



O INSTITUTO DA MEDIAÇÃO COMO CULTURA DE PAZ NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS EMPRESARIAIS

Francisco Ribeiro Lopes¹
Viviane Teixeira Dotto Coitinho²

RESUMO: A presente pesquisa tem como objeto a aplicação da mediação na resolução de conflitos na esfera empresarial, bem como seus benefícios em uma nova visão do ordenamento jurídico brasileiro, pois a mediação empresarial é uma técnica de resolução de conflitos extrajudiciais no âmbito comercial, que possui grande importância para o Poder Judiciário e para sociedade. Elucida-se que a mediação é uma forma alternativa de resolução de conflitos com objetivo principal de restabelecer o diálogo entre as partes e fomentar a cultura da paz. Mas, no Brasil os conflitos geralmente são dirimidos perante o Poder Judiciário pelo método adversarial, ou seja, a cultura das partes serem adversárias, ganhador ou perdedor, sendo que não há espaços para tal postura, visto que existem outras técnicas para pacificação de conflitos, que não são devidamente aproveitadas e que pode levar ao ganha - ganha entre as partes. Nesse contexto, ainda recente em nosso país, o instituto da mediação promete cumprir um papel útil e necessário no cenário atual, ou seja, desafogar o Poder judiciário e fomentar a cultura de paz. É de extrema relevância mencionar que a presente pesquisa não tem como objetivo sanar o debate técnico sobre o tema supracitado, mas sim proporcionar ao meio acadêmico uma nova visão sobre resolução de conflitos da sociedade moderna.

Palavras-chave: conflito; cultura de paz; mediação empresarial.

ABSTRACT: This research has as object the implementation of mediation in conflict resolution within business and its benefits in a new vision of the legal system. Mediation empresarial is a technique of extrajudicial conflict resolution within

¹ Mestrando em Direito Empresarial com ênfase em Mediação, Negociação e resolução alternativa de conflitos pela ESEADE- "Maestría em Derecho Empresario con orientación en mediación y Resolución Alternativa de Conflictos- INSTITUTO UNIVERSITARIO" em Buenos Aires; Especialista em direito previdenciário pela Escola da Magistratura Federal-ESMAFE/POA; Autor do livro "Fases do Direito Previdenciário: Aposentadoria por Tempo de Contribuição para o Transexual"; Professor e Palestrante; Membro da Academia de Letras e Artes Sepeense- ALAS- ocupante da cadeira 15; E-mail: francisco_j@yahoo.com.br

² Doutoranda em Direito Constitucional pela UNIFOR – Universidade de Fortaleza. Mestre em Direito pela UNISC – Universidade de Santa Cruz do Sul. Especialista em Direito Processual Civil pela PUCRS – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (RS). Bolsista FUNCAP. Email: vividotto@bol.com.br.

commercial, which has great importance for the judiciary and for society as a whole. Clarifies that mediation is an alternative form of conflicts with main aim to re-establish the dialogue between the parties and promote the culture of peace. Thus, in Brazil the conflicts are usually settled before the judiciary by adversarial method, that is, the culture of the parties being rivals, winner or loser, and there's no space for such posture, since there are other techniques for pacification of conflicts, which are not properly exploited. In this context, still fresh in our country, the mediation Institute promises to fulfill a useful role and necessary in the current scenario, i.e., vent the judiciary. It is of utmost importance to mention that the present research aims to remedy the technical debate on the topic above, but provide those interested a new insight into the conflicts of modern society.

Keywords: Conflict; Culture of peace; Business mediation.

INTRODUÇÃO:

O instituto da mediação possui um papel fundamental nos conflitos de âmbito empresarial, sendo uma técnica de resolução de conflitos extrajudicial capaz de elucidar e sanar as possíveis controvérsias com base no diálogo.

Nesse sentido, o empresário envolvido em ações judiciais perde, também, valor da marca de seu negócio, sendo que não há como negar as vantagens que um empresário com “o nome limpo” tem nas suas atividades empresariais, cita-se alguns exemplos: prazos dilatados para pagamento dos insumos, obtenção de financiamentos com juros mais baixos, entre outros.

Destaca-se que os consumidores atuais, com o amplo acesso às informações, evitam consumir produtos ou serviços de empresários que possuem um considerável número de ações judiciais em seu desfavor, pois isso seria, aos seus olhos, um indício da má qualidade dos produtos/serviços.

