



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

PEDRO VICTOR CAVALCANTE SANTOS

JUSTIÇA RESTAURATIVA TRABALHISTA: POTENCIALIDADES INEXPLORADAS

MOSSORÓ/RN

2024

PEDRO VICTOR CAVALCANTE SANTOS

JUSTIÇA RESTAURATIVA TRABALHISTA: POTENCIALIDADES INEXPLORADAS

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Ramon Rebouças Nolasco de Oliveira

Coorientador: Esp. Erik Dênio Gomes de Oliveira Filho.

MOSSORÓ/RN

2024

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

237j Santos, Pedro Victor Cavalcante.
Justiça Restaurativa Trabalhista:
Potencialidades inexploradas / Pedro Victor
Cavalcante Santos. - 2024.
50 f. : il.

Orientador: Ramon Rebouças Nolasco de Oliveira.
Coorientador: Erik Dênio Gomes de Oliveira
Filho.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Direito, 2024.

1. Justiça Restaurativa. 2. Justiça do Trabalho.
3. Acesso à Justiça . 4. tratamento de conflitos.
I. Oliveira, Ramon Rebouças Nolasco de, orient.
II. Oliveira Filho, Erik Dênio Gomes de, co-
orient. III. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

PEDRO VICTOR CAVALCANTE SANTOS

JUSTIÇA RESTAURATIVA TRABALHISTA: POTENCIALIDADES INEXPLORADAS

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Defendida em: 25/10/2024 .

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ramon Rebouças Nolasco de Oliveira

Esp. Erik Dênio Gomes de Oliveira Filho

Prof. Dra. Rayane Cristina de Andrade Gomes

Prof. Dr. Jailson Alves Nogueira

MOSSORÓ/RN

2024

*À Eliene, Peixoto e Solange
Meus pais*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, aos meus ancestrais, ao meu *Orisá* e aos meus Guias, por essa conquista e pela constante proteção e guiança.

Aos meus pais, Maria Eleine, Antonio Wainer (Peixoto) e minha tia Solange, sou profundamente grato pelo apoio incondicional, por acreditarem sempre no meu potencial, por serem meu colo nos momentos difíceis e sorrisos nas conquistas. Agradeço por cada palavra de encorajamento, cada gesto de carinho e por cada lembrança do caminho correto. Agradeço à minha família cujo amor, apoio e compreensão sempre estiveram presentes, em especial aos meus irmãos Luiz Eduardo, Wainer Junior, Sarah e Marcelo.

Agradeço a Gabriel, meu namorado, que durante esses últimos dois anos foi meu companheiro e meu amigo, obrigado por todo amor e cuidado.

Aos amigos incríveis que encontrei durante a graduação – Thiago, Eduarda, Ana Flávia, Erik Dênio, Aléxia, Gisele Márnica, Maria Rita, Mayara, Divani, Flávia, Suzana e Milena – Vocês tornaram essa vivência mais leve e divertida. Agradeço por todos os momentos que compartilhamos juntos.

Agradeço a Paula Roberta (Paulinha) por toda doçura, pelo carinho e escuta. Agradeço a Jackeline Cabral, minha amiga concurseira, que me apoia nos estudos e me incentiva a sonhar mais alto.

À equipe do Ministério Público Federal, meus supervisores Dr. Aécio Tarouco, Franklin Bergson, Nadson Rodrigo, Márcia, Maíra e a querida dona Célia. Agradeço a todos os professores e professoras, aos parceiros de grupos de pesquisa e extensão, e ao Centro Acadêmico Marcos Dionísio por me permitirem viver experiências inesquecíveis.

Minha gratidão à respeitável banca examinadora, composta pela professora doutora Rayane Cristina de Andrade Gomes e pelo professor doutor Jailson Alves Nogueira, por dedicarem seu tempo e expertise na avaliação deste trabalho. Suas sugestões valiosas contribuíram para a qualidade deste estudo. Agradeço ao meu coorientador Erik Dênio, não apenas pelo apoio acadêmico, mas também pela amizade e pelas lições compartilhadas.

Por fim, expresso minha mais profunda gratidão ao meu orientador, Prof. Dr. Ramon Rebouças Nolasco de Oliveira, por sua dedicação e pela constante inspiração. Suas orientações criteriosas, as valiosas trocas de conhecimento e seu acolhimento generoso foram fundamentais, não apenas para a realização deste trabalho, mas também para meu desenvolvimento pessoal e acadêmico ao longo da graduação. Mais do que um professor brilhante, você se tornou um amigo que me guiou por bons caminhos nessa jornada.

RESUMO

Esta pesquisa se insere no contexto da busca do Judiciário em promover a ampliação do acesso à justiça por meio dos métodos autocompositivos, especificamente da Justiça Restaurativa. Entretanto, no âmbito da Justiça do Trabalho, pouco se discute acerca desse paradigma, restando como questionamento: quais as potencialidades das práticas restaurativas no tratamento de conflitos trabalhistas no sistema de Justiça brasileiro? Dessa forma, a pesquisa buscou elaborar um panorama das experiências de Justiça Restaurativa no Brasil, levantar a produção acadêmica em periódicos brasileiros sobre as práticas restaurativas no sistema de Justiça trabalhista e identificar as potencialidades do uso das práticas restaurativas nos conflitos trabalhistas. Para tanto, foram realizadas pesquisas no Portal de Periódicos CAPES e na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações. A Justiça Restaurativa tem o potencial de atuar tanto na prevenção quanto na reparação de violações, tendendo a beneficiar não apenas as pessoas que convivem no espaço de trabalho, mas também as organizações e as empresas. As demandas que a JR pode transformar incluem casos de assédio moral, trabalho análogo à escravidão, trabalho infantil, proteção de adolescentes, discriminação e conflitos no emprego doméstico, contribuindo para a construção de um ambiente laboral mais justo e respeitoso.

Palavras-chave: Justiça Restaurativa; Justiça do Trabalho; Acesso à Justiça; tratamento de conflitos.

ABSTRACT

This research is situated within the context of the Judiciary's efforts to promote greater access to justice through compositional methods, specifically Restorative Justice. However, within the realm of Labor Justice, little is discussed regarding this paradigm, leading to the question: what are the potentialities of restorative practices in the treatment of labor disputes within the Brazilian Justice system? Thus, the research aimed to create an overview of Restorative Justice experiences in Brazil, to survey the academic production in Brazilian journals concerning restorative practices within the Labor Justice system, and to identify the potential of using restorative practices in labor conflicts. To this end, research was conducted in the CAPES Periodicals Portal and the Digital Library of Theses and Dissertations. Restorative Justice has the potential to act both in the prevention and reparation of violations, tending to benefit not only the individuals who interact in the workplace but also the work itself and, consequently, organizations and businesses. The issues that RJ can transform include cases of moral harassment, analogous to slavery, child labor, protection of adolescents, discrimination, and conflicts in domestic employment, contributing to the creation of a fairer and more respectful work environment.

Keywords: Restorative Justice; Labor Justice; Access to Justice; conflict resolution;

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AJURIS	Associação dos Juízes do Rio Grande do Sul
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
JR	Justiça Restaurativa
MPCE	Ministério Público do Estado do Ceará
MPRN	Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte
MPT	Ministério Público do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
SINASE	Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1. PANORAMA NACIONAL DAS EXPERIÊNCIAS DE JUSTIÇA RESTAURATIVA NO BRASIL.....	11
2. JUSTIÇA RESTAURATIVA TRABALHISTA: REFLEXÕES SOB A PERSPECTIVA DO ESTADO DA ARTE.....	16
2.1 Percurso metodológico.....	17
2.2 Resultado das discussões.....	21
2.2.1 Contribuições das pesquisas de pós-graduação: assédio moral e abuso de poder sob o olhar restaurativo.....	21
2.2.2 Valores, princípios e bens jurídicos no contexto de violação.....	24
2.2.3 Críticas acerca do papel do Judiciário e Ministério Público.....	24
2.2.4 Noções sobre a Justiça Restaurativa a partir dos trabalhos revisados.....	26
2.2.5 Oportunidades de aplicação da Justiça Restaurativa no contexto trabalhista identificadas na literatura.....	27
2.2.6 Limitações às práticas restaurativas no trabalho.....	29
3. DESAFIOS E POTENCIALIDADES: UMA IDEIA DE JUSTIÇA RESTAURATIVA TRABALHISTA.....	30
3.1 Assédio moral no trabalho.....	34
3.2 Trabalho análogo à escravidão (Art. 149 do Código Penal).....	35
3.3 Trabalho Infantil e Proteção de Adolescentes (Art. 403 a 441 da CLT) (Art. 62, 65, 67 e 68 do ECA).....	36
3.4 Caso de discriminações no ambiente de trabalho.....	37
3.5 Conflitos no emprego doméstico.....	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
ANEXO A - LINHA DO TEMPO DA AUTOCOMPOSIÇÃO E JUSTIÇA RESTAURATIVA NO BRASIL.....	48

INTRODUÇÃO

*Eu sou a nata do lixo
Sou do luxo da aldeia
Eu sou do Ceará*

Ednardo

Os estudos nacionais (Salm e Leal, 2012; Almeida, 2017; Rodrigues, 2021) acerca da Justiça Restaurativa avançaram significativamente nos últimos dez anos, influenciados pela acolhida desse paradigma em diversas políticas públicas e institucionais, desenvolvidas tanto pelo Judiciário quanto pelo Executivo.

As iniciativas estatais também demonstram a ampliação dessas experiências, que podem ser observadas através do trabalho do Conselho Interinstitucional de Justiça Restaurativa, Mediação e Cultura de Paz, vinculado à Secretaria dos Direitos Humanos do Ceará, ou mesmo, dos números apresentados pelo Mapeamento dos Programas de Justiça Restaurativa realizado pelo Conselho Nacional de Justiça¹ (CNJ, 2019).

Nesse sentido, nos portais de periódicos da CAPES e BDTD, pode-se encontrar diversos trabalhos acerca da Justiça Restaurativa no âmbito penal (Paulo; Silva, 2021), no tratamento de conflitos cíveis e de família (Soares, 2021); nas medidas socioeducativas (Aguinsky; Capitão, 2008); e no ambiente escolar (Pereira; Guimarães, 2021). Entretanto, pouco se debate sobre a aplicação das práticas restaurativas nos conflitos trabalhistas.

Diante da expansão de experiências de JR no Brasil e a essa lacuna na produção acadêmica sobre sua aplicação na seara do trabalho, esta pesquisa busca responder: quais as potencialidades das práticas restaurativas no tratamento de conflitos trabalhistas no sistema de Justiça brasileiro?

Para isso, este artigo será dividido em três tópicos, nos quais serão tratados os objetivos específicos desta pesquisa. **Assim, no primeiro capítulo, será elaborado um panorama das experiências de Justiça Restaurativa no Brasil, tratando de conceitos basilares, mostrando as experiências nacionais e a influências de normativas nacionais e internacionais desse paradigma.**

¹ Dos 31 tribunais que responderam aos questionários enviados pelo CNJ, somente três responderam não possuir nenhum tipo de iniciativa sobre Justiça Restaurativa, sendo eles: TJRR, TRF-2ª e TRF-5ª. Portanto, 25 Tribunais de Justiça, 96% do total de respondentes, e três Tribunais Regionais Federais, 60% dos existentes, possuem algum tipo de iniciativa em Justiça Restaurativa (CNJ, 2019, p. 8).

No segundo capítulo, foi realizado o levantamento da produção acadêmica, em periódicos brasileiros, sobre as práticas restaurativas no sistema de Justiça trabalhista, para isso, utilizou-se do Portal de Periódico da CAPES e da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), **buscando por produções nacionais contendo os termos “Justiça Restaurativa” e (AND) “Justiça do Trabalho”**.

