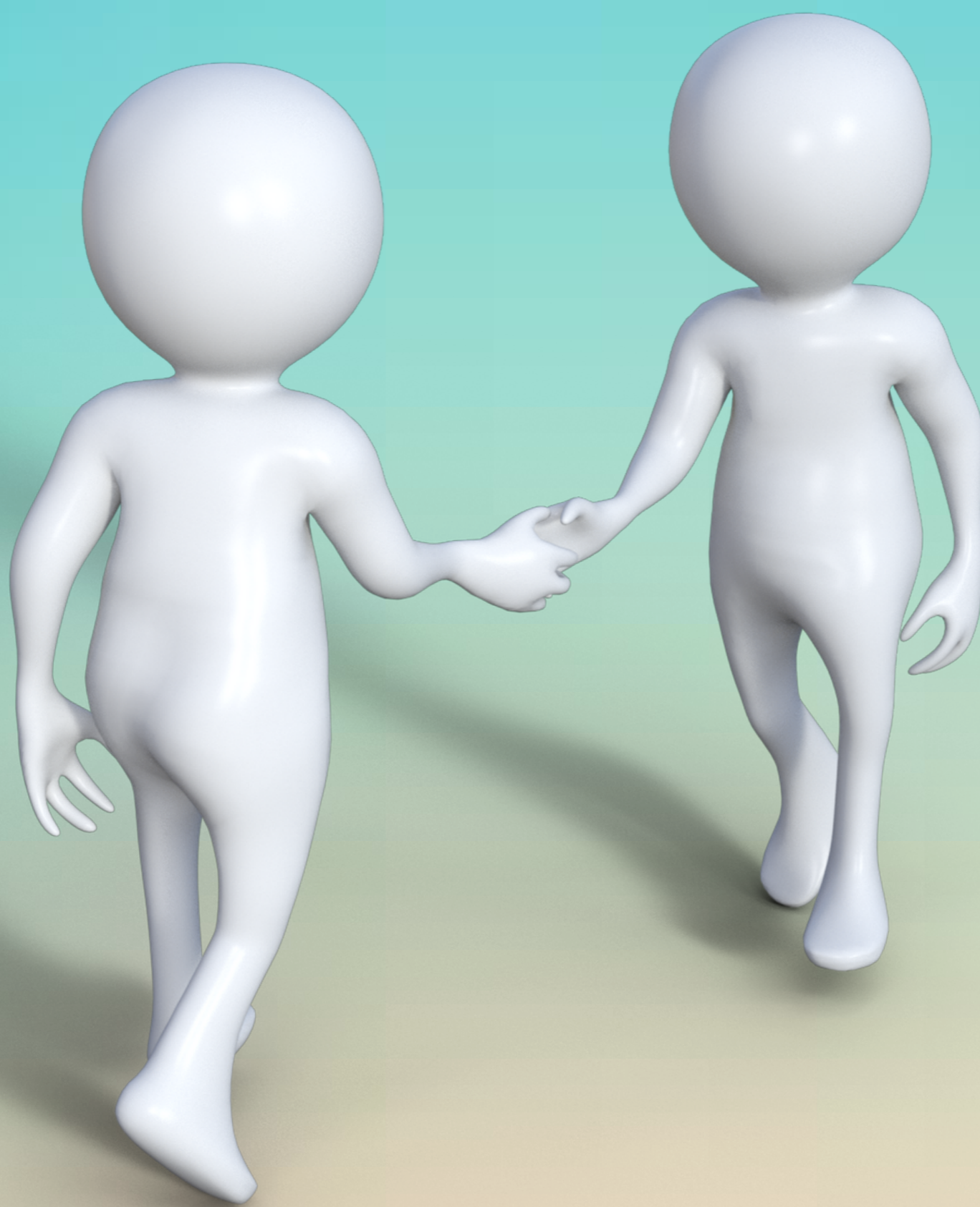


**E-BOOK**

**GESTÃO DE  
CONFLITOS NA  
ATUALIDADE**



# Gestão de Conflitos na Atualidade

## ÍNDICE

Quebrando Paradigmas.....	04
Dos Métodos Adequados de Solução de Controvérsias.....	06
1.1-Negociação.....	08
1.2-Conciliação.....	08
1.3-Mediação.....	09
1.4-Arbitragem.....	09
1.5-DRB - Dispute Board Resolution.....	10
Novo cenário legislativo.....	12

# ESPECIALIZAÇÃO ONLINE

---

# GESTÃO ADEQUADA DE CONFLITOS

- março a outubro 2018
- 420 horas
- Consulte descontos para OAB e Associações parceiras

**MATRÍCULAS  
ABERTAS!**

**(31) 3224. 8438**

**WWW.IDDE.COM.BR**



# Gestão de Conflitos na Atualidade

## • Quebrando Paradigmas

Nas mais diversas searas do relacionamento humano, os conflitos inevitavelmente ocorrem, pois são inerentes à convivência humana.