Dessa forma, no Brasil há uma tendência de dirimir os conflitos com o método adversarial sendo levado ao Poder Judiciário, o que demora muito tempo e sempre tem um perdedor e um ganhador, mas existem outros meios de resolver os conflitos desafogando o Poder judiciário.

O instituto da mediação ainda que recente no Brasil promete cumprir um papel útil e necessário para a sociedade corroborando com o Poder Judiciário,

trazendo um novo conceito de Justiça para os envolvidos, através da diminuição do prazo do processo e do ganha – ganha.

Com a efetivação da mediação empresarial, o Poder Judiciário terá condições de desempenhar sua função com eficiência e celeridade, devendo se ater apenas e fundamentalmente, a causas de maior relevância que exijam controle de legalidade nos casos de lesão ou ameaça de lesão a direitos. Todas as outras questões relativas a divergências de interesses podem ser resolvidas por estes métodos menos custosos e mas eficazes.

Imperioso ressaltar, que o assunto vem se tornando cada dia mais explorado, não só pelos operadores do Direito, mas por estudantes e a sociedade como um todo, que se interessam em procurar conhecimento e novas alternativas de resolver problemas cotidianos, sem ter que utilizar a força judiciária para ter seu direito estabelecido.

Nesse contexto, a mediação é um meio de viabilizar um novo momento para as partes, um recomeçar, contribuindo para uma possível decisão que desmistifica a cultura de ganhador e perdedor, mas sim, realiza um novo posicionamento de que a cultura de pacificar é uma benfeitoria e ganho para os conflitantes.

Dessa forma, a mediação empresarial possui objetivo e propósito de permitir o combate à morosidade, dificuldade de acesso à justiça possibilitando a conscientização da sociedade no que concernem benefícios da composição extrajudicial, que favorecerá tanto o Judiciário, com a diminuição de custos por processo, quanto o indivíduo, que terá prestação de serviço mais consensual, célere, eficaz e possibilitando uma harmonia entre as partes.

Assim, se faz necessário uma reflexão em face do tema supracitado bem como enaltecer uma nova cultura para a resolução de conflitos, que proporcionem aos conflitantes um novo (re)começar, pois a mediação tem papel fundamental para uma sociedade que carece de decisões mais equilibradas e assim fomentando uma cultura de paz.

1 O MÉTODO DA AUTOCOMPOSIÇÃO DE CONFLITOS NA ESFERA EMPRESARIAL

O método da autocomposição busca viabilizar/resgatar o diálogo, respeito e principalmente proporcionar aos conflitantes uma decisão tomada por ambos, ou seja, se restabelece o diálogo para chegar a um denominador comum.

Assim, os conflitos podem ser consensualmente solucionados pela autocomposição, em suas diversas formas, quais sejam transação, submissão e renúncia.

Nas espécies autocompositivas não há decisão impositiva de um terceiro, o que condiz com um Estado Democrático de Direito, em que pese se for realizada a autocomposição no curso processual, haja o exercício da jurisdição.

Imperioso ressaltar que uma das espécies de transação é a negociação, uma transação bidirecional concebida para chegar a um acordo, na qual as partes sem a intervenção de terceiros conseguem a chegar a uma decisão que em muitos momentos não tem a dimensão dos problemas sancionados.

Nesse sentido, há outras duas formas de transação a conciliação e a mediação, as quais tem em comum a interferência de um terceiro na busca da autocomposição e, por outro lado, diferem-se pela posição deste terceiro, isto é, na conciliação o terceiro intervém oferecendo soluções para a composição do conflito e na mediação o terceiro intermediário constrói um diálogo entre as partes para que elas resolvam por si o conflito.

Enaltece que ambos os casos, o terceiro não impõe sua vontade, e sim facilita o diálogo viabilizando o diálogo, com técnicas para a solução integral dos conflitos familiares em nossa sociedade.

Nesse contexto, a busca por formas de resolução sempre causou desgaste e muito trabalho aos envolvidos em conflitos das mais diversas espécies, haja vista que as divergências de opiniões são decorrentes da própria vivência em sociedade, sendo, desta forma, inerente à atividade humana (SILVA, 2008, p. 19).

