



A MEDIAÇÃO COMO MÉTODO ADEQUADO PARA A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO MEIO EMPRESARIAL

MEDIATION AS AN APPROPRIATE METHOD FOR RESOLVING CONFLICTS IN THE BUSINESS ENVIRONMENT

Flavia Alessandra Machado Dutra¹

Joseane Ceolin Mariani de Andrade Pedroso²

Liége Alendes de Souza³

Resumo

Mediação é a atividade técnica exercida por terceiro imparcial, sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia objetivando recuperar o diálogo entre elas, para que as próprias decidam a melhor maneira de solucionar o conflito e chegar ao acordo. O Direito Empresarial, bem como a mediação, é caracterizado pelo informalismo, frente a necessidade de normas elásticas para formalização dos negócios jurídicos, devido ao dinamismo do ramo. É nesse ponto que, buscando preservar tempo, dinheiro e a reputação da empresa, indica-se a mediação como forma de resolução de conflitos e de evitar que a controvérsia evolua para um litígio judicial. Nesse contexto, buscar-se-á responder ao seguinte problema de pesquisa: Em que medida a prática da mediação empresarial deve ser incentivada e quais as vantagens de sua aplicação para as empresas que aderirem? Para tanto, adota-se como método de abordagem o dedutivo, partindo da análise geral do Direito Empresarial para, posteriormente, verificar como se dá a aplicação da mediação. Como método de procedimento utiliza-se o monográfico e o histórico, porquanto será lastreado em revisão bibliográfica. O trabalho tratará da evolução do Direito Empresarial e da mediação, com a aplicabilidade do método. Por fim, pode-se concluir que as empresas devem aderir a mediação para resolução dos conflitos empresariais, pois essa, além de auxiliar na preservação da imagem, reputação e relação da pessoa jurídica com os consumidores e fornecedores, possui alto índice de êxito na formalização de acordos.

Palavras-chave: mediação; conflito; empresa; direito empresarial; acordo.

Abstract

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Franciscana. E-mail: flaviamachadod@gmail.com

² Mestre em Integração Latino-Americana pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Especialista em Direito Constitucional Aplicado pelo Centro Universitário Franciscano-UNIFRA. Graduada em Direito pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA). Professora do Curso de Direito da Universidade Franciscana (2011-Atual). Cursando pós graduação no Centro de Mediadores de Brasília. Advogada. E-mail: joseanemariani@yahoo.com.br

³ Pós doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (2024). Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (2018). Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (2013). Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade de Santa Cruz do Sul (2010). Graduada em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria (2005), tendo sido bolsista de iniciação científica - PIBIC provida pelo CNPq. Professora do Curso de Direito da Universidade Franciscana (2012-Atual) onde também é Coordenadora do Laboratório de Extensão. Professora da disciplina de Direito Empresarial. Advogada. Email: liegealendes@gmail.com





Mediation is the technical activity carried out by an impartial third person, without decision-making power, who, chosen or accepted by the participants, helps and encourages them to identify or develop consensual solutions to the controversy with the aim of restoring dialogue, so that they can decide the best way to resolve the conflict and reach an agreement. Business Law, as well as mediation, is characterized by informality, given the need for elastic standards to formalize legal transactions, due to the dynamism of the field. So, seeking to preserve time, money and the company's reputation, mediation is recommended as a way of resolving conflicts and preventing the controversy from evolving into legal litigation. In this context, we will seek to answer the following: To what extent should the practice of business mediation be encouraged and what are the advantages of its application for companies that join? The deductive approach method is adopted, starting from the general analysis of Business Law to later verify how mediation is applied. The monographic and historical method of procedure is used, supported by a bibliographic review. This work will deal with the evolution of Business Law and mediation, together with the applicability of the method in the current environment. Finally, it can be concluded that companies must adhere to mediation to resolve business conflicts, as this, in addition to helping to preserve the image, reputation and relationship of the legal entity with consumers and suppliers, has a high success rate in formalizing agreements.

Keywords: mediation; conflict; company; business law; agreement.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo central analisar a cadeia evolutiva do direito empresarial, juntamente com o histórico de aplicabilidade, bem como, as condições necessárias para que mais empresas passem a utilizar a mediação como método adequado para solução de conflitos.

A mediação é atividade técnica exercida por terceiro imparcial, sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia, e seu principal objetivo é recuperar o diálogo entre as partes, para que elas próprias decidam a melhor maneira de solucionar o conflito. O mediador deve restaurar o diálogo que, na maioria das vezes, não existe mais, para posteriormente tratar o conflito em si. No meio corporativo, a mediação surge como alternativa ao judiciário, sendo uma maneira mais rápida, com menos custos e com maiores chances de êxito. Além de proporcionar às partes que resolvam o conflito de maneira menos traumática, auxilia na preservação das relações jurídicas da empresa com terceiros, que poderia resultar prejudicada frente a um processo judicial.