A busca por soluções adequadas para cada conflito, bem como a agilidade no seu equacionamento trazem conforto e bem-estar aos envolvidos, contribuindo para a melhoria da qualidade das relações humanas.

Assim, considerando a inevitabilidade da ocorrência dos conflitos, estes devem ser encarados de forma positiva, pois podem configurar oportunidade de crescimento pessoal e também de mudança restauradora e reestruturante entre os envolvidos. Sem dúvida, essa restauração beneficia não somente as partes diretamente envolvidas, mas também as pessoas que estão no entorno destas relações.

A questão é que aprendemos desde cedo a delegar a um terceiro a solução dos nossos problemas, seja para nossos pais, professores, polícia ou o Poder Judiciário. A ideia de terceirizar a solução dos nossos conflitos faz parte da nossa cultura, fazendo com que a escolha pela solução tradicional (acionamento da máquina judiciária) seja, ainda hoje, o caminho mais procurado.

Contudo, é sabido que a decisão judicial, por melhor que seja, nem sempre representa a melhor solução para o equacionamento do conflito e muitas vezes contribui para o acirramento dos ânimos e o abuso dos mecanismos processuais recursais existentes, sobrecarregando ainda mais a máquina judiciária.

Assim, em complemento à prestação jurisdicional, inaugurou-se uma nova ordem funcional não adversarial, protagonizada harmoniosamente pelos operadores do direito por meio da qual as partes em conflito encontram um ambiente propício para a superação da controvérsia, caracterizado pela não delegação de suas soluções a um terceiro (jugador).



## **Dos Métodos Adequados de Solução de Controvérsias**

Os Métodos Extrajudiciais de Solução de Controvérsias ou, como a doutrina internacional denomina, ADR – Alternative Dispute Resolution, devem ser compreendidas atualmente como meios adequados e não alternativos de resolução de conflitos.

Os mecanismos de solução de conflitos podem ser tratados em dois grupos: os autocompositivos, com características de cooperação e construção de soluções pelas próprias partes, como é o caso da Negociação, da Conciliação e da Mediação; e os heterocompositivos, com processamento e decisão pelo terceiro, como a Arbitragem.

Esses métodos caracterizam uma tendência moderna e têm sido mundialmente utilizados em escalas crescentes, dentro da ótica de uma cultura participativa, onde o cidadão passa a ocupar papel relevante ao protagonizar soluções mais adequadas, eficientes e apropriadas para suas questões e conflitos.

As vantagens desses Métodos são várias: agilidade, confiabilidade, privacidade, sigilo, economicidade de tempo e de recursos financeiros, efetividade e eficiência para os envolvidos no tratamento destas soluções. E, finalmente, promovem um efeito preventivo e pedagógico concernente à manutenção do relacionamento entre as partes numa perspectiva de futuro (dali para frente).

## **Quer saber mais sobre cada um desses métodos?**

### **NEGOCIAÇÃO:**

É a primeira forma de tentativa de se resolver o conflito, mais natural de uma parte à outra.

William Ury assim define a negociação: “um meio básico de se conseguir o que se quer de outrem” .

### **CONCILIAÇÃO:**

É um procedimento dialógico, ágil e eficiente que visa um acordo que possa finalizar adequadamente a controvérsia.

Na conciliação, o terceiro facilitador da conversa interfere de forma mais direta no litígio e pode chegar a sugerir opções de solução para o conflito, sempre de forma não impositiva.

A conciliação normalmente é mais utilizada nos conflitos onde não há vínculo de relação continuada.



## **MEDIAÇÃO:**

A Mediação é um meio não adversarial, voluntário, sigiloso e pacífico de resolução de conflitos, em que um terceiro – o mediador – imparcial, independente, livremente escolhido ou aceito pelas partes, atua como facilitador do diálogo entre as partes envolvidas, que por si mesmas constroem de maneira cooperativa as soluções que melhor satisfaçam os seus interesses, eventualmente firmando um acordo e possibilitando a preservação do relacionamento.

A mediação normalmente é indicada para conflitos entre pessoas com vínculos continuados, como familiares, sócios, dentre outros.