Nesse passo, é forçoso destacar que na atualidade a cultura conflitual nos mais diversos graus de complexidade, mantém as partes em intensos conflitos, sendo realizados diversos recursos em face da pretensão dos conflitantes. Com esse cenário conflituoso as demandas levam anos para serem dirimidas, as partes sem uma resposta satisfatória e a Poder Judiciário pelo índice enorme de demandas, não conseguiu dar a devida resposta para as partes.

Nessa vertente, fez-se surgir à necessidade de se levantar outros métodos resolutivos de conflitos, que com o objetivo de auxiliar o judiciário poderiam

inclusive viabilizar novas formas, céleres e enriquecedoras, de se alcançar os objetivos dos demandantes.

Em seu magistério, Silva e Leite (SILVA, 2008, p. 21), elucidam em seu magistério que a desjudicialização da Justiça através de meios alternativos é uma das formas viáveis para solução de litígios, colaciona-se:

A adoção de meios alternativos de solução de litígios está associada a processos e movimentos de informalização e desjudicialização da justiça, à sua simplicidade e celeridade processual, através do recurso a meios informais para melhorar os procedimentos judiciais e à transferência de competências para instâncias não judiciais, o que não leva ao enfraquecimento do Poder Judiciário.

Assim, a autocomposição é uma forma resolutória de conflito, pode ocorrer tanto extrajudicial como judicialmente, o que vem ampliar sua aplicabilidade nos casos concretos bem como fomentar a sua aceitação na sociedade.

Nesse viés, os autores Spengler e Morais (MORAIS; SPENGLER, 2008, p. 75) também defendem a aplicação dos métodos de autocomposição no objetivo de buscar novas alternativas, elucidam-se:

Esse novo modelo de composição dos conflitos possui base no direito fraterno, centrado na criação de regras de compartilhamento e de convivência mútua que vão além dos litígios judiciais, determinando formas de inclusão de proteção dos direitos fundamentais. Existem outros mecanismos de tratamento das demandas, podendo-se citar a conciliação, a arbitragem e a mediação. Trata-se de elementos que possuem como ponto comum o fato de serem diferentes, porém não estranhos ao Judiciário, operando na busca da “face” perdida dos litigantes numa relação de cooperação pactuada e convencionada, definindo uma “*justiça de proximidade*” e, sobretudo, uma filosofia de justiça do tipo restaurativa que envolve modelos de composição e gestão do conflito menos autoritariamente decisórios”.

Os autores (MORAIS; SPENGLER, 2008, p. 77), a fim de agregar fundamentos à metodologia da autocomposição, elucidam-se:

Em termos organizacionais, o Poder Judiciário foi estruturado para atuar sob a égide dos códigos, cujos prazos e ritos são incompatíveis com a multiplicidade de lógicas, procedimentos decisórios, ritmos e horizontes temporais hoje presentes na economia globalizada. Nestes termos, o tempo do processo judicial é o tempo diferido.

[...]

Nesse contexto, demonstrada a incapacidade do Estado de monopolizar esse processo, tendem a se desenvolver procedimentos jurisdicionais alternativos, como a arbitragem, a mediação, a conciliação e a negociação, almejando alcançar celeridade, informalização e pragmatismo.

Registra-se, ainda, que é equivocado o pensamento de que o Estado deve monopolizar a solução dos litígios, haja vista que deve ser depositada uma dose de confiança nos cidadãos para que resolvam, por si próprios, as suas incongruências.

No Estado Democrático a efetivação da cidadania é extremamente importante e deve ser estimulada pelos entes estatais para proporcionar a liberdade e o enriquecimento cultural até então sombreados pela tutela jurisdicional exclusiva do Poder Judiciário (SILVA, 2008, p. 17-3).

Com isso os meios tradicionais não conseguem dar o suporte para os conflitos atuais, a sociedade contemporânea precisa de novos meios para uma possível solução de seus anseios, e o instituto da mediação vem para corroborar com Poder Judiciário e a sociedade, oportunizando as partes com base no diálogo chegar a uma decisão satisfatória e célere.

Assim, destaca-se a necessidade da utilização de novas formas resolutivas de conflitos, se dará enfoque na mediação, a fim de analisá-la, bem como caracterizá-la como apta ao auxílio para o Poder Judiciário.

Dessa forma, a mediação possui um papel de extrema relevância para um novo cenário jurídico, proporcionando que as partes cheguem a uma decisão que satisfaça os seus anseios e angustias.

