

# Gestão de Conflitos



Nas mais diversas searas do relacionamento humano, os conflitos inevitavelmente podem ocorrer, pois são inerentes à convivência, gerando tensão e stress entre os envolvidos, desafiando variados olhares e formas as mais diversas para seu enfrentamento e solução.

É sabido que a decisão judicial, por melhor que seja, nem sempre corrobora a melhor solução para o equacionamento dos conflitos entre as partes e muitas vezes conflui para o acirramento dos ânimos e o abuso dos mecanismos processuais recursais existentes, sobrecarregando ainda mais a máquina judiciária.

A inovação no atual paradigma de prestação jurisdicional implica inauguração de uma nova ordem funcional não adversarial, protagonizada harmoniosamente pelos operadores do direito por meio da qual as partes em conflito encontram ambiente propício para superação da controvérsia, caracterizado pela não delegação de suas soluções ao terceiro (jugador).

## Dos Métodos Adequados de Solução de Controvérsias

Neste sentido, chamamos a atenção para os MESC'S – Métodos Extrajudiciais de Solução de Controvérsias ou, como a doutrina internacional denomina, ADR- Alternative Dispute Resolution. Esta expressão evoluiu para ser compreendida 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 e os heterocompositivos, com processamento e decisão pelo terceiro.

São eles:

- **Autocompositivos: NEGOCIAÇÃO, CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO**
- **Heterocompositivo: a ARBITRAGEM**

Suscintamente: **a negociação** é realizada diretamente entre as partes, enquanto **a conciliação e a mediação** contam com um terceiro facilitador entre os envolvidos, sendo as soluções construídas pelas próprias partes envolvidas. O foco maior da conciliação é o acordo.

Já na **arbitragem**, temos um processo privado através do qual a controvérsia existente entre as partes é decidida pelo terceiro (árbitro), escolhido pelas partes.

As vantagens destes 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).

## **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, ficado 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)