

 LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS	Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social	JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913
--	--	---

PRINCIPAIS QUESTÕES TRABALHISTAS NAS COOPERATIVAS DE CRÉDITO E A RESOLUÇÃO DESTAS POR MEIO DA MEDIAÇÃO

Patrícia Portella Pizzi¹
Leila Andressa Dissenha²

RESUMO

Esta pesquisa objetiva trazer ao leitor uma visão sobre a possibilidade de utilização da Mediação na solução de conflitos trabalhistas nas Cooperativas de Crédito. A mediação é uma prática que permite às partes envolvidas solucionar o litígio sem precisar do Judiciário, preservando, assim, o relacionamento existente entre elas. Desde os primórdios da humanidade, a necessidade de um terceiro para auxiliar as partes na solução de seus conflitos é uma opção, e, esse método, até hoje, é bastante utilizado em vários ramos do Direito. Neste sentido, este trabalho pretende identificar os principais conflitos trabalhistas de uma Cooperativa de Crédito e a utilização do método da mediação em face a uma concepção mais ampla e moderna de acesso à Justiça, promovendo acordos e pacificações e contribuindo para a criação de espaços de diálogo em que se apresentam as diferenças e se redesenham de maneira participativa, dinâmica e pacífica os papéis que cabe a cada um nas inúmeras inter-relações existentes dentro dos empreendimentos. Para revelar quais são os principais conflitos trabalhistas nas Cooperativas de Crédito, realizou-se um estudo, a partir do histórico das reclamações trabalhistas ocorridas entre 2007 e 2015, de trinta e quatro Cooperativas de Crédito do Estado do Paraná. Após esse estudo, identificou-se que os pleitos mais recorrentes nas reclamações trabalhistas são: horas extraordinárias de trabalho, intervalos interjornada, dano moral por transporte de valores e assédio moral. Com isso em mãos, foi possível estudar quais as possibilidades desses conflitos serem resolvidos por meio da mediação.

PALAVRAS-CHAVES

Conflitos trabalhistas; Cooperativas de Crédito; Mediação; Pacificação.

¹Patrícia Portella Pizzi. Mestranda em Gestão de Cooperativas pela Pontifca Universidade Católica do Paraná - PUCPR. E-mail: patriciapizzi@hotmail.com.

² Doutora e Mestra em Direito Econômico e Social pela PUCPR. Pesquisadora Convidada da *Università degli Studi di Ferrara* – Itália (2011). Professora do Mestrado Profissional em Gestão de Cooperativas da PUCPR. Advogada e Consultora Trabalhista Empresarial. E-mail: leilaandressa@yahoo.com.br.

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</p>	<p>JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913</p>
---	---	--

ABSTRACT

This research aims to provide the reader with an insight into the possibility of using mediation in resolving labor disputes in Credit Unions. Mediation is a practice that allows parties to resolve the dispute without the judiciary, thus preserving the relationship between them. Since the dawn of humanity, the need for a third party to assist the parties in resolving their disputes is an option, and this method until today, is widely used in various branches of law. Thus, this paper aims to identify the main labor disputes of a Credit Cooperative and the use of mediation method in the face of a broader and more modern conception of access to justice, promoting agreements and pacifications and contributing to the creation of spaces for dialogue that present the differences and redesign in a participatory manner, dynamic and peaceful roles that it is up to each of the existing interrelationships within numerous enterprises. To reveal which are the main labor disputes in Credit Unions, conducted a study, from the history of labor claims occurred between 2007 and 2015, thirty-four Credit Cooperatives of the State of Paraná. After this study, it was found that the most recurrent claims in labor claims are working overtime, interjornada intervals moral damage by transport values and bullying. With that in hand, it was possible to study the possibilities of these conflicts are resolved through mediation.

KEY WORDS

Labor disputes; Credit Unions; Mediation; Pacification.

1 INTRODUÇÃO

A mediação, desde os primórdios da humanidade, tenta incentivar os cidadãos a solucionar seus conflitos de maneira prática e pacífica, propiciando a resolução das controvérsias através do diálogo entre as partes, com a ajuda de uma terceira pessoa imparcial (BRAGA NETO,2006).

