



Competição Brasileira de
Arbitragem e Mediação
Empresarial CAMARB

Critérios de
Avaliação
Mediação | Arbitragem



CAMARB

CÂMARA DE MEDIAÇÃO
E ARBITRAGEM EMPRESARIAL - BRASIL



As disposições constantes nos Critérios de Avaliação da XVI Edição da Competição Brasileira de Arbitragem e Mediação Empresarial da CAMARB devem ser aplicadas e interpretadas em conjunto com o fixado nas Regras das Competições de Arbitragem e Mediação Empresarial.

1. COMPETIÇÃO DE ARBITRAGEM

1.1. Memoriais:

Na Fase Escrita da Competição de Arbitragem, cada equipe deverá elaborar 2 (dois) memoriais: um defendendo a posição da parte Requerente e outro defendendo a posição da parte Requerida.

Cada memorial será enviado para três árbitros(as), que deverão avaliar seu conteúdo e pontuá-lo em uma escala de 50 (cinquenta) a 100 (cem) pontos, de acordo com os critérios de Avaliação de Memoriais disponíveis no sistema eletrônico da Competição. A Comissão Organizadora ressalta aos(as) árbitros(as) que uma nota máxima no memorial corresponde a um trabalho perfeito, que poderia ser aproveitado em uma arbitragem real.

Dentre os elementos que devem ser avaliados nos memoriais, incluem-se: do ponto de vista formal, o respeito ao item 5.2 das Regras da Competição de Arbitragem e a atenção às regras gramaticais e ortográficas; e, do ponto de vista material, a apresentação lógica dos argumentos e de seu embasamento teórico, a correta utilização das fontes do Direito, a ampla utilização dos fatos trazidos no caso, além da criatividade, precisão e persuasão da linha argumentativa.

1.2. Oradores(as):

Cada um dos critérios a seguir serão pontuados considerando os níveis de desempenho do(a) competidor(a), sendo: excelente: 23-25; bom: 21-22; médio: 19-20; regular: 16-18; ruim: 12-15.

a) Conhecimento do Direito aplicável. Aplicação adequada da lei, da doutrina e dos julgados aos fatos. Uso adequado das fontes do Direito. Argumentação jurídica sólida.

b) Conhecimento dos Fatos e das Informações Confidenciais. Familiaridade com os fatos do caso. Interpretação justa e coerente dos fatos. Capacidade de adaptação às Informações Confidenciais, quando houver.

c) Perguntas e Respostas. Respostas diretas e criativas. Receptividade às perguntas dos(as) árbitros(as). Concessões estratégicas, se apropriado. Coerência entre respostas e argumentação.

d) Postura, Organização e Tempo. Formalidade, respeito e profissionalismo. Boa postura, articulação e contato visual. Aparência engajada e diligente. Apresentação com estrutura clara e lógica. Distribuição eficaz do tempo.



2. COMPETIÇÃO DE MEDIAÇÃO EMPRESARIAL

2.1. Planos de Mediação:

Para cada critério de avaliação, a nota deve ser dada dentro dos limites de pontuação indicados: 5 (insuficiente); 6 (necessita de aperfeiçoamento); 7 (satisfatório); 8 (bom); 9 (muito bom); 10 (excelente).

a) Conformidade do Plano de Mediação com o Caso. Coerência fático-jurídica da análise realizada pela equipe com o contexto narrado no Caso, inclusive com os seus anexos.

b) Estrutura do Plano. Clareza, organização, gramática e estilo.

c) Informações básicas. Análise do Caso, identificação das posições e interesses da parte, resumo da declaração de abertura do(a) advogado(a) e do(a) seu(sua) cliente.

d) Objetivo da Mediação. Indicação do objetivo buscado pela parte por meio da mediação.

e) Pontos da Agenda. Quais questões a parte pretende tratar.

f) Análise Estratégica. MANA (melhor alternativa à negociação de um acordo), PANA (pior alternativa à negociação de um acordo) e ZOPA (zona de possível acordo).

g) Análise do Risco Financeiro. Análise financeira para a hipótese de as partes não chegarem a um acordo, considerando cada parte.

h) Atenção aos Interesses. Opções possíveis, sustentadas por critérios objetivos, para satisfazer os interesses de todos, com resposta à seguinte questão: “o que uma parte pode oferecer à outra sem perder algo?”.

i) Estratégias. Identificação de ações necessárias para implementar as estratégias negociais buscadas pela parte.

j) Confidencialidade. Conteúdo e extensão - o que se quer manter confidencial – o porquê e até que ponto? O que precisa saber do outro?