Por fim, o terceiro capítulo tratou de investigar as potencialidades inexploradas do uso das práticas restaurativas nos conflitos trabalhistas, tendo como base os resultados encontrados na revisão de literatura, os textos normativos e materiais produzidos por instituições que trabalham com a implementação da Justiça Restaurativa no Brasil (TDH, Ajuris, MPCE).

A metodologia exploratória adotada neste trabalho busca, por meio de uma investigação aprofundada, "proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses" (Gil, 2002, p. 41). Ademais, adota-se uma abordagem qualitativa, que considera a existência de uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito (Prodanov, 2013).

Este trabalho traz importantes aportes teóricos e práticos, como **Zehr (1990), no debate sobre Justiça Restaurativa; Rosemberg (2006), que trata de conflitos e necessidades; Neto e Cavalcante (2018) e Resende (2024)**, que discutem a sobre as relações de trabalho e emprego, sendo conceituados autores da literatura especializada no Direito do Trabalho.

Além desses, teremos o referencial das experiências do Instituto Terre des Hommes Brasil e da AJURIS – Associação dos Juízes do Rio Grande do Sul, na implementação da Justiça Restaurativa, assim como as Resoluções n. 118 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)² e n. 225 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)³, que institucionalizam essa abordagem nesses órgãos, fornecendo diretrizes para sua aplicação no **sistema de justiça**.

Por meio desta investigação, tem-se a expectativa ampliar o debate sobre a Justiça Restaurativa e a possibilidade de adoção na seara dos conflitos trabalhistas. Com isso, espera-se publicizar resultados que descrevem os alicerces sobre os quais o paradigma restaurativo vem sendo difundido, os obstáculos e conquistas no processo de implementação da JR.

² <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolucao-118-1.pdf>

³ <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2289>

1. PANORAMA NACIONAL DAS EXPERIÊNCIAS DE JUSTIÇA RESTAURATIVA NO BRASIL

A fim de sistematizar a discussão é necessário discorrer acerca de conceitos que serão abordados neste trabalho. **Primeiramente, será discutida a diferença entre justiça restaurativa e justiça retributiva, em seguida será elaborado um panorama das experiências de Justiça Restaurativa no Brasil, as influências de normativas nacionais e internacionais desse paradigma.**

No livro *Trocando as Lentes* (1990), Howard Zehr conceitua a justiça retributiva, como o paradigma que compreende o crime como uma violação contra o Estado. Nessa perspectiva, o crime é caracterizado pela desobediência à lei e pela atribuição de culpa ao infrator, a justiça estabelece a culpa e impõe a punição (Zehr, 1990).

Esse paradigma de justiça é fortemente marcado pela presença estatal, ou melhor, pelo monopólio estatal da jurisdição, tendo como características a hierarquia e o formalismo. A principal ferramenta de resolução do conflito nesse sistema é o de aplicação de penas e sanções, numa retribuição às aflições causada por aquele que cometeu o crime ou o dano, a quem Zehr nomeia de “ofensores” (Zehr, 1990, p. 33).

Por outro lado, a justiça retributiva, afasta as partes do processo de tomada de decisão acerca do crime/conflito, aqueles que sofrem as violações, chamados por Zehr (1990, p. 19) de “vítimas” e a “comunidade” participa dos processos judiciais apenas como depoentes.

Por outro lado, Zehr propõe uma mudança no paradigma acima mencionado, nessa “troca de lentes” tem-se a Justiça Restaurativa (JR), paradigma que percebe o crime como uma violação de pessoas e relacionamentos, além de ferir normas ele cria a obrigação de corrigir os erros. Nessa perspectiva de justiça são envolvidos a vítima, o ofensor e a comunidade na busca de soluções que promovam reparação e segurança (Zehr, 1990).

Sob a ótica restaurativa, as ofensas são entendidas como danos às pessoas e aos relacionamentos interpessoais (Zehr, 1990), assim os sujeitos, seus relacionamentos, sentimentos e valores estão na centralidade do processo de gestão do conflito. A responsabilização vai além de uma condenação ou de uma pena, no paradigma restaurativo, reparar os danos causados tem papel fundamental.

Desta forma, a Justiça Restaurativa adota a responsabilidade e o comprometimento no processo de restituição dos danos causados, isso tem uma importância simbólica dentro das práticas restaurativas. “A restituição significa um reconhecimento do erro e uma declaração de responsabilidade. A correção do mal é, em si, uma forma de expiação que poderá

promover a cura mais eficazmente do que a retribuição” (Zehr, 1990, p. 181).

Portanto, a **JR** se apresenta como um paradigma mais democrático que se volta para a reparação do dano, por esse motivo, a adoção das práticas restaurativas, além da sua concepção inicial de tratar de questões penais, vêm sendo usadas mundialmente nos mais diversos contextos de conflitos “para cuidar de casos de violência interpessoal e de vitimização em massa (por exemplo, casos de genocídio em sociedades em transição), para responder a delitos praticados por adultos e adolescentes” (Rosenblatt, 2014, p. 444). **No Brasil, tem-se projetos de Justiça Restaurativa nos ambientes escolares; no sistema socioeducativo, instituído pela Lei do Sinase (Lei n. 12.594/2012); e atualmente tem no Judiciário seu maior número de ações.**

A adoção da Justiça Restaurativa como política institucional se deu principalmente por um movimento internacional, em grande parte movido pela Organização das Nações Unidas (ONU), desde 1999 por meio da Resolução 1999/26, de 28 de julho de 1999, intitulada “Desenvolvimento e Implementação de Medidas de Mediação e Justiça Restaurativa na Justiça Criminal”, na qual o Conselho requisitou à Comissão de Prevenção do Crime e de Justiça Criminal que considere a desejável formulação de padrões das Nações Unidas no campo da mediação e da justiça restaurativa.

No ano seguinte, foi publicada a Resolução 2000/14, de 27 de julho de 2000, intitulada “Princípios Básicos para utilização de Programas Restaurativos em Matérias Criminais” buscou o pronunciamento dos Estados-Membros e organizações intergovernamentais e não-governamentais competentes da rede das Nações Unidas de Prevenção do Crime e de Programa de Justiça Criminal, “sobre a desejabilidade e os meios para se estabelecer princípios comuns na utilização de programas de justiça restaurativa em matéria criminal” (ONU, 2002)

Em 2001, o trabalho do Grupo de Especialistas em Justiça Restaurativa no encontro ocorrido em Ottawa, de 29 de outubro a 1º de novembro daquele ano, foi encaminhado 1) princípios básicos para a utilização de programas de justiça restaurativas em matéria criminal; 2) Encorajamento dos Estados Membros no desenvolvimento e implementação de programas de justiça restaurativa na área criminal; 3) Solicita ao Secretário-Geral que assegure a mais ampla disseminação dos princípios básicos para programas de justiça restaurativa em matéria criminal entre os Estados Membros; 4) Estimula que os Estados Membros difundir informações sobre tais práticas e as disponibilizem aos outros Estados que o requeiram; 5) Estimula os Estados Membros que se apoiem mutuamente no desenvolvimento e implementação de pesquisa, capacitação e outros programas, assim como em atividades para

estimular a discussão e o intercâmbio de experiências; e 6) Estimula ainda, os Estados Membros a se disporem a prover, em caráter voluntário, assistência técnica aos países em desenvolvimento e com economias em transição, se o solicitarem, para os apoiar no desenvolvimento de programas de justiça restaurativa.

Nesse sentido, em 2002, a Organização das Nações Unidas publica sua Resolução nº 2002/2012 (ONU, 2002) intitulada “Princípios básicos para utilização de programas de Justiça Restaurativa em matéria criminal”, trazendo em seu Preâmbulo o destaque que a justiça restaurativa se desenvolve como uma resposta ao crime que valoriza a dignidade e igualdade de todos, promove compreensão e contribui para a harmonia social ao restaurar vítimas, ofensores e comunidades, constituindo-se como uma essa abordagem oferece um espaço onde as pessoas afetadas pelo crime podem expressar livremente seus sentimentos, experiências e expectativas sobre como suas necessidades podem ser atendidas.

Além disso, conceitua os processos restaurativos como aquele no qual a vítima e o ofensor e membros da comunidade afetados por um crime, participam ativamente na resolução das questões oriundas do crime, geralmente com a ajuda de um facilitador, elenca ainda formas de aplicação desses processos: “Os processos restaurativos podem incluir a mediação, a conciliação, a reunião familiar ou comunitária (*conferencing*) e círculos decisórios (*sentencing circles*)” (ONU, 2002).

Ademais, devido a diversidade de demandas atualmente tratadas pelos processos restaurativos no Brasil, não apenas as advindas de questões criminais, muitas vezes torna-se inoportuno a participação concomitante da vítima, comunidade e ofensor. Apesar de não estarem presentes todos os atores, esses processos não deixam de ter viés restaurativo, esse fenômeno foi debatido no “Caderno Socioeducativo com Enfoque nas Práticas Restaurativas”, produzido pelo Instituto *Terre des Hommes Brasil*.

Inicialmente, o uso da Justiça Restaurativa se resumia (e se confundia) tão somente com a aplicação de Práticas Restaurativas para lidar com conflitos, violência e delitos. Posteriormente, outras formas de responsabilização que privilegiavam a reparação do dano, o cuidado com a vítima e a participação judicial também passaram a ser consideradas como Justiça Restaurativa, pelo menos por parte da doutrina. *A esse uso da Justiça Restaurativa em uma perspectiva mais ampla, dá-se o nome, no Brasil, de Enfoque Restaurativo[...]* (TDH, 2021) (grifo nosso).

Figura 1 - Enfoques restaurativos



Fonte: Produzido pelo autor (2024).

Ao fim dessa tentativa de sistematização do conceito de Justiça Restaurativa, podemos notar um consenso quanto à participação ativa de vítima-comunidade-ofensor nas questões que permeiam o crime e o conflito (em um aspecto mais amplo), bem como a reparação dos danos materiais e simbólicos, somados a uma tomada de responsabilidade por parte do ofensor.

Entretanto, esse não é um conceito acabado e que ainda resta numa penumbra conceitual, principalmente quanto aos escritos internacionais, Rosenblatt nos alerta que “não existe uma “teoria restaurativa” pronta e acabada, a ser traduzida e importada para o Brasil” (2014, p. 458), tendo em vista que os autores, nacionais e estrangeiros, conceituam a JR em aspectos mais ou menos amplos. Por essa liberdade de aplicação de práticas com enfoques restaurativos nos mais diversos conflitos, no Brasil, têm-se experiências dessa aplicação em variados contextos.

Em 2005, três projetos-piloto de Justiça Restaurativa foram implementados em São Caetano do Sul/SP, Porto Alegre/RS e Brasília/DF. O projeto do Núcleo Bandeirante foi uma proposta diferenciada para a resolução de crimes de menor potencial ofensivo, ou seja, condutas praticadas por adultos, conforme a Lei 9.099/95 e os códigos penal e processual penal (Leão, 2016).

Já o projeto em São Caetano do Sul teve aplicabilidade em conflitos envolvendo adolescentes, sob a competência da 1ª Vara Criminal de Crimes contra Crianças e Adolescentes e da Infância e Juventude. Em Porto Alegre, a metodologia do círculo foi utilizada em duas modalidades: círculos de compromisso e círculos de família, ambos voltados à conscientização dos adolescentes e ao auxílio na elaboração do Plano Individual de Atendimento (Leão, 2016).