2 A MEDIAÇÃO NOS CONFLITOS EMPRESARIAIS

O instituto da mediação possui um papel fundamental em vários ramos do direito, na esfera empresarial constitui em um importante instrumento da gestão de conflitos que não se restringe às disputas entre os sócios, mas também em conflitos internos da organização empresarial e nas controvérsias com clientes e fornecedores.

A mediação lida com pessoas, as quais possuem sua própria visão a respeito do objeto da controvérsia. Assim, os empresários, ao defenderem suas posições, expõem aspectos que afloram no conflito que estão enfrentando, criando uma perspectiva pessoal, parcial, limitadora e sem limitações de qualquer forma.

Nesse sentido, é de suma importância delimitar, nesses procedimentos, todas as questões subjetivas, não no sentido de separá-las da negociação para

facilitar o acordo, mas sim fomentar a identificação do conflito entre as partes, oferecendo um novo caminho para a solução desse desentendimento.

Destaca-se, que a intervenção do mediador acaba promovendo o reenquadramento da questão controversa, ao integrar perspectivas diferenciadas, permitindo a cooperação entre os empresários, e a busca de opções mais criativas de soluções, resultando no cumprimento espontâneo das obrigações assumidas ao longo da mediação e após o seu término.

Nesse contexto, fica visível que a mediação possui um papel de extrema relevância no ordenamento jurídico, sendo uma solução célere, o que não significa sem a devida responsabilidade e técnica, ou seja, a mediação enaltece as obrigações assumidas pelas partes e o controle de um bom diálogo para solucionar o caso concreto.

O autor (RODRIGUES JÚNIOR, 2007, p. 114) em seu magistério salienta o importante papel do mediador, colaciona-se:

É necessário conciliar um aprendizado teórico e prático e desenvolvê-lo numa sólida instituição. Naturalmente que, além da capacitação teórica e prática, as características pessoais irão influenciar fortemente na formação do mediador. Assim, o seu tom de voz, a sua formação profissional anterior (psicólogo, advogado, assistente social,...), a sua religião, a sua condição social, servirão para definir o seu estilo próprio de mediação. Por isso cada mediador terá um estilo próprio e distinto dos demais. Por isso a importância de se definir os princípios da mediação, bem como um padrão ético de atuação.

Dessa forma, a mediação empresarial tem por finalidade uma mudança cultural, que consiste em modificar os procedimentos adotados atualmente, ou seja, restabelece o diálogo entre os envolvidos e fomenta a cultura da paz, sem ter que levar o conflito até o Poder Judiciário, tendo uma prestação de serviço célere e eficaz.

O resultado rápido e imediato são elementos constantes e fatores decisivos e prioritários nas questões empresariais em face das atividades envolvidas na sua maioria valores (dinheiro) e projetos futuros de ganhos.

Importante mencionar que a mediação empresarial busca a conscientização acerca de que os discursos fechados por parte dos empresários são situações que não colaboram com as relações empresariais, pois essas exposições estão impregnadas de fortes argumentos de convencimento, em uma visão apenas

empresarial e não levam em consideração os valores pessoais, sendo um atraso para os conflitos empresariais.

Conforme (VASCONCELOS, 2008, p. 36-37) há modelos diferentes de mediação, um focado no acordo e outro focado na relação. A sua natureza transformativa supõe uma mudança de atitude em relação ao conflito, vez que busca-se capacitar os mediandos em suas narrativas, identificar as expectativas, os reais interesses, necessidades, construir o reconhecimento, verificar as opções e levantar os dados de realidade, com vistas, primeiramente, à transformação do conflito ou restauração da relação e, só depois, à construção de algum acordo.

Nesse contexto, verifica-se que a área empresarial pode elencar a mediação como alternativa de solução de conflitos, além da celeridade e principalmente restaurar a relação dos conflitantes sendo um passo importante para a mudança da cultura jurídica do país, ou seja, a cultura de adversários.

Conforme (VEZZULLA, 1998, p. 16), elucida que:

Técnica de resolução de conflitos não adversarial, que, sem imposições de sentenças ou de laudos e com um profissional devidamente formado, auxilia as partes a acharem seus verdadeiros interesses e a preservá-los num acordo criativo em que as duas partes ganhem.

