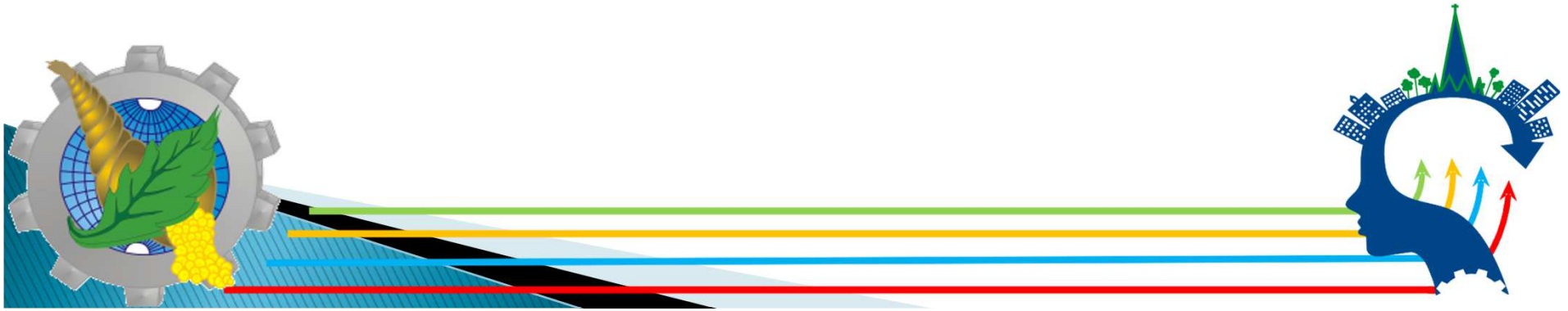
Mediação e Arbitragem

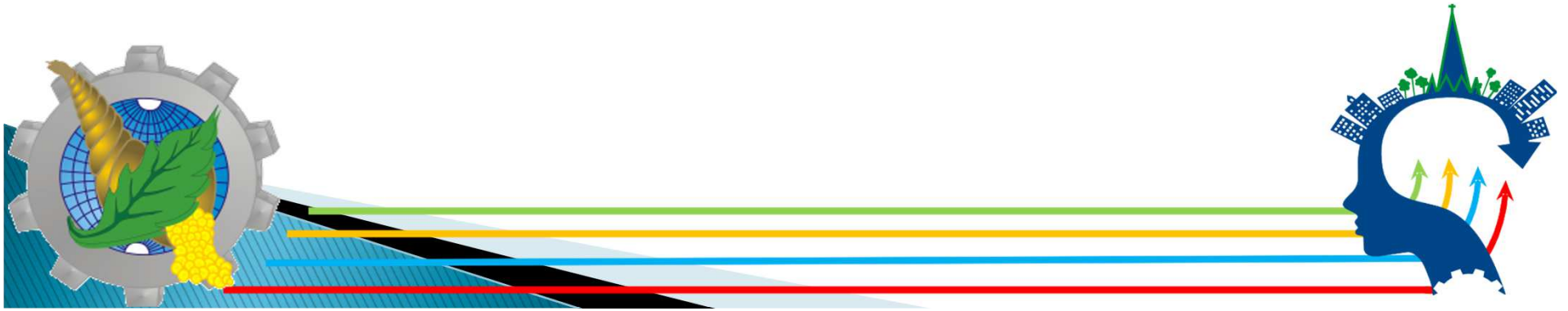
- Keynote Speaker: Luiz Antônio Rubin

O QUE FAZ UM ECONOMISTA?



FAZ TAMBÉM

MEDIAÇÃO
E
ARBITRAGEM



OBJETIVOS:

GERAL: Despertar nos economistas o interesse pela Mediação e pela Arbitragem como instrumentos de inserção no mercado de trabalho de resolução de conflitos através desses institutos.

ESPECÍFICO: Conhecer os conceitos de Mediação e de Arbitragem e tomar conhecimento das leis que regulamentam a aplicação das mesmas.

CONSELHO FEDERAL DE ECONOMIA
Regulamentação Profissional

- 1.1- Resolução nº 1944 de 30/11/2.015
- 1.2- Regulamentação Profissional:
  - Seção 2 A Profissão do Economista
  - 2.3.-O Campo Profissional do Economista
  - 2.3.1.- As atividades Desempenhadas pelo Economista
  - Item 2 – Inserem-se entre as atividades **inerentes** à profissão de Economista:
  - **Letra x) arbitragem e mediação**
  - Item 3 – Em detalhamento das atividades listadas no item 2 acima, o campo profissional do economista desdobra-se em:
  - 3.16.-

- 3.16.- O Economista, no desempenho das atividades de Arbitragem e Mediação, observará o seguinte:
- I- Arbitragem é um instituto extrajudicial de resolução de litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, mediante decisão em sentença proferida por um ou mais árbitros, de livre escolha e nomeação pelas partes, e será processada nos termos da Lei 9.307/96 e suas alterações;
- II- Ao atuar na Arbitragem, seja na condição de árbitro, de perito, representante de parte ou consultor, o Economista estará sujeito à regulamentação profissional contida nesta consolidação e no que dispõe a Lei 9.307/96 e suas alterações;

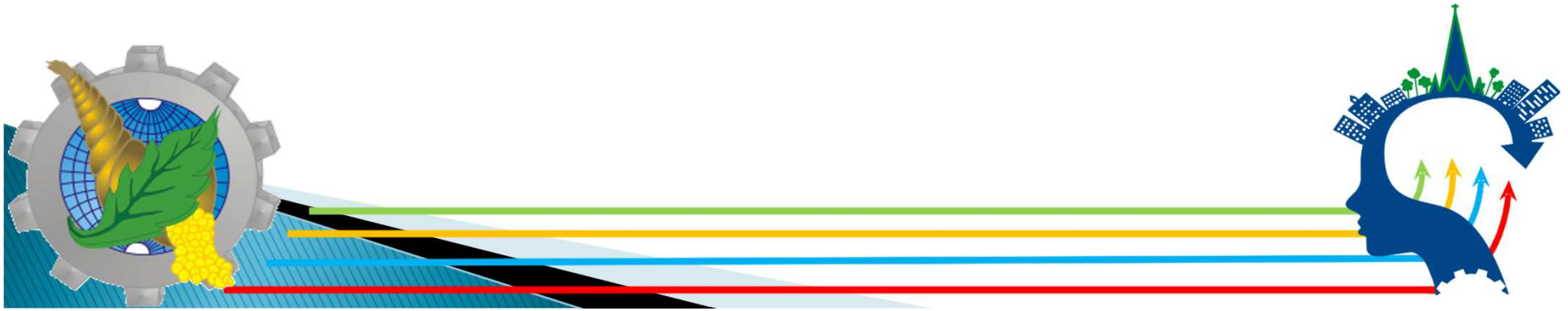
- III- Mediação é um instituto autocompositivo de solução de conflitos, no qual as partes envolvidas escolhem um terceiro, imparcial e neutro, o **MEDIADOR,** o qual, usando técnicas adequadas, irá motivá-las a analisarem e compreenderem o conflito e a buscarem, num ambiente cooperativo, uma solução que atenda aos reais interesses de cada parte;

- IV- Ao atuar em Mediação, o Economista estará sujeito à regulamentação profissional contida nesta consolidação e no que dispõe a Lei13.140/2015 e suas alterações.