Outro campo escolar também se mostra favorável às práticas restaurativas, havendo na literatura ampla discussão acerca da potencialidade de transformação dos conflitos e no tratamento e prevenção da violência nesses espaços. Isso se confirma nas experiências do Instituto Terre des Hommes (TDH), desenvolvida em escolas na cidade de Fortaleza/CE (Ramos; Paiva, 2024). Por fim, é importante destacar que, no cenário internacional, a Justiça Restaurativa (JR) vem sendo estudada como uma ferramenta eficaz de justiça de transição em contextos de violações sistemáticas dos direitos humanos.

Um exemplo significativo é a transição do regime do Apartheid na África do Sul, analisado por Simone Martins Rodrigues Pinto (2007, p. 394), que concluiu que um dos principais fatores para o sucesso desse processo foi a escolha da justiça restaurativa como meio de tratar os crimes cometidos pelo regime anterior, com ênfase na verdade e na responsabilização. Essa abordagem ofereceu uma resposta coletiva aos abusos perpetrados, por meio de uma justiça restaurativa, ao invés de retributiva.

Passados os conceitos teóricos, partimos para uma análise nos marcos legais e normativos que incentivaram a autocomposição e o uso de práticas restaurativas, tanto no âmbito do Poder Judiciário quanto no Ministério Público.

A primeira vez que a Justiça Restaurativa foi positivada no Ordenamento Brasileiro foi por meio da Lei do Sinase, Lei n. 12.594/2012. – Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), regulamenta a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescente que pratique ato infracional – estabeleceu como princípio o uso prioritário de práticas ou medidas que sejam restaurativas e atendam às necessidades das vítimas.

No âmbito Civil, o ano de 2015 constitui-se como um marco temporal, tendo em vista que foram sancionadas as principais legislações que tratam da autocomposição, a Lei de Mediação e o Código de Processo Civil. Este último dispõe no Art. 3º § 3º que: “A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.”, consagrando e estimulando a adoção dos métodos não adversariais em todas as fases do processo.

Entretanto, desde 2010, o Conselho Nacional de Justiça, no âmbito administrativo do Poder Judiciário, aprovou a Resolução CNJ Nº 125, de 29 de novembro de 2010 – Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário. Passados seis anos, foi aprovada a Resolução CNJ Nº 225, de 31 de maio de 2016 – Dispõe sobre a Política Nacional de Justiça Restaurativa no âmbito do Poder Judiciário.

Por outro lado, na competência do Ministério Público, o Conselho Nacional do Ministério Público aprovou a Resolução CNMP N° 118, de 1º de dezembro de 2014 – Dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público. Por último, aprovou a Resolução CNMP N° 243, de 18 de outubro de 2021 – que dispõe sobre a Política Institucional de Proteção Integral e de Promoção de Direitos e Apoio às Vítimas, contemplando um capítulo sobre justiça restaurativa. incumbindo ao Ministério Público “implementar projetos e mecanismos de resolução extrajudicial de conflitos, por meio da negociação, mediação e conferências reparadoras dos traumas derivados dos eventos criminosos ou de atos infracionais”.

A presença de uma política institucional já estabelecida e endossada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) desempenha um papel fundamental na facilitação da aplicação da Justiça Restaurativa no âmbito da Justiça do Trabalho. A existência de diretrizes claras e direcionadas, respaldadas por essas instâncias reguladoras, fornece uma estrutura modelo para a incorporação e implementação eficaz dos princípios da Justiça Restaurativa nos processos trabalhistas.

Esse respaldo legal e institucional não apenas legitima a aplicação da Justiça Restaurativa, mas também promove uma cultura de justiça mais inclusiva, participativa e centrada nas necessidades das partes envolvidas nos processos. Portanto, a implementação da Justiça Restaurativa nos conflitos juslaborais fomenta o Acesso à Justiça, princípio que transcende o mero acesso ao judiciário, devendo, assim, atender o jurisdicionado com os métodos mais adequados de tratamento do conflito.

2. JUSTIÇA RESTAURATIVA TRABALHISTA: REFLEXÕES SOB A PERSPECTIVA DO ESTADO DA ARTE.

Neste segundo capítulo foi realizado o levantamento e sistematização do conhecimento produzido academicamente acerca do tema em âmbito nacional. Para tanto, buscou-se por produções que tratassem da Justiça restaurativa no âmbito trabalhista no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), por serem os maiores acervos científicos virtuais no País, que reúnem e disponibilizam conteúdos produzidos nacionalmente.

O tratamento dos dados se deu através de uma revisão integrativa, esse método possibilita uma incorporação sistemática e analítica dos dados recorrentes na literatura, além de evidenciar lacunas e desafios apontados por diferentes autores (Whittemore; Knafl, 2005, p. 552). Ao integrar e sintetizar conhecimentos de diversas fontes, oferece uma visão ampla e, ao mesmo tempo, detalhada acerca da justiça restaurativa no âmbito trabalhista. Dito isso, as buscas seguiram o percurso metodológico a seguir descrito.

2.1 Percurso metodológico

Em 04 de julho de 2024, acerca foram realizadas buscas por trabalhos sobre Justiça Restaurativa no âmbito trabalhista, utilizando o Portal de Periódicos da CAPES, contendo os termos Justiça Restaurativa e (AND) Justiça do Trabalho, resultando em 123 trabalhos. Como refinamento, pesquisou-se apenas por artigos que contivessem os termos anteriormente citados, publicados em língua portuguesa, encontrando 116 artigos. Para garantir a confiabilidade dos artigos selecionados e dos dados apresentados na presente pesquisa, foram incluídos apenas aqueles revisados por pares⁴, resultando em 53 artigos.

Após essa seleção, iniciou-se a exclusão de artigos duplicados e produções em língua estrangeira, ainda na etapa de identificação, entretanto, não foi identificada nenhuma. Na etapa de triagem, após avaliação dos títulos e resumos, foram excluídos 51 trabalhos que não se relacionavam com o escopo da pesquisa ou tangenciavam a temática da Justiça Restaurativa. Ao fim dessa etapa, chegou-se ao número de 02 (dois) trabalhos pertinentes para a revisão.

Embora inicialmente tenha seguido a metodologia acima descrita, atentei-me para a recente atualização no site do portal de periódicos da CAPES e de realizar uma segunda análise, apurando as referências excluídas pelo filtro “revisado por pares”, se estas de fato não utilizaram desse sistema.

Para surpresa, as revistas Peer Review Journals (ISSN: 1541-1389), Meritum (ISSN: 2238-6939), Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho (ISSN: 2525-9857) e a Novos Estudos Jurídicos (ISSN: 2175-0491), informam que os artigos publicados são necessariamente revisados por pares, utilizando o sistema *Double Blind Review*, entretanto, o portal de periódicos da CAPES não os rotulou como tal.

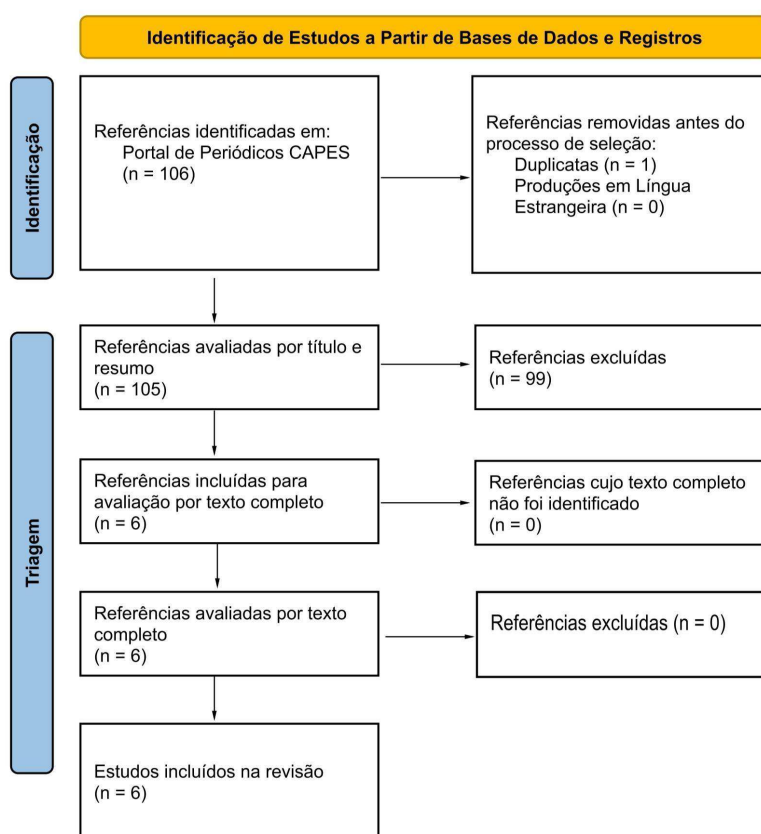
⁴ Os trabalhos revisados por pares são submetidos a uma avaliação por cientistas que possuem a mesma titulação e atuam na mesma área temática. Esse processo de filtragem na revisão de literatura contribui para assegurar a qualidade e a confiabilidade das pesquisas científicas.

Desta maneira, realizei novamente a busca com o par de descritores acima mencionados, entretanto utilizei apenas o filho de artigos e publicados em língua portuguesa, resultando em 116 trabalhos, nesta etapa de identificação foi excluída 1 (uma) duplicata mas, não foi encontrado artigo em língua estrangeira.

Na etapa de triagem, após avaliação dos títulos e resumos, foram excluídos 109 trabalhos que não se relacionavam com o escopo da pesquisa ou tangenciavam a temática da Justiça Restaurativa, foram excluídos ainda os trabalhos da área da psicologia, ou que tinham como foco em temas diversos ao pesquisado, tais como, sistema socioeducativo, direito penal, criminologia, educação, violência doméstica e direito de transição.

A identificação, seguindo os critérios de inclusão e exclusão mencionados, pode ser visualizada no fluxograma abaixo:

Figura 2: Fluxograma PRISMA



Fonte: Adaptado de PRIMA (2020).

Além disso, a partir dos resultados das buscas descritas anteriormente, foi elaborado um quadro com os artigos em periódicos, organizando em ordem cronológica, evidenciando os autores e as revistas.

Quadro 1 - Artigos encontrados no Portal CAPES.

Ano	Título	Autor(es)(as)	Periódico
2020	Análise crítica acerca da possibilidade de aplicação da justiça restaurativa pelo Ministério Público do Trabalho.	SILVA, S. A. ALVES, C. A. SIQUEIRA, J. R. R.	Revista Meritum e-ISSN: 2238-6939
2020	O panorama dos direitos humanos no acesso à justiça pela via dos direitos sociais: a justiça restaurativa trabalhista uma realidade possível?	GRIEBLER, J. B. PORTO, R. T. C. RECKZIEGEL, T. R. S.	Revista Cidadania e Acesso à Justiça e-ISSN: 2526-026X
2021	Os conflitos trabalhistas e a possibilidade da submissão à justiça restaurativa.	MARTINS, J. R. MENEGUZZI, N. L. G. CACIAMANI, B. R.	Revista Vertentes do Direito ISSN: 2359-0106
2021	Justiça restaurativa e assédio moral.	ROLIM, M.	Revista Novos Estudos Jurídicos e-ISSN: 2175-0491
2023	A inserção da Justiça Restaurativa Integral no processo de solução dos crimes relacionados ao trabalho em condições análogas à escravidão.	SOUSA, F. B. A.	Peer Review Journals
2023	A necessidade de reparação integral das vítimas de trabalho escravo contemporâneo: a justiça restaurativa como opção?	COSTA, D. C. A. OLIVEIRA, C. R. U. SILVA, G. S. L.	Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho ISSN: 2525-9857

Fonte: Periódicos Capes, 2024.

A fim de complementar as buscas, realizou-se uma coleta de dados acerca do número de produções acadêmicas nos programas de pós-graduação que abordam o tema da Justiça Restaurativa no ambiente das relações de trabalho, utilizando-se do seguinte percurso metodológico.

