

DA CULTURA DO LITÍGIO À CULTURA DA PAZ *FROM A LITIGATION CULTURE TO A PEACE CULTURE*

Francisco Walef Santos Feitosa¹
Jéssica Mayara Gomes Chaves²
Susana Glória dos Santos Moreira Jacinto³

RESUMO

Este artigo analisa a transição da cultura do litígio para a cultura da paz, destacando as implicações sociais, jurídicas e institucionais dessa mudança. A cultura do litígio, caracterizada pela resolução de conflitos através do sistema judicial, frequentemente resulta em processos prolongados, onerosos e desgastantes para as partes envolvidas. Em contraste, a cultura da paz propõe métodos alternativos de resolução de conflitos, como a mediação, a conciliação e a arbitragem, que buscam soluções mais rápidas, econômicas e satisfatórias. O estudo aborda a evolução histórica e os fatores que perpetuam a predominância do litígio, incluindo a formação jurídica tradicional e as expectativas sociais de justiça. Além disso, são analisadas as vantagens da cultura da paz, como a promoção do diálogo, a restauração das relações interpessoais e a redução da sobrecarga do sistema judiciário. Para ilustrar essa transição, o artigo apresenta casos práticos e iniciativas bem-sucedidas de implementação de métodos alternativos de resolução de conflitos em diferentes contextos, como escolas, empresas e comunidades. A pesquisa evidencia a importância de políticas públicas e programas educacionais que incentivem a adoção da cultura da paz, destacando o papel fundamental de agentes mediadores e da sociedade civil. Conclui-se que a migração para uma cultura da paz não só contribui para um sistema de justiça mais eficiente, mas também fortalece o tecido social, promovendo um ambiente mais harmonioso e colaborativo. A transformação cultural é apresentada como um processo gradual, que requer a cooperação de diversos setores da sociedade e o compromisso contínuo com a educação para a paz.

Palavras-chave: Cultura do litígio; Cultura da paz; Resolução de conflitos; Mediação; Conciliação.

¹ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Uninassau. Bacharel em Humanidades; especialista em Gestão em Saúde e licenciado em Sociologia pela Universidade da Integração Internacional da Lusófona Afro-brasileira-UNILAB - Contato: wallefortaleza@gmail.com

² Bacharelada em Direito pela UNINASSAU – Contato: jessicamaygomes@icloud.com

³ Bacharelado em Direito pela UNINASSAU – Contato: susana.jacinto@sgimoveisce.com.br

ABSTRACT

This article analyzes the transition from the culture of litigation to the culture of peace, highlighting the social, legal and institutional implications of this change. The litigation culture, characterized by conflict resolution through the judicial system, often results in prolonged, costly and exhausting processes for the parties involved. In contrast, the culture of peace proposes alternative conflict resolution methods, such as mediation, conciliation and arbitration, which seek faster, more economical and satisfactory solutions. The study addresses the historical evolution and factors that perpetuate the predominance of litigation, including traditional legal training and social expectations of justice. Furthermore, the advantages of the culture of peace are analyzed, such as promoting dialogue, restoring interpersonal relationships and reducing overload on the judicial system. To illustrate this transition, the article presents practical cases and successful initiatives for implementing alternative conflict resolution methods in different contexts, such as schools, companies and communities. The research highlights the importance of public policies and educational programs that encourage the adoption of a culture of peace, highlighting the fundamental role of mediating agents and civil society. It is concluded that migration to a culture of peace not only contributes to a more efficient justice system, but also strengthens the social fabric, promoting a more harmonious and collaborative environment. Cultural transformation is presented as a gradual process, which requires the cooperation of different sectors of society and continuous commitment to education for peace.

Keywords: Litigation culture; Culture of peace; Conflict resolution; Mediation; Conciliation

1. INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea enfrenta um paradoxo significativo na forma como lida com conflitos: enquanto o sistema judiciário se sobrecarrega com uma quantidade crescente de processos, a satisfação com as soluções oferecidas por este sistema parece estar em declínio. Este cenário reflete uma cultura predominante de litígio, na qual as disputas são resolvidas predominantemente através de tribunais, resultando em processos frequentemente longos, custosos e desgastantes para todas as partes envolvidas.