PALESTRANTE

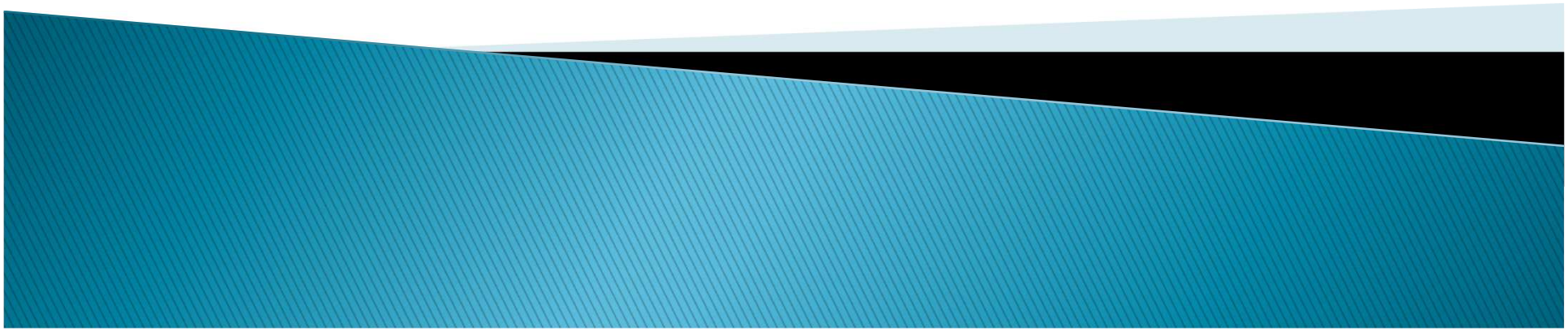
- Diplomado em Letras com Francês pela PUC/PR e Professor de Português durante 35 anos.
- Diplomado em Ciências Econômicas pela UFPR.
- Técnico analista de projetos no BRDE durante 27 anos.
- Capacitado Mediador em 1997 pelo IMAB.
- Mediador e árbitro atuante na CMA-CREA/PR e na CMA-PR.
- Mediador no CEJUSC do Tribunal de Justiça do Paraná.
- Palestrante.
- Membro do Conselho Técnico e Científico do IMA.

- CONFLITO,
- QUAL A SOLUÇÃO?



1 – CONFLITO

1.1.- Desequilíbrio no relacionamento.

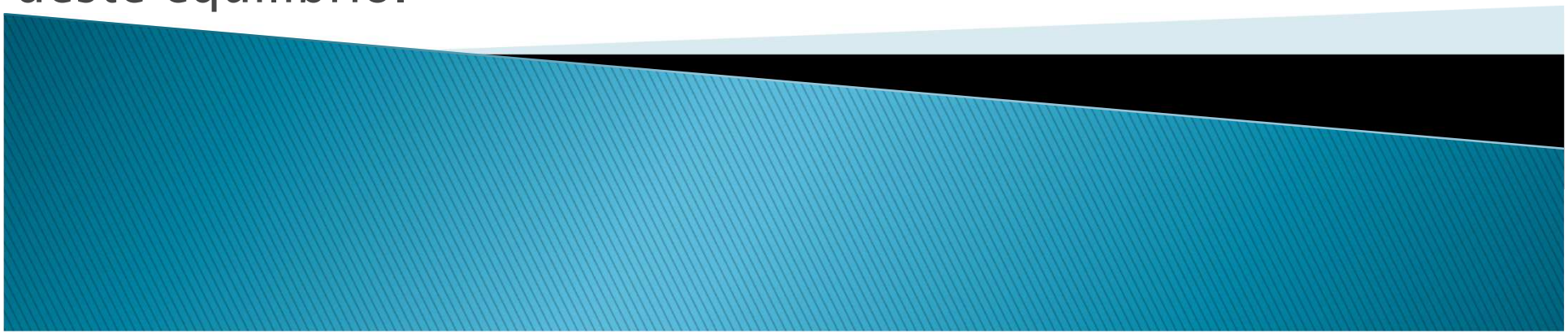


1.2.-CONFLITO

Segundo Kenneth Boulding, o conflito pode ser definido como uma situação de competição, onde as partes estão conscientes da incompatibilidade de futuras posições e na qual cada uma delas deseja ocupar uma posição que considera incompatível com os desejos da outra. Nesta situação, cada movimento de uma das partes afeta as ações da outra, e cada ação desta afeta os movimentos da primeira, numa situação de espiral.

Segundo Rummel, Conflito é “a luta pelo poder que se manifesta na procura de todas as coisas”. Ele divide o conflito em cinco fases: Conflito latente; Início do conflito;

Procura do equilíbrio do poder; Equilíbrio do poder; Ruptura deste equilíbrio.

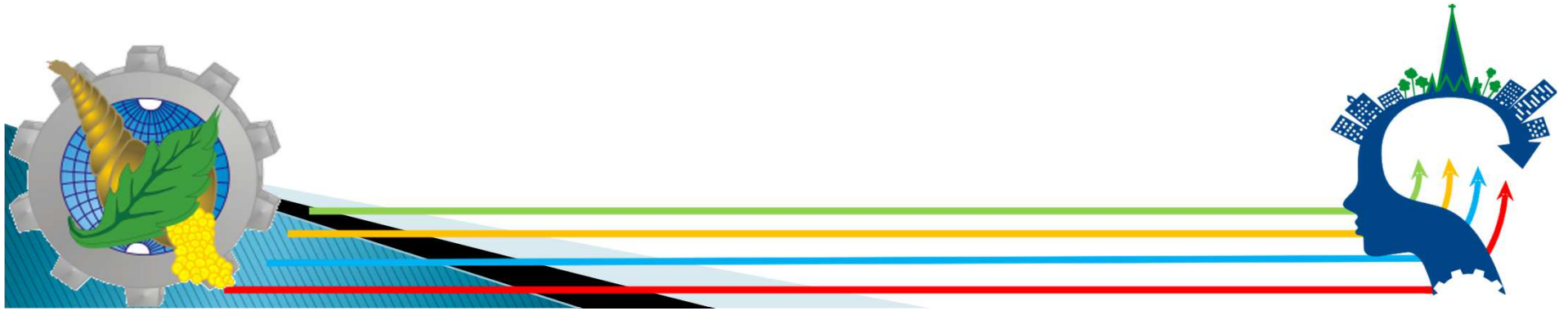


1.3.-CONFLITO

- **– Tipos de Conflitos**

- Também, os conflitos podem ser classificados como **falsos ou verdadeiros.** Os falsos são causados por falhas na comunicação, envolvem os mal entendidos, os pressupostos, etc. Já os verdadeiros, são aqueles que não se originam em falhas na comunicação, mas em interesses incompatíveis.
- Podem, ainda, os conflitos verdadeiros serem classificados quanto ao seu grau de objetividade, em **subjetivos e objetivos.**Os conflitos subjetivos são os que dizem respeito ao relacionamento entre as pessoas e envolvem emoções, preconceitos, expectativas, necessidades não atendidas, etc. Eles influenciam o relacionamento inter-pessoal, perturbando e dificultando os processos de gestão dos conflitos objetivos. Por isso, aqueles devem ser os primeiros a serem levados em consideração por quem gerencia conflitos, que deve utilizar estratégias que estimulem a compreensão e o respeito entre as partes. Já os conflitos objetivos são aqueles que são baseados em questões quantificáveis, como valores pecuniários, leis, jurisprudência e em elementos que podem ser verificados, etc.