2.2. Advogados(as):

Para cada critério de avaliação, a nota deve ser dada dentro dos limites de pontuação indicados: 5 (insuficiente); 6 (necessita de aperfeiçoamento); 7 (satisfatório); 8 (bom); 9 (muito bom); 10 (excelente).

a) Consistência jurídica de sua argumentação. Aplicação adequada da lei, da doutrina e dos julgados aos fatos, quando necessário. Argumentação jurídica sólida e compatível com a busca de solução consensual do conflito.

b) Conhecimento dos Fatos e das Informações Confidenciais. Familiaridade com os fatos do caso. Interpretação justa e coerente dos fatos. Capacidade de adaptação do caso às Informações Confidenciais.



c) Comunicação verbal e não-verbal. Clareza e objetividade nas manifestações orais ao longo de toda a sessão, demonstrando preparação e prestando o suporte necessário para o(a) cliente. Habilidade na exposição de fatos e argumentos jurídicos favoráveis aos interesses do(a) seu(sua) cliente. Escuta ativa, fazendo intervenções no momento adequado. Controle adequado de suas emoções, da linguagem corporal e da comunicação não-verbal ao longo da sessão.

d) Gestão de informações. Apresentação das informações de que dispõe e que sejam relevantes para a resolução consensual do conflito. Suporte jurídico ao(à) negociador(a) na apresentação da MANA (melhor alternativa à negociação de um acordo) da parte. Busca de informações relevantes da outra parte, particularmente quanto aos interesses de seu(sua) cliente. Habilidade para lidar com informações confidenciais de seu(sua) cliente. Flexibilidade para se adaptar à apresentação de informações confidenciais pela outra parte. Capacidade de avaliar o melhor momento para trazer as Informações Confidenciais para a sessão conjunta ou privada, conforme o caso.

e) Criação de opções. Emprego adequado de conhecimento técnico-jurídico durante as negociações e criação de opções. Auxílio na formulação de propostas que atendam aos interesses do seu cliente, sem desconsiderar os interesses da parte contrária.

f) Cáucus e Intervalos. Utilização adequada das ferramentas do cáucus e dos intervalos, em prol das negociações, com abstenção de seu uso quando prejudicial à dinâmica destas.

g) Presença do(a) mediador(a). Utilização eficiente do processo de mediação, identificando as vantagens da presença do(a) mediador(a) para o avanço das comunicações e negociações com a parte contrária. Capacidade de perceber a intervenção positiva do(a) mediador(a) nos momentos em que ele(a) buscar auxiliar as partes na superação de impasses durante a sessão de mediação.

h) Relacionamento com seu (sua) cliente e advogada(o) da outra parte. Trabalho de equipe e percepção de alinhamento entre advogado(a) e cliente com estratégia de atuação conjunta definida de forma clara e coerente com o perfil de cada um(a). Identificação de exercício profissional que contempla a defesa dos interesses de seu (sua cliente) e ao mesmo tempo, eficiente em relação ao (à) advogado (a) da outra parte para a solução consensual do conflito.

i) Gestão do tempo. Gestão adequada do tempo de suas intervenções, respeitando os limites temporais de cada etapa, inclusive o tempo total da sessão, respeitando o controle do tempo que está sendo realizado pelo(a) mediador(a).

j) Busca da viabilidade. Auxílio ao(à) seu(sua) cliente na construção de soluções realistas e exequíveis (viabilidade jurídica, econômica, técnica etc.), ainda que parciais, para composição entre as partes.



2.3. Negociadores(as):

Para cada critério de avaliação, a nota deve ser dada dentro dos limites de pontuação indicados: 5 (insuficiente); 6 (necessita de aperfeiçoamento); 7 (satisfatório); 8 (bom); 9 (muito bom); 10 (excelente).

a) Conhecimento dos Fatos e das Informações Confidenciais.

Familiaridade com os fatos do caso. Capacidade de adaptação do caso às Informações Confidenciais. Apresentação dos fatos relevantes da controvérsia, em consonância com a argumentação jurídica de seu(sua) advogado(a).

b) Comunicação verbal. Clareza e objetividade nas manifestações orais ao longo de toda a sessão, buscando construir relação de confiança com a outra parte. Habilidade na exposição de fatos e argumentos favoráveis a seus interesses.

c) Comunicação não-verbal. Escuta ativa. controle adequado de suas emoções, da linguagem corporal e da comunicação não-verbal ao longo da sessão.

d) Gestão de informações. Apresentação das informações de que dispõe e que sejam relevantes para a resolução consensual do conflito. Exposição de sua MANA (melhor alternativa à negociação de um acordo) no momento apropriado. Busca de informações relevantes da outra parte, particularmente quanto a seus interesses. Habilidade para lidar com suas informações confidenciais. Flexibilidade para se adaptar à apresentação de informações confidenciais da outra parte.