Haynes(1999), discorre sobre a mediação desta forma:

[...] é um processo no qual uma terceira pessoa –o mediador –auxilia os participantes na solução de uma disputa. O acordo final resolve o problema com uma solução mutuamente aceitável e será estruturado de modo a manter a continuidade das relações das pessoas envolvidas no conflito (HAYNES,1999,p.62).

 LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS	Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social	JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913
--	--	---

Segundo o autor, se houver relações anteriores entre as partes, a mediação traz, de maneira geral, resultados positivos aos problemas existentes. Alguns tipos de conflitos como: os familiares, empresariais, cíveis, trabalhistas, organizacionais, internacionais, escolares, comunitários, de meio ambiente, entre outros, utilizam-se amplamente da mediação. (HAYNES,1999)

Hoje, no Brasil, amplia-se cada vez mais o interesse sobre a mediação de conflitos, e vale lembrar que a aplicação de formas amigáveis de solução de conflitos nas relações capital/trabalho remonta à própria história da atividade judicial brasileira (lembre-se da origem administrativa da Justiça do Trabalho e das antigas Juntas de Conciliação e Julgamento, por exemplo). Convém mencionar que membros do Ministério do Trabalho, já em meados da década de oitenta, conscientes de que sua responsabilidade social, extrapolavam a simples função de fiscalização e vivenciaram experiências que primavam pelo equilíbrio entre aqueles dois polos conflitantes, com a utilização do diálogo entre os protagonistas. Muitas dessas experiências eram empíricas e objetivavam a pacificação daquelas relações, por intermédio de um convívio mais harmonioso, que primasse pelo reconhecimento e respeito do papel que cabe a cada um na busca da pacificação e justiça. (LAGRASTA NETO,2007). As empresas, de maneira geral, possuem uma organização interna que constitui-se em uma enorme e complexa rede de conexões e interações entre as pessoas que dela fazem parte. Com isso, geram, entre si, inúmeras inter-relações, algumas delas decorrentes da própria atividade profissional e, outras, resultantes das afinidades pessoais e/ou sociais de cada um de seus participantes. Este quadro acaba por transformá-las, não importando seu porte, quer seja micro, pequeno, médio ou grande, em um terreno fértil e privilegiado, onde prosperam diversos conflitos, conflitos estes relativos às inúmeras e intensas atividades internas decorrentes do seu cotidiano (SALES,2004).

Tais conflitos, quando em número muito elevado, comprometem o crescimento e a evolução natural da própria empresa, criando um círculo vicioso que se auto-alimenta, resultando na perda da competitividade da empresa, grupo de empresas ou corporações. Tal fato é decorrente da forma negativa em que, internamente, o conflito não somente é encarado, mas, sobretudo, como é administrado. Nestes casos, é muito comum a negação de que ele exista, pela fuga ou omissão. Por outro lado, perde-se muito tempo na sua resolução em reuniões infrutíferas, exigindo de suas dirigentes decisões próprias desgastantes ou, pelo menos, um encaminhamento para as mesmas, acarretando forma impositiva de fazer valer o respeito à hierarquia e ao poder, o que, sem dúvida, agravará ainda mais o conflito (SALES,2004).

Neste sentido, este trabalho pretende analisar os principais conflitos trabalhistas nas Cooperativas de Crédito no Estado do Paraná e a utilização do método da mediação para promover acordos e pacificações, contribuindo para a criação de espaços de diálogo em que se apresentam as diferenças e se redesenham de maneira participativa, dinâmica e pacífica os papéis que cabe a cada um nas inúmeras inter-relações existentes dentro das Cooperativas de Crédito.

Para identificar as principais causas trabalhistas nas Cooperativas de Crédito, foi estudado,

	Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social	JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913
---	--	---

minuciosamente, o histórico dos pedidos das reclamações trabalhistas ajuizadas entre 2007 e 2015, de trinta e quatro Cooperativas de Crédito do Estado do Paraná. Após esse estudo, identificou-se que os principais conflitos trabalhistas são: horas extras, intervalos, dano moral por transporte de valores e assédio moral. Antes, contudo, de examinar a possibilidade da mediação para solucionar tais demandas, vale conhecer as especificidades das Cooperativas de Crédito.