A partir de tais aspectos, pretende-se responder por que a prática da mediação empresarial deve ser incentivada e quais as vantagens de sua aplicação para as empresas que





aderirem? Para tanto, adota-se o método de abordagem dedutivo, partindo da análise geral do Direito Empresarial para, posteriormente, verificar como se dá a aplicação da mediação neste ramo específico do conhecimento. Como método de procedimento utiliza-se o monográfico e o histórico, porquanto será lastreado em revisão bibliográfica.

Para isso, primeiramente, deve-se entender o método e seus desafios, partindo da análise da evolução histórica do direito empresarial e do conceito de mediação, para, ao final, concluir-se que a utilização de tal atividade técnica no universo empresarial brasileiro se faz extremamente necessária na atualidade. Para tanto, a pesquisa está dividida em seções, sendo que abordará desde a evolução do Direito Empresarial até a mediação e sua aplicabilidade neste ramo, buscando responder ao problema proposto.

Por fim, entende-se que o estudo do tema é atual e relevante e contribui efetivamente com a pesquisa acadêmica.

1 DO DIREITO MERCANTIL AO DIREITO EMPRESARIAL

Primeiramente, se faz necessária uma breve contextualização a respeito do Direito Empresarial para que se possa entender a linha evolutiva e os desdobramentos históricos que contribuíram para tanto.

Na idade antiga, os produtores de mercadorias praticavam o que se conhece hoje como permuta, ou seja, realizavam uma espécie de “troca” do excedente produzido por meio do trabalho individual uns com os outros. A partir do surgimento de uma unidade comum de valor, a moeda, esse hábito mudou, fazendo com que o contingente populacional que não possuía nenhuma mercadoria que pudesse ser trocada por outra, também conseguisse participar das negociações por meio da compra.

O Código de Hamurabi, que vigorou na Mesopotâmia entre 1792 e 1750 a.C., quando Hamurabi governou o primeiro império babilônico, é considerado o primeiro código de leis a regular esse tipo de relação de troca e disciplinar como o comércio de mercadorias deveria ocorrer. Nesse sentido, os fenícios também eram capazes de regular seu comércio marítimo e assegurar a igualitária repartição do prejuízo entre o proprietário da carga e o da embarcação, por meio da *Lex Rhodia de Iactu*, nos casos em que o comandante do navio tivesse que se livrar da carga por conta de algum perigo iminente em alto mar (Sacramonte, 2023, p. 19).





Os Romanos não possuíam um direito específico voltado unicamente para a classe dos comerciantes, todavia, as relações comerciais eram disciplinadas pelo próprio direito comum. O sistema de direito mercantil surgiu apenas na Baixa Idade Média, com a ascensão da burguesia como nova classe social (Sacramonte, 2023, p. 19).

A partir disso, com a queda do Império Romano e o começo das invasões bárbaras, que marcaram o início da Idade Média, houve a fragmentação do território e do direito, bem como o surgimento de várias regulamentações jurídicas locais, como o bloqueio das vias para o comércio marítimo mediterrâneo, que isolou comunidades, resultando na diminuição do escambo e obrigando a população menos favorecida a buscar proteção com os grandes proprietários de terra, conhecidos como senhores feudais (Mamede, 2023, p. 3).

Após a abertura do mar Mediterrâneo e com o retorno do comércio marítimo, uma nova fase de desenvolvimento econômico emergiu, destacando os comerciantes e artesãos em detrimento aos senhores feudais e diferenciando-se das atividades já conhecidas na época, como a agrícola e de prestação de serviços (Mamede, 2023, p. 3).

Essa nova classe social responsável por desempenhar tais atividades também necessitava de nova regulamentação jurídica para tal, visto que os remanescentes direito romano e canônico restavam inadequados a regular essa nova ordem econômica voltada para a celeridade, pela dinâmica das relações e por uma maior liberdade contratual (Sacramonte, 2023, p. 19).

Buscando conquistar tais avanços, os comerciantes, diante da ausência de um poder estatal centralizado, passaram a reunir-se em organizações de classe, associações ou corporações. As primeiras corporações de mercadores foram criadas no século XII e permitiam aos comerciantes dirimir conflitos entre si, mediante a aplicação dos estatutos, que eram formados pelas decisões dos cônsules, deliberações da assembleia geral dos comerciantes matriculados, normas escritas, usos e costumes estabelecidos na época. Como as cidades possuíam considerável autonomia política, as corporações obtiveram tamanho êxito que foram capazes de conquistar autonomia para os centros comerciais, tendo inclusive, seus estatutos confundidos com os da própria cidade (Mamede, 2023, p. 3).

A partir desses estatutos e dos assentos jurisprudenciais das decisões dos cônsules, surge o direito comercial. Trata-se de um direito especial, criado pelos mercadores e sem a mediação da sociedade política. Um direito especial inicialmente dirigido a uma classe de pessoas ligadas





entre si pelo desenvolvimento de uma atividade comercial (Galgano, 2003, p. 224).