Assim, a mediação não deve ser concebida somente sob o enfoque da solução de conflitos, e sim da construção de uma cultura de paz. Isso porque tal método autocompositivo mostra-se como instrumento de distribuição de justiça com afeto (GONÇALVES, 2011, p.17) e de concretização de valores fundamentais à pessoa humana. Assim, a mediação acolhida como princípio dá vida aos direitos (BARBOSA, 2008, p. 22).

Destaca-se que a mediação é opção apta para o alternativismo dos refugiados do judiciário, em razão de viabilizar um procedimento diferenciado e com proposta de trazer inúmeros benefícios como corolário. Conforme aponta Verônica A. da Motta Cezar-Ferreira (CEZAR-FERREIRA, 2007, p. 158):

A mediação é uma prática não terapêutica que vem sendo largamente difundida, mundialmente, e obtendo bons resultados, sobretudo em culturas de tradição comunitária, nas quais as comunidades, há tempos, cultivam o hábito de tentar resolver os próprios problemas, antes de entregá-los às autoridades competentes. É o caso de certos Estados americanos e países da Europa.

Com isso, a doutrina ainda prossegue com conceituações esclarecedoras da dinâmica oferecida pela mediação, a qual, através do diálogo e do bom senso, proporciona aos litigantes vias de resolução enraizadas na maturidade e no crescimento pessoal, pois, ao que se percebe, os ganhos são mútuos, sem o enquadramento de ganhador e perdedor previstos no procedimento judicial comum.

A autocomposição tem por base o diálogo entre os ligantes, os quais, envolvidos em tumultuada situação de atrito material e ou emocional, são estimulados e conscientizados das vantagens da escolha por um modo pacífico e maduro de deslinde processual. Desta forma, a mediação possui vários objetivos, como bem assevera Sales (SALES, 2007, p. 33-34):

A mediação possui vários objetivos, dentre os quais se destacam a **solução** dos conflitos (boa administração do conflito), a **prevenção** da má administração de conflitos, a **inclusão social** (conscientização de direitos, acesso à justiça) e a **paz social**. (Grifado original)

Destaca-se que em diversos momentos os litigantes não conseguem, através da simples negociação, direcionar a discussão para o seu deslinde, sendo que então surge a figura do terceiro mediador, o qual se torna necessário para o auxílio no direcionamento dos envolvidos (SILVA, 2008, p. 17-38). Assim, sua função é de aproximação dos litigantes, procurando flexibilizá-los ao deslinde.

Com isso, a imparcialidade deste auxiliador é indispensável ao bom desenrolar do procedimento, haja vista que, caso contrário, poderá ir de encontro ao escopo desejado. Assim, nas palavras de Cezar-Ferreira (CEZAR-FERREIRA, 2007, p. 165): “Ele realmente precisará manter-se equidistante dos interesses e necessidades dos mediados, sob risco de não poder ajudá-los”.

Menciona-se que o sistema de resolução, a iniciativa das partes acaba deslocando para si a responsabilidade de encontrar o deslinde ao caso concreto, forçando (somente no uso expressivo da palavra) os litigantes a manter uma boa relação, diferentemente do quadro anteriormente visto, onde enxerga-se uma verdadeira guerra judiciária.

No modelo tradicional de solução de conflitos – Poder Judiciário -, existem partes antagônicas, lados opostos, disputas, petição inicial, contestação, réu, enfim, inúmeras formas de ver o conflito como uma disputa em que um ganha e o outro perde. Na mediação a proposta é fazer com que os dois ganhem – ganha-ganha. Para se alcançar esse sentimento de satisfação mútua, é necessário se discutirem bastante os interesses, permitindo que se

encontrem pontos de convergência, dentre as divergências relatadas (SALES, 2007, p. 26).

Outrossim, há casos específicos em que a mediação é apontada como forma mais eficaz para a busca do deslinde conflitual, nestes casos então deverá ser severamente incentivada.

A mediação conforme elucida (RODRIGUES JÚNIOR, 2007, p. 50), colaciona-se:

A mediação é um processo informal de resolução de conflitos, em que um terceiro, imparcial e neutro, sem o poder de decisão, assiste às partes, para que a comunicação seja estabelecida e os interesses preservados, visando ao estabelecimento de um acordo. Na verdade, na mediação, as partes são guiadas por um terceiro (mediador) que não influenciará no resultado final. O mediador, sem decidir ou influenciar na decisão das partes, ajuda nas questões essenciais que devem ser resolvidas durante o processo.