e) Criação de opções. Utilização eficiente de técnicas negociais, tais como perguntas hipotéticas, abertas ou fechadas, conforme o caso, e *brainstorming*. Busca de resolução de problemas. Criação de opções e formulação de propostas que atendam aos seus interesses, sem desconsiderar os interesses da parte contrária.

f) Cáucus e intervalo. Utilização adequada das ferramentas do cáucus e dos intervalos, em prol das negociações, com abstenção de seu uso quando prejudicial à dinâmica destas.

g) Presença do(a) mediador(a). Utilização eficiente do processo de mediação, identificando as vantagens da presença do(a) mediador(a) para o avanço das comunicações e negociações com a parte contrária. Capacidade de perceber a intervenção positiva do(a) mediador(a) nos momentos em que ele(a) buscar auxiliar as partes na superação de impasses durante a sessão de mediação.

h) Entrosamento com o(a) advogado(a). Trabalho de equipe eficiente. Percepção de alinhamento entre advogado(a) e cliente com estratégia de atuação conjunta definida de forma clara e coerente com o perfil de cada um(a).

i) Gestão do tempo. Gestão adequada do tempo de suas intervenções, respeitando os limites temporais de cada etapa, inclusive o tempo total da sessão.



j) Busca da viabilidade. Busca de soluções reais e exequíveis (viabilidade econômica, técnica etc.), ainda que parciais, para a composição do litígio.

2.4. Mediador(a):

Para cada critério de avaliação, a nota deve ser dada dentro dos limites de pontuação indicados: 5 (insuficiente); 6 (necessita de aperfeiçoamento); 7 (satisfatório); 8 (bom); 9 (muito bom); 10 (excelente).

a) Abertura. Exposição clara e com naturalidade das informações necessárias e suficientes para compreensão das partes acerca do procedimento da mediação.

b) Agenda. Demonstração de compreensão do Caso. Construção da agenda da sessão, sintetizando de forma adequada o Caso, as pretensões ou temas apresentados pelas partes em suas falas inaugurais. Gestão adequada da agenda ao longo da sessão, com habilidade para utilizar sínteses parciais e reformular a agenda, quando conveniente.

c) Promoção das negociações. Auxílio às partes no estabelecimento e na evolução das negociações, com identificação de suas posições, suas emoções e seus interesses. Estímulo às partes na construção de opções criativas. Manutenção do foco da sessão na busca de uma solução consensual do conflito.

d) Condução da Sessão Conjunta e do Cáucus. Condução atenta da sessão conjunta, percebendo a necessidade ou a oportunidade de utilização do cáucus. Em qualquer hipótese, auxiliar as partes a entenderem as alternativas possíveis à negociação (MANA e PANA) e a buscar soluções criativas, equilibradas e realistas, demonstrando capacidade de adaptação da sua abordagem caso não seja realizado o Cáucus. Em ocorrendo o Cáucus, reafirmação e respeito à confidencialidade do que for discutido.

e) Participação ativa. Escuta ativa das partes, fazendo perguntas no momento adequado, parafraseando e resumindo quando conveniente. Utilização adequada de perguntas hipotéticas, abertas ou fechadas, conforme a dinâmica da sessão, para o avanço das negociações. Estabelecimento de *rapport* (confiança) com e entre as partes, bem como com seus(suas) advogados(as).

f) Imparcialidade. Manutenção da imparcialidade ao longo de toda a sessão. Uso de linguagem verbal e não-verbal imparciais.

g) Busca da viabilidade. Auxílio às partes na construção de soluções reais e exequíveis (viabilidade jurídica, econômica, técnica, psicológica etc.), ainda que parciais, por meio de técnicas de mediação, valorização da participação dos(as)

advogados(as) e outros mecanismos que se revelem pertinentes para tal fim. Abstenção de apresentação de solução para o conflito.

a) Gestão das emoções. Auxílio às partes na identificação e reconhecimento de suas próprias emoções e das emoções da outra parte. Contribuição para



a manutenção de um ambiente emocional positivo, auxiliando as partes a criarem uma relação de empatia recíproca. Uso efetivo, quando necessário, de técnicas para reduzir tensões e resolver impasses.

b) Gestão do tempo. Controle eficiente do tempo ao longo da sessão, garantindo a isonomia de manifestação das partes e assegurando a ocorrência de cada etapa dentro do seu limite temporal, inclusive o tempo total de duração da sessão. Percepção da dinâmica da sessão e flexibilidade para ajustá-la ao avanço da negociação.

c) Encerramento. Apresentação de síntese fiel ao ocorrido na sessão e do estado atual das negociações. Exposição clara e objetiva dos próximos passos da mediação.