Essa foi a primeira fase subjetiva da evolução histórica do direito empresarial, conhecida como fase das corporações de ofício, que se estendeu da 2^a metade do Séc. XII até a 2^a metade do Séc XVI a nível mundial. Sobreveio então a segunda fase objetiva, dos Estados nacionais, que perdurou até o Séc. XVIII, onde a atividade mercantil passou a ser de responsabilidade do Estado, ao invés de continuar atrelada à iniciativa privada como antes.

Nessa época a atividade mercantil se intensificou nas monarquias europeias, França, Holanda, Inglaterra, Portugal, Espanha e Itália, que protagonizaram o movimento colonialista, e por conta disso, uma uniformização das regras de direito empresarial foi necessária, a fim de prover tratamento jurídico igualitário aos diferentes países em negociação, por meio da centralização e regulamentação da atividade mercantil, surgindo assim, a figura dos Estados Nacionais. Porém, as regras empresariais ainda se embasavam nos costumes comerciais da época, apesar do enorme esforço por uma uniformização (Sacramonte, 2023, p. 19).

O Estado então, passa a editar normas para regular a atividade comercial, como as Ordenações Francesas de Savary, que regularam o comércio terrestre em 1673 (*Ordonnance du Commerce*) e o comércio marítimo em 1681 (*Ordonnance de la Marine*). As ordenações consistiam em compilado das regras estatutárias de origem italiana e holandesa, bem como dos costumes comerciais, de modo que asseguraram que o direito mercantil permanecesse como um corpo autônomo, distinto do Direito Civil (Sacramonte, 2023, p. 19). Em seguida, surge a 3^a fase, por meio da teoria dos atos de comércio, que dura do Séc. IV até a 1^a metade do Séc. XX, momento em que ocorreu a revolução francesa, que trouxe consigo o enaltecimento dos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, que tornavam inconsistentes as restrições à livre iniciativa e a intervenção estatal nas relações privadas. Nesse âmbito, a Lei *Le Chapelier*, de 1791, proibiu todas as corporações de ofício da França e estabeleceu a liberdade de comércio.

Essa tendência objetiva foi consagrada pelo Código Comercial Francês de 1807, também conhecido como Código Napoleônico, que criou os Tribunais de Comércio, cuja jurisdição abrangia todas as controvérsias que envolviam o ato de comércio. O Código passou a adotar a teoria dos atos de comércio, onde o comerciante não era mais aquele que participava de uma associação, e sim aquele que, com habitualidade, praticava ato de comércio que estava descrito na norma legal.

Sobreveio então a 4^a fase em 1942, trazendo a teoria da empresa, que foi criada a partir





da edição do Código Civil Italiano de 1942, que caracteriza o comerciante como aquele que exerce a empresa, a partir de uma análise subjetiva (Mamede, 2023, p. 5).

2 O CONFLITO E AS FORMAS ADEQUADAS DE RESOLUÇÃO

O conflito é inerente à vida em sociedade. Definir a palavra conflito, nascida do antigo latim, que tem como raiz etimológica a ideia de choque, ou ação de chocar, de contrapor ideias, palavras, ideologias, valores ou armas (Morais e Spengler, 2008, p. 45) é uma tarefa difícil. Hodernamente, com o acesso à informação extremamente facilitado, todos os dias há uma inundação de notícias sobre conflitos, sejam eles entre Estados, entre pessoas, ou mesmo entre instituições.

Os conflitos se manifestam de diversas formas: podem ser conflitos sociais, políticos, familiares, étnicos, religiosos, entre outros. Ainda pode ser interno ou externo, individual ou coletivo, pacífico ou violento, e para que ele ocorra é necessária a pluralidade de ideias ou de vontades (não é preciso mais de um sujeito, visto que um indivíduo pode conflitar consigo próprio e seus ideais), pois um conflito não se inicia sem provação.

Na Sociologia, muito se fala sobre o conflito e seu impacto na sociedade. O Marxismo, feminismo, diversas perspectivas weberianas e muitas outras teorias trazem, em algum nível, uma teoria do conflito. As teorias do conflito abordam as estruturas sociais e suas interações, tensões e rivalidades crônicas que eventualmente eclodem em violência. O Marxismo, por exemplo, condiciona a mudança social ao conflito, por exemplo, para Karl Marx, em sua obra "O Capital", o conceito de conflito foi concebido a partir da disputa dos recursos terrestres.

A esfera mais utilizada para solucionar problemas na sociedade atual, desde os mais simples até os mais complexos, é a judicial. É notório se observar que, dependendo do conflito, as partes envolvidas nem sequer tentam “resolver na conversa” antes de judicializar a questão, pensando, muitas vezes, que por meio de um processo judicial será mais fácil e mais rápido solucionar a lide. Todavia, já se sabe que esse pensamento não prospera, pelo contrário, é grosseiramente errôneo. A responsabilidade das partes que os métodos adequados de resolução de conflitos (mediação e conciliação) exigem não existe no âmbito judicial, pois ao levar à questão ao terceiro imparcial sabem que o diálogo será restaurado e a resolução advinda desse processo será a mais consensuada possível.