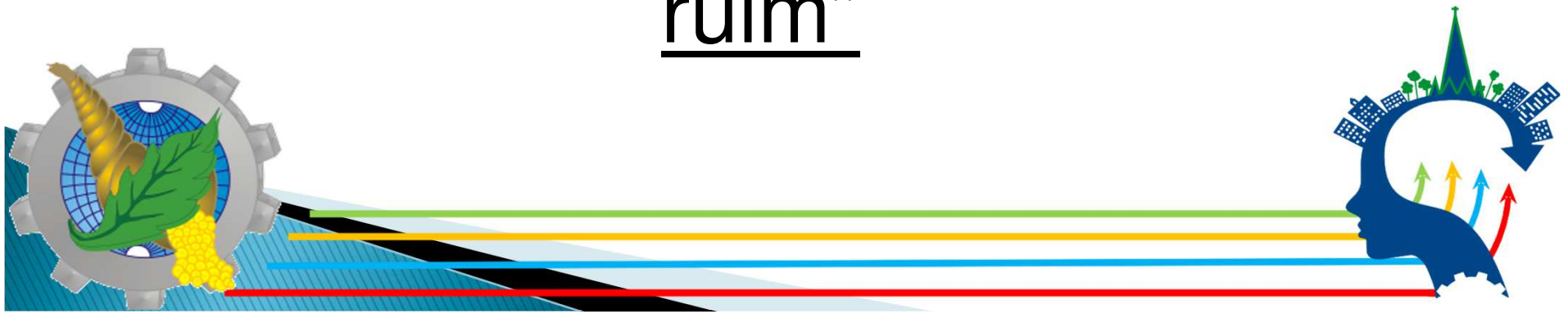
- 1.4. O conflito pode ainda ser resumido como um processo ou estado em que duas ou mais pessoas divergem em razão de metas, interesses ou objetivos individuais percebidos como mutuamente incompatíveis. (Yarn apud Ministério da Justiça, 2015)



1.5.“O conflito é um antídoto para o pensamento grupal.”

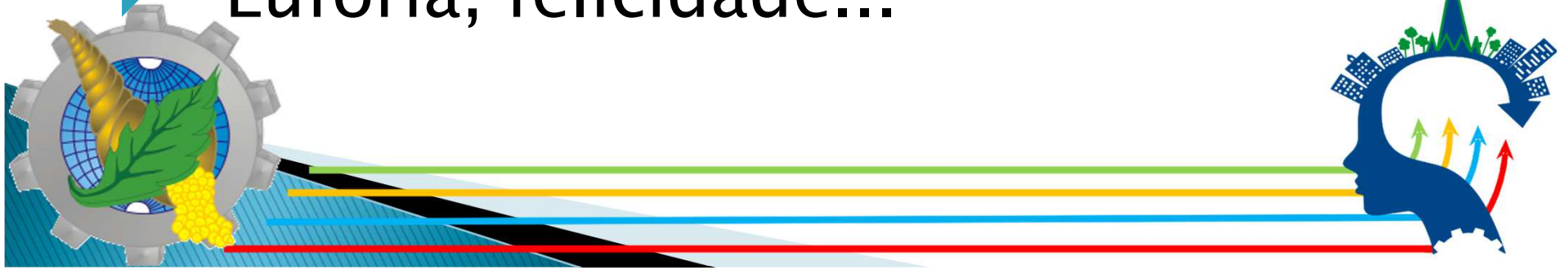
donde se conclui que

“O conflito não é necessariamente ruim”



- 1.6.- Emoções:
- Emoção significa impulso para ação; é um movimento mental que vem de dentro para fora e sobre o qual temos pouco ou nenhum controle. Podemos dizer que temos duas mentes, uma *mente racional* que pensa e processa dados objetivos e outra *mente emocional*, de natureza subjetiva, que impulsiona para a ação, interferindo na primeira e confundindo-a significativamente. Em todas as culturas são reconhecidas cinco emoções básicas, que geralmente sofrem pressão e repressão durante o processo educativo familiar e nas proibições impostas no meio social, tendo algumas a permissão para se manifestarem, e outras absolutamente proibidas.

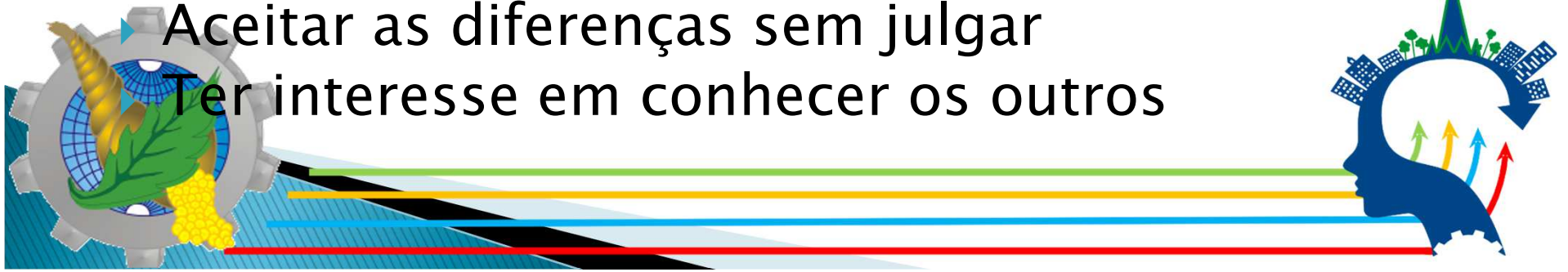
- 1.7.-Emoções:
- Básicas: -Tristeza, Raiva, Amor, Medo e Alegria;
- De Disfarce:
- - Melancolia e depressão;
- - Rancor, agressividade, ira...
- - Paixão, melosidade...
- - Ansiedade, angústia, pavor e pânico...
- - Euforia, felicidade...



1.8.-ASPECTOS CULTURAIS DO CONFLITO – PARADIGMAS

- **Paradigmas**, dizem respeito às crenças, valores, certezas sociais, constituindo-se em *paradigmas* que estão na base dos hábitos. São comportamentos condicionados e automáticos, que têm como origem os ilusórios individuais, familiares e sociais. Cristaliza opiniões e percepções dando-lhe um caráter de verdades.

