



Escola Superior de Administração, Direito e Economia – ESADE

Técnicas De Conflitos E Negociação

MEDIAÇÃO

Profª Márcia Esteves De Calazans

Camila Boanova

Camila Madeira

Daiane Machado

Rafael Rech

Thais Ribeiro

Vanessa Mattos

Porto Alegre, 03 de novembro de 2011

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. REVISÃO TEÓRICA	4
2.1 O CONFLITO	4
2.2 MEDIAÇÃO	4
2.3 MEDIADOR	5
2.4 MEDIAÇÃO IDEAL	5
2.5 A MEDIAÇÃO ENTRE EMPREGADO X EMPREGADOR	6
3. DISCUSSÃO DO GRUPO SOBRE O TEMA.....	7
4. CONCLUSÃO	8
REFERÊNCIAS	9

1. INTRODUÇÃO

O conflito é inevitável e inerente à condição humana. Às vezes, perde-se a capacidade de fazer acordos, emergindo um impasse. È quando se perde a postura cooperativa para entrar numa postura competitiva. È nesse momento que a diferença é percebida como impeditiva de uma negociação, fazendo-se necessário a busca de terceiros para ajudar a encontrar uma solução. A mediação tem como objetivo recuperar a negociação, para reconstrução de uma nova alternativa que contenha um novo contexto de relação. Podemos definir também como um método consensual de solução de conflitos, que visa à facilitação do dialogo entre as partes, para que melhor administrem as divergências e consigam alcançar uma solução.

Administrar bem um conflito é aprender a lidar com o mesmo, de maneira que o relacionamento com a outra parte envolvida não seja prejudicada. Através da figura do mediador, as partes envolvidas em uma disputa têm condições de atingir uma posição de equilíbrio e buscar através de diálogo, possibilidades particularizadas para a solução da disputa (conflito) em que estão envolvidas. Importante ressaltar que o mediador não busca apresentar um a solução para a divergência em questão, mas sim proporcionar condições para que os envolvidos encontrem a solução juntos.

Tão importante quanto, é saber que quem decide a melhor solução para o conflito são as partes, no qual o mediador atua apenas como facilitador desse processo. Em suma, a mediação é concebida como uma técnica mais adequada ao manejo de conflitos, buscando a solução através de uma construção conjunta, participativa dos disputantes, visando manutenção e minimização de consequências negativas as partes.

2. REVISÃO TEÓRICA

2.1 O CONFLITO

O Conflito é um fenômeno próprio das relações humanas. Eles acontecem por causa de posições divergentes em relação a algum comportamento, necessidade ou interesse comum. As incompreensões, as insatisfações de interesses ou necessidades costumam gerar conflitos.

2.2 MEDIAÇÃO

A mediação é um procedimento para resolução de controvérsias. Consiste num terceiro imparcial (mediador) assistindo e conduzindo duas ou mais partes negociantes a identificarem os pontos de conflito e, posteriormente, desenvolverem de forma mútua propostas que ponham fim ao conflito.

Segundo COOLEY e LUBET (2001) a mediação pode ser definida como um processo no qual uma parte neutra ajuda os contendores a chegar a um acerto voluntário de suas diferenças mediante um acordo que define seu futuro comprometimento

2.3 MEDIADOR

É o indivíduo que através de perguntas simples, negociais e objetivas, estimula à auto reflexão das partes, de forma que estas possam chegar a um senso comum, um acordo que seja considerado bom para ambas. A decisão é livre e absolutamente originada das partes, diante disto, percebe-se que o mediador apenas oferece alternativas eficazes na solução do conflito em vez de impor alguma opinião. O mediador pode ser qualquer pessoa, que convocada pelas partes conflitantes, ofereça alternativas para a composição amigável, ou seja, não se impõe que o mediador tenha conhecimento jurídico.

Conforme MARTINS (2011), o mediador pode ser qualquer pessoa, como até mesmo um padre, não necessitando de conhecimentos jurídicos. O que interessa é que a pessoa venha a mediar o conflito, ouvindo as partes e fazendo propostas, para que se chegue a termo.

2.4 MEDIAÇÃO IDEAL

Prerrogativas da mediação:

- Tempo de 1h30min, até 6 encontros com espaço de tempo de uma semana.
- O mediador deve explicar aos participantes no que consiste a mediação e qual o papel do mediador, que não pode impor uma solução;
- Facilitar a negociação e ajudar os participantes (chamados de mediados) a examinar e a expressar metas e interesses, pois existem “duas verdades”.

2.5 A MEDIAÇÃO ENTRE EMPREGADO X EMPREGADOR

A mediação neste contexto almeja uma composição entre empregado e empregador, de modo que nenhum deles tenha onerosidade excessiva ou qualquer outra adversidade inerente ao processo trabalhista. Mas, que ambos tenham o bom senso e cheguem a uma composição sobre qual maneira é melhor para que estejam satisfeitos.

Desse modo, percebemos o quão importante é a mediação perante os conflitos relacionados ao âmbito trabalhista, tendo como pressuposto, a desigualdade entre o empregado e o empregador, onde o primeiro teoricamente, na maioria das situações, é a parte que possui menor poder econômico.

A lei do trabalho, nos seus artigos 184 e 182 determinam que, antes de conflitos (exceto o caso das providências cautelares) serem submetidos aos órgãos judiciais ou à arbitragem, devem obrigatoriamente ser conduzidos à mediação. Daí que, se o trabalhador ou o empregador apresentar, perante o tribunal, uma ação sem demonstrar que tentou uma solução fora dos tribunais, através da submissão do caso à mediação, não deve ser recebido o seu pedido. Deve, sim, ser orientado no sentido de, primeiro, ir tentar a solução fora do tribunal.

3. DISCUSSÃO DO GRUPO SOBRE O TEMA

Acreditamos que a mediação traz muitos benefícios para a sociedade, pois é um meio rápido e fácil de resolver conflitos, além de sua viabilidade financeira, se comparado as custas advindas de um litígio. Fora que, contribui também para o desafogamento do poder judiciário. Porém, acreditamos que a pratica deva ser fiscalizada pelos órgãos competentes com maior intensidade, pois é necessário certificar-se que os princípios inerentes a boa fé estão sendo cumpridos.

4. CONCLUSÃO

Conclui-se então, que a mediação mostra-se uma atividade bastante promissora, pois tem tido alto grau de satisfação e aceitação por aqueles que recorrem a este recurso. Primeiro, porque o processo permite a legitimação dos envolvidos em suas necessidades e interesses; as partes ganham voz. Em segundo lugar, o mediador garante com imparcialidade a condução do processo e facilita a comunicação, favorecendo a construção de uma nova dinâmica cooperativa na direção de acordos possíveis.

REFERÊNCIAS

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

Manual De Mediação Judicial. Disponível em:

www2.cjf.jus.br/ojs2/index.php/cej/article/viewFile/1321/1309

Manual Do Mediador 2ª Edição – Revisada, Atualizada e Ampliada. Disponível em:

http://www.mte.gov.br/mediacao/pub_4792.pdf

Wikipédia. Disponível em:

<http://pt.wikipedia.org/wiki/Media%C3%A7%C3%A3o>