Em 15 de julho de 2024, foram realizadas buscas por trabalhos sobre o tema da justiça restaurativa trabalhista, utilizando a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). A pesquisa foi feita utilizando, apenas no título, os termos "justiça restaurativa" e (AND) "trabalhista", resultando em 3 dissertações, destas apenas 1 era relevante, sendo a dissertação: “Comunidades laborais restaurativas: um olhar sobre o assédio

moral no trabalho a partir da justiça restaurativa e dos círculos de construção de paz” (Siqueira, 2023).

Continuando as buscas, utilizou-se os termos "Justiça Restaurativa" e (AND) "Justiça do Trabalho", em todos os campos, resultando em 3 trabalhos, entretanto, nenhum relevante para a pesquisa, pois tratavam de dignidade social, crimes de colarinho branco e ato infracional.

Ao utilizar "justiça restaurativa" e (AND) "direito do trabalho", 2 resultados, entretanto eram duplicados e não relevantes para a revisão, tendo em vista que continha apenas uma nota de rodapé com o termo “justiça restaurativa”.

Por último, utilizei "Justiça Restaurativa" e AND "ambiente de trabalho", resultando em 4 trabalhos, destes, apenas 1 uma dissertação se mostrou relevante, tendo como título: “O abuso de poder nas relações de trabalho no contexto da administração pública brasileira: um estudo de casos múltiplos” (Rosa, 2016).

A identificação, seguindo os critérios de inclusão e exclusão mencionados, pode ser visualizada no quadro abaixo:

Quadro 2 - descritores e resultados

Par de descritores/ Operador booleano			Filtro de busca	Referências identificadas	Referências incluídas
“Justiça Restaurativa”	“trabalhista”	AND	Título	03	01
“Justiça Restaurativa”	"Justiça do Trabalho"	AND	Todos os campos	03	00
“Justiça Restaurativa”	"direito do trabalho"	AND	Todos os campos	02	00
“Justiça Restaurativa”	"ambiente de trabalho"	AND	Todos os campos	04	01

Fonte: BDTD (2024).

A partir desse resultado, foi montada um quadro com os títulos, autores e ano das respectivas dissertações.

Quadro 3 - Dissertações

Ano	Título	Autor(es)(as)	Programa de pós graduação
2016	O abuso de poder nas relações de trabalho no contexto da administração pública brasileira: um estudo de casos múltiplos (Rosa, 2016).	ROSA, Fabiane Ramos	Programa de Pós-Graduação em Psicologia: Psicologia Social (PUC/SP)
2023	Comunidades laborais restaurativas: um olhar sobre o assédio moral no trabalho a partir da justiça restaurativa e dos círculos de construção de paz” (Siqueira, 2023).	SIQUEIRA, Camille de Azevedo Alves	Programa de Pós-Graduação em Direito (UFPR)

Fonte: BDTD (2024).

Após a descrição do percurso metodológico tomado para encontrar as obras a serem revisadas, num esforço de compromisso científico perante o leitor e a academia, passou-se à análise dos artigos encontrados na busca realizada no Portal de Periódicos da CAPES.

2.2 Resultado das discussões

Preliminarmente, as buscas realizadas na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) resultaram em apenas duas dissertações. Assim, iniciaremos a apresentação dos resultados das discussões a partir delas. Em seguida, será apresentada uma discussão sobre os artigos revisados. **A partir dessa leitura, identificaram-se cinco aspectos comuns aos artigos: 1) Valores, princípios e bens jurídicos; 2) Críticas sobre o papel do Judiciário e do Ministério Público; 3) Noções acerca da Justiça Restaurativa; 4) Possibilidade de aplicação; e 5) Limitações à aplicação da Justiça Restaurativa.**

A partir desses tópicos, organizou-se a análise dos dados, a sistematização e apresentação dos resultados.

2.2.1 Contribuições das pesquisas de pós-graduação: assédio moral e abuso de poder sob o olhar restaurativo

A dissertação "O abuso de poder nas relações de trabalho no contexto da administração pública brasileira: um estudo de casos múltiplos" teve por objetivo a análise de casos de assédio moral no ambiente de trabalho, no contexto da administração pública brasileira. O estudo se mostra relevante na medida que subsidia a reflexão sobre as estratégias de combate e prevenção do assédio moral nas relações de trabalho, sugestões de mudanças estruturais no serviço público (Rosa, 2016, p. 11)

A dissertação foi organizada em quatro capítulos nos quais versavam acerca do Assédio Moral: dano moral em decorrência do abuso de poder; Teoria da Dominância Social; Detalhamento da Metodologia; Análise e discussão dos casos, perpassando por uma definição – em construção – do assédio moral, as Relação hierárquica estabelecida, a perspectiva na posição de assediadora ou assediador e a perspectiva na posição de assediada ou assediado.

O estudo conclui que o assédio moral pode ser definido como:

um conjunto de ações de violência psicológica, em decorrência da imposição do poder de forma não dialógica, realizada por quem, na posição de autoridade, tem o objetivo de desqualificar o outro que, por sua vez, não tem condições de se defender, o que leva a uma descrença das próprias potencialidades, e a uma destruição da subjetividade (Rosa, 2016, p. 107).

Propondo a adoção de técnicas da Justiça Restaurativa e da Comunicação Não-Violenta para criar espaços de diálogo, além da implementação de equipes de gestão democrática nas instituições públicas, o texto aborda o assédio moral nas relações de trabalho, destacando o sofrimento e o adoecimento provocados pela violência laboral (Rosa, 2016). A partir das histórias de vítimas, a autora identifica sentimentos recorrentes de tristeza e revolta, evidenciando o impacto devastador que tais experiências causam, destruindo projetos profissionais e pessoais. O medo é uma constante nas falas dos assediados, que, ao serem humilhados por figuras de poder, começam a questionar suas próprias capacidades (Rosa, 2016, p. 108).

Hirigoyen Rosa (2001), diferencia o assédio de conflitos comuns, ressaltando que este se caracteriza pela repetição de humilhações sem arrependimento (Rosa, 2016, p. 108). Há consenso entre os pesquisadores de que essas práticas podem ser realizadas por chefias, colegas ou pessoas com a mesma formação. Por fim, o texto reflete que a superação da violência no ambiente de trabalho exige uma abordagem coletiva. Portanto, para promover mudanças, é crucial que a vítima recupere sua confiança, com o apoio de um grupo, em um ambiente que valorize o diálogo e a cooperação (Rosa, 2016, p. 112).

Nesse mesmo sentido, o estudo “COMUNIDADES LABORAIS RESTAURATIVAS: um olhar sobre o assédio moral no trabalho a partir da Justiça Restaurativa e dos Círculos de Construção de Paz” se concentra **nos casos de assédio moral no trabalho, que englobam dimensões individuais, institucionais e estruturais**. Os métodos tradicionais de resposta jurisdicional, no entanto, tendem a focar exclusivamente na compensação financeira, ignorando as dimensões coletivas e estruturais, o que perpetua a violência. Diante disso, a pesquisa questiona em que medida a Justiça Restaurativa pode trazer uma nova perspectiva sobre o assédio moral no trabalho e como, através dos Círculos de Construção de Paz, é possível construir comunidades laborais restaurativas.

A pesquisadora conduziu uma pesquisa de campo exploratória, utilizando a observação participante em intervenções restaurativas nos Círculos de Construção de Paz, onde analisou suas experiências como facilitadora. A dissertação é organizada em quatro capítulos: Justiça Restaurativa - Notas de um Conceito em Construção; Círculos de Construção de Paz; Assédio Moral Laboral; e Transformando Comunidades Laborais pela Aplicação dos Círculos de Construção de Paz (Siqueira, 2023).

Conclui-se que a Justiça Restaurativa, por meio da aplicação dos Círculos de Construção de Paz, possibilita identificar e proteger outras dimensões do assédio moral no contexto analisado, pois prioriza as necessidades de todos os envolvidos e promove o diálogo comunitário. Essa abordagem devolve o protagonismo aos indivíduos, permitindo que reconheçam sua corresponsabilidade (Siqueira, 2023, p. 190). A Justiça Restaurativa vai além de um simples método de resolução de conflitos, sendo uma abordagem que pode ser aplicada preventivamente para resgatar valores e construir comunidades restaurativas.

Ao abordar a "dimensão estrutural" do assédio moral no trabalho, reconhece-se que trabalhadores e comunidades laborais operam dentro de um contexto mais amplo, influenciado por subculturas organizacionais e pelo neoliberalismo (Siqueira, 2023, p. 190). A interseção entre Justiça Restaurativa, Círculos de Construção de Paz e assédio moral permite reconhecer a responsabilidade individual, considerando também as relações comunitárias e sociais. Os círculos de diálogo mostraram potencial para criar espaços justos e equitativos, promovendo participação e pertencimento (Siqueira, 2023, p. 190).

Assim, a construção coletiva de diretrizes e valores sobre assédio moral emerge como uma estratégia de prevenção, permitindo que, em situações futuras, conflitos e relacionamentos sejam transformados. Os Círculos de Construção de Paz se configuram como uma alternativa viável para lidar com casos de assédio moral, alinhando-se aos princípios restaurativos, sem desconsiderar a função do judiciário (Siqueira, 2023, p. 191). Assim, a

Justiça Restaurativa se revela não apenas uma alternativa viável para o tratamento de casos de assédio moral, mas também uma estratégia preventiva, sem a intenção de excluir a análise do judiciário (Siqueira, 2023, 189).

2.2.2 Valores, princípios e bens jurídicos no contexto de violação

O primeiro aspecto trata dos valores, princípios e bens jurídicos relacionados aos direitos trabalhistas e à JR. Os autores Sousa (2023) e Costa; Oliveira; Silva (2023), ao escreverem sobre a possibilidade do uso da JR nos crimes de trabalho escravo, convergem no entendimento que a o crime retira a dignidade da pessoa humana, sendo esse bem jurídico tutelado pela proibição do trabalho escravo contemporâneo.

As graves violações aos Direitos Humanos do Trabalho, como a redução ao trabalho escravo, subjagam as vítimas à condição de objeto, coisa com o fim exclusivo de gerar lucro através da exploração. Portanto, “é possível identificar que as vítimas do trabalho escravo contemporâneo sofrem violações em diversos dos seus direitos fundamentais, sejam eles sociais, trabalhistas ou individuais”, não se limitando apenas ao direito de locomoção, atingindo o direito à honra, imagem, privacidade, vida digna, educação, ao lazer. (Costa; Oliveira; Silva, 2023, p. 123)

Rolim (2021) pontua que o atual paradigma de processo punitivista amesquinha o ideal da Justiça e afasta das pessoas o sentido emancipatório, a igualdade e a integridade moral. Todavia, (Martins; Meneguzzi; Caciamani, 2021. p. 283) afirmam que os conflitos sujeitos à aplicação da JR poderiam ser “resolvidos de modo justo para o trabalhador, e que sua dignidade fosse preservada ou restabelecia através do acesso à Justiça de forma plena”.

Nesse viés, Silva; Alves; Siqueira (2020), ao discorrer sobre conflitos na reintegração do obreiro ao trabalho, os métodos restaurativos ao facilitar a superação da questão emocional que impediria a volta do empregado e favorecer a continuidade da relação de emprego, estariam validando um dos princípios basilares do Direito do Trabalho.

Os valores e princípios relacionados aos direitos trabalhistas e à Justiça Restaurativa destacam a necessidade de proteger a dignidade humana, especialmente em casos de trabalho escravo. Essas violações não apenas desrespeitam direitos fundamentais, mas também reduzem as vítimas a objetos de exploração.

