italiano. Coordenador do Comitê de Mediação em Serviços na CCMAC - Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem Consciente.

7 Da Atuação

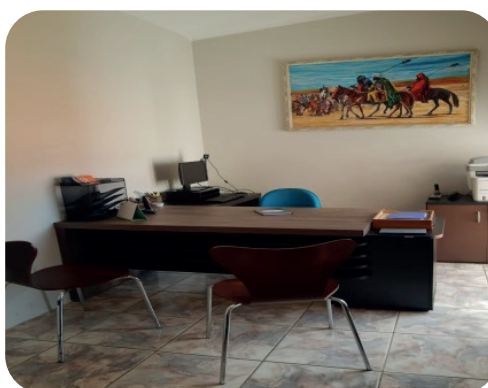


Atuação online

Realizamos a pré-mediação, mediação e caucus de maneira online.

Da Atuação presencial

A CÂMARA CCMAC possui uma estrutura privilegiada, com ambientes planejados para propiciar acolhimento para a facilitação do diálogo em local neutro.



Recepção

Atendimento de segunda a sexta-feira, das 9h às 13h e das 14h às 17h, com agendamento.

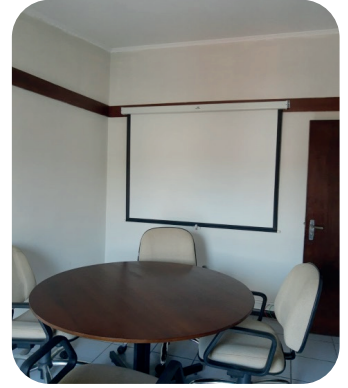
Sala de Reunião

Possui sala de reunião com TV para videoconferência e sessões online.



Sala de Mediação

Possui uma sala de mediação, com monitor e tela de projeção para realização de videoconferência e sessões online, caso haja necessidade.



Sala individual

A CCMAC possui sala para realização de mediação individual com as partes.

Sala Multifuncional

A CCMAC entende que as crianças precisam de espaço próprio para aguardar os pais, assim como para conversarem com os mediadores nas sessões de mediação escolar e familiar, em ambiente propício para o diálogo sem a tensão e formalidade dos ambientes jurídicos institucionais.



E como a CCMAC tem por objetivo difundir a cultura de paz na região, especialmente nas ações de família que envolvem crianças, essa sala multifuncional é utilizada para a realização de **Oficinas** periódicas com os pais, mães e familiares.

Convênios



Subseção
Mairinque - Alumínio



Apoio Institucional



Comissão de Mediação
Subseção Jabaquara/Saúde



Instituto Brasileiro de
**Consteladores
Familiares**



Patrocínios





Diretoria

Presidente: **Sabrina Chagas de Almeida Nouredine**

Vice-Presidente: **Adenilza Moraes**

Secretaria-Geral: **Rayane Amaral**

Coordenação da Revista

Sabrina Chagas de Almeida Nouredine

Organização

Instituto Aretê Sistêmico

Jornalista Responsável

Sandra M. D. T. Boccato

Mtb 032196

Produção Editorial | Editoração Eletrônica

Jornal e Gráfica O Democrata

Notas:

A Revista da CCMAC é uma publicação da Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem Consciente, registrada sob CNPJ nº 39.237.012/0001-70 @Copyright 2022 CCMAC.

A Revista CCMAC não se responsabiliza pelos conceitos emitidos em artigos assinados. A reprodução no todo ou em parte, de suas matérias só é permitida desde que citada a fonte.

Toda correspondência dirigida à Revista CCMAC deve ser enviada à Rua Francisco da Silva Pontes, 112 - Térreo - Jardim Flórida - São Roque - CEP 18133-040.

E-mail: ccmacconsciente@gmail.com - WhatsApp: 11 9142-5888 - Tel.: 11 2550-9844