## **ARBITRAGEM:**

A Arbitragem é uma forma heterocompositiva, célere, sigilosa e eficaz de solução dos conflitos fora do âmbito do Poder Judiciário, contando com especialistas (árbitros) no julgamento das questões.

---

FISHER, Roger. URY, William. PATTON, Bruce. **Como chegar ao sim: a negociação de acordos sem concessões.** Imago Editora.

Nos termos da Lei 9.307/96, reformada pela 13.129/15, as pessoas capazes de contratar podem se valer da arbitragem para resolver litígios que envolvam direitos patrimoniais disponíveis, ou seja, aqueles que possuem valor econômico e são passíveis de transação.

Ou seja, as questões relativas a direito de família, direito de sucessão, direito penal, entre tantas outras que envolvem direitos indisponíveis, não são passíveis de serem solucionadas através da Arbitragem.

### **DRB - DISPUTE BOARD RESOLUTION:**

Dentre os meios alternativos ao Poder Judiciário, diferencia-se o DRB - Dispute Board Resolution, que abordaremos com a nomenclatura CRD - Comitê de Resolução de Disputas, por ser instrumento privado de solução de controvérsias, focado na prevenção do litígio pelo acompanhamento da execução do contrato pelo Comitê, que deverá ser composto por especialistas técnicos na matéria.

Embora o CRD seja um importante instrumento na solução de litígios, não é indicado para todos os conflitos, sendo aplicável atualmente nos conflitos de construção e de infraestrutura, tendo em vista a complexidade destes contratos e a necessidade do cumprimento do prazo estabelecido, com qualidade e melhor custo benefício.

A utilização do CRD é facultativa e tal escolha pode ser realizada pelas partes interessadas (pessoa física ou jurídica) através da convenção representada pela cláusula compromissória (inserida previamente no contrato).

Na cláusula contratual ou na formação do comitê, as partes devem definir a força vinculante (obrigatoriedade) do CRD, podendo conferir-lhe a prerrogativa de: (i) apresentar recomendações (Comitê Revisor - CR ou Dispute Review Boards - DRB); (ii) tomar decisões vinculantes (Comitê de Adjudicação - CA ou Dispute Adjudication Boards - DAB); ou (iii) de realizar ambas as funções conforme a demanda das partes (Comitê Misto - CM ou Combined Dispute Boards - CDB).



## **Novo cenário legislativo:**

No cenário legislativo nacional atual, constata-se que o legislador agasalhou as práticas do diálogo entre os sujeitos como uma inspiração maior no equacionamento dos conflitos.

Com o advento da Lei n. 13.140, publicada em 26 de junho de 2015, a mediação passou a ser uma realidade positivada, ganhando força no cenário atual.

Também o Código de Processo Civil, que entrou em vigor em 17 de março de 2016, no Capítulo I do Livro I (Das Normas Fundamentais do Processo Civil), em seu art. 3º § 3º estabeleceu que "a conciliação e a mediação e outros métodos de solução consensual deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial."

Há que se apontar ainda nesse cenário legislativo, a pioneira Resolução nº 125 de 2010 do CNJ - Conselho Nacional de Justiça, que instituiu a Política Pública Nacional de Tratamento Adequado de Interesses no âmbito do Poder Judiciário Brasileiro, incentivando a utilização da conciliação e mediação como mecanismos de tratamento adequado dos conflitos.

---

Breves Considerações sobre os Dispute Boards no Direito Brasileiro. Revista de Arbitragem e Mediação, coordenador Arnoldo Wald, São Paulo, ano 3, nº 10, julho-setembro de 2006.

Por último, importante lembrar que o novo Código de Ética e Disciplina da OAB, em seu primeiro capítulo, ao tratar dos princípios fundamentais da advocacia, prevê ser dever de todo advogado "estimular, a qualquer tempo, a conciliação e a mediação entre os litigantes, prevenindo, sempre que possível, a instauração de litígios" (art. 2º, inciso VI).

Nesse contexto, o acesso à Justiça, tendo como premissa o acesso à ordem justa, consoante o artigo 5º, inciso XXXV da Constituição da República, passou a ganhar dentro do próprio Poder Judiciário um avantajado incentivo aos métodos autocompositivos.

O cenário confirma, portanto, que a legislação nacional tem tido como escopo o fortalecimento do diálogo como ferramenta adequada e estratégica nas soluções dos dissensos, na mesma linha das mais modernas legislações mundiais.



**instituto para o desenvolvimento democrático**