2.2.3 Críticas acerca do papel do Judiciário e Ministério Público

Outra constante foi a crítica ao sistema de justiça do trabalho, tanto ao Judiciário quanto ao Ministério Público do Trabalho, acerca do papel dessas instituições na resolução das lides e a ineficiência do atendimento das necessidades das partes.

Costa; Oliveira; Silva (2023), apontam que a resposta judicial, nos casos de trabalho escravo, se limita a responsabilização penal do e a reparação pecuniária, negligenciando as demais necessidades das vítimas e impossibilitando uma reparação integral, “infere-se, assim, que a simples reparação pecuniária dos danos sofridos e a responsabilização dos exploradores, apesar de importantes, não é suficiente para reparar todos os danos sofridos pelas vítimas.” principalmente considerando a complexidades dos danos causado pelo trabalho escravo. (Costa; Oliveira; Silva, 2023, p. 124)

Costa; Oliveira; Silva (2023) e Martins; Meneguzzi; Caciamani, (2021), convergem ao argumentar que a que tanto a justiça criminal, nos casos de crime contra o trabalhador, quanto a justiça civil-trabalhista, não buscam compreender a dinâmica emocional e as reais necessidades que a vítima possui, desta forma a justiça do trabalho tem se limitado apenas às condenações pecuniárias.

No sistema atual, a simples condenação (que no caso da justiça trabalhista muitas vezes consiste em uma condenação monetária), geralmente não considera os fatores emocionais e sociais envolvidos no litígio (fundamentais para que as pessoas afetadas pela transgressão da norma restaurem os sentimentos e relacionamentos positivos) (Martins; Meneguzzi; Caciamani, 2021. p. 179)

Portanto, a resposta jurisdicional da justiça do trabalho, assim como o modelo retributivista da justiça penal, que tem o Estado como o centro da relação jurídica, esta estará focada na sanção que deverá ser imposta, que será quase sempre monetária, sem sequer se atentar as demais necessidades psicossociais do trabalhador.

Costa; Oliveira; Silva (2023) e Silva; Alves; Siqueira, (2020), versam sobre as deficiências das políticas institucionais que visem a aplicação da Justiça restaurativa na seara trabalhista. No Ministério Público do Trabalho, inexistente no rol de procedimentos administrativos ministeriais, um que seja voltado para as práticas restaurativas, embora exista Procedimentos de Mediação (PA-MED) e de arbitragem (PA-ARB).

Para Lara (20013), em que pese a Justiça do Trabalho ser o ramo do Judiciário brasileiro que esteja em melhor situação e ser conhecida pelo uso efetivo da conciliação nas audiências de sua competência, ela ainda não se utiliza da Justiça Restaurativa, pois como bem lembra a juíza do TRT da 6ª Região, MM. Ana Maria Soares R. de Barros (2006, p.1), “todos os projetos

pilotos estão na Justiça Comum” (Martins; Meneguzzi; Caciamani, 2021. p. 281).

Portanto, entende-se que apesar da Justiça do Trabalho ser o segmento da Justiça que lidera no número de conciliações e de acordos firmados, ainda não há a utilização da Justiça Restaurativa como metodologia de tratamento de conflitos trabalhistas.

A ausência de práticas restaurativas na Justiça do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho acaba por limitar a capacidade dessas instituições de atender às necessidades emocionais das vítimas. Desta forma, o foco atual nas sanções pecuniárias e na responsabilização penal resulta em uma reparação insuficiente para os danos complexos nos casos de graves violações do direito do trabalhador.

2.2.4 Noções sobre a Justiça Restaurativa a partir dos trabalhos revisados

A Justiça Restaurativa aponta como uma ferramenta de acolhimento e de reparação dos danos, nesse contexto de limitações no qual a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho estão inseridos, no tocante ao atendimento das necessidades comunitárias e psicossociais das vítimas de violações de direitos trabalhistas.

Sousa (2023), utilizando como referencial Vitor Pompeu, afirma que a Justiça Restaurativa busca aproximar os envolvidos do sentimento de justiça. Este tratamento do conflito no campo emocional é essencial, porém, relegado pela Justiça. Pois, “entender quais são as reais necessidades das vítimas é ponto fulcral para a reparação integral e, consequentemente, para efetivação da tutela judicial da dignidade da pessoa humana.” (Costa; Oliveira; Silva, 2023, p. 123).

Ao analisar graves violações como o trabalho escravo e o assédio moral, (Sousa, 2023) e (Rolim, 2021), concordam, em seus respectivos artigos, que a Justiça Restaurativa pode atuar tanto para prevenir quanto para tratar violações, pois “as abordagens restaurativas, em sua dupla dimensão – preventiva e curativa, tendem a beneficiar não apenas as pessoas que convivem no espaço de trabalho, mas o trabalho em si mesmo e, portanto, as organizações e as empresas.” (Rolim, 2021, p. 541). Desta forma, seria uma visão limitante, reduzir a JR apenas a uma ferramenta reativa, que atua apenas quando o conflito está instaurado.

Por fim, compreende-se, segundo Costa; Oliveira; Silva (2023, p. 126), que a Justiça Restaurativa empodera as vítimas e contribui para a maximização da tutela judicial a partir da articulação da rede de proteção. Além disso, gera articulação entre o poder público, entidades

privadas e a comunidade, “gerando uma verdadeira restauração do tecido social que foi danificado pelo conflito, a partir da satisfação das necessidades identificadas em seus processos”.

2.2.5 Oportunidades de aplicação da Justiça Restaurativa no contexto trabalhista identificadas na literatura

Compreendido o potencial da Justiça Restaurativa para acolher necessidades, reparar danos e tratar conflitos, especialmente no campo emocional, buscou-se, nas obras analisadas, identificar espaços e situações nos quais a metodologia restaurativa pode oferecer respostas mais humanizadas e democráticas aos conflitos trabalhistas.

Inicialmente, cabe pontuar que o uso das práticas restaurativas pode se dar de forma preventiva ao conflito, e, não apenas reativa, ou seja, em resposta ao conflito já instaurado. Nesse sentido, Martins, Meneguzzi e Caciamani (2021), afirmam que a JR pode atuar no processo de construção e manutenção de bons relacionamentos no ambiente laboral, entre trabalhadores e entre estes e seus empregadores.

Nesse aspecto, Rolim (2021), traz que a JR é capaz de modificar padrões atitudinais potencialmente conflituosos.

Ainda assim, o novo paradigma, representado pela justiça restaurativa e suas possibilidades de afirmação da dignidade humana, parece oferecer aos gestores públicos e privados e aos trabalhadores uma ferramenta imprescindível capaz de evitar tensionamentos desnecessários no ambiente de trabalho, de fortalecer os grupos de profissionais que convivem diariamente e de diminuir a incidência de práticas e circunstâncias que produzem uma quantidade não desprezível de dor e infelicidade (Rolim, 2021, p. 541).

Consequentemente, a construção de um ambiente de trabalho saudável perpassa pela discussão de clima e cultura organizacional. O primeiro conceito faz referência aos valores, comportamentos e atitudes compartilhadas dentro do ambiente laboral. Por outro lado, o segundo conceito consiste no conjunto de normas formalmente estabelecido pelas organizações. Desta forma, por meio da atuação preventiva, a JR pode contribuir para a construção de uma cultura de paz no trabalho, ou uma “cultura organizacional de paz”.

Sob a perspectiva dos conflitos juslaborais devidamente instalados a literatura ora analisada elencou situações nas quais a Justiça Restaurativa tem potencialidades “curativas” das relações sociais e reparação das vítimas de violações trabalhistas.

Assim, Martins, Meneguzzi e Caciamani (2021), trazem como favoráveis à aplicação das práticas restaurativas as demandas originárias de pequenas empresas, pois nesses casos a ligação emocional entre as pessoas tende a ser maior. Nesse sentido, Silva, Alves e Siqueira (2020) acrescentam as empresas familiares, empresas com número restrito de empregados, além do trabalho doméstico.

Outra demanda citada nos artigos de Martins, Meneguzzi e Caciamani (2021) e de Silva, Alves e Siqueira (2020) foi a reintegração do obreiro ao posto de trabalho, principalmente nos casos de estabilidade provisória, como exemplo: os trabalhadores membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) (art. 10, II, “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), da gestante (art. 10, II, “b” do ADCT), do dirigente sindical (art. 543, § 3.º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dos dirigentes de cooperativa (art. 55 da Lei n.º 5.764/1971) e dos trabalhadores que sofreram acidente de trabalho (art. 118 da Lei n.º 8.213/1991)

Ademais, o assédio moral no trabalho constitui demanda causada por violação à dignidade do trabalhador que pode ser atendida pela JR. Argumentam, Silva, Alves e Siqueira (2020), que esses casos são aptos à aplicação das práticas restaurativas, podendo ser tratados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) nas notícias de fato instauradas pelo órgão.

Além disso, tendo como referencial Melhem e Rosa (2016, p. 150), Martins, Meneguzzi e Caciamani (2021, p.286) trazem como possibilidade a aplicação dos círculos restaurativos nos casos de assédio moral. Portanto, “as evidências disponíveis sugerem, não obstante, um espaço viável e produtivo para a abordagem restaurativa, tanto no que toca ao tratamento de casos concretos de assédio quanto às possibilidades de prevenção (Rolim, 2021, p. 542).

Por fim, observou-se uma constante menção aos processos que envolvem os acidentes de trabalho, o trabalho infantil e o trabalho análogo à escravidão. Deste modo, Silva, Alves e Siqueira (2020) sugerem que situações como essas são passíveis de aplicação das práticas restaurativas. Nesse mesmo sentido, tendo como referencial Orsini e Lara (2020), os autores Griebler, Porto e Reckziegel (2020) afirmam que nos processos que envolvem violações supracitadas, a Justiça do Trabalho poderia adotar os procedimentos restaurativos como, a escuta restaurativa, o debate restaurativo, a mediação restaurativa, a mediação vítima-transgressor, os círculos restaurativos.

Entretanto, em concordância com Sousa (2023), a Justiça Restaurativa seria uma valiosa aliada no combate ao crime de submissão de trabalhadores à condições análogas à escravidão, porém, sabe-se que ela não poderia solucionar ou extinguir tal prática. Portanto, conforme já afirmado, a JR não se apresenta como a panaceia que curará todas as mazelas sociais, nem mesmo a crise do sistema de justiça, ao contrário, ela se apresenta como ferramenta de democratização desse sistema e empoderadora das vítimas de violações de direitos.

A Justiça Restaurativa se revela como uma ferramenta fundamental para atender às necessidades das vítimas de violações de direitos trabalhistas, sua abordagem emocional e preventiva não apenas busca reparar danos, mas também promove a dignidade humana e a restauração das relações sociais. Ao empoderar as vítimas e articular a colaboração entre o poder público e a comunidade, a Justiça Restaurativa oferece um caminho para transformar o cenário atual.

2.2.6 Limitações às práticas restaurativas no trabalho

Martins; Meneguzzi; Caciamani (2021) e Silva; Alves; Siqueira (2020), concordam que nem toda questão trabalhista poderia ser submetida à Justiça Restaurativa, principalmente aquelas que tratam exclusivamente de obrigações pecuniárias, ou quando não há o elemento da consensualidade ou voluntariedade dos envolvidos, pois a participação em metodologias restaurativas deve ser livre e consentida.

Nesse mesmo sentido, (Rolim, 2021, p. 542) afirma que não é presumível que a restauração seja viável em todos os casos, “tampouco, que situações graves de assédio moral deixem de exigir processos judiciais e reparações obtidas por força de sentenças da Justiça do Trabalho”. Desta forma, a JR é uma ferramenta de pacificação e tratamento dos conflitos e não uma pretensiosa “solução” desses, assim como toda ferramenta, a JR também apresenta suas limitações.