2. COOPERATIVAS DE CRÉDITO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

A história do cooperativismo retrata que as primeiras cooperativas de crédito surgiram na Europa, tendo Franz Herman Schulze como seu precursor, com a criação da primeira cooperativa de crédito urbana, em 1852, na cidade alemã de Delitzsch. Depois de anos, em 1864, surge, em Heddesdorf, também na Alemanha, a primeira cooperativa de crédito rural, tendo como fundador Friedrich Wilhelm Raiffeisen e, logo na sequência, em 1865, surgem, na Itália, com Luigi Luzzati como precursor. O ideal cooperativista avançou rapidamente e logo ultrapassou as fronteiras dos países de origem, espalhando-se pela França, Holanda, Inglaterra e Áustria, (PORT, 2012, p. 61).

O cooperativismo de crédito brasileiro iniciou-se em 28 de dezembro de 1902, na localidade de Linha Imperial, município gaúcho de Nova Petrópolis, por iniciativa de um grupo de pessoas da comunidade formado, em sua maioria, por produtores rurais, liderados pelo Padre suíço Theodor Amstad. Os benefícios aos associados e à comunidade foram tão significativos que, em seguida, motivaram a criação de novas cooperativas de crédito, sobretudo nas regiões Sul e Sudeste do País (PAGNUSSAT, 2004).

Atualmente, as Cooperativas de Crédito têm um papel de grande relevância no Sistema Financeiro Nacional e são fundamentais para o acesso ao crédito no agronegócio, por exemplo. São entidades jurídicas especiais, sujeitas à Lei Geral das Cooperativas (Lei nº. 5.764/71) e a Leis Específicas (Lei Complementar nº. 130/2009, por exemplo), além das Resoluções do Banco Central e um conjunto de regras extremamente rígidas para sua constituição.

Cooperativas de crédito representam importante forma de acesso ao crédito por pessoas físicas de pequena e média renda, por meio da reunião de suas poupanças, como por exemplo, as cooperativas de crédito mútuo; e também por pessoas jurídicas – para a aquisição de bens e serviços, empréstimos para suas atividades ou para micros e pequenos empreendedores montarem e/ou desenvolverem suas empresas (caso do microcrédito cooperativo, por exemplo) (PINHO, 2004, p. 128).

Em 1999 (Resolução nº. 2.608) e em 2000 (Resolução nº. 2.771) o Conselho Monetário Nacional passou a reconhecer o papel das Cooperativas Centrais de Crédito na capacitação e controle das filiadas, atribuindo àquelas a responsabilidade pelos serviços

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</p>	<p>JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913</p>
---	---	--

de supervisão, definição e implementação dos controles internos, capacitação dos recursos internos, capacitação dos recursos humanos e a comunicação ao Banco Central do Brasil das eventuais anormalidades verificadas. Paralelamente aos avanços normativos para a amplitude operacional, a autoridade monetária passou a estabelecer para as cooperativas de crédito os mesmos limites operacionais e controles indiretos utilizados para os bancos convencionais.

Diferentemente dos bancos comerciais, “as cooperativas de crédito reaplicam a poupança dos associados na própria região, contribuindo para estimular seu desenvolvimento e, ao mesmo tempo, corrigir desequilíbrios regionais” (PINHO, 2004, p. 128). Destaque-se, ainda, que as Cooperativas de Crédito objetivam a prestação de serviços financeiros de natureza social, econômica e educativa, não tendo o lucro como finalidade, como toda e qualquer cooperativa (PINHO, 2004).