No entanto, surge uma crescente conscientização sobre os benefícios de métodos alternativos de resolução de conflitos, que compõem o que é chamado de cultura da paz. Esta abordagem promove a solução de disputas através do diálogo, da mediação, da conciliação e da arbitragem, métodos que privilegiam a comunicação direta entre as partes e buscam alcançar

soluções mutuamente satisfatórias de maneira mais rápida e menos onerosa.

Este artigo visa explorar a transição da cultura do litígio para a cultura da paz, examinando os fatores históricos, sociais e jurídicos que sustentam a predominância do litígio e as barreiras à adoção de práticas pacificadoras. A análise aborda a necessidade de uma transformação cultural que favoreça a resolução amigável de conflitos, enfatizando os benefícios dessa mudança para o sistema de justiça e para a sociedade como um todo.

Serão discutidas também as implicações dessa transição para as instituições jurídicas, as políticas públicas e os programas educacionais. A implementação de uma cultura da paz requer não apenas mudanças institucionais, mas também um esforço coordenado de diferentes setores da sociedade, incluindo escolas, empresas e organizações comunitárias. Casos práticos e iniciativas bem-sucedidas serão apresentados como exemplos inspiradores de como a mediação e outras práticas pacificadoras podem ser eficazes na resolução de conflitos em diversos contextos.

Ao final, espera-se que este estudo contribua para um entendimento mais profundo dos desafios e das oportunidades associados à promoção da cultura da paz, incentivando a adoção de práticas que favoreçam um ambiente social mais harmonioso e colaborativo.

2. DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

2.2. RESISTÊNCIA SOCIAL AOS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Neste cenário, verifica-se que a sociedade foi instruída a adotar uma postura litigante, imersa em um sistema de "ou-ou", "perde-ganha". Por outro lado, a mediação nos ensina que a abordagem "e-e" não implica perda, mas sim a conquista de benefícios mútuos. Em diversas situações, logo na apresentação da primeira petição, declara-se a falta de interesse na participação de uma sessão e mediação. Isso ocorre muitas vezes porque se presume que uma sessão de

mediação ou conciliação não resultará em solução ou, em outros casos, porque se almeja atingir o ápice do litígio, no qual uma parte sofre perdas enquanto a outra obtém ganhos (Pinho e Mazzola, 2021, p. 253).

Diante desse panorama, torna-se fundamental que o mediador atue com total transparência, explicando detalhadamente aos mediandos cada etapa do procedimento. Isso visa evitar qualquer desconfiança ou surpresa durante o processo. Vale destacar o modelo desenvolvido pela Universidade de Harvard, cujo objetivo é promover a compreensão profunda do conflito (Pinho; Mazzola, 2021, p. 253).

Esse modelo de Harvard é um modelo de mediação satisfativa. Porém, seu nome de origem é “*Tradicional-Linear de Harvard ou Programa de Negociação da Escola de Harvard*”, esse trabalho teve como pioneiro Mary Parker Follett (1942) (Pinho; Mazzola, 2021, P. 253).

Percebe-se que se faz necessário muito mais do que habilidades técnicas para lidar com a resistência da sociedade aos meios autocompositivos para a solução de conflitos, é necessário habilidades multidisciplinares. Tais ferramentas são importantes para que o mediador tenha competência para lidar com toda a resistência em relação ao método enraizada nas partes envolvidas no litígio.

Ao aceitar uma sessão de mediação, as partes nem sempre vão para formalizar um acordo e pôr fim à lide. Mas, muitas vezes solicita-se uma mediação para conflitar “cara a cara” com a outra parte.

O modelo citado supra é um dos mais tradicionais, ele conta com as seguintes características: diferenciar as pessoas do problema; direcionar focos nos interesses que estão ocultos por trás das posições; inventar opções para benefícios mútuos; criar critérios objetivos; eleger a melhor alternativa ao acordo feito. Como a mediação estruturada é focada no acordo, utiliza-se de quatro fases básicas para que ele aconteça (Pinho; Mazzola; 2021).