Nossa literatura jurídica recente, por vezes, mistifica ou confunde os sentidos e práticas dos métodos hoje chamados de não adversariais, principalmente quando se escreve sobre a JR. Os manuais de conciliação, mediação e Justiça Restaurativa, tendem sempre a “vender” esses métodos como a salvação do judiciário, a redenção moralizadora e pacificadora dos conflitos, muito próximo de algo profético.

Entretanto, os autores dos manuais esquecem que o condão de gerenciar o conflito pertence aos envolvidos não ao método ou ao seu aplicador (mediador, conciliador ou

facilitador). Na perspectiva de Sousa (2023, p. 30), a Justiça Restaurativa “não irá resolver conflitos sociais e as suas consequências das profundas desigualdades que marcam a sociedade brasileira, é uma ferramenta, e não uma solução prática”, mas que busca construir um sistema de justiça mais apropriados a um Estado Democrático de Direito.

Portanto, os direitos trabalhistas são protegidos por valores e princípios fundamentais, como a dignidade da pessoa humana. A proibição do trabalho escravo contemporâneo está intimamente ligada à preservação desse bem jurídico, considerando que as vítimas enfrentam graves violações a seus direitos, incluindo liberdade, honra, privacidade, educação e vida digna. Nesse contexto, a Justiça Restaurativa surge como um meio para lidar com as complexidades emocionais e sociais dos conflitos trabalhistas, oferecendo a possibilidade de preservar ou restabelecer a dignidade dos trabalhadores.

Contudo, existem críticas ao papel do Judiciário e do Ministério Público do Trabalho, que muitas vezes se limitam à condenação pecuniária e negligenciam as necessidades emocionais das vítimas, resultando em reparações incompletas. Nesse sentido, a Justiça Restaurativa propõe uma abordagem mais holística e humanizada, tratando das necessidades psicossociais. Assim, apresentando-se como uma ferramenta eficaz para a prevenção e a resolução de conflitos no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente laboral mais saudável e respeitoso.

3. DESAFIOS E POTENCIALIDADES: UMA IDEIA DE JUSTIÇA RESTAURATIVA TRABALHISTA

Neste terceiro tópico, será feita uma reflexão teórica sobre temas basilares para visualizar, ou melhor, compreender a Justiça Restaurativa como uma ferramenta democratizadora da Justiça do Trabalho, bem como o seu papel de empoderamento das vítimas de violações dos direitos trabalhistas. Para tanto, é necessário compreender o conflito na seara trabalhista de forma peculiar, tendo em vistas suas diversas especificidades, e com isso, diferenciá-lo dos conflitos cíveis *lato sensu*.

Dessa maneira, deve-se discutir as relações socioemocionais no trabalho, perpassando por questões como: os vínculos criados pelo trabalho ultrapassam os vínculos objetivos ou contratuais? Como as relações de poder e subordinação influenciam nos conflitos trabalhistas? Para então, a partir da literatura e da legislação, abordar quais demandas relacionadas às violações ao direito do trabalhador a Justiça Restaurativa tem potencialidade de atuação?

Historicamente a Justiça do Trabalho adota a autocomposição na resolução das lides, desde 1943 a CLT dispõe no Art. 764 que “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”, demonstrando um viés consensual ou negocial da JT.

Esse viés de consensualidade perdura até a atualidade. Em 2016, foi aprovada no âmbito da Justiça do Trabalho a Resolução CSJT N.º 174, de 30 de setembro de 2016 – que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, muito embora, conste em seu texto tão somente a conciliação e a mediação como ferramentas no tratamento de conflitos.

A Justiça do Trabalho é um campo fértil para as práticas restaurativas, sendo o âmbito da justiça que mais promove a autocomposição, conforme consta no Relatório Justiça em Números 2023, “a Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 22,1% de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 37,3% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada” (CNJ, p. 194, 2023).

Assim, deve-se discutir as relações socioemocionais no trabalho, perpassando por questões como: os vínculos criados pelo trabalho ultrapassam os vínculos objetivos ou contratuais? Como as relações de poder e subordinação influenciam nos conflitos trabalhistas? Para então, a partir da literatura e da legislação, abordar quais demandas relacionadas às violações ao direito do trabalhador a Justiça Restaurativa tem potencialidade de atuação?

Inicialmente, antes mesmo de tratar das diferenças dos conflitos cíveis e trabalhistas, é necessário entender as características desses vínculos. Podemos agrupar as relações civis de acordo com o próprio código civil: obrigacionais, contratuais, sobre a posse e propriedade, familiares e sucessórias. A partir dessas relações e das disputas delas advindas, surgem as características dos conflitos cíveis.

Tomando como exemplo as relações contratuais, é possível afirmar que, nelas, os indivíduos têm liberdade para expressar sua vontade dentro dos limites estabelecidos pela lei, criando direitos e assumindo obrigações. Aqui a liberdade contratual decorre da liberdade de vontade, por esse motivo não há hierarquia entre os contratantes, ou subordinação, há de fato, assunção de obrigações.

Por outro lado, a principal premissa nas relações de trabalho, conforme Marx, é a compra e a venda da força de trabalho, este por sua vez, refere-se ao conjunto das habilidades físicas e mentais presentes no corpo e na personalidade viva de uma pessoa, que ela utiliza quando está envolvida na produção de qualquer tipo de valor de uso. (Marx, p. 312). Sob essa

ótica, destaca-se a característica fundamental da relação de trabalho: a onerosidade, ou seja, a contraprestação financeira pelo serviço realizado.

Quando se trata do emprego, esta espécie de do gênero trabalhado, tem-se uma característica que ressalta: a subordinação. Resende (2024), conceitua o emprego como trabalho subordinado, somado a outros elementos essenciais que incluem o serviço prestado por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade e a onerosidade. Desta forma, pode-se afirmar que os conflitos empregatícios se relacionam com as peculiaridades da própria relação, podendo inclusive supor que sua origem ou motivação se originam dessas, principalmente naquelas que tratam da subordinação, habitualidade e da onerosidade.

Cabe pontuar que a Justiça Restaurativa não se limita à sua aplicação original, exclusivamente criminalista, desta forma, conforme Braithwaite (2003, p. 1) a Justiça Restaurativa “não é simplesmente uma maneira de reformar o sistema de justiça criminal, é uma maneira de transformar todo o sistema legal, a nossa vida familiar, a nossa conduta no local de trabalho, a nossa prática na política”.

Apesar disso, os conflitos resultantes das violações dos direitos trabalhistas apresentam semelhanças com os conflitos criminais, especialmente devido à maior presença da tutela do Estado-juíz, ao foco na norma violada e à posição secundária da vítima, que muitas vezes é tratada como mero depoente.

Embora a maioria das demandas trabalhistas não envolva crimes, existem exceções em casos graves, como trabalho análogo à escravidão, discriminação (incluindo racismo e LGBTfobia) e trabalho infantil. Para fins didáticos, neste trabalho, consideraremos essas violações aos direitos trabalhistas como crimes, em consonância com o conceito de Zehr (1990), previamente discutido. Assim, a "violação trabalhista" não se limita à transgressão de normas, mas também afeta diretamente pessoas, relacionamentos, valores e sentimentos. Nesse sentido, Rosenberg (2006) afirma que a violência é uma manifestação trágica de uma necessidade não atendida.

Tomando essa última afirmação como referencial, surgem outras questões acerca dos vínculos socioemocionais, interpessoais e afetivos cultivados no trabalho. Afinal, os vínculos criados pelo trabalho ultrapassam os vínculos objetivos ou contratuais? Essa é uma discussão complexa, e não se pretende esgotar os argumentos em apenas um artigo. Contudo, algumas linhas serão dedicadas a tentar responder a essa questão.

Dentro dos pressupostos centrais das Práticas Restaurativas (PRANIS, 2011), acreditasse que “O mundo está profundamente interconectado”, apesar de não estarmos constantemente conscientes do impacto de nossas ações ao ambiente, social e natural, mas é

necessário que se saiba que elas trazem consequências. Portanto, não há como se furtar das relações interpessoais no trabalho. Embora existam correntes que afirmem que "seu patrão não é seu amigo/ seu colega não é seu amigo" — o que pode ser verdade — isso não exclui a presença de vínculos emocionais que podem ser cultivados entre colegas de trabalho ou entre empregado e empregador.

Esses dois aspectos podem ser observados tanto em publicações econômicas quanto na literatura especializada. Por um lado, artigos da *Forbes* e da *Fast Company Brasil* alertam sobre os riscos de estabelecer vínculos excessivamente próximos com os colegas de trabalho e destacam que não é necessário que haja amizade entre chefe e subordinado — e vice-versa. Esses textos enfatizam que um nível elevado de familiaridade entre colegas pode levar a mal-entendidos e interpretações equivocadas de piadas e comentários, além de aumentar a probabilidade de alegações de assédio ou agressão.

Afirmam ainda que quando uma amizade no ambiente profissional se torna conflituosa, isso gera um clima desconfortável para toda a equipe. Por isso, um líder eficaz deve saber reconhecer e respeitar os limites entre o pessoal e o profissional, contribuindo assim para um ambiente de trabalho saudável e produtivo, “um chefe não pode ser alguém que não consegue reconhecer os limites entre o lado pessoal e o profissional” (Fast Company, 2024).

Por outra ótica, Riaz Ali e Muhammad Kashif (2020), ao discutirem empiricamente os efeitos positivos da liderança ressonante, da amizade no local de trabalho e da cultura de atendimento, prevendo o comprometimento organizacional em um papel mediador da compaixão no trabalho, concluem que: A amizade no trabalho é essencial para promover comportamentos positivos e combater problemas como bullying e agressão, ajudando também a reduzir o estresse e a depressão (Rai & Agarwal, 2018b). No entanto, essa amizade não surge naturalmente, exigindo estratégias e racionalizações para ser cultivada entre os funcionários (Chang et al., 2016).

No ambiente de trabalho, a compaixão é vista como um sentimento que visa aliviar o sofrimento alheio e promover o bem-estar (Dutton et al., 2006; Ge et al., 2019). O comprometimento organizacional refere-se à lealdade e atitude dos funcionários em relação ao empregador (Kumasey, Bawole & Hossain, 2017; Lee & Reade, 2018). Por fim, líderes ressonantes, que cultivam vínculos emocionais fortes e são positivos e atenciosos, podem fomentar a amizade no local de trabalho, o que, por sua vez, gera compaixão entre os funcionários (Koman & Wolff, 2008).

Esses dados estão no mesmo sentido do pressuposto que “Todos os seres humanos têm

um profundo desejo de estarem em bons relacionamentos”, a partir desse, acredita-se que todas as pessoas desejam amar e ser amadas, assim como buscam ser respeitadas, apesar de muitas vezes não demonstrarem essa necessidade “Mas, em nosso cerne, em nosso centro, nós todos desejamos ter um bom relacionamento com os outros” (Pranis, 2016, p. 24).

Portanto, mesmo com o anseio da sociedade contemporânea por relações mais objetivas e profissionais, é da natureza humana a necessidade de estar em bons relacionamentos, de cultivar o respeito e o bem-estar. Dado a profunda interconexão, as pessoas sentem-se bem ao fazerem parte de um grupo acolhedor.

Apesar de não termos encontrados aplicações das práticas restaurativas no âmbito trabalhista, seja no Ministério Público do Trabalho ou na própria Justiça do Trabalho, identificou-se que as práticas institucionais demonstram a eficácia da JR no tratamento de conflitos em processos de família, de adolescentes em conflito com a lei, ou mesmo na atuação do Ministério Público, a exemplo do MPRN⁵ e sua atuação nas escolas, afastando a preconcepção de que as práticas com enfoque restaurativo são adstritas ao âmbito criminal.