3.CONFLITOS TRABALHISTAS NAS COOPERATIVAS DE CRÉDITO

O dicionário Houaiss da Língua Portuguesa traz a seguinte definição do vocábulo conflito: “divergência, ausência de concordância ou entendimento, oposição de interesses, de opiniões.(...) altercação, discussão intensa. Oposição mútua entre as partes que disputam o mesmo direito, competência ou atribuição”(HOUAISS,1981,p.32). Em consonância, o dicionário Aurélio define conflito como: “Altercação, desordem, pendência, choque, embate, luta, oposição, disputa, contenda”(FERREIRA,2002,p.18).

Neste mesmo diapasão, Carnelutti (1942), acentua que “conflitos de interesses surgem na medida que são muitas as vontades dos envolvidos, todas elas em desarmonia. E a pretensão resistida significa dizer que a vontade de um encontra resistência na vontade do outro” (CARNELUTTI, 1942, p. 40.).

Na esfera trabalhista, os conflitos podem ser entendidos como controvérsia ou dissídio, individuais ou coletivos. A Ciência Jurídica diferencia os conflitos de trabalho entre individuais e coletivos, subdividindo aqueles em singulares e plúrimos, sendo certo que veiculam demandas envolvendo interesses meramente individuais(NASCIMENTO,2003).

Delgado (2009) conceitua os conflitos coletivos trabalhistas como aqueles que atingem um grupo específico de trabalhadores, empregadores ou de tomadores de serviços, seja no âmbito interno da empresa ou do estabelecimento em que ocorre a efetiva prestação de serviços, seja sob uma acepção mais ampla, em que envolve toda a categoria (DELGADO,2009).

As Cooperativas de Crédito, como empregadoras que são, também apresentam um universo de conflitos trabalhistas que são decorrentes de sua realidade e das peculiaridades de sua atividade.

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</p>	<p>JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913</p>
---	---	--

A pesquisa realizada junto aos pedidos das reclamações trabalhistas de trinta e quatro Cooperativas de Crédito do Estado do Paraná revelou que as demandas mais constantes dizem respeito a horas extras; intervalos; dano moral por transporte de valores e assédio moral.

Quanto às horas extraordinárias de trabalho, vale mencionar que a legislação trabalhista vigente estabelece que a duração máxima do trabalho é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, o que se aplica às Cooperativas de Crédito. Contudo, a discussão acerca da equiparação de jornada ao empregado bancário (art. 224 da CLT) gera reclamações trabalhistas recorrentes, o que explica tal pedido estar entre os mais constantes. O tema é objeto da OJ nº. 379 da SD11 que afirma a impossibilidade de equiparação, mas tal entendimento não é pacífico.

Em relação aos intervalos, o pedido mais frequente se refere ao intervalo interjornada, previsto no artigo 66 da CLT, como o *período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. Tal violação, por muitos anos foi considerada apenas infração administrativa, mas, atualmente, resulta no pagamento do período suprimido de forma semelhante à hora extraordinária de trabalho.*

O pedido de dano moral por transporte de valores é exemplo de uma demanda típica de cooperativas de crédito e demais instituições que trabalham com somas relevantes de valores em espécie. A *Lei nº. 7.102/83, dispõe sobre o transporte de valores e restringe o desempenho da referida atividade a pessoal devidamente treinado, tendo em vista os riscos inerentes à atividade.*

Por fim, o pleito de indenização por assédio moral tem por fundamento, a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. Embora tal prática ocorra em diversos empreendimentos, é válido mencionar que a banalização deste pedido não é incomum. A atividade realizada nas Cooperativas de Crédito, como toda atividade que envolve recursos de outrem, requer zelo extremo e esforço para o cumprimento de metas. Podem ocorrer, obviamente, excessos que levam à caracterização de assédio moral, mas não pode ser descartada a possibilidade de que haja confusão entre a cobrança natural que decorre da atividade realizada e condutas de assédio pautando os pleitos perante o Poder Judiciário.

Partindo dessas premissas, e identificando os conflitos que mais chegam às portas do Poder Judiciário, passa-se à análise da mediação como uma possível forma de evita-los e solucioná-los.