  Reconhecer sua existência permite:
- Abrir a mente a outras técnicas e filosofias
- Enxergar o mundo sem limitações
- Aceitar as diferenças sem julgar
- Ter interesse em conhecer os outros

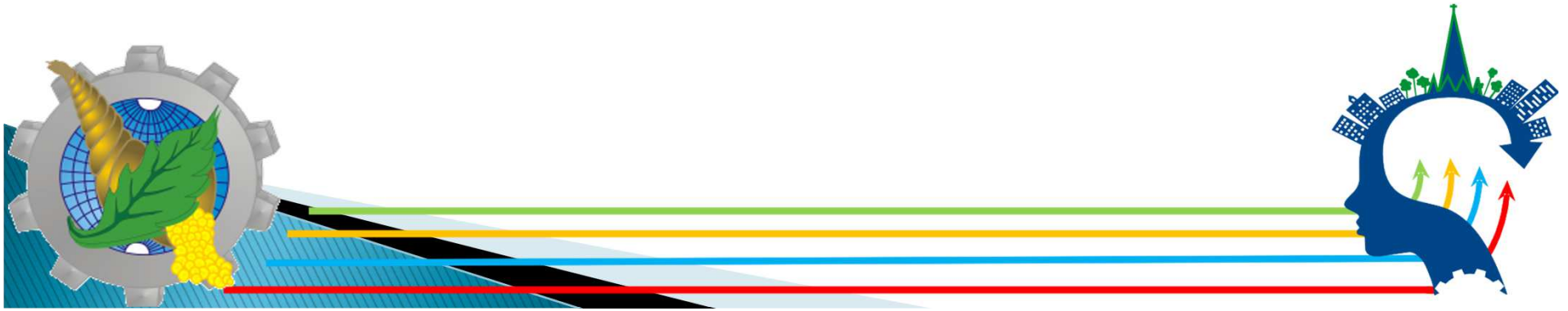


1.9.- COMO QUEBRAR PARADIGMAS

- Através da escuta;
- Reconhecendo e aceitando os limites de nossa percepção e de nosso pensamento;
- Auto-observação.

- 1.10. – Observações Básicas Sobre os Conflitos
- O conflito mal gerenciado tende a se ampliar;
- A omissão faz o conflito agravar-se;
- Num conflito ampliado, aumenta o número de partes;
- As divergências reais passam a ser emocionais;
- Necessidades, valores, prioridades, regras, etc., são percebidas de maneira diferente por diferentes grupos e indivíduos;
- Negociação envolve fatos e emoções;
- As percepções também devem ser negociadas;
- A abordagem pode ser ganha/perde;
- A comunicação possibilita o resultado ganha/ganha;
- A credibilidade é permanentemente testada.

- 1.11.- MÉTODOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
- a- Métodos Adversariais:
  - JUDICIAL
  - ARBITRAL (parcialmente adversarial)
- b.- Métodos Não Adversariais ou Cooperativos:
  - CONCILIAÇÃO
  - MEDIAÇÃO



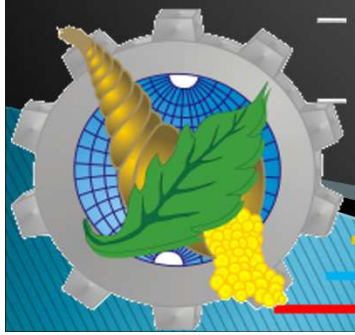
1.12.-ADMINISTRAÇÃO DO CONFLITO

1.- Tomada de decisão coercitiva pela própria parte- - Violenta
- Não violenta

2.- Tomada de decisão judicial por terceiro:
- Processo Judicial

3.- Tomada de decisão extrajudicial por terceiro
- Decisão Administrativa
- Arbitragem

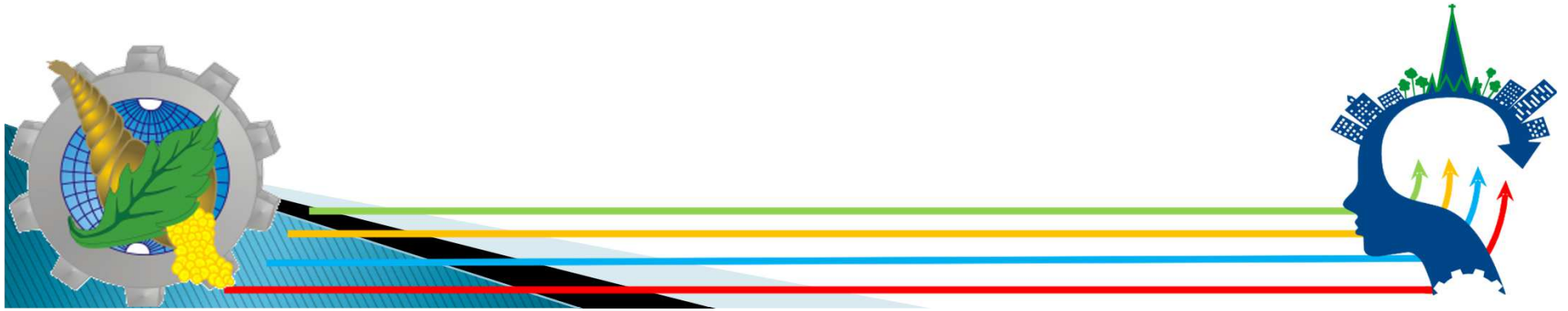
4.- Tomada de decisão pelas próprias partes -
- Mediação/Conciliação
- Negociação
- Evitação



2.- MEDIAÇÃO

- 2.1.- Conceito

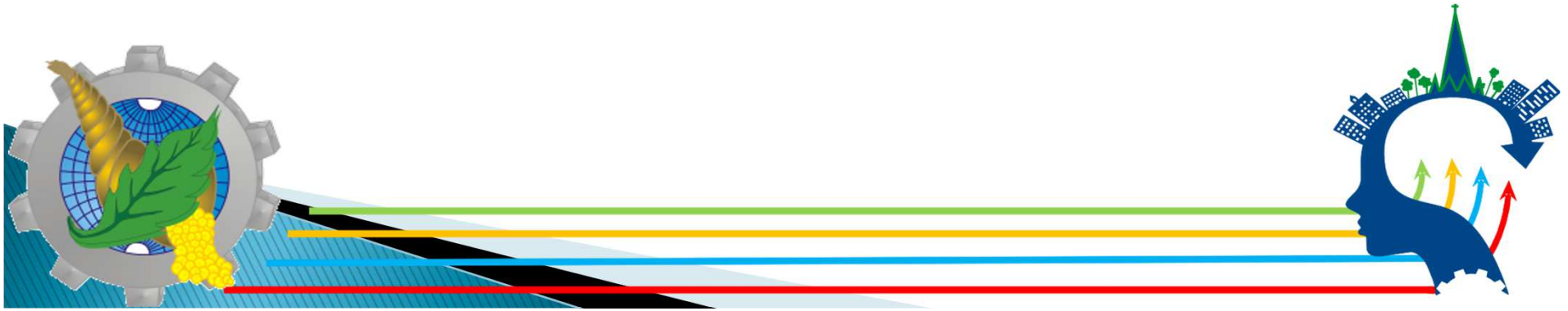
- Mediação é um meio voluntário e pacífico de resolução de conflitos, em que um terceiro, o mediador, imparcial e neutro, atua como facilitador do diálogo entre as partes envolvidas, conduzindo as mesmas a encontrarem, de maneira cooperativa, as soluções que melhor satisfaçam os seus interesses, preservando **o relacionamento**. O mediador estabelece o respeito, estimula a cooperação, investiga os reais interesses, conduz as partes a criarem alternativas e à avaliação e escolha das opções que melhor atendam as necessidades das mesmas.