Entretanto, o tempo, os esforços e os recursos financeiros que uma ação judicial demanda são enormes. Por conta disso, vem se optando, cada vez mais, pela utilização da via extrajudicial para resolução dos mais variados tipos de conflitos.

A mediação é a atividade técnica exercida por terceiro imparcial, sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia (Lei 13.140/2015 - Lei de Mediação, art. 1º).

O artigo 2º da Lei supracitada prevê que a mediação deve ser orientada pelos seguintes princípios: imparcialidade do mediador; igualdade entre as partes; oralidade; informalidade; vontade das partes; busca do senso comum; confidencialidade; boa-fé.

O objetivo da mediação é recuperar o diálogo entre as partes para que elas próprias decidam a melhor maneira de solucionar o conflito. O mediador deve restaurar o diálogo que, na maioria das vezes, não existe mais, para posteriormente tratar o conflito em si.

Diferentemente desse método, na conciliação, o conciliador vai atuar, de preferência, nas ações em que não haja vínculo entre as partes e que a identificação do problema seja evidente, ou seja, a verdadeira razão do conflito, podendo inclusive, propor soluções (art. 165 do CPC⁴). Na conciliação, não é a falta de diálogo que impede o êxito, por isso, a intervenção do conciliador é indispensável para que o acordo feito seja justo para ambas as partes.

A arbitragem é regulada pela Lei 9.307/96 e só pode ser aplicada mediante convenção das partes, em cláusula específica e expressa. Ao escolherem a arbitragem como método para solucionar os conflitos, as partes afastam a via judicial e permitem que um ou mais terceiros, os árbitros, que geralmente detém vasto conhecimento a respeito da matéria a ser tratada, decidam a controvérsia, exercendo papel de juízes privados, onde suas decisões têm eficácia de sentença judicial irrecorrível.

A fim de aclarar o entendimento e ressaltar suas principais diferenças, segue uma tabela comparativa dos três métodos adequados para solução de conflitos. Importante referir que a tabela foi criada pelas autoras com lastro no que se encontra na obra de Salles; Lorencini; Silva (2023).

Tabela 1 - Métodos compositivos

⁴Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.



	Mediação	Conciliação	Arbitragem
Tipo de solução de controvérsia	Autocomposição (quando o conflito é decidido pelas próprias partes).	Autocomposição (quando o conflito é decidido pelas próprias partes).	Heterocomposição (quando a decisão é tomada por um terceiro).
Abordagem	Trata o conflito de maneira profunda e possibilita discussão ampla.	Trata o conflito de modo pontual e visa a obtenção de um acordo.	O conflito é tratado na medida do que for levado pelas partes ao conhecimento do órgão arbitral.
Objetivo	O objetivo é estabelecer ou restaurar o diálogo e compreensão entre as partes, sendo o acordo uma consequência disso.	Busca sempre um acordo entre as partes.	Sentença arbitral decidindo o conflito.
Método	Os envolvidos expõem seus problemas e vontades, sem se preocupar em fixar uma posição específica, buscando dialogar e chegar ao acordo com a melhor solução para ambos.	Mesmo que a conciliação seja tentada já no curso do processo, as partes, que já fizeram os seus pedidos, poderão transigir no intuito de obter um acordo que beneficie ambas na medida do possível.	Assim como na jurisdição estatal, as partes formulam pedidos e adotam previamente uma posição específica.
Contexto da realização	Fora do âmbito judicial.	No âmbito judicial. Pode ocorrer antes ou durante a demanda.	Extrajudicial e a decisão do órgão arbitral possui a mesma eficácia da sentença judicial.
Quem é o terceiro interventor?	Mediator.	Juiz da causa ou conciliador sob fiscalização do juiz.	Árbitro.





A MEDIAÇÃO COMO MÉTODO ADEQUADO PARA A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO MEIO EMPRESARIAL

Atuação do terceiro	O mediador é um terceiro imparcial e neutro, que não possui qualquer poder de decisão. Seu papel restringe-se a facilitar, auxiliar e/ou incentivar a autocomposição. O mediador não expressa a sua opinião sobre o resultado do pleito e não sugere soluções. O mediador deve tentar estabelecer um equilíbrio na controvérsia ao aproximar as partes por meio dos seus interesses comuns. A solução será de comum acordo das partes e, de preferência, deverá beneficiar ambas.	O papel do conciliador é incentivar, facilitar e auxiliar as partes conflitantes a chegarem a um acordo, admitindo-se que formule uma proposição objetiva de resolução para o conflito. O conciliador tem uma participação mais incisiva do que o mediador, posto que manifesta a sua opinião sobre uma solução justa para o conflito e propõe os termos do acordo. Entretanto, o conciliador não tem poder para impor uma decisão às partes.	O árbitro tem poder decisório. Deve ser imparcial. Sua função é decidir o conflito com base na lei e na equidade e a sua decisão deverá ser cumprida pelas partes que se submeteram ao juízo arbitral.
Regime legal	Lei nº 13.140/2015.	Lei nº 9.099/1995 e Código de Processo Civil.	Lei nº 9.037/1996.
Vantagens	Simplicidade; informalidade; economia; celeridade; confidencialidade; maiores chances de satisfazer ambas as partes; restabelecimento do diálogo; preservação do vínculo.	Rapidez; evita a instauração de um novo processo judicial ou encurta a sua duração.	Celeridade; confidencialidade.
Tipos de conflito a que melhor se adequa	Quando as partes possuem uma relação anterior e pretendem mantê-la (por exemplo, relações familiares, empresariais, trabalhistas, de vizinhança, etc...).	Conflitos objetivos com controvérsias pontuais, sem necessidade de preservação do relacionamento entre as partes (por exemplo, relações de consumo).	Conflitos que exigem conhecimentos extremamente técnicos para a sua decisão.
Obrigatoriedade/voluntariedade	Voluntária.	Voluntária.	Voluntária.





