

Os obstáculos da mediação como uma cultura de resolução de conflitos



VIVIEN LYS

ADVOGADA, PÓS-GRADUADA E MESTRE EM DIREITO CIVIL, MEDIADORA CADASTRADA NO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). É COORDENADORA JURÍDICA DA CÂMARA SIN, PROFESSORA UNIVERSITÁRIA, PALESTRANTE E AUTORA DE LIVROS E ARTIGOS JURÍDICOS.

O mesmo paradoxo percebido nos países europeus também vem se manifestando no Brasil com intensidade cada vez mais forte. Apesar de permitir resultados mais rápidos, menos onerosos e com maior probabilidade de preservação das relações na resolução de conflitos comerciais e empresariais, a mediação tem seus níveis de utilização, no âmbito privado, próximos a zero. A mesma lógica da maximização de recursos para aumentar a lucratividade e sustentabilidade de micro, pequenas, médias ou

grandes empresas não é aplicada em larga escala quando se trata de resolver conflitos no mundo dos negócios.

Se a mediação oferece vantagens expressivas como a economia de tempo e dinheiro na solução de conflitos, sua adoção como estratégia principal deveria ser a consequência natural por parte de empresas e consumidores no Brasil.

Dois grandes barreiras ganharam a nossa atenção.

A primeira pode ser entendida como um fator cultural, sinalizando que a baixa adesão à mediação é fruto do seu desconhecimento e da escassa oferta de serviços e profissionais tecnicamente preparados para oferecer essa modalidade em níveis mínimos de qualidade e competência.

A segunda visão sobre o problema partiu da constatação de que era necessário introduzir um conjunto de medidas legislativas que incentivassem a adoção da mediação por partes litigantes, tanto dentro quanto fora dos tribunais.

A estratégia adotada para vencer a barreira cultural, até o momento, se concentra em divulgar ao máximo, no maior número de contextos possível, inclusive o empresarial. O resultado esperado é de que quanto mais pessoas tomarem conhecimento das vantagens e dos benefícios da mediação, maior será a adesão e, conseqüentemente, o número de mediações crescerá, gerando um equilíbrio desejável entre quantidade de mediações *versus* quantidade de ações judiciais.

Paralelamente à divulgação e sensibilização da mediação pelos diversos setores da sociedade, a linha de ação complementar segue na direção de se investir maciçamente no treinamento e na formação de mediadores e de advogados.

Novamente, o resultado esperado é de que quanto mais profissionais preparados para atuarem, maior a procura espontânea por esse serviço. Essa era, e ainda é, a maior aposta para sobrepor a barreira que separa a mediação daqueles que estão procurando resolver seus conflitos. Em outras palavras, a estratégia prioritária para promover a mudança de uma cultura do litígio para uma cultura do consenso é investir em sensibilização, educação e



divulgação sobre métodos não adversariais de resolução de conflitos.

Em complementariedade, no contexto processual, o novo texto do Código de Processo Civil, culminado na Lei 13.105/2015, trouxe, como uma de suas principais mudanças, o reconhecimento do instituto da mediação como prioritário na tentativa de resolução de disputas.

Quando a entrada em vigor da Lei de Mediação e do novo CPC despontou no horizonte, uma onda de esperança e otimismo renovou as energias de mediadores, professores, provedores de serviço instituições privadas e públicas. Passados três anos de suas promulgações, pouco ou quase nada se alterou em termos de crescimento do uso da mediação, sobretudo no contexto empresarial privado. A frustração das expectativas gerou uma dúvida inquietante: o que está faltando para a mediação ser uma realidade em nossa sociedade?

Há falta de mapeamento entre os consultores das empresas, advogados internos e externos e mesmo as partes protagonistas quando diante do conflito não lembram e nem se questionam se a mediação pode ser uma das portas para resolver a questão. Esse mapeamento deve ser realizado junto às Câmaras, a fim de que haja o suporte necessário para a análise sistêmica daquele conflito para efeitos de encaminhamento.

Nesse prisma, a Câmara SIN possui profissionais especializados a fim de garantir suporte técnico para a análise da possibilidade de um conflito ser encaminhado para o processo de mediação dentro do Regulamento da Câmara SIN e, especialmente, de acordo com a Lei nº 13.140/2015.

Não é mais sustentável evitar esse diálogo ou se distanciar desse método que traz benefícios como redução de tempo, dinheiro e custo de imagem para empresas ou pessoas físicas.

É necessária a mudança da cultura em toda a sociedade, mas essa nova realidade apenas será conquistada se o primeiro passo for dado por você! Consulte a Câmara SIN – www.camarasin.com.br.