2.2.- LEI 13.140/2015

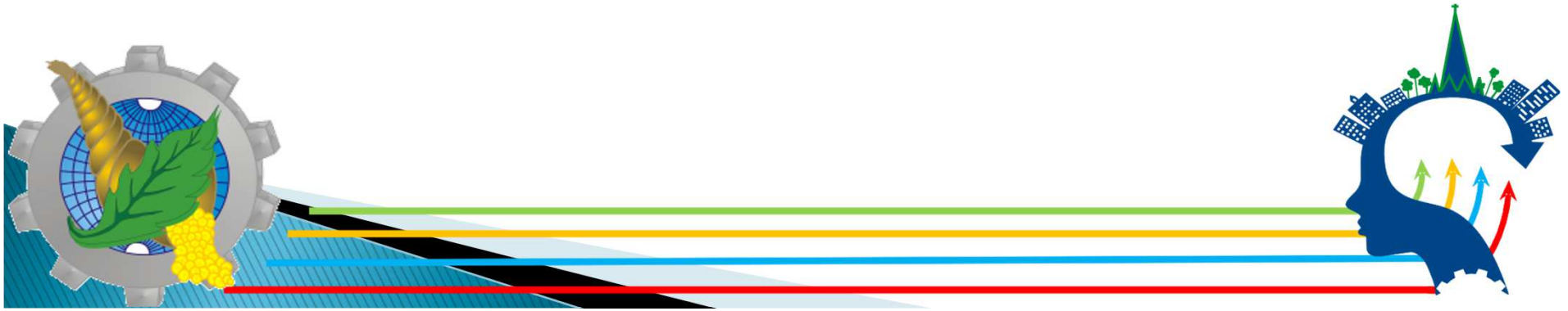
Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

Parágrafo único do artigo 1º



2.3.- A mediação pode ser:

- – Judicial
- – Extrajudicial



2.4.- PRESSUPOSTOS DA MEDIAÇÃO

- Autonomia das partes para acordarem
- As pessoas sempre agem por interesse:
- As pessoas sempre agem por *interesse*, sejam estes objetivos ou subjetivos. As pessoas quando estão em conflito se emocionam e a emoção afeta a capacidade de discernimento e de comunicação entre elas:
- As pessoas quando estão em situações de conflito se emocionam. Estando emocionadas, a capacidade de raciocínio, de discernimento, das mesmas, fica comprometida ou prejudicada.

2.5.- OBJETIVOS DA MEDIAÇÃO

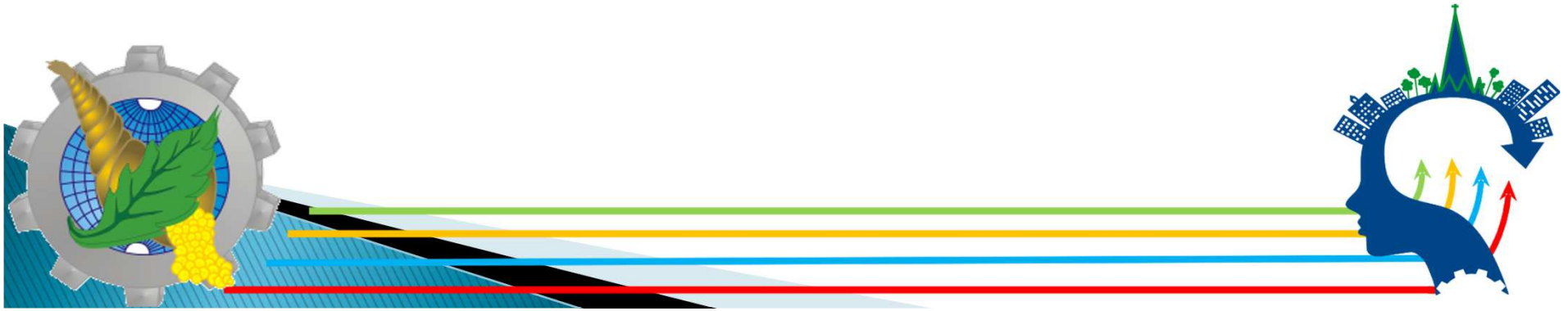
- Encontrar uma solução o mais satisfatória possível para todos os envolvidos, através de um entendimento:
- Preservar e melhorar a relação interpessoal dos envolvidos no conflito:
- Melhorar a auto-estima, a autoconfiança e assim melhorar as condições de lidar com conflitos futuros:

2.6.- VANTAGENS DA MEDIAÇÃO

- Sigilo:
- Rapidez:
- Possibilidade de as pessoas envolvidas no conflito escolherem o profissional de sua confiança (mediador):
- Baixo custo:
- Maior satisfação das partes:
- Prevenção da violência (meio pacificador):
- Acordos de melhor qualidade:
- Preserva a relação entre as partes:
- Prepara as pessoas para enfrentar de maneira mais adequada futuros conflitos (caráter educativo):

2.7.-LIMITES DA MEDIAÇÃO

- Exige autonomia e capacidade de decidir:
-
- Exige boa fé:
- Depende da vontade de cada uma das partes:

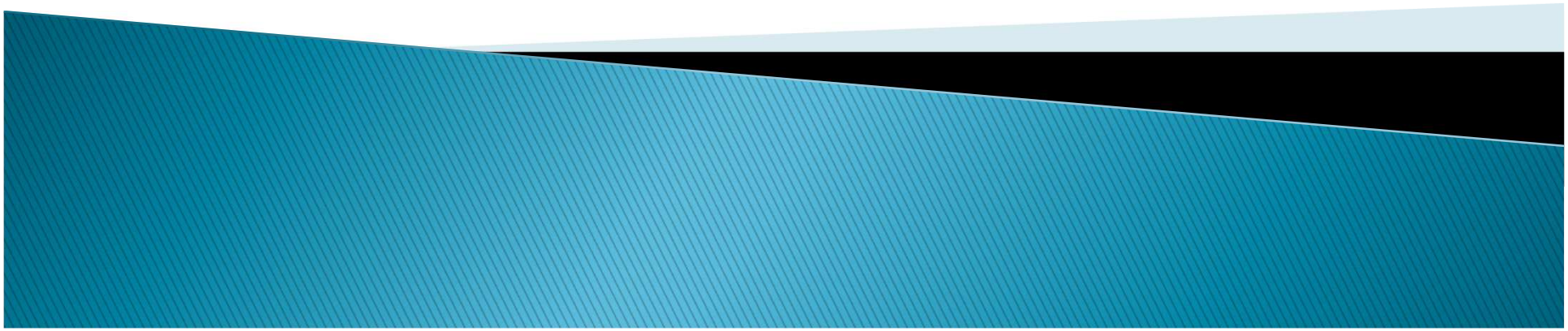


2.8.- ETAPAS DA MEDIAÇÃO

- – Primeira etapa – *Apresentação e abertura:*
- – Segunda etapa – *Escuta, resumos e síntese:*
- – Terceira etapa – *Investigação e resumos:*
- – Quarta etapa – *Criação e escolha das melhores opções:*
- – Quinta etapa – *Acordo:*