Força do resultado	O acordo obtido por meio da mediação tem força de contrato entre as partes. Se for homologado judicialmente, é título executivo judicial.	O acordo obtido na conciliação e homologado pelo juiz constitui título executivo judicial e não caberá recurso da sentença homologatória.	A decisão arbitral possui a mesma eficácia da decisão judicial, tanto que constitui título executivo judicial.
--------------------	---	---	--

A partir da Resolução nº 125 de 29 de novembro de 2010 do Conselho Nacional de Justiça que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências, foi implementado, utilizando-se das bases e conceitos do *design thinking* de serviços, o Justiça Multiportas, que pretende incorporar ao sistema jurídico brasileiro os chamados Métodos Adequados de Solução de Conflitos, buscando garantir soluções mais rápidas para problemas do dia a dia.

Segundo o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, a trilha de acesso ao sistema de justiça é mostrada a partir de soluções mais simples (serviço de fornecimento de documentos e informações), passando pelas formas de atuação de média complexidade (negociação direta, conciliação, mediação), às soluções judiciais que independem de advogado (ingresso no sistema dos Juizados Especiais nas causas até 20 salários mínimos), até as soluções mais complexas, como o ajuizamento de processos judiciais, que exigem a presença de um Advogado/Defensor Público.

O trajeto indica os caminhos que conduzem às várias portas do Sistema de Justiça. Daí a origem do nome do projeto: Justiça Multiportas (figura 1):

Figura 1 - Justiça Multiportas do TJRS.





Fonte: Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. TJRS.

A ideia é de que, a partir do acesso ao portal na internet, os cidadãos tenham condições de escolher o melhor caminho a seguir para resolver seus problemas ou conflitos, inclusive, podendo escolher a "porta" que deseja acessar.

3 O DIREITO EMPRESARIAL HOJE E SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

A teoria da empresa, consagrada pelo *Codice Civile Italiano* de 1942, caracteriza o deslocamento do direito comercial do eixo de análise do ato comercial praticado para a organização dos fatores de produção. Este, advém inicialmente do crescimento do fascismo e tinha como sua exposição de motivos a *Carta del Lavoro*. Pela ideologia fascista, a atividade produtiva deveria ser controlada para atender ao interesse nacional. Dentre as suas diretrizes, segundo o artigo 2º da *Carta del Lavoro* (Carta do Trabalho), o complexo de produção é unitário, do ponto de vista nacional, seus objetivos são unitários e se resumem no bem estar dos indivíduos e no desenvolvimento da potência nacional.

O *Código Civil Brasileiro de 2002* adotou a teoria da empresa, revogando a parte primeira do Código Comercial e a teoria dos atos de comércio nela contida, em seu artigo 2.045 “Revogam-se a Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916 – Código Civil e a Parte Primeira do Código Comercial, Lei nº 556, de 25 de junho de 1850”. Todavia, o Código Comercial não foi totalmente revogado, visto que a parte segunda continua em vigor no que diz respeito ao comércio marítimo. Em contrapartida, o Código Civil trouxe para o seu bojo o tratamento das





regras gerais do direito empresarial (Livro II - Do Direito de Empresa), adotando a Teoria da Empresa de origem italiana. Como se pode observar, para essa teoria, leva-se em consideração o sujeito empresário, e não os atos por ele praticados, permanecendo em vigor até os dias atuais.

Caracteriza-se como empresário o sujeito da atividade, que detém a iniciativa e o risco do seu exercício (Requião, 2000, p.75). Esse conceito também vem disposto no artigo 966 do Código Civil, onde considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

O Empresário é o agente que desenvolve a empresa e organiza os diversos fatores de produção. Ele não se confunde com a empresa que, pela definição estrita, é a atividade econômica organizada por ele e desenvolvida profissionalmente. Tampouco pode ser confundido com o estabelecimento, que é caracterizado como o complexo de bens que será organizado pelo empresário para desenvolver sua atividade.