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</p>	<p>JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913</p>
---	--	---

4. MEDIAÇÃO DE CONFLITOS

É anseio de o homem viver de maneira pacífica, por isso o mesmo cria sistemas de solução de seus conflitos. O Direito, neste aspecto, é, exatamente, um vetor social, que visa disciplinar a sociedade e as relações intersubjetivas que dela emanam (DELGADO, 2009).

Os métodos alternativos de Resolução de Conflitos são uma forma de implementar a garantia constitucional do acesso à Justiça e visam à efetividade de direitos sob uma visão humana, pois não se atém às soluções de cunho estritamente técnico-jurídicas, ou seja, não se atém à morosidade e recursos típicos do Poder Judiciário. (BRAGA, 2009).

Conforme Moraes e Spengler (2008,p.32), é possível definir a mediação como “[...] a forma ecológica da resolução dos conflitos sociais e jurídicos, na qual o intuito de satisfação do desejo substitui a aplicação coercitiva terceirizada de uma sanção legal”.

A mediação busca a substituição da disputa antagonista que se dá através do processo litigioso pelo acordo cooperativo e isso origina a pacificação por meio da aquisição da convergência de interesses. Ocorre uma transformação, pessoas entredadas por divergências, enclausuradas em emoções, libertam-se para vislumbrar uma nova realidade, construída por elas e capaz de realiza-las (BUITONI, 2006)

A busca por um terceiro, que não pertença à querela entre as partes, é um recurso milenar utilizado pelos mais diversos grupos sociais na busca pela solução de seus conflitos. Esse terceiro pode ser um juiz, um árbitro, um mediador ou qualquer outra pessoa ou grupo de pessoas capaz de reequilibrar a situação de desigualdade (SANTOS,1988).

Para Cavalcante (2005) a mediação é a formulação de propostas para a solução dos conflitos. Corroborando com essas definições, o Ministério do Trabalho e Emprego, em seu Manual do Mediador, traz a seguinte definição sobre a mediação "é uma técnica de manter a negociação entre as partes litigantes sob o controle de uma terceira pessoa, neutra e preparada para superar impasses e continuar negociando, mesmo quando tudo parece estar irremediavelmente perdido"(REIS, 2011).

Delgado destaca ainda que a mediação “é a conduta, pela qual, um terceiro aproxima as partes conflituosas, auxiliando e, até mesmo, instigando sua composição, que há de ser decidida, porém, pelas próprias partes” (DELGADO,2009, p.214).

Desta forma, diante da definição de mediação e dos objetivos desse processo, percebe-se que a mesma pode ser aplicada a vários tipos de conflito. Na ausência de legislação específica que regulamente o alcance da mediação de conflitos, pode-se afirmar, com maior segurança, que a mesma é aplicável às hipóteses que versem sobre direitos disponíveis, ou sobre direitos indisponíveis em que a própria legislação abra margem para negociação (indisponibilidade relativa).

Expostos os conceitos doutrinários acima mencionado se à luz da visão desses autores supra citados, é importante enfatizar que a mediação parte de uma premissa de devolução às partes do poder de gerir e resolver ou transformar o conflito, no sentido de que são elas

	Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social	JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913
---	--	---

as mais indicadas para solucionar suas questões. Elas sabem o que é melhor para elas próprias e enfrentam momentaneamente dificuldades em administrá-lo de maneira mais pacífica por força da confusão de papéis que o conflito acaba provocando.

Vale mencionar que a mediação, por certo, não é a única forma alternativa de solução de conflitos viável perante as controvérsias trabalhistas. A conciliação, por exemplo, é incentivada pelo Poder Judiciário e há, ainda, embora envolta em grande polêmica em razão da hipossuficiência do trabalhador (DELGADO, 2002, p. 9), a opção da arbitragem, um processo alternativo, extrajudicial e voluntário, entre pessoas físicas e jurídicas capazes de contratar, no âmbito dos direitos patrimoniais disponíveis. As partes litigantes elegem em compromisso arbitral, uma ou mais pessoas denominadas árbitros ou juízes arbitrais, de confiança das partes, para o exercício neutro ou imparcial do conflito de interesse, submetendo-se a decisão final dada pelo árbitro, em caráter definitivo, uma vez que não cabe recurso neste novo sistema de resolução de controvérsias (FRANCO FILHO, 1990).

