



2^o CONGRESSO
CAMESC
DE ARBITRAGEM E MEDIAÇÃO



MÉTODOS ADEQUADOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

MUDANÇA DE PARADIGMA

Ricardo Dornelles Chaves Barcellos

MUDANÇA DE PARADIGMA

Cultura da Sentença => Cultura da Solução buscada pelas partes

PROTAGONISMO DAS PARTES

- Kazuo Watanabe, “A Mentalidade e os Meios Alternativos de Solução de Conflitos no Brasil”, 2007:

“A **mentalidade** forjada nas academias e fortalecida na práxis forense é aquela já mencionada, de solução adjudicada autoritativamente pelo juiz, por meio de sentença [...]”.

“Disso tudo nasceu a chamada **cultura da sentença**, que se consolida assustadoramente. Os juízes preferem proferir sentença ao invés de tentar conciliar as partes para a obtenção da solução amigável de conflitos”.

MUDANÇA DE PARADIGMA

Cenário Atual do Judiciário Brasileiro (fonte CNJ)

- ⇒ Despesa Total do Poder Judiciário: R\$ 79,2Bilhões ou 1,3% do PIB (Ano base 2015*)
- ⇒ Mais de 97 milhões de processos judiciais em tramitação
- ⇒ 91,9 milhões tramitando em primeira instância – 7.398 processos/juiz
- ⇒ 24,3 milhões de processos baixados (73% não encerrados em 1º Grau): “Seria necessário cessar a distribuição por quase 4 anos e, nesse período baixar anualmente o mesmo número de processos de 2014”
- ⇒ Tempo médio de duração de um processo: entre 7 e 8 anos

(*) <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbbfff344931a933579915488.pdf>

MUDANÇA DE PARADIGMA

Métodos Adequados (“Alternativos”) de Solução de Conflitos

MASCs ⇔ Sistema Multiportas

Modelos Mais Conhecidos/Aplicados:

⇒ Mediação e Conciliação

⇒ Arbitragem

Modelos Novos no Brasil

⇒ Dispute System Design (“DSD”)

⇒ Dispute Review Board (ou Dispute Board)

⇒ Mini-trials

⇒ Expert Determination

Mediação Judicial e Extrajudicial

- ⇒ Marco Regulatório: Resolução 125/2010 do CNJ. Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.
- ⇒ Consolidação: Novo CPC (Lei 13.105/ 2015) em vigor desde Março de 2016 + Lei de Mediação (13.140/2015)
- ⇒ Incentivo Programático aos MASCs: (NCPC) Art. 1º, § 3º **A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados.**
- ⇒ Inovação Interessante: “Modelo Jaboticaba” => Negócio Jurídico Processual: possibilidade das partes estabelecerem calendário processual; delimitação das questões de fato e de direito a serem decididas; delimitação da prova e escolha do perito

ESCOLAS DE MEDIAÇÃO

Mediação **facilitativa**

FISHER, Robert; URY, William; PATTON, Bruce. *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. New York, Penguin, 2011.

Mediação **circular-narrativa**

COBB, Sara. Empowerment and mediation: A narrative perspective. In: *Negotiation Journal*, July 1993, Volume 9, Issue 3, pp 245-259.

Mediação **transformativa**

BUSH, Robert A. Baruch; FOLGER, Joseph P. *The Promise of Mediation*. San Francisco: Jossey-Bass, 2005

MEDIAÇÃO FACILITATIVA – Escola de Harvard

Problem:

Positional bargaining: Which game should you play?

Solution:

Change the game –

Negotiate on the merits

Soft

Hard

Principled

Participants are friends.

Participants are
adversaries.

Participants are problem-
solvers.

The goal is agreement.

The goal is victory.

The goal is a wise
outcome reached
efficiently and amicably.

Soft	Hard	Principled
Make concessions to cultivate the relationship.	Demand concessions as a condition of the relationship.	<u>Separate the people from the problem.</u>
Be soft on people and on the problems.	Be hard on the problem and the people.	Be soft on the people, hard on the problem.
Trust others.	Distrust others.	Proceed independent of trust.
Change your position easily.	Dig in to your position.	<u>Focus on interests, not positions.</u>
Make offers.	Make threats.	Explore interests.
Disclose your bottom line.	Mislead as to your bottom line.	Avoid having a bottom line.

Soft	Hard	Principled
Accept one-sided losses to reach agreement.	Demand one-sided gains as a price of agreement.	Invent options for mutual gain.
Search for the single answer: the one they will accept.	Search for the single answer: the one you will accept.	Develop multiple options to choose from; decide later.
Insist on agreement.	Insist on your position.	Insist on using objective criteria.
Try to avoid a contest of will.	Try to win a contest of will.	Try to reach a result based on standards independent of will.
Yield to pressure.	Apply pressure.	Reason and be open to reason; yield to principle, not pressure.

BOAS PRÁTICAS EM OUTROS PAÍSES JÁ ADOTADAS NO BRASIL

Desenho de Sistemas de Disputas (“DSD”)

Avaliação da natureza, implicações internas e externas para identificação dos players que deverão compor a solução de um conflito ou vários com causas comuns ou vinculadas. A partir do resultado deste diagnóstico, se parte para a definição de um sistema amplo de solução de controvérsias com o desenho dos mecanismos, regras e princípios norteadores.

⇒ Exemplos locais:

- Acordos para criação de Câmaras de Indenização de vítimas dos acidentes aéreos da TAM/2007 e AirFrance/2009
- Modelo criado para as Olimpíadas de 2016
- Expansão do sistema de metrô na cidade de São Paulo

⇒ USA: Fundo de indenização das vítimas do atentado das Torres Gêmeas de New York - September 11

BOAS PRÁTICAS EM OUTROS PAÍSES JÁ ADOTADAS NO BRASIL

Dispute Boards

(viés preventivo)

“Um DRB funciona da seguinte forma: no início de um projeto de construção que tenha potencial contencioso, as partes iniciais montam um painel composto por três especialistas neutros. O painel tem encontros regulares, por vezes com as partes envolvidas para compreender, antecipadamente, os problemas possíveis, recebendo relatórios de progresso e documentos relevantes. Quando a disputa se apresenta ao DRB, seus membros muito possivelmente já estão familiarizados com a situação e têm a capacidade de decidir com notável celeridade” emitindo decisões não vinculantes.” (FALECK, Diego. Desenho de Sistemas de Disputas (DSD): Raízes do Dispute Review Board. In: MARCONDES, Fernando (org.). Direito da Construção. São Paulo: Pini, 2014, p. 311.)

OBRIGADO!

Ricardo.Barcellos@trenchrossi.com

www.trenchrossi.com