
CONTRATOS E NEGOCIAÇÃO COMO FERRAMENTAS EFICAZES DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS CORPORATIVOS

Quando se está diante de temas empresariais, é quase senso comum que dois questionamentos são de extrema importância para os gestores: Quanto custa? Em quanto tempo?

Isso decorre do simples fato de que as organizações não possuem espaços para falta de previsibilidade ou ainda incertezas sobre custos e prazos. Pode parecer uma obviedade no meio mercantil, mas certamente não o é quando se passa a analisar as questões envolvendo disputas judiciais. Exatamente porque o nosso sistema atual é ineficaz, moroso e imprevisível, infelizmente. Exatamente tudo o que não se quer nos negócios.

Daí que passa a fazer sentido o título desse texto, pois modernamente, nós advogados corporativos, percebemos que nunca foi tão importante dominar habilidades de negociação e de elaboração de bons contratos, enxutos, claros e eficazes, alinhado com a necessária fuga da ida aos tribunais para resolução de problemas.

Pensamento de forma mais ampla, sempre que se tem uma demanda judicial envolvendo matéria empresarial, temos por trás uma negociação que falhou, pois as partes abdicam de sozinhas resolverem a questão para entregar o caso a um terceiro, incumbido de conhecer da matéria, ouvir todos os lados, produzir os meios de provas e, finalmente, sentenciar, isto é, decidir para qual lado deve pender a determinação judicial impositiva. Em tese até parece lógico, o problema é que quando um terceiro resolve a questão obrigatoriamente não teremos consenso, havendo um lado insatisfeito, que somente irá cumprir a determinação caso devidamente coagido a tal. E todos sabemos quão difícil é fazer algo ocorrer quando se tem imposição estatal, ou, visto por outro prisma, má vontade do perdedor da disputa, o qual restará eivado de sentimento de injustiça e tudo fará para descumprir ou atrasar o mando judicial, salvo raras exceções.

Mas como resolver? Parece-me que a solução está na busca obstinada do consenso, ou seja, do acerto, do realinhamento, do acordo. E não somente depois de instalado o imbróglio, pois a busca pelo alinhamento negocial deve começar ainda quando as partes querem entre si negociar, com a construção de bons acordos prévios, materializados em contratos certos e com regras suficientemente completas para em suas cláusulas evidenciar as regras do jogo. Tudo de modo a deixar claro, de antemão, o que se pode e o que não se pode, incluindo

consequências de condutas e limitações de agir. Na realidade o bom contrato funciona muito mais como um manual de instruções, a ser usado durante o desenrolar do seu objeto pelas partes, do que propriamente uma ferramenta de extinção de conflitos. O que foi bem negociado e minutado, de antemão expõe condutas e deixa evidentes as balizas impostas ao agir das partes entre si e perante terceiros. Seria como um documento a exortar as partes sobre o que foi combinado.

Mas caso mesmo assim, diante de contrato devidamente elaborado, ainda surja o conflito, é hora então de entrar em cena o advogado conciliador/negociador, como ferramenta para buscar o consenso, via análise detalhada dos melhores interesses das partes, de modo a ser possível encontrar uma zona na qual o acordo seja viável, para então apontar e buscar as tolerâncias mútuas e firmar o pacto, resolvendo o ponto e evitando a utilização de processo judicial, o qual, como já dito, não “se sabe quando termina nem quanto vai custar”.

A cada dia reforço meu convencimento de que precisamos muito mais, na esfera corporativa, de bons negociadores e construtores de contratos do que belicosos advogados processualistas, exímios em obter sentenças favoráveis de difícil cumprimento.

Como já diziam nossos antepassados, com raro acerto e sabedoria: “é melhor um regular acordo cumprido do que uma espetacular sentença pendente de execução”. Cabe a nós, advogados corporativos, nos dedicarmos mais a esta importante competência, a de conseguir chegar ao aperto de mãos.

Guilherme Acosta Moncks
Sócio do MZ Advocacia