Nesse passo, a mediação tem resultado na elaboração de uma nova relação e no nascimento de um novo contrato, tendo como premissas básicas novas perspectivas das partes e proporciona aos empresários e suas empresas as mudanças, bem como para a eventual elaboração de um novo contrato que regerá a relação.

CONCLUSÃO:

A presente pesquisa objetivou analisar o instituto da mediação, bem como trazer a reflexão sobre a autocomposição nos conflitos e ressaltar os benefícios da mediação na área empresarial com uma nova visão em face do atual cenário jurídico.

O instituto da mediação apresenta várias vantagens enquanto método de resolução de conflitos em termos prático relacionais e pessoais, diminuindo os custos inerentes a resolução de conflitos, reduzindo o tempo médio na resolução do conflito, permitindo sanar o conflito na medida em que o mesmo é tratado a fundo e de acordo com os critérios valorizados pelas partes e não de acordo com os critérios estabelecidos exteriormente, reduz os desgaste emocional pois possibilita a comunicação entre as partes, havendo possibilidade de manter a relação comercial e empresarial.

Salienta-se a resolução de conflitos através da autocomposição, proporciona o restabelecimento do diálogo entre as partes, obtendo uma solução satisfatória, célere e que fomenta a cultura da paz.

Em face dos conflitos da sociedade moderna, o instituto da mediação vem proporcionando uma nova cultura aos conflitantes uma vez que saímos da forma tradicional e proporciona-se uma nova visão da Justiça para a sociedade como um todo, sendo um avanço em todos os sentidos para os conflitantes.

É de extrema relevância que a sociedade não pode contar apenas com o auxílio do sistema judiciário clássico, ou seja, a realidade contemporânea exige que o direito se adapte às novas necessidades sociais e a (re) construção de uma nova cultura em prol do coletivo é de relevância jurídico social, onde há uma melhor perspectiva no que tange os conflitos da atual sociedade, ou seja, se proporciona que o conflito seja dirimido de forma célere aumento a perspectiva e confiabilidade na Justiça brasileira.

Imperioso ressaltar, que na dinâmica empresária em face da globalização, o mercado atual não perdoa os empresários que não anteveem os riscos econômicos, onde o profissional deve tomar decisões adequadas ao desenvolvimento dos negócios, não podendo haver falhas. Dessa forma, o planejamento empresarial é um fator essencial para a atividade.

Assim, o empresário deve estar pronto para os procedimentos novos e eficazes, o instituto da mediação vem para auxiliar os empresários e os clientes em face de uma nova postura de ambos, proporcionando um diálogo e uma decisão.

A atuação do mediador nas relações empresariais é de extrema relevância, ao aportar o questionamento existente entre a atuação dos empresários, decorrentes de transações comerciais, imobiliárias, questões societárias, questões entre fornecedor e cliente, contratuais, informais.

Com a mediação, as partes envolvidas em uma disputa tem condições de atingir uma posição de equilíbrio através do diálogo. Imperioso ressaltar, a importância do diálogo em uma relação empresarial, visto que em muitos casos, será mais benéfico para as partes manterem o relacionamento, devido a possíveis vantagens e elos que possam existir nos negócios presentes e futuros.

Nesse contexto, o instituto da mediação é percebida como uma das técnicas mais adequadas no manejo de conflitos empresariais, podendo assim minimizar

consequências negativas e proporcionar uma solução mais equilibrada aos conflitantes.

Dessa forma, a mediação oferece elementos de reflexão baseados em fatos da relação entre as partes, com o objetivo de trazer a baila o restabelecimento do diálogo e a visão de que as partes não são adversárias, mas sim estão com um conflito que pode ser sanado com base no respeito, igualdade e celeridade nas decisões.

Assim, com base nos argumentos supracitados, a possibilidade de trabalhar-se a mediação como método de solução de conflitos envolvendo tais relações, atentando-se para a importância da autocomposição não somente para resolver a lide jurídico-processual, mas também a controvérsia social, o que dificilmente conseguir-se-á com a heterocomposição, sem a manutenção do diálogo entre os conflitantes.

Nessa vertente, esse o instituto da mediação vem colaborar com o Poder Judiciário, onde os envolvidos terão o direito de expressar suas angústias e seus anseios, com base no resgate do diálogo, mantendo-se um sistema/procedimento que enaltece o respeito, liberdade e igualdade entre os conflitantes.

