ALVES PEREIRA & TEIXEIRA DE SOUSA RL

Newsletter: Janeiro 2009

Resolução de conflitos

Por José Alves Pereira
Managing Partner
jalpereira@alvespereira.com
(+351) 213 700 190

CONFLITO E SOLUÇÃO

A existência de conflitos é um facto da vida. Da vida pessoal e da vida empresarial. Tão rotineiro como desagradável e comum a todos os seres humanos e organizações, onde quer que habitem ou se estabeleçam neste mundo.

Se essa existência, é, pois, comum a todos, já diversa é a forma de encarar esse conflito e de o tentar resolver.

Conforme a cultura e o grau de civilização dos povos, encontramos ou uma prevalência de litigiosidade, se não mesmo da violência, ou uma tendência para o compromisso e a negociação.

Sem nos alargarmos demasiado nestas reflexões, forçoso é considerar que a tendência para auto-regular um conflito, abreviar a sua existência, procurar conciliações e negociações e explorar vias de solução para o futuro, são características inerentes a estádios de civilização mais avançados e organizados.

Quando o conflito surge, impõe-se uma reflexão aprofundada sobre a forma de o encarar e gerir. A ira, o desejo de vingança, a vontade de ganhar ou humilhar um inimigo ou adversário são, quasi sempre, maus conselheiros.

Essa reflexão deve processar-se pela resposta a perguntas elementares e simples, das quais destaco quatro:

1ª pergunta: Estou suficientemente familiarizado com as opções ao meu alcance, tanto judiciais como extra-judiciais, para resolver este conflito?

É usual pensar-se que os conflitos só podem—ou só devem—resolver-se nos tribunais. Contudo, deve reflectir-se que hoje existem soluções de âmbito contratual e de auto-regulação, como a mediação e a arbitragem, que podem constituir alternativas desejáveis ao recurso aos tribunais, por que mais rápidas, mais especializadas e dotadas de maior confidenciailidade.

2ª pergunta: Conhecendo as opções possíveis, devo adjudicar a terceiros a resolução deste conflito ou devo continuar a geri-lo, procurando uma solução consensual?

Desde logo, pode considerar-se útil propôr à contraparte uma mediação. Verficar-se-á que esta solução é especialmente aconselhável quando se pretende, a todo o custo, evitar a publicidade do litígio para permitir a manutenção de relações comerciais entre as partes, ou quando a dificuldade ou complexidade do litígio aconselham uma concentração negocial intensa e uma reflexão profunda sobre o mesmo antes do recurso aos Tribunais.

E ficar-se-á certamente surpreendido pela eficácia de uma forma de resolução extremamente rápida, de custos reduzidos, eficácia essa que, nos países de cultura anglo-saxónica, chega aos 70 por cento de acordos conseguidos.

3ª pergunta: Caso tenha falhado uma solução consensual, estou devidamente assessorado para a adjudicação do conflito? E devo optar por propor à outra parte uma arbitragem ou pelo recurso imediato aos Tribunais Judiciais?

O valor de uma sentença proferida por um Tribunal Arbitral é o mesmo que o da emitida por um Tribunal Judicial de 1ª Instância. É normalmente proferida num prazo de 6 meses, seguindo um processo muito mais simples do que o que a lei impõe para os Tribunais Judiciais.

Podem dar-se aos árbitros poderes para julgar não só segundo a lei, mas de acordo com a justiça material aplicada ao caso concreto que vão decidir. Pode renunciar-se aos recursos, consegue-se uma muito maior confidencialidade do que nos Tribunais Judiciais, onde o processo é público e, sobretudo, podem escolher-se os árbitros-juízes que vão decidir em função das especialidades técnicas do litígio, sabendo que se estão a escolher as pessoas com preparação adequada para compreender e julgar as questões controvertidas.

Tudo isto organizado pelas próprias partes ou por um Centro Institucionalizado de Arbitragem, sem que os custos finais sejam mais gravosos do que os que resultariam da remessa imediata do processo para os Tribunais Judiciais.

4ª Pergunta: E como devo remunerar as pessoas que me assessoram na resolução do litígio?

Será que já ponderou que uma das formas mais irracionais de os remunerar é com base no tempo dispendido? Não estará assim a premiar os lentos e com interesse em prolongar o litígio, em vez dos rápidos, imaginativos e que compartilham a sua preocupação em terminar esse litígio no mais curto prazo possível? Não será mais inteligente remunerá-los com base no sucesso obtido no mais breve espaço de tempo? Ou adoptar métodos mistos de remuneração?

Muitas outras perguntas e opções se poderiam colocar.

A mensagem que pretendo transmitir é, porém, simples. A gestão e resolução de um conflito é um acto ou conjunto de actos de gestão que podem ser ponderados a nível individual ou se integram na competência da administração de uma empresa, mas que obedecem a critérios de ponderação e rácios tão exigentes como os da análise da produtividade, rentabilidade ou outros.

E a solução de um conflito será tanto mais rápida quanto, informadamente, se reflectir e decidir sobre ele.

ALVES PEREIRA & TEIXEIRA DE SOUSA RL

Avenida da Liberdade, 38, 3º
1250—145 Lisbon

Tel: (+351) 213 700 190
Fax: (+351) 213 829 003

info@alvespereira.com