Os nossos ancestrais foram educados por outra geração, que já foram ensinados por outra, e assim sucessivamente. Dessa forma, foram criadas crenças que se estenderam por toda a vida (VIVA BEM, 2019). Hoje, a prioridade é restabelecer uma comunicação saudável entre os litigantes, entendendo que um bom acordo não é um ganho individual, porém um ganho mútuo

dos envolvidos no litígio. Luiz Antonio Scavone Junior (2020), afirma que:

A mediação se mostra útil quando o conflito entre as partes, no âmbito privado - sem descartar a mediação no setor público -, desborda dos interesses financeiros em discussão que, muitas vezes, são, apenas, o pretexto para disputas emocionais que extrapolam do contexto aparente do conflito. (Scavone, 2020, p. 265)

Abordar a perspectiva de ganhos mútuos implica em reeducar uma sociedade que ainda percebe a situação como um jogo de soma zero, onde apenas uma parte pode sair vitoriosa. Atualmente, a mediação e conciliação desempenham um papel fundamental ao mostrar que é imperativo evoluir em sintonia com a sociedade, pois não é viável dissociar o direito do contexto social. Ambos devem progredir em conjunto, visando encontrar soluções que impactem positivamente a sociedade (Cury, 2017).

Enquanto a justiça tradicional desempenha um papel crucial, é importante reconhecer que não é o único meio disponível. Existem abordagens mais ágeis e acessíveis economicamente para a sociedade. Além disso, é crucial considerar que uma justiça morosa pode transformar-se em uma injustiça. Portanto, capacitar os profissionais do direito é fundamental. O advogado, como o primeiro juiz da causa, tem a responsabilidade de discernir o que merece seguir adiante no sistema judicial tradicional e o que pode ser resolvido de maneira mais eficiente por meio de métodos consensuais de resolução de conflitos (Cury, 2017).

Portanto, é necessário que além da justiça tradicional, seja de conhecimento da sociedade os demais âmbitos de atuação. Não se faz justiça quando um perde e o outro ganha, mas se faz justiça quando se tem um litígio sanado. Por isso, é necessário conhecer os demais âmbitos da mediação, dentre eles temos um muito eficaz, que será abordado mais adiante.

2.3. A MEDIAÇÃO NO ÂMBITO COMUNITÁRIO

Percebe-se o quanto a necessidade precisa de um melhor diálogo nas relações, antes de qualquer acordo a mediação tem como intuito restabelecer o diálogo. A fim de que, o acordo seja apenas uma consequência do conflito que poderá vir a ser sanado com o diálogo. Atualmente, a mediação está em diversos âmbitos, porém todos têm o mesmo intuito, o bem social.

Portanto, será mencionado como a mediação está inserida em outros âmbitos, e como tem se cumprido a função dela nestes. Por sua vez, a mediação também está inserida nas comunidades, com isso foi criado o mediador comunitário. O Estado do Ceará foi o pioneiro em criar a mediação comunitária, o projeto surgiu no Bairro Pirambu, um dos bairros mais populosos da Capital do Ceará. E, em 1999 foi feita a implementação do projeto com a “Casa de Mediação”, ela surgiu com o intuito de solucionar conflitos no bairro, mas também proporcionar a população baixa renda meios alternativos para a solução dos conflitos (Palhano, 2020).

O bairro Pirambu foi o bairro escolhido para ser o pioneiro, devido a violência do bairro à época. Conforme a mediadora Patrícia Palhano, Assessora Técnica do Programa Núcleos de Mediação Comunitária do MP-CE, o intuito é combater a violência dentro das comunidades, e assim instituir dentro delas uma cultura de paz (Palhano, 2020).