Portanto, a implementação Justiça Restaurativa nos conflitos juslaborais fomenta o Acesso à Justiça, princípio que transcende o mero acesso ao judiciário, devendo, assim, atender o jurisdicionado com os métodos mais adequados de tratamento de conflito, que sejam centrados nas necessidades das pessoas envolvidas nos conflitos trabalhistas.

3.1 Assédio moral no trabalho

Após construir um amparo teórico e prático, pode-se elencar situações nas quais a Justiça Restaurativa teria uma atuação transformadora na gestão do conflito. A primeira é assédio moral no trabalho, conforme classifica Silva (2013):

“Assediar” significa estorvar, perseguir, hostilizar, importunar, molestar. O adjetivo “moral” situa essa forma de assédio como algo relacionado à ética e oposto, em princípio, às moléstias físicas, adquirindo o significado de causação de sentimentos humilhantes, aviltantes e degradantes no sujeito assediado. (Silva, 2013, p. 21)

Essa violação compromete direitos como honra, imagem e privacidade, entre outros. A vítima de assédio moral vê sua dignidade e saúde – seja física, emocional ou psicológica –

⁵ TJRN, MPRN e Secretarias de Educação promovem série de palestras sobre a Justiça Restaurativa nas escolas - TJRN. TJRN.jus.br, 2023. Disponível em: <https://www.tjrn.jus.br/noticias/21388-tjrn-mprn-e-secretarias-de-educacao-promovem-serie-de-palestras-sobre-a-justica-restaurativa-nas-escolas/>. Acesso em: 15 de jun 2024.

afetadas pelo contexto de violência. Ao traçar um paralelo, o assédio moral é semelhante ao bullying no ambiente escolar, caracterizando-se por intimidação sistemática e pela prática de violência física ou psicológica, que é intencional e ocorre de forma repetida, sem uma motivação clara.

Ao contrário do assédio moral, os casos bullying são tratados com práticas com enfoques restaurativos, podendo ser citadas diversas ações de iniciativa pública e comunitária, como as desenvolvidas pelo Instituto Terre Des Hommes Brasil, na cidade de Fortaleza, realizadas em parceria com o Governo do Estado do Ceará, Ministério Público do Estado do Ceará (MPCE) e Defensoria Pública do Estado do Ceará, objetivando a prevenção e o tratamento da violência nas escolas.

Muitos materiais práticos são produzidos, por exemplo, o Manual Círculos em Movimentos das autoras Kay Pranis e Carolyn Boyes Watson (2015), que é um guia de realização de círculos restaurativos e de paz voltados para esse contexto mas que poderiam ser aplicados em conflitos no âmbito laboral, tanto na prevenção como no tratamento, por exemplo: Círculo: O Impacto da Fofoca (p. 149) Círculo: Compreendendo o Trauma (p. 163) Círculo: Mascarando o Sofrimento (p. 160).

3.2 Trabalho análogo à escravidão (Art. 149 do Código Penal)

Outra grave violação à dignidade do trabalhador é o crime Redução a condição análoga à de escravo. Nesses casos, os trabalhadores são submetidos a condições degradantes de trabalho, restringindo sua saída da propriedade agrícola ou condicionando-o ao pagamento dos débitos aos quais era responsável ou forçando o trabalhador a serviços pesados e extraordinários” (Gama; Mello, 2018, p. 25). O perpetrador da violência normalmente é o empregador ou do tomador de serviços, que utiliza da violência ou ameaça para coagir os trabalhadores a se submeterem aos trabalhos forçados.

Esse crime foi abordado em todos os seis artigos analisados na revisão de literatura, e a principal conclusão indica que a resposta judicial está limitada à responsabilização penal do empregador e à reparação financeira, desconsiderando outras necessidades das vítimas, o que inviabiliza uma reparação integral e holística. Muito embora, sabe-se que os traumas, as emoções, a própria revolta das vítimas e das comunidades afetadas não será reparada por uma indenização, a dignidade humana não se expressa em valor pecuniário, mas sim em valor simbólico.

A Justiça Restaurativa, ao focar no empoderamento das vítimas, na responsabilização

dos ofensores e na reparação dos danos – indo além da compensação financeira –, possibilita a criação de uma rede de apoio que integra o poder público e a comunidade. Dessa forma, oferece um caminho eficaz para atender às necessidades das vítimas, promovendo tanto a prevenção quanto a cura das feridas sociais resultantes dessas violações.

Com base na literatura (Silva; Alves; Siqueira, 2020), entende-se que o Ministério Público do Trabalho tem o potencial de impulsionar práticas restaurativas, sendo a instituição encarregada da tutela dos direitos coletivos e individuais dos trabalhadores. Um exemplo disso pode ser observado em Ministérios Públicos Estaduais, como o MPCE e o MPRN, que já promovem várias ações de Justiça Restaurativa de maneira institucionalizada.

3.3 Trabalho Infantil e Proteção de Adolescentes (Art. 403 a 441 da CLT) (Art. 62, 65, 67 e 68 do ECA)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) prevê a proibição do trabalho infantil, sendo vedado o trabalho a adolescente menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, nesse caso poderá trabalhar a partir de 14 anos.

Além disso, as duas legislações estabelecem restrições a fim de garantir um trabalho seguro ao adolescente, como a proibição ao menor de 18 anos de realizar trabalho noturno, em locais e serviços perigosos ou insalubres, ou em locais ou serviços prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social.

[...] somente a partir da atual Constituição Federal a criança passa a contar com uma inserção legislativa mais contundente, de forma que vários dispositivos legais demonstram a preocupação com a efetivação da criança e do adolescente, no sentido de que elas passem a ter direito de serem ouvidas, cuidadas e protegidas, como pessoas em condição peculiar no desenvolvimento (SANMARTIM ; SANTOS, 2012, p. 192).

Portanto, a Constituição Federal de 1988, bem como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), constituem a criança e o adolescente como sujeitos de direitos, estabelecendo como princípios e bens jurídicos a proteção integral e o melhor interesse. Semelhante ao crime de Redução a condição análoga à de escravo, o trabalho infantil retira a dignidade da criança e a priva de direitos constitucionalmente previstos, como a educação, o lazer, a saúde e a cidade.

Além disso, essa problemática persiste aos anos e infelizmente houve aumentos nos números de crianças e adolescentes sujeitos ao trabalho infantil:

Em 2022, havia 1,9 milhão de crianças e adolescentes entre 5 a 17 anos em situação de trabalho infantil no país. Isso representa 4,9% da população nessa faixa etária. O contingente de crianças e adolescentes nessa situação vinha caindo desde 2016 (2,1 milhões), ano inicial do módulo sobre o trabalho de crianças e adolescentes da PNAD Contínua, chegando a 1,8 milhão em 2019. No entanto, em 2022, esse contingente cresceu (IBGE, 2023).⁶

Somado a isso, os dados sobre trabalho infantil revelam recortes significativos de gênero e raça. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), 66,1% das 1,8 milhão de crianças e adolescentes envolvidos em trabalho infantil são negros. “Quando o trabalho é realizado em residências, conforme dados de 2016 do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI), 94% das atividades são domésticas e desempenhadas por meninas, das quais 73,4% são negras”⁷.

Neste caso, existem políticas públicas e aparelhos institucionais voltados para a atenção básica à criança, como os CRAS, CREAS, Conselho Tutelar, as Varas da Infância e o Ministério Público. Promovida por esses agentes, as práticas de justiça restaurativas podem promover o atendimento das necessidades da criança como o retorno à escola, acompanhamento psicossocial, bem como a reparação da harmonia das relações sociofamiliares afetadas pelo trabalho infantil.

3.4 Caso de discriminações no ambiente de trabalho

Ademais, a discriminação constitui outra violação trabalhista, que por vezes pode também ser um ato criminoso, como no caso da *LGBTfobia*, racismo e capacitismo. De acordo com o art. 1º, § 1º, Convenção 111, o termo “discriminação” compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

Por meio dessa convenção internacional, da qual o Estado brasileiro é signatário, ficou estabelecido que os Membros, deveriam promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação desta aplicação. Em 1968, o Decreto n. 62.150 da

⁶<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais>

⁷<https://livredetrabalhoinfantil.org.br/noticias/reportagens/trabalho-infantil-domestico-afeta-a-vida-e-desenvolvimento-de-criancas-e-adolescentes-negras/>

Presidência da República promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão

Entretanto, apenas em 1995 é que uma lei específica sobre o tema foi sancionada, a Lei n. 9.029, proíbe em seu primeiro artigo, proíbe qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

A discriminação no ambiente de trabalho, assim como o assédio moral, viola gravemente a dignidade do trabalhador, podendo afetar sua honra, imagem e intimidade. Apesar da complexidade dos danos causados por práticas discriminatórias, a Justiça do Trabalho limita sua prestação jurisdicional a decisões de cunho meramente indenizatório. Entretanto, conforme discutido ao longo deste artigo, os graves danos causados ao trabalhador não podem ser reparados apenas por meio de compensações financeiras.

Por outro lado, o Ministério Público do Trabalho dispõe de diversos instrumentos para a efetivação dos direitos humanos sociais, a implementação de políticas públicas e a promoção da harmonização e pacificação social. Entre esses instrumentos, destacam-se o inquérito civil, o acordo para a concretização de direitos humanos e o termo de ajustamento de conduta (TAC), os quais desempenham um papel essencial na garantia de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo (Silva; Alves; Siqueira, 2020, p. 287).

Dessa forma, há um grande potencial na atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) na implementação de práticas restaurativas, como os círculos restaurativos. Enquanto as ações trabalhistas focam predominantemente em compensações financeiras por danos sofridos, as práticas restaurativas oferecem uma abordagem que visa a reparação integral, abordando não apenas o dano material, mas também os aspectos emocionais e relacionais.

Os círculos restaurativos, por exemplo, criam espaços de diálogo entre as partes envolvidas, permitindo que empregadores e trabalhadores discutam as consequências de condutas nocivas, como a discriminação e o assédio moral, buscando soluções conjuntas que promovam a restauração das relações e a prevenção de novas violações.

Portanto, o paradigma restaurativo no sistema de justiça trabalhista promove a pacificação social e a harmonização das relações laborais. Ao incentivar o diálogo e a conscientização dentro do ambiente de trabalho, as práticas restaurativas vão além da simples compensação monetária, permitindo uma reparação mais abrangente das necessidades.

3.5 Conflitos no emprego doméstico

Por fim, iremos tratar de uma relação de trabalho peculiar: o emprego doméstico. Esse vínculo foi escolhido por sua relevância na revisão de literatura e no contexto social. Segundo Martins, Meneguzzi e Caciamani (2021, p. 288), os procedimentos restaurativos podem ser aplicados em demandas trabalhistas de pequenas empresas e em questões do trabalho doméstico, pois, nessas situações, a conexão emocional entre as pessoas no ambiente de trabalho costuma ser mais intensa.

Sob a ótica doutrinária, Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 290), entendem o empregado doméstico como aquele que presta serviços contínuos, sem fins lucrativos, sob subordinação, mediante pagamento de salário, para uma pessoa física ou família, no ambiente residencial. Exemplos incluem arrumadeira, cozinheira, babá, lavadeira, faxineira, copeiro, jardineiro, vigilante, enfermeira particular, governanta, mordomo e cuidador de idosos.