2.9.- FUNÇÕES DO MEDIADOR

- Conduzir o processo de mediação;
- Estabelecer um compromisso de respeito e diálogo;
- Conduzir para identificação do conflito
- Identificar os reais interesses;
- Estimular a busca de alternativas;
- Contribuir para avaliação e escolha das melhores opções;
- Refletir com os mediados sobre o equilíbrio e eqüidade do acordo;
- Redigir o acordo.



3- ARBITRAGEM

3.1 – CONCEITO

- Arbitragem é meio extrajudicial à resolução de litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, mediante decisão em sentença proferida por um ou mais árbitros, de livre escolha e nomeação pelas partes.

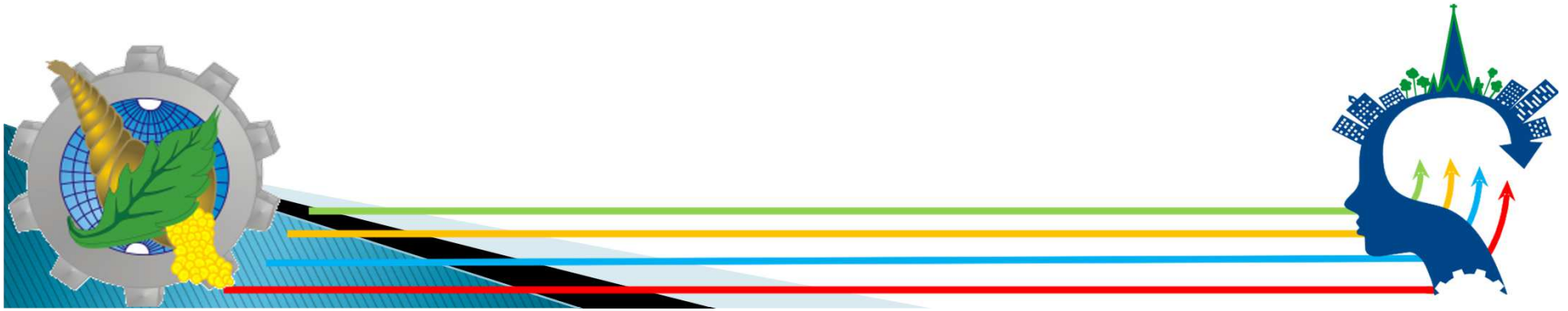
- A arbitragem está disciplinada pela Lei 9.307 de 23/09/96, que vige, desde 26/07/2015, com as alterações promovidas pela Lei 13.129/2015.

3.2-PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS

- Autonomia da vontade
- Celeridade
- Confidencialidade
- Informalidade
- Contraditório
- Igualdade
- Imparcialidade
- Livre Convencimento do Árbitro

3.3-CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM

- Compromisso Arbitral
- Cláusula Compromissória



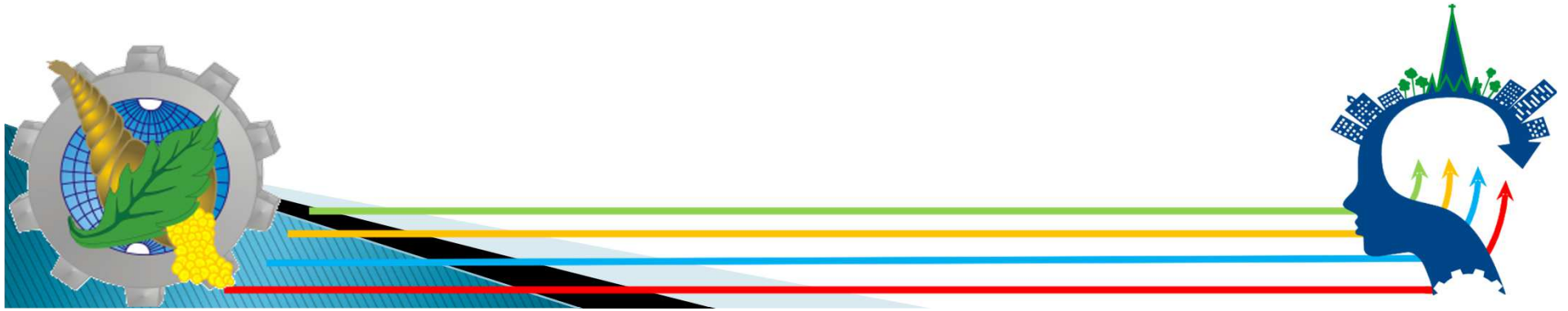
3.4.-.- LEI 9307/96

- 3.4.1.- PRINCIPAIS ARTIGOS DE LEI
- Art.1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

- Art.3º As partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral

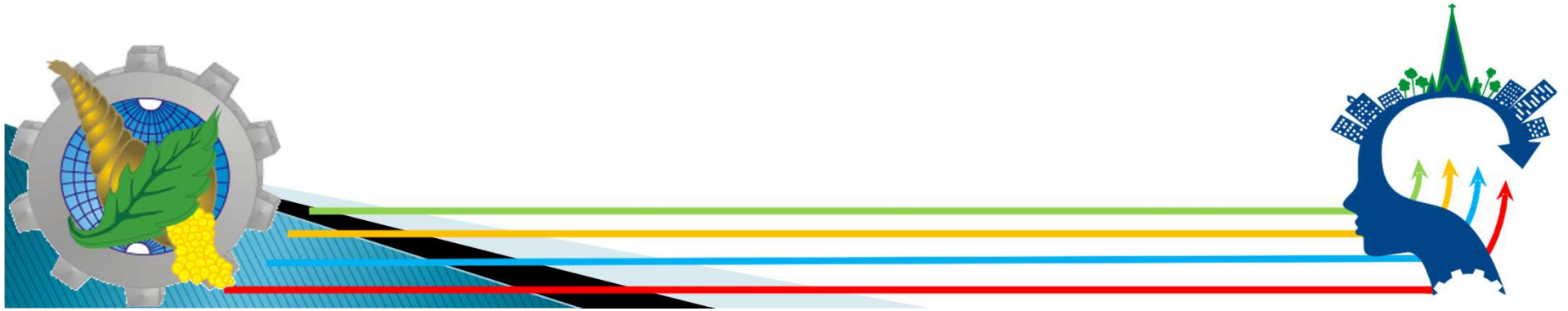
3.4.-LEI 9307/96

- Art.4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.