5 DA MEDIAÇÃO NA PREVENÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS NAS COOPERATIVAS

Os conflitos identificados como mais frequentes nos pedidos de reclamações trabalhistas ajuizadas contra cooperativas podem ser evitados e solucionados pela mediação. As horas extraordinárias de trabalho são consideradas, por boa parte dos estudiosos do Direito Juslaboral, como direito patrimonial disponível. Este posicionamento se sustenta na autorização do próprio artigo 7º. da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que permite a negociação de jornada por meio de “acordo e convenção coletiva” (GARCEZ, 1997, p. 90). O mesmo se pode dizer do pleito relativo ao intervalo interjornada.

Se o empregado aponta, durante ou após o vínculo, a existência de horas extraordinárias não pagas ou a violação de referido intervalo, o procedimento de mediação pode ser uma alternativa a fim de evitar que tal demanda se transforme em uma lide judicial. Tal procedimento pode ser alavancado por comissões internas de mediação, por instituições especializadas ou, em casos de maior gravidade ou que envolvam o caráter coletivo do pleito, podem recorrer ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho. (MARTINS, 2003, p. 75) Os Sindicatos também podem ser de grande valia no auxílio às partes.

Maiores questionamentos podem surgir quanto aos pedidos de dano moral por transporte de valores e assédio moral, eis que, para alguns, tais pleitos referem-se a direitos personalíssimos e, portanto, indisponíveis (PACHECO, 2003, p. 40). Quando reconhecida a violação, contudo, havendo apenas a discussão acerca do quantum indenizatório, seria possível a mediação por se tratar de reflexos patrimoniais disponíveis. O argumento da indisponibilidade também pode ser afastado, se levados em conta todos os acordos realizados diariamente na Justiça do Trabalho que versam sobre os temas acima.

	Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social	JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913
---	--	---

A escolha pela mediação pode ser vantajosa diante da morosidade do Poder Judiciário (BRAGA,2009), além dos custos da própria manutenção do processo. Há inegáveis ganhos financeiros e emocionais. A Mediação remete à ética das virtudes, proposta por Aristóteles, ao solicitar das pessoas que, pautadas pela boa-fé e pela consideração com o outro, construam, a cada momento da convivência – não somente em situações de impasse –, soluções fundadas no respeito ao outro e no benefício mútuo. É um convite pautado no respeito ao outro a partir da avaliação interna e pessoal de cada sujeito e não a partir de leis externas estabelecidas pela sociedade. (FIORELLI, MALHADAS JUNIOR, MORAES, 2004).

Não se pode ignorar, contudo, que as chamadas Comissões de Conciliação Prévia tentaram algo semelhante, trazendo as partes ao diálogo antes da ação trabalhista, e não tiveram sucesso pela falta de reconhecimento do Poder Judiciário aos acordos feitos extrajudicialmente. (MELEK, 2010, p. 380) O mesmo risco de insucesso existe quando as partes optam pela mediação, pois o acordo pode ser feito e não reconhecido (FLENIK, 2009, p. 37), mas se for feito e honrado, pode ser vantajoso para ambas as partes como meio de pacificação.

As Cooperativas e, em especial, neste breve ensaio, as Cooperativas de Crédito, não são empreendimentos comuns: são constituídas alicerçadas em princípios de valorização do trabalho mútuo e de respeito àqueles que colaboram para seu crescimento. Por esta razão, são o ambiente perfeito para a aplicação das técnicas de mediação. Como toda empregadora, na mediação, a Cooperativa tem a chance de corrigir eventuais falhas de procedimento, esclarecer seu posicionamento quando tiver razão e evitar futuras demandas trabalhistas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em que pese o risco do não reconhecimento pelo Poder Judiciário dos acordos obtidos por meio da Mediação, pelas vantagens financeiras e emocionais envolvidas e pela possibilidade de ver honrados tais acordos, conclui-se que ainda é válido recorrer a este meio alternativo de solução de conflitos, ainda mais depois de desvendar quais são os conflitos mais recorrentes nas Cooperativas de Crédito – diante da pesquisa por amostragem realizada em trinta e quatro Cooperativas do ramo no Estado do Paraná – e verificar que eles são passíveis de solução por mediação.