Com base nessas posições, a mediação concebe um princípio ético, além de um método alternativo de solução de conflitos, visa melhorar as relações humanas através da comunicação.

Outrossim, a mediação é um método de excelentíssima capacidade para dirimir conflitos empresariais, que exigem tamanho cuidado, haja vista, que o diálogo direcionado e bem instruído é mais eficiente para uma visão de manutenção das relações humanas, proporcionando uma decisão eficaz e respeitosa.

Nesse sentido, menciona-se que a mediação é um instrumento ágil e eficaz de exercício de direitos, constituindo-se uma prática de cidadania responsável e eficiente. A problemática é que a mediação e o direito empresarial ainda não foram devidamente discutidos, compreendidos e fomentados, posto que contaminados com a imatura pressa de apontar resultados em frágeis estatísticas sem a devida preocupação para um novo conceito de Justiça.

Assim, afirma-se que a mediação empresarial proporciona verdadeiras transformações, conscientizando os mediados de que cada qual deve buscar uma solução mutuamente satisfatória. Com isso, fica visível a busca por desenvolver a

responsabilidade dos envolvidos, sensibilizando-os para a importância de sua participação cooperativa nas decisões empresariais/comerciais.

Nesse momento que as relações empresariais passam por um momento difícil devido à crise que nosso país se encontra, o instituto da mediação possui um poder de fortificar essas relações bem como demonstrar que é possível sanar os conflitos com cautela, técnica e afastando o sistema jurisdicional comum, o qual visa um formalismo e a cultura adversarial, onde não há espaço para esse procedimento em face da evolução social e do desgaste do método tradicional.

Imperioso ressaltar, que diante de tal panorama, percebe-se que reformas legislativas não serão capazes de suprir as necessidades de acesso à Justiça; é importante uma mudança de paradigma, uma nova cultura na qual haja lugar para modos diversos de se resolver uma situação conflituosa.

É extremamente importante mencionar que o instituto da mediação visa humanizar mais as relações humanas, demonstrando que o diálogo e o respeito são importantes ferramentas para chegar a um convívio pacífico, onde a cultura adversarial não é a melhor opção para termos uma sociedade mais justa e equilibrada.

Com isso, a sociedade e o Poder Judiciário estão incentivando o referido instituto para alcançar uma resposta satisfatória para a sociedade moderna na busca de um Estado mais igualitário e humano.

Nesse contexto, conclui-se que a sociedade e Poder Judiciário através da mediação há um avanço de extrema relevância para todos e se queremos pessoas justas devemos ensinar o que é Justiça. Dessa forma, fomentar a cultura da paz é colher em um futuro próximo, uma sociedade mais justa e harmônica.

REFERÊNCIAS:

ALENCAR, Emanuela Cardoso Onofre de. A mediação de conflitos. In: SALES, Lilia Maia de Moraes; ANDRADE, Denise Almeida de (Org.). *Mediação em perspectiva*. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 2004.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. *Família e solidariedade*. Rio de Janeiro: IBDFAM, Lumen Juris, 2008. p. 19-33.

CEZAR-FERREIRA, Verônica A. da Motta. *Família, separação e mediação: uma visão psicojurídica*. São Paulo: Método, 2007, p. 165.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro, volume 6.8 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEITE, Eduardo de Oliveira. *Mediação, arbitragem e conciliação*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008, v. 7, p. 106.

MORAIS, José Luiz Bolzan de; SPENGLER, Fabiana Marion. *Mediação e arbitragem: alternativa à jurisdição*. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

RODRIGUES JÚNIOR, Walsir Edson. *A prática da mediação e o acesso à justiça*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

SALES, Lília Maia de Moraes. *Mediação de conflitos: família, escola e comunidade*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007

SILVA, Antônio Hélio. Arbitragem, Mediação e Conciliação. In: LEITE, Eduardo de Oliveira (Coord.). *Mediação, arbitragem e conciliação*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008, v. 7. p. 17-38.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. *Mediação de conflitos e práticas restaurativas*. São Paulo: Método, 2008.

VEZZULLA, Juan Carlos. *Teoria e prática da mediação*. Curitiba: Instituto de mediação e arbitragem no Brasil, 1998.