3.4.-LEI 9307/96

- Art. 5º Reportando-se as partes, na cláusula compromissória, às regras de algum órgão arbitral institucional ou entidade especializada, a arbitragem será instituída e processada de acordo com tais regras, podendo, igualmente, as partes estabelecer na própria cláusula, ou em outro documento, a forma convencionada para a instituição da arbitragem,



3.4.- LEI 9307/96

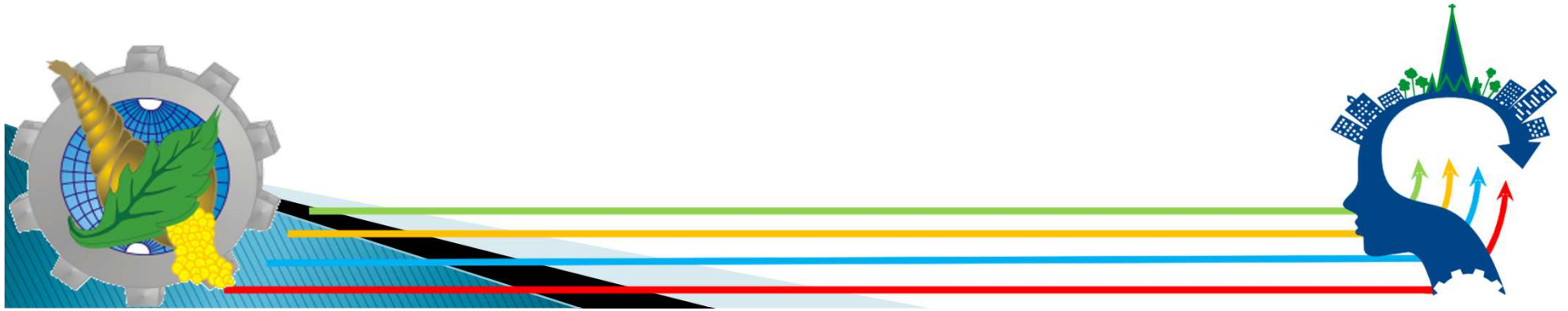
- **Exemplo de Cláusula Compromissória**: Qualquer litígio ou conflito originado do presente contrato, inclusive no tocante a sua interpretação ou execução, será definitivamente decidido por arbitragem, de acordo com a Lei 9307, de 23 de setembro de 1996, através da Câmara de Mediação e Arbitragem do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Estado do Paraná – **CMA CREA-PR**, localizada na rua Ubaldino do Amaral nº 124, Alto da Glória, Curitiba, Paraná [telefone (41) 3350-6727], e de conformidade com o seu Regulamento de Arbitragem. Ao optarem pela inserção da presente cláusula neste contrato, as partes declaram conhecer o referido Regulamento e concordar , em especial e expressamente , com os seus termos.

3.4.- LEI 9307/96

- Art. 13 Pode ser árbitro qualquer pessoa capaz e que tenha a confiança das partes.
- § 6º No desempenho de sua função, o árbitro deverá proceder com **imparcialidade, independência, competência, diligência e discrição.**
- Art. 18 O árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário.

3.4.- LEI 9307/96

- Art. 21 ...§ 4º Competirá ao árbitro ou ao tribunal arbitral, no início do procedimento, tentar a conciliação das partes, aplicando-se, no que couber, o artigo 28 desta Lei.
- Art. 28 Se, no decurso da arbitragem,as partes chegarem a acordo quanto ao litígio, o árbitro ou o tribunal arbitral poderá, a pedido das partes, declarar tal fato mediante sentença arbitral, que conterá os requisitos do artigo 26 desta Lei.



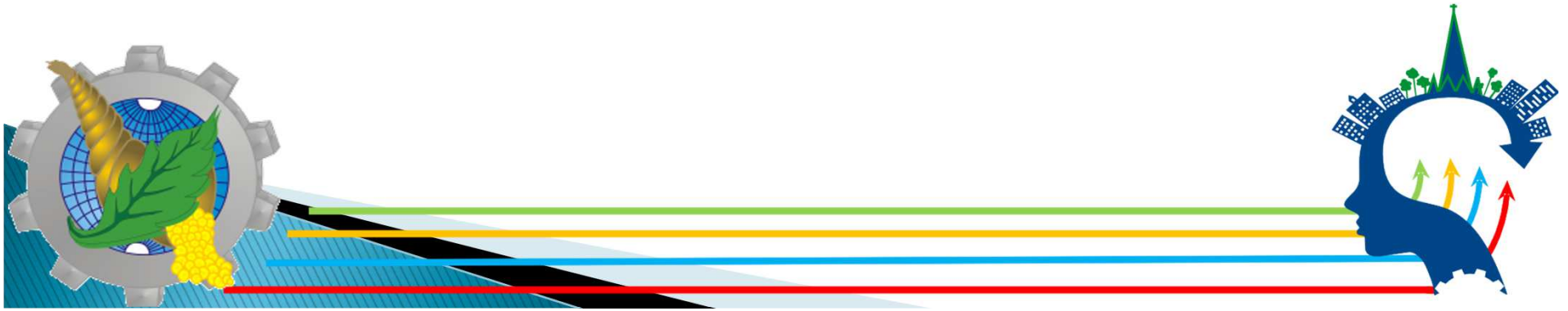
3.4.- LEI 9307/96

- Art. 31 A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.

4.- A SENTENÇA ARBITRAL

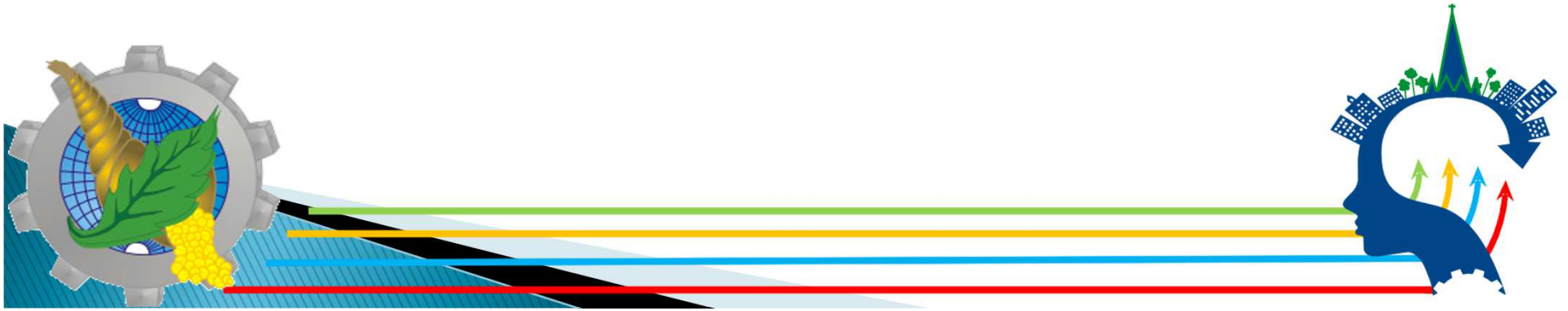
São requisitos obrigatórios da sentença arbitral (art. 26):