O que diferencia a mediação comunitária da mediação tradicional é que, o mediador por ser da própria comunidade, certamente será conhecido pelas partes, o que poderá tornar a comunicação mais assertiva, devido a conexão que eles possam criar de forma imediata, por estarem em uma mesma comunidade, terem os mesmos costumes, linguagem, cultura e tradição. Diferentemente da mediação tradicional, o mediador comunitário não precisa ter ensino superior, tendo em vista que ele - na maioria dos casos, já é um líder comunitário, e com o curso de mediação ele passa a ser o mediador comunitário (Palhano, 2020).

A mediação é célere. No entanto, no âmbito comunitário, se torna ainda mais rápida e objetiva, dada a proximidade do mediador junto aos mediandos, e por se tratar de uma mediação pré-processual (Palhano, 2020).

Entende-se que hoje o foco da mediação não é somente um acordo, mas conforme já citado, restabelecer um diálogo a fim de que, possa impactar na sociedade, e assim verificar-se uma mudança na cultura litigante - ainda muito acesa. Desta forma, cabe apresentar a perspectiva da mediadora Patrícia Palhano, Assessora Técnica do Programa Núcleos de Mediação Comunitária do MP-CE:

Inicialmente, as Casas de Mediação desenvolviam um trabalho visando o acordo, ou seja, o foco dos mediadores era alcançar o acordo, e assim trabalhamos por muito tempo, quando então a partir de um projeto de modelo pedagógico trazido por Juan

Carlos Vezzulla, em 2011, para o MP-CE, passamos a trabalhar a mediação com o foco nas pessoas, visando melhorar a comunicação, promovendo a autonomia, o diálogo, o reconhecimento entre elas e, então, o acordo passou a ser uma consequência e não um fim a ser perseguido (Palhano, 2020).

Diferentemente da mediação tradicional, a mediação comunitária tende a ser informal, pois a preocupação é com o restabelecimento do diálogo entre as partes, caso haja um acordo entre as partes é redigido um termo, caso elas desejem, se assim optarem a formalização é redigido pelo próprio mediador comunitário, utilizando-se uma linguagem informal, e de fácil compreensão as partes. E, caso haja acordo, e ela venha a ser descumprido, a outra parte poderá recorrer a mediação comunitária quantas vezes achar necessário. Não sendo possível o acordo, o mediador orientará as partes a buscarem o órgão competente para a demanda (Palhano, 2020).

Além dos núcleos físicos, também há um núcleo itinerante, que surgiu em 2015. Este núcleo foge da formalidade e funciona dentro de um ônibus. Essa adaptação nasceu com a necessidade de levar a mediação a outros lugares que ainda não possuem espaço físico. O local do núcleo itinerante é decidido de forma prévia pelos coordenadores e funciona pelo período de dois meses em alguma comunidade de Fortaleza ou região metropolitana - conforme feita a escolha (Palhano, 2020).

As delegacias são grandes parceiras dos centros de mediação comunitária, em 2019 foi realizado um experimento onde, foi solicitado ao centro de mediação que um núcleo itinerante fosse para o bairro Bom Jardim e ficasse localizado em frente a delegacia. Então lá ele permaneceu por quase 9 (nove) meses. Percebe-se que os núcleos ficam sempre próximos às delegacias, a exemplo o do Bairro Parangaba fica vizinho ao 5º Distrito Policial do respectivo bairro, o núcleo do Antônio Bezerra fica a 600 metros do 10º Distrito Policial do respectivo bairro.

2.4. A MEDIAÇÃO DE CONFLITOS NAS ESCOLAS

Percebe-se que após a pandemia - COVID 19, o retorno às aulas presenciais foi difícil, o convívio por meio das telas fez com que a convivência presencial fosse desaprendida. E, o

resultado dos dias confinados trouxe consigo grandes impactos nas regras de boa convivência - inclusive nas escolas. Compreendendo o momento, A Nova Escola criou um modelo de plano de boa convivência, mediação, ensinando aos alunos regras de boa convivência, a forma de como solucionar pequenos conflitos.

