



## **PRIMEIRA CÂMARA DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS TRABALHISTAS DO RIO DE JANEIRO LTDA– CMATRA\***

Este Código de Ética se aplica à conduta de todos os gestores de conflitos da CMATRA.

Artigo 1º. Os conciliadores, mediadores e árbitros devem reconhecer que a gestão de conflitos fundamenta-se na autonomia da vontade das partes, devendo centrar sua atuação nesta premissa, sem despreocupar-se em assegurar que a manifestação volitiva dos sujeitos seja qualificada e indene de vícios.

Artigo 2º. O caráter voluntário dos procedimentos consensuais garante poder das partes em administrá-los, estabelecendo diferentes regras, se entenderem mais adequadas ou convenientes para seus respectivos casos.

Artigo 3º. Os conciliadores, mediadores e árbitros deverão respeitar os princípios de um processo justo, tal qual concebido no artigo 8º do Pacto de São José da Costa Rica, assegurando contraditório participativo, tratamento isonômico, imparcialidade e celeridade na solução dos conflitos.

Artigo 4º. Os conciliadores, mediadores e árbitros pautarão suas condutas nos seguintes princípios: Imparcialidade, Credibilidade, Competência, Confidencialidade e Diligência.

I – Imparcialidade: condição fundamental ao gestor de conflito, sendo intolerável a existência de qualquer interesse capaz de afetar sua imparcialidade ou aptidão a compreender a realidade das partes sem que preconceitos ou valores pessoais venham a interferir no seu trabalho.

II – Credibilidade: o gestor de conflito deve construir e manter a credibilidade perante as partes, sendo independente, franco e coerente.

III – Competência: o gestor de conflito somente deverá aceitar a tarefa quando tiver as qualificações necessárias para satisfazer as expectativas razoáveis das partes.

IV – Confidencialidade: os fatos, situações e propostas, ocorridas durante a negociação, a mediação, a conciliação e a arbitragem são sigilosos e privilegiados.

V – Diligência: o gestor do conflito deve prezar pelo cuidado e prudência na condução dos procedimentos, observando respectiva regularidade e qualidade.

**\* Este Regulamento foi desenvolvido por integrantes do grupo de pesquisa Soluções Consensuais dos Conflitos Trabalhistas – Na base da conversa, vinculado ao programa de Graduação e Pós-Graduação da UERJ.**



Artigo 5°. A investidura do gestor de conflito é derivada da confiança a ele depositada pelas partes ou pela instituição que o escolher. A confiança a ele delegada é imanente à decisão que será proferida.

Artigo 6°. O gestor de conflito aceitará o encargo se estiver convencido de que pode cumprir sua tarefa com competência, celeridade, imparcialidade e independência.

Artigo 7°. A pessoa designada para atuar como gestor do conflito tem o dever de revelar às partes, antes da aceitação da função, qualquer fato ou circunstância que possa suscitar dúvida justificada em relação a sua imparcialidade e independência para gerir o conflito, oportunidade em que poderá ser recusado por qualquer delas.

Artigo 8°. Estão impedidos de funcionar como gestores de conflitos as pessoas que tenham com as partes ou com o litígio que lhes for submetido, algumas das relações que caracterizam os casos de impedimento ou suspeição de juízes, aplicando-se-lhes, no que couber, os mesmos deveres e responsabilidades, conforme previsto no Código de Processo Civil.

Artigo 9°. O gestor de conflitos fica impedido, pelo prazo de um ano, contado do término da última audiência em que atuou, de assessorar, representar ou patrocinar qualquer das partes.

Artigo 10. O gestor de conflitos não poderá atuar como árbitro nem funcionar como testemunha em processos judiciais ou arbitrais pertinentes a conflito em que já tenha atuado.

Artigo 11. A nomeação e aceitação do encargo pelo conciliador, mediador ou árbitro vincula-o ao processo até o fim. Sua renúncia acarretará a finalização do procedimento e o começo de outro, sem custo para as partes, após a designação de um novo gestor de conflito.

Artigo 12. Deverá o gestor de conflito em relação às partes:

- I – Assegurar-se que as partes tenham voz e legitimidade no procedimento, garantindo equilíbrio de poder;
- II – Ater-se ao compromisso celebrado;
- III – Dialogar separadamente com uma parte somente quando for dado conhecimento e igual oportunidade à outra;
- IV – Agir com transparência e lealdade;
- V – Esclarecer dúvidas sobre honorários, custas e formas de pagamento;
- VI – Revelar qualquer interesse que afete a independência ou que possa criar uma aparência de parcialidade.

Artigo 13. O gestor de conflito deverá atuar com suma prudência na sua relação com as partes. Seu relacionamento não deve gerar nenhum vestígio de dúvida quanto a sua imparcialidade e independência.



Artigo 14. O fato de o gestor de conflito ter sido nomeado por uma das partes, não significa que a ela esteja vinculado; ao contrário, deverá manter-se independente e imparcial perante ambas.

Artigo 15. As partes poderão ser assistidas por advogados ou defensores dativos.

Parágrafo único. Comparecendo uma das partes acompanhada de advogado ou defensor dativo, o mediador suspenderá o procedimento, até que todas estejam devidamente assistidas.

Artigo 16. Os conciliadores, mediadores e árbitros deverão manter comportamento cordial, probo e urbano para com as partes, dentro e fora do processo.

Artigo 17. Com relação às funções desempenhadas, o gestor de conflito deverá:

I – Assegurar a qualidade do procedimento, utilizando todas as técnicas disponíveis e capazes de levar a bom termo os objetivos da gestão;

II – Conduzir o procedimento com justiça e diligência;

III – Decidir com imparcialidade, independência e de acordo com sua livre convicção;

IV – Definir, com as partes, todos os procedimentos pertinentes;

V – Descrever o procedimento para as partes;

VI – Guardar sigilo sobre os fatos e as circunstâncias que lhe forem expostas pelas partes antes, durante e depois de finalizado o procedimento;

VII – Interromper o processo frente a qualquer impedimento ético ou legal;

VIII – Manter a integridade do procedimento;

IX – Sugerir a busca e/ou a participação de especialistas na medida que suas presenças se façam necessárias para a manutenção da equanimidade.

Artigo 18. Deverá o gestor de conflito perante à CMATRA:

I – Cooperar para a boa qualidade dos serviços prestados pela CMATRA;

II – Manter os padrões de qualificação, de formação, de aprimoramento e de especialização exigidos pela CMATRA;

III – Acatar as normas institucionais e éticas da CMATRA; e

IV – Submeter-se a este Código de Ética, comunicando qualquer violação as suas normas.