1. O relatório;
2. Os fundamentos da decisão;
3. O dispositivo;
4. A data e o lugar em que foi proferida.



5.- A SENTENÇA ARBITRAL

MINUTA



6.-CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

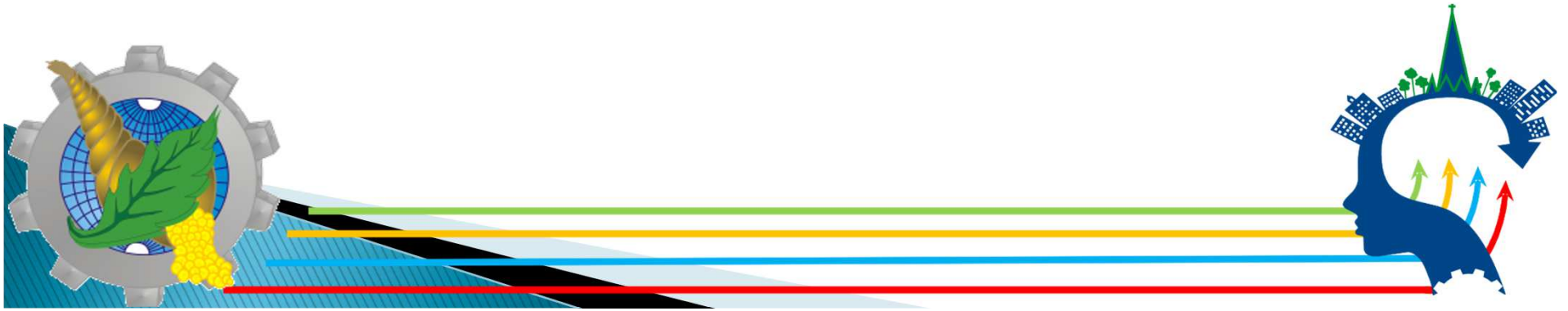
- O que é?

- Pré-requisitos para implementação.

- Regras de funcionamento.

7.- ALGUMAS CÂMARAS

- CMA-PR
- CMA-CREA/PR
- ARBITAC
- CAMFIEP
- CMA DO Corecon do Paraná (EM GESTAÇÃO)



8.- O ECONOMISTA NA MEDIAÇÃO E NA ARBITRAGEM

- Capacitar-se para exercer as funções
- Estudar a Arbitragem, incluindo a Lei 9307/1996 e a Lei 13.129/2015
- Estudar a Mediação, incluindo a Lei 13.140/2015
- Treinamento/Curso de Capacitação
- Inserir-se numa Câmara de Mediação e Arbitragem séria [que siga as normas do Conima] e aplicar o seu código de Ética.

9- APLICAÇÕES PARA O ECONOMISTA – DIFERENCIAL PROFISSIONAL –

Mediação:

- Na vida pessoal
- Na vida profissional privada
- No Judiciário
- Em Câmaras de Mediação como Mediador

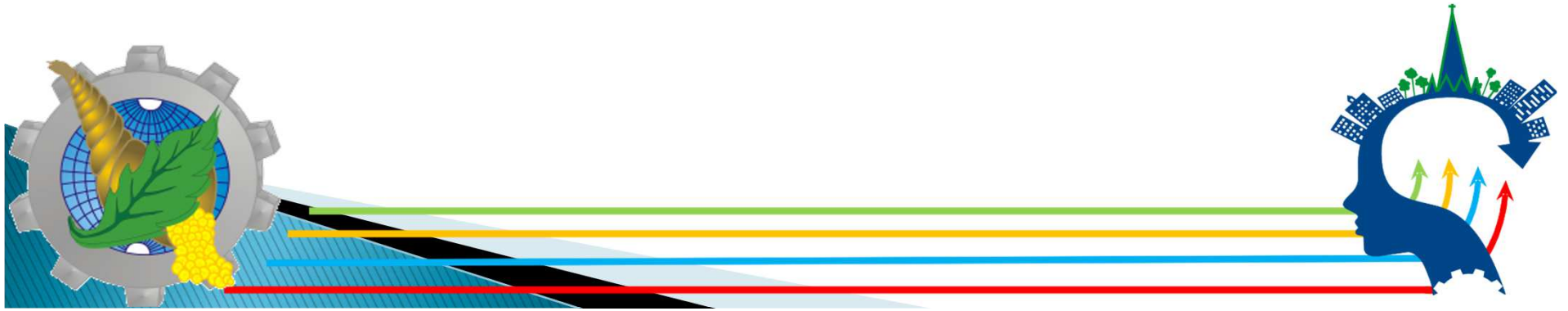
Arbitragem:

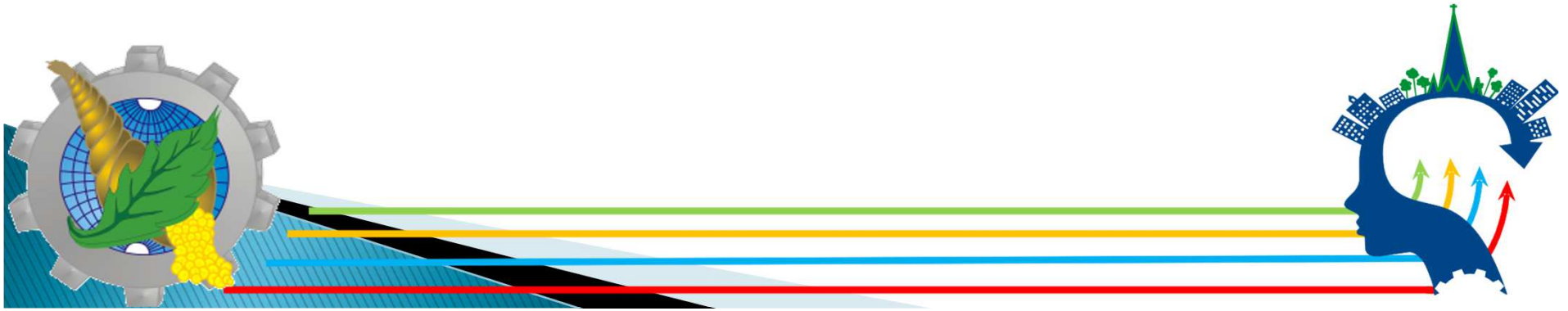
- Na vida profissional – Empresa, Consultoria
- Em Câmaras da Arbitragem como Árbitro

10.- O DIFERENCIAL

- O conhecimento da Mediação e da Arbitragem pode representar o diferencial na hora de disputar posição no mercado.

- Prepare-se



11.- CONSULTAS

- Luiz Antônio Rubin
- luiz.rubin67@gmail.com
- (41) 3332-3275
- (41) 99964-4130