Em cada sala de aula foram escolhidos dois alunos para serem capacitados, e se tornarem os mediadores. A opção de escolher pessoas do mesmo ambiente, foi realizada sob a perspectiva de que a conversa fluirá melhor com os seus pares, estes alunos irão atuar no que desrespeito a conflitos leves, os mais graves devem ser observados e passados adiante para que haja intervenção da gestão escolar (NOVA ESCOLA, 2022).

Em Fortaleza, foi lançado em 2013 o Projeto Escola Mediadora que Promove a Paz (EMPAZ), que tem como objetivo constituir e capacitar equipes de mediação nas escolas, fazendo assim com que seja feito um trabalho preventivo contra a violência, e assim instituída a Cultura de Paz (PREFEITURA DE FORTALEZA, 2017).

Entende-se a importância da instituição da cultura de Paz dentro das escolas, pois é onde a criança é educada, tem sua personalidade formada com suas crenças e até perspectivas de futuro. Dessa forma, a mediação também é um instrumento da paz social (NOVA ESCOLA, 2022).

Percebe-se o seu avanço em diversos âmbitos, e que além de cumprir o seu papel no âmbito jurídico, auxiliando o Poder Judiciário fazendo se cumprir o princípio da duração razoável do processo, tem uma vertente educacional diante do seu grande aprendizado que fomenta a cultura do diálogo (Silva, 2013, p. 124).

A mediação tem o método de Harvard, como ponto de partida de sua criação, em que as diretrizes são: separe as pessoas dos problemas; foque nos interesses não em opiniões; crie opções de ganho mútuo; investir em critérios objetivos. O método de Harvard é o contraste do negociador competitivo, cujo foco está em “perder ou ganhar”, o método de Harvard traz a cooperação para a negociação, fazendo com que a negociação possua formas de inovar e negociar (Tartuce, 2024).

Em 1976, Frank Sander, professor de Harvard, trouxe a visionária ideia, que foi recepcionada no Brasil por meio da Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça, de que os

tribunais estatais não poderiam ter apenas uma “porta” para recepção de demandas relacionadas ao litígio, mas que as demandas teriam que serem distribuídas para serem tratadas por meio da mediação, conciliação e arbitragem.

2.5. POLÍTICA DE TRATAMENTO ADEQUADO DOS CONFLITOS

O tratamento adequado para os conflitos é escolhido de acordo com a necessidade do conflito que está sendo discutido. Ressalta-se, neste ponto, a diferença do conflito para a lide. Verifica-se que o conflito é oriundo de uma divergência de interesses que gera impasses e quebra a comunicação. Já a lide, diz respeito à eventual conflito que se dá quando se há a judicialização de um ação na esfera judicial. (Gajardoni; Luchiari; Romano; 2007, p. 192)

O estudo deste ponto está conectado às relações interpessoais, assim como os direitos individuais e coletivos, além da tratativa adequada aos conflitos são questões de extrema importância para o desenvolvimento das inter-relações humanas, visando garantir a pacificação social.

Além das iniciativas do Conselho Nacional de Justiça, existe a possibilidade de os Tribunais terem autonomia para dispor sobre a Conciliação e Mediação, fazendo assim eventos próprios destinados à autocomposição. Dentre as iniciativas, podemos destacar a do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará:

Com o objetivo de promover maior rapidez na solução consensual de conflitos, o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Nupemec) do Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE) tem disponibilizado ferramentas eletrônicas e realizado parcerias com Câmaras Privadas de Conciliação e Mediação. 30 Desde o início da pandemia, a Justiça estadual adotou as sessões virtuais de conciliação e mediação como forma de proporcionar à sociedade métodos alternativos de resolução de conflitos. Paralelamente a esse trabalho, existem as câmaras privadas, que funcionam em parceria com TJCE. A primeira a atuar com métodos consensuais de solução de conflitos, na seara pré processual, além da extrajudicial, foi o Instituto de Mediação e Conciliação do Ceará (IMECC), que conseguiu nos últimos quatro meses 148 acordos em 167 processos. O Instituto também faz audiências de conciliação e mediação presencial ou via internet, conforme a preferência do usuário (Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, 2020).