Diferentemente dos demais ramos do direito privado, a especialidade do objeto do direito empresarial impõe características peculiares que o permitem conservar sua autonomia. Uma delas é o informalismo, visto que, a partir da necessidade dos comerciantes regularem suas atividades, as normas criadas não poderiam ser demasiado rígidas ou munidas de exigências excessivas para a formalização dos negócios jurídicos, pois a disciplina deveria acompanhar a dinâmica das trocas no mercado, por meio da preponderância, boa-fé e facilitação dos meios de prova (Sacramonte, 2023, p. 23).

Outra característica é o cosmopolitismo, por conta de que as relações comerciais não se limitam às fronteiras nacionais e suas regulamentações são realizadas, na maioria das vezes, por convenções internacionais. A partir disso, leis uniformes como a da letra de câmbio, do cheque e da nota promissória foram criadas para atribuir ao direito empresarial uma abordagem universalista (Negrão, 2023, p. 13).

Por fim, a onerosidade também está presente no direito empresarial, ou seja, por meio do desenvolvimento da atividade econômica profissional, pressupõe-se que o empresário busque a aferição de lucros por meio da realização de contratos onerosos (Sacramonte, 2023, p. 23).

4 MEDIAÇÃO EMPRESARIAL





A mediação empresarial é um meio alternativo de resolução de conflitos, mediante a participação de um terceiro imparcial distinto da autoridade judicial (mediador empresarial), em que se busca solucionar controvérsias e prevenir sua evolução para um litígio judicial envolvendo pessoas jurídicas, como empresas e grupos empresariais, de forma on-line ou presencial, por meio do diálogo e buscando a formalização de um acordo entre as partes.

Na vida das empresas, a mediação pode se revelar apta a viabilizar a maximização de êxito, sobretudo no que tange a três finalidades essenciais da empresa: a satisfação dos consumidores, a administração de conflitos nos negócios e a melhoria do funcionamento orgânico da instituição, aprimorando a comunicação entre seus componentes, ponto especialmente relevante em se tratando de empresas familiares (Tartuce, 2024, p. 345).

O mediador é um profissional imparcial, diferente do juiz ou árbitro, que tem como objetivo principal atuar com enfoque para a construção do diálogo entre as partes, praticando a negociação e objetivando sempre a formalização de um acordo.

No ambiente empresarial, este profissional, nos casos de mediações presenciais, será responsável por comunicar os representantes das empresas, encontrar um local neutro para a negociação e mediar a conversa entre as partes, além das outras atribuições que a mediação exige, independente da área, tais como a construção de condições para a comunicação entre as partes; a promoção de um entendimento sobre os interesses de cada um dos envolvidos no conflito; a facilitação da negociação, incluindo os aspectos práticos dela (como o valor do acordo e a forma de pagamento); e a construção de uma relação futura entre as partes, sem desconsiderar o passado existente. O mesmo ocorre no ambiente digital que vem se popularizando cada vez mais. Nessa hipótese, o mediador controlará os meios fornecidos pela tecnologia, para abrir um canal de diálogo entre as partes, construir as mensagens que serão enviadas, ajudar a definir as camadas do acordo e meios de comunicação, entre outros.

É de conhecimento geral que o Poder Judiciário não é a alternativa mais célere quando se busca a resolução rápida de um problema. A rapidez com que se pode chegar ao coração do conflito e alcançar o acordo é uma das maiores vantagens obtidas com a mediação, em comparação com o lapso temporal que se verifica em casos de judicialização.

Segundo o CNJ, os processos eletrônicos que tramitam na Justiça brasileira costumam demorar em média três anos e meio até sua conclusão. Não há um dado unificado para avaliar a duração da mediação empresarial, mas o estudo da Fundação Getúlio Vargas - FGV, com





câmaras especializadas na prática, mostrou que as mediações costumam durar entre 48 e 172 dias, ou seja, menos de seis meses.

Nesse sentido, outra vantagem de optar pelos métodos denominados adequados para resolução dos conflitos é o baixo custo financeiro. Os honorários advocatícios, custas processuais, ônus advindos de depósitos judiciais ou recursais que ficam congelados durante a tramitação e os custos com papel ou ferramentas tecnológicas para gerir o contencioso que seriam necessários no processo judicial, podem ser reduzidos quase a zero com o uso da mediação. Sem falar, ainda, na credibilidade da empresa, que pode restar abalada e pode gerar um impacto financeiro considerável para qualquer organização envolvida em um processo judicial.

A partir do investimento na mediação e na arbitragem empresarial, as organizações, além de reduzirem o tempo e os custos para a resolução de um conflito, podem ter um impacto positivo na sua imagem, podendo ser melhor avaliada por investidores e parceiros de negócio pois um grande número de litígios em uma empresa gera, por si só, uma percepção negativa que afeta sua imagem e credibilidade no mercado.

Por fim, para ser bem sucedida, uma empresa necessita de vínculos e de relações estratégicas pois, na maioria dos casos, as parcerias com outros entes fornecedores de produtos ou serviços será contínua e, uma boa relação é indispensável para que esse vínculo perdure a longo prazo.