Não se pode esquecer que as Cooperativas são empreendimentos peculiares, pautadas por princípios de solidariedade e valorização do trabalho, onde o diálogo entre as partes conflitantes pode encontrar terreno propício para frutificar.

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</p>	<p>JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913</p>
---	--	---

6. BIBLIOGRAFIA

BRAGA NETO, Adolfo. Alguns aspectos jurídicos sobre a mediação de conflitos. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande do Sul, X, n. 47, nov 2007.

BRAGA Rodrigo Bernardes. **Teoria e prática da arbitragem**. Belo Horizonte: Del Rey 2009

BUITONI, Ademir. A ilusão do normativismo e a mediação. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 87, 2006.

CARNELLUTTI, Francesco. **Teoria Geral do Direito**. Trad. A. Rodrigues Queiroz e Artur Anselmo de Castro. São Paulo: Saraiva & Cia. Editores, 1942.

DELGADO, Mauricio Godinho. Arbitragem, Mediação e Comissão de Conciliação Prévia no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista LTr**, vol. 66 nº. 06, junho de 2002, p. 9.

_____. **Curso de Direito do Trabalho** 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **A arbitragem eos conflitos coletivos de trabalho no Brasil**. São Paulo:: LTr, 1990.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 3ª edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.

FIORELLI, José O.; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JÚLIO Olivé. **Mediação e solução de conflitos: teoria e prática**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2008

_____; MALHADAS JUNIOR, Marcos Júlio O., MORAES, Daniel, L. **Psicologia na Mediação: inovando a gestão de conflitos interpessoais e organizacionais**. São Paulo: LTr, 2004.

FLENIK, Giordani. **Arbitragem nos litígios trabalhistas individuais**. Florianópolis: Insular. 2009.

GALTUNG, Johan. **Transcender e transformar: uma introdução ao trabalho de conflitos**. São Paulo: Palas Athena, 2006.

GARCEZ, José Maria Rossani. **A arbitragem na era da globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário básico escolar: koogan-larousse**. Rio de Janeiro: Larousse do Brasil, 1981.

	Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social	JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913
---	--	---

HAYNES, J.M & MARODIN, M. **Fundamentos da mediação familiar.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

JORGE NETO, Francisco Ferreira & CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

LAGRASTA NETO, Caetano (orgs.). **Mediação e gerenciamento do processo.** São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho.** 19. ed., São Paulo: Atlas, 2003.

MELEK, Marcelo Ivan; HASSON, Roland. **Fundamentos sociais e econômicos na homologação de transação extrajudicial no direito processual do trabalho:** limites e possibilidades. *In* VILLATORE, Marco Antônio César; HASSON, Roland.[coord.]; ALMEIDA, Ronald Silka de. **Estado e atividade econômica:** o direito laboral em perspectiva. Curitiba: Juruá, 2010, v. 2.

MORAIS, José Luis Bolzan; SPENGLER, Fabiana Marion. **Mediação e arbitragem: alternativas à jurisdição.** 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 3. ed. São Paulo, LRT, 2003.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os direitos trabalhistas e a arbitragem.** São Paulo: LTr, 2003.

SALES, Lília Maia de Moraes. **Justiça e mediação de conflitos.** Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **O discurso e o poder: ensaio sobre a sociologia da retórica jurídica** 2. Reimpressão. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editora, 1988.

REIS, Jair Teixeira. **Manual prático de direito do trabalho.** 3 ed. São Paulo: Editora LTr, 2011.

Submissão: Março/2016
 Publicação: junho/2019

 <p>LABORJURIS SERVIÇOS EDUCACIONAIS E JURÍDICOS</p>	<p>Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social</p>	<p>JAN/JUN v.1, n.1, 2019 ISSN: 2674-6913</p>
---	---	--