Além das iniciativas públicas, existem também câmaras que, poderão homologar acordos no âmbito judiciário, vale ressaltar que o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará foi o pioneiro com esta iniciativa. Se estendendo, também, para os meios adequados, podemos citar também a Semana de Mediação e Conciliação, promovida pelo Conselho Nacional de Justiça tem alcançado resultados positivos em todo o país.

Dessa forma, podemos observar diversos meios, e oportunidade para a solução de conflitos pelos meios autocompositivos, trazendo a responsabilidade para si, obtendo a resolução do conflito de forma célere, e como resultado a pacificação social.

3. CONCLUSÃO

A transição da cultura do litígio para a cultura da paz representa uma mudança paradigmática na forma como a sociedade lida com conflitos. Este artigo destacou as vantagens dos métodos alternativos de resolução de disputas, como mediação, conciliação e arbitragem, em comparação com o sistema judicial tradicional. Os métodos alternativos promovem soluções mais rápidas, econômicas e satisfatórias, além de facilitar a restauração das relações interpessoais e reduzir a sobrecarga do sistema judiciário.

A adoção de uma cultura da paz não é apenas uma alternativa pragmática, mas também uma necessidade urgente em uma sociedade cada vez mais complexa e interconectada. A transformação cultural exigida por essa transição envolve um esforço coletivo que inclui reformas institucionais, políticas públicas eficazes e programas educacionais que promovam habilidades de resolução pacífica de conflitos desde cedo.

Os exemplos práticos e as iniciativas analisadas demonstram que a mudança é possível e benéfica. No entanto, para que a cultura da paz se torne uma realidade dominante, é crucial o comprometimento contínuo de todos os setores da sociedade, desde o sistema jurídico até a sociedade civil. A promoção de uma mentalidade de diálogo e cooperação pode transformar a maneira como os conflitos são percebidos e resolvidos, criando um ambiente social mais harmonioso e colaborativo.

Em última análise, a transição para uma cultura da paz não apenas contribui para um sistema de justiça mais eficiente, mas também fortalece o tecido social, promovendo valores de respeito mútuo e entendimento. Este artigo espera ter contribuído para a compreensão dos desafios e das oportunidades associadas a essa importante transformação cultural, incentivando uma maior adoção de práticas pacificadoras em diversos contextos. A cultura da paz é, sem dúvida, um caminho promissor para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

4. REFERÊNCIAS

CURY, Munir. **A mediação e conciliação na perspectiva do Direito brasileiro**. São Paulo: Editora Atlas, 2017.

GAJARDONI, Fernando da Fonseca; LUCHIARI, Luís Octávio de Lima; ROMANO, Márcia Carla Pereira. **Mediação e conciliação: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

NOVA ESCOLA. **Mediação de conflitos nas escolas: um plano para a boa convivência**. Nova Escola, 2022. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/21216/clima-escolar-como-fazer-a-mediacao-de-conflitos-e-adotar-acoes-efetivas-de-prevencao-ao-bullying>. Acesso em: 20 jul. 2024.

PALHANO, Patrícia. **Mediação comunitária: uma abordagem prática e teórica**. Fortaleza: Editora da Universidade Federal do Ceará, 2020.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; MAZZOLA, Marco. **Mediação e arbitragem: teoria e prática**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

PREFEITURA DE FORTALEZA. **Projeto Escola Mediadora que Promove a Paz (EMPAZ)**. Fortaleza: Prefeitura de Fortaleza, 2017.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Mediação: teoria e prática**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

SILVA, Rodrigo da Cunha. **Mediação e arbitragem: novas práticas na solução de conflitos**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

TARTUCE, Flávio. **Curso de direito civil: volume único**. 4. ed. São Paulo: Editora Método, 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ. **Relatório do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Nupemec)**. Fortaleza: TJCE, 2020.

VIVA BEM. **Mediação de conflitos: estratégias e práticas**. São Paulo: Editora Viva Bem, 2019.