Um fato que pode ser considerado desvantagem na prática da mediação empresarial, é que para que o método funcione de forma adequada, ele exige um maior comprometimento das partes perante o conflito, coisa que não seria tão necessária no Judiciário, onde cada parte contrataria seu advogado que passaria a representá-la em todas as fases do processo.

Os métodos adequados exigem que a parte esteja presente e disposta a “contar o seu lado da história” e também, a ouvir a versão da outra parte, sendo coobrigadas a construir juntas a solução mais adequada para aquele conflito, atendendo as exigências de ambas e, muitas das vezes, tendo que ceder em alguns pontos, objetivando ao final, sempre o acordo.

Como exposto acima, a mediação empresarial é aplicável sempre que houver vontade mútua das partes em resolver um conflito de maneira mais célere e econômica mas eficaz e capaz de minimizar o impacto negativo no vínculo entre as partes, uma vez que a confiança e credibilidade é indispensável para a realização dos contratos entre pessoas jurídicas.





Frente a um conflito envolvendo um contrato de prestação de serviços, de limpeza por exemplo, entre duas empresas que já firmaram contrato anteriormente e que a continuidade do serviço é essencial para a operação de uma delas, a resolução da lide de forma consensual e não litigiosa seria a melhor solução para evitar qualquer tipo de dano à ambas, principalmente àquela que necessita da continuidade do vínculo, no que diz respeito à sua capacidade financeira, à reputação e, até mesmo, a preservação da relação entre as pessoas por trás do negócio jurídico, como gestores, fornecedores, etc...

As empresas gaúchas que optarem por utilizar as formas adequadas de resolução de conflitos, podem fazê-lo por meio do site do Tribunal de Justiça do Estado, que oferece o Sistema Multiportas para solução de controvérsias. Esse sistema está consolidado em um portal de informação onde são encontrados serviços oferecidos por várias instituições que integram o Sistema de Justiça gaúcho, com objetivo de resolver os problemas e conflitos de forma mais adequada, rápida e eficaz (Figura 2).

Figura 2 - Porta Empresários e Empresas.



Fonte: Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. TJRS. Justiça Multiportas.

Ao entrar na porta direcionada aos empresários e empresas, no site do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, aparece a seguinte informação:

-CEJUSC Empresarial-

Serviço de mediação que busca estabelecer um ambiente de diálogo para resolução de conflitos que envolvam questões relativas ao direito empresarial, em especial o direito societário e o direito da insolvência.

Para solicitar o serviço, acesse o sistema *Methis* e selecione a opção





“Mediação Empresarial”.

Desse modo, entende-se que as ferramentas disponibilizadas contribuirão efetivamente para a redução de demandas protocoladas junto ao Poder Judiciário dos Estados, já superlotados e sobrecarregados, o que tem gerado descontentamento aos litigantes pelo tempo que leva para a resolução de uma demanda, bem como o desgaste que impõe às partes. Assim, alternativas que fujam da judicialização precisam ser estimuladas e aplicadas, sendo que no presente artigo foram apresentadas as possibilidades para as questões afetas às empresas e empresários, mas, como referido, várias possibilidades estão postas, buscando uma solução extrajudicial para as mais variadas demandas.

CONCLUSÃO

A pesquisa possibilitou a reflexão sobre a possibilidade de aplicação da mediação nas questões envolvendo conflitos empresariais e suas especificidades. No primeiro momento, foram realizados apontamentos sobre a evolução histórica do Direito Empresarial e da mediação, e suas características, bem como, uma breve diferenciação a respeito dos métodos considerados adequados para resolução de conflitos (mediação, conciliação e arbitragem) e as vantagens de sua aplicação hoje, para posteriormente, abordar a mediação empresarial, suas vantagens, desvantagens e possibilidade de maior implementação no ambiente corporativo.

Destaca-se que, mediante o fomento de um ambiente, seja online ou presencial, que possibilite o uso da mediação como alternativa à judicialização das demandas empresariais, o método, além de auxiliar o diálogo entre as partes conflitantes, é capaz de poupar tempo, recursos financeiros e desgaste mental dos envolvidos.

O uso da mediação pode auxiliar na preservação da imagem, reputação e relação da pessoa jurídica com os consumidores e fornecedores, visto que, ao optar por essa maneira adequada para resolver os problemas, a empresa se mostra aberta a dialogar com a parte contrária para que o acordo seja alcançado a partir das convicções de ambas.

Diante disso, optar pela mediação como meio adequado para a resolução dos conflitos no ambiente empresarial é acreditar no ser humano e na sua capacidade de dirimir suas divergências, buscando gerenciar os conflitos de uma maneira que preserve as relações ao invés de destruí-las através da busca incansável por vencer.





REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Heloana. Estratégia. Evolução histórica do direito empresarial: concursos jurídicos. São Paulo, 2023. Disponível em:
<https://www.estategiaconcursos.com.br/blog/evolucao-historica-direito-empresarial/>
Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19099.htm Acesso em: 8 mar. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.307, de 26 de setembro de 1996. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm Acesso em: 15 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm Acesso em: 15 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm Acesso em: 15 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Notícias CNJ. Justiça em Números 2022: processos eletrônicos alcançam 97,2% das novas ações. Brasília. 2022. Disponível em:
<https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-2022-processos-eletronicos-alcancam-972-dasnovasacoes/#:~:text=Entre%20os%20dados%20mais%20reveladores,nove%20meses%20dos%20processos%20f%C3%ADcicos>. Acesso em: 15 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CNJ. Resolução Nº 125 de 29/11/2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasil, 2010. Disponível em:
<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em: 15 fev. 2024.

DEFENSORIA PÚBLICA DE MATO GROSSO. Jusbrasil. Saiba a diferença entre mediação, conciliação e arbitragem. Mato Grosso, 2012. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/saiba-a-diferenca-entre-mediacao-conciliacao-e-arbitragem/3116206> Acesso em: 7 abr. 2024.

FACHINI, Thiago. Projuris. Mediação empresarial: o que é, como funciona e como implantar. 2023. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/mediacao-empresarial/#:~:text=O%20mediador%20empresarial%20%C3%A9%20o,nos%20objetivos%20futuros%20de%20ambas>. Acesso em: 15 abr. 2024.





FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. FGV. Pesquisa traz dados inéditos sobre mediação empresarial no Brasil. 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/pesquisa-traz-dados-ineditos-sobre-mediacao-empresarial-brasil> Acesso em: 23 fev. 2024.

GALGANO, Francesco. Lex Mercatoria, in: Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro, v. 129, São Paulo: Malheiros, 2003, p. 224. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4261132/mod_resource/content/1/GALGANO%2C%20Francesco.%20Lex%20mercatoria.%20Revista%20de%20direito%20mercantil%2C%20industrial%2C%20econ%C3%B4mico%20e%20financeiro.%20p.%20224-228%20%281%29.pdf Acesso em: 18 mar. 2024.

ITALIA. Carta del Lavoro. 21 de abril de 1927. Disponível em: <https://enfoc.org.br/system/arquivos/documentos/104/f1188carta-del-lavoro.pdf> Acesso em: 10 abr. 2024.

MAMEDE, Gladston. Manual de Direito Empresarial. [São Paulo]: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559774845. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559774845/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

MARX, Karl. O Capital. [São Paulo]: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788521635420. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521635420/>. Acesso em: 19 mar. 2024.

MENDES, Taysa. jusbrasil. Mediação e a sua utilização no Direito Empresarial. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/mediacao-e-a-sua-utilizacao-no-direito-empresarial/881065586> Acesso em: 25 abr. 2024.

MORAIS, José Luis Bolzan de; SPENGLER, Fabiana Marion. Mediação e Arbitragem: Alternativas à Jurisdição! Porto Alegre. Editora Livraria do Advogado, 2002.

NEGRÃO, Ricardo. Curso de direito comercial e de empresa: teoria geral da empresa e direito societário. v.1. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553628120. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553628120/>. Acesso em: 29 abr. 2024.

NUNES, Ana. A Mediação no mbito Empresarial in: NUNES, Ana. Mediação e Conciliação: Teoria e Prática. São Paulo, SP: Editora Revista dos Tribunais. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/a-mediacao-no-ambito-empresarial-mediacao-e-conciliacao-teoria-e-pratica/1279971502> Acesso em: 15 fev. 2024.

REQUIÃO, Rubens. Curso de direito comercial. 24. ed. v. 1. São Paulo: Editora Saraiva, 2000.

SACRAMONE, Marcelo B. Manual de Direito Empresarial. [São Paulo]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626256. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626256/>. Acesso em: 07 mar. 2024.





SALLES, Carlos Alberto de; LORENCINI, Marco Antônio Garcia L.; SILVA, Paulo Eduardo Alves da. Negociação, Mediação, Conciliação e Arbitragem: Curso de Métodos Adequados de Solução de Controvérsias. [São Paulo]: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559647637.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647637/>. Acesso em: 11 mar. 2024.

SPENGLER, Fabiana Marion. Mediação de Conflitos - da teoria à prática -. Porto Alegre. Editora Livraria do Advogado. 2016.

TARTUCE, Fernanda. Mediação nos Conflitos Civis. [Belo Horizonte]: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9786559648955. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648955/>. Acesso em: 08 mar. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. TJDF. Mediação X Conciliação X Arbitragem. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.tjdf.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/mediacao-x-conciliacao-x-arbitragem#:~:text=Media%C3%A7%C3%A3o%20%E2%80%93%20mediador%20facilita%20o,de%20lev%C3%A1%2Dlo%20ao%20Judici%C3%A1rio>. Acesso em: 10 abr. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. TJRS. Justiça Multiportas. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://www.tjrs.jus.br/novo/justica-multiportas/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