Analizando o emprego doméstico sob uma perspectiva crítica, a pesquisa "Quase da família: Perspectivas interseccionais do emprego doméstico", realizada por Carvalho e Furtado (2020), oferece um referencial importante. Os autores destacam que as relações de emprego doméstico são marcadas por profundas desigualdades relacionadas à raça, gênero e classe. Essas relações não apenas evidenciam disparidades, mas também se organizam em uma estrutura ocupacional que reflete hierarquias de poder e a divisão sexual do trabalho, revelando como as dinâmicas sociais e econômicas influenciam a experiência do trabalho doméstico.

Nesse contexto, Carvalho e Furtado (2020, p. 366) afirmam que, enquanto mulheres brancas em situações sociais e econômicas privilegiadas podem vivenciar o trabalho assalariado como uma oportunidade de emancipação, a realidade é bem diferente para a maioria das mulheres, tanto brancas quanto negras, que se encontram em condições de pobreza. Para essas mulheres, o emprego doméstico muitas vezes representa uma forma de exploração, refletindo a complexidade e a ambivalência da relação entre trabalho, classe e gênero. Essa dualidade destaca a necessidade de um olhar mais atento às diversas experiências que coexistem dentro do emprego doméstico.

Complementando essa análise, Saffioti (2013, p. 258) ressalta que a manutenção desse estado de desigualdade está intimamente ligada ao complexo de macho, que se entrelaça ao ideal de masculinidade no Brasil, perpetuando as estruturas patriarcais herdadas da colonização. Essa sobrevivência do patriarcalismo se manifesta nas relações de poder dentro do ambiente doméstico, onde as expectativas e os papéis de gênero ainda desempenham um

papel significativo nas dinâmicas de trabalho. Portanto, ao considerar o emprego doméstico, é essencial reconhecer como essas interseções de raça, gênero e classe moldam as experiências das trabalhadoras e as condições de suas relações laborais.

Consequentemente, se essa segregação é estrutural nas relações de trabalho doméstico, ela se torna uma das causas dos conflitos resultantes dessa relação de emprego. Essa dinâmica de desigualdade, alimentada por questões de raça e gênero, contribui para a emergência de desavenças no ambiente laboral doméstico.

Ao final dessa análise, cabe pontuar que abordar os conflitos sob os recortes de raça, gênero e classe é um exercício ético aos que produzem ciência sobre a Justiça Restaurativa e outros métodos não adversariais. Pois, sabendo do contexto de segregação de gênero, raça e classe, presente nas relações sociais no Brasil – herança de uma história colonial, escravocrata e patriarcal – afirma-se que o jurista tem o dever de olhar o conflito com essas lentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final desta pesquisa, observa-se que, no contexto das experiências de Justiça Restaurativa (JR) no Brasil, ainda não existe uma “teoria restaurativa” plenamente consolidada. No entanto, um consenso crescente destaca a importância da participação ativa de vítimas, comunidade e ofensores nas questões que envolvem crime e conflito, bem como na reparação de danos, tanto materiais quanto simbólicos. Esse entendimento ressalta a relevância das práticas restaurativas na busca por soluções mais colaborativas.

A JR encontrou um ambiente fértil no Brasil, sendo adotada pelo Poder Público em diversas áreas. Experiências têm sido registradas no âmbito penal, no tratamento de conflitos cíveis e familiares, em medidas socioeducativas e no ambiente escolar. Essas iniciativas demonstram um reconhecimento crescente do potencial da JR como ferramenta eficaz para a resolução de conflitos, promovendo diálogos e acordos entre as partes.

Entretanto, uma lacuna significativa se revela nas práticas restaurativas desenvolvidas no sistema de justiça trabalhista, que inclui o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho. Embora essa esfera tenha adotado a autocomposição na resolução de lides desde 1943, esse viés ainda prevalece atualmente, caracterizando-se como o segmento da justiça que mais promove essa abordagem de acordo com o Conselho Nacional de Justiça.

Apesar desse histórico de autocomposição, a ausência de políticas institucionais voltadas à adoção de práticas restaurativas na Justiça do Trabalho é evidente. O MPT tem desenvolvido, em parceria, ações focadas na pacificação de conflitos, utilizando mediação e

JR. Contudo, não se observam iniciativas sistemáticas que incorporem efetivamente a JR nas práticas trabalhistas. A seara trabalhista se apresenta como um espaço favorável para o desenvolvimento de tais práticas, especialmente com o incentivo à consensualidade promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Diante dessa lacuna, a pesquisa explorou as potencialidades da JR no contexto do trabalho. O levantamento da produção acadêmica revelou que os valores e princípios associados aos direitos trabalhistas e à JR destacam a necessidade de proteger a dignidade humana, especialmente em casos de trabalho escravo. Essas violações desrespeitam direitos fundamentais e reduzem as vítimas a objetos de exploração.

A resposta jurisdicional da Justiça do Trabalho, assim como o modelo retributivista da justiça penal, foca na sanção a ser imposta, geralmente de natureza monetária, desconsiderando as necessidades psicossociais do trabalhador. Essa ênfase nas sanções pecuniárias resulta em reparações frequentemente insuficientes para os danos complexos decorrentes de graves violações dos direitos trabalhistas.

Portanto, a Justiça Restaurativa tem o potencial de atuar tanto na prevenção quanto na reparação de violações do direito do trabalhador, atuando de forma preventiva e curativa, beneficiando não apenas trabalhadores e as empresas, mas toda a comunidade envolvida. As demandas que a JR pode transformar incluem casos de assédio moral, trabalho análogo à escravidão, trabalho infantil, proteção de adolescentes, discriminação e conflitos no emprego doméstico, contribuindo para a construção de um ambiente laboral mais justo e respeitoso.

REFERÊNCIAS

AGUINSKY, B.; CAPITÃO, L.. Violência e socioeducação: uma interpelação ética a partir de contribuições da Justiça Restaurativa. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 11, n. 2, p.

257–264, jul. 2008. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rk/a/ZTxVqDmVwhFCwtmq4zksdHD/?lang=pt#>. Acesso em: 12 out. 2024.

ALI, R.; KASHIF, M. The Role of Resonant Leadership, Workplace Friendship and Serving Culture in predicting Organizational Commitment: the Mediating Role of Compassion at Work. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 22, n. 4, p. 799–819, out.

2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/CxSSyGn9KJQnYJHVSqdrYvC/>.

Acesso em: 12 out. 2024.

ALMEIDA, N. D. V. DE .. Análise dos Homicídios em Pernambuco e as Contribuições da Justiça Restaurativa. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 37, n. 3, p. 565–578, jul.

2017. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pcp/a/xLbRYQf7h6WmdNqKgxdCZfh/?lang=pt#>. Acesso em: 12 out.

2024.

BOYES-WATSON, C.; PRANIS, K. **Círculos em movimento: construindo uma**

comunidade escolar restaurativa. Tradução: Fátima de Bastiani. Porto Alegre: AJURIS,

2015. Disponível em: <https://www.circulosemmovimento.org.br/downloadmanual>. Acesso

em: 11 out. 2024.

BOYES-WATSON, C.; PRANIS K. **No coração da esperança**: guia de práticas circulares: o uso de círculos de paz para desenvolver a inteligência emocional, promover a cura e construir relacionamentos saudáveis. Tradução: Fátima de Bastiani [internet]. Porto Alegre: Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, Departamento de Artes Gráficas; 2011. Disponível em: [Guia de Práticas Circulares - MIOLO.indd \(vilavelha.es.gov.br\)](#). Acesso em: 11 ago. 2024.

BRAITHWAITE, J.. Principles of Restorative Justice. In: HIRSCH, A. V.; ROBERTS, J. V.; D BOTTOMS, A. E.; ROACH, K.; SCHIFF, M. (orgs.). **Restorative Justice and Criminal Justice**: Competing or Reconcilable Paradigms? Oxford: Hart Publishing, 2003.

CARVALHO, G. M. ; CARVALHO, É. M.; SILVA, L. M. M.; MACHADO, I. V.. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: uma proposta de criminalização. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013.

CHAMORRO-PREMUZIC, T. Por que você não precisa ser amigo do seu chefe – e vice-versa. **Fast Company Brasil**, São Paulo, 30 de abr. de 2024. Disponível em:

<https://fastcompanybrasil.com/worklife/por-que-voce-nao-precisa-ser-amigo-do-seu-chefe-e-vice-versa/>. Acesso em; 11 out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2023** – Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 29 abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Manual de Mediação Judicial** – Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf> Acesso em: 29 set. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Mapeamento dos Programas de Justiça Restaurativa realizado pelo Conselho Nacional de Justiça** – Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/06/8e6cf55c06c5593974bf b8803a8697f3.pdf>. Acesso em: 29 set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ N° 125**, de 29 de novembro de 2010 – Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156/>. Acesso em: 29 abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ N° 225**, de 31 de maio de 2016 – Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2289>. Acesso em: 29 abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução CNMP N° 118**, De 1º de dezembro de 2014 – Brasília: CNMP, 2014. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas-busca/norma/154>. Acesso em: 29 abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução CNMP N° 243**, de 18 de outubro de 2021 – Brasília: CNMP, 2021. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas-busca/norma/8398>. Acesso em: 29 abr. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução CSJT N.º 174**, de 30 de setembro de 2016 – Brasília: CSJT, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527> Acesso em: 29 abr. 2024.

FURTADO, O.; CARVALHO, M. G.; SANTOS, W. N. Quase da família: perspectivas interseccionais do emprego doméstico. **Revista Psicologia Política**, Florianópolis, v. 20, n. 48, p. 355-369, 2020. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1519-549X2020000200008. Acesso em: 12 out. 2024.

GIL, A. C.. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

GRIEBLER, J. B.; CARVALHO, R. T. P.; RECKZIEGEL, T. R. S.. O panorama dos direitos humanos no acesso à justiça pela via dos direitos sociais: a justiça restaurativa trabalhista uma realidade possível?. **Revista Cidadania e Acesso à Justiça**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 55–71, 2020. DOI: [10.26668/IndexLawJournals/2526-026X/2020.v6i1.6604](https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-026X/2020.v6i1.6604). Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/acessoajustica/article/view/6604>. Acesso em: 04 jul. 2024.

INSTITUTO TERRE DES HOMMES. **Caderno socioeducativo com enfoque nas práticas restaurativas** [livro eletrônico] / organização Antonio Renato Gonçalves Pedrosa , Carlos Roberto Cals de Melo Neto , Renata Araujo de Oliveira. Fortaleza: Instituto Terre des Hommes Lausanne no Brasil, 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira .; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho, 9ª edição**. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. *E-book*. p.i. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597018974/>. Acesso em: 12 out. 2024.

KELLY, J. Seus colegas de trabalho não são seus amigos – e a gente explica por quê. **Forbes**, São Paulo, 22 de mar. de 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2024/03/seus-colegas-de-trabalho-nao-sao-seus-amigos-e-a-gente-explica-por-que/>. Acesso em: 11 out. 2024

LEÃO, Maria Augusta Costa Bacelar Carneiro. **Dez anos de justiça restaurativa no Brasil: uma perspectiva crítica dos projetos-piloto de Porto Alegre, de São Caetano e do Núcleo Bandeirante**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2016.

Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/29763>. Acesso em: 12 out. 2024.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da Economia Política**. Livro 1. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARTINS, J. R.; MENEGUZZI, N. L. G.; CACIAMANI, B. R.. Os conflitos trabalhistas e a possibilidade da submissão à justiça restaurativa. **Revista Vertentes do Direito**, Palmas, v. 8, n. 2, p. 269–292, 2021. DOI: 10.20873/uft.2359-0106.2021.v8n2.p269-292. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/11936>. Acesso em: 04 jul. 2024.

MATIAS-PEREIRA, J.. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. São Paulo: Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788597008821. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821/>. Acesso em: 30 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção OIT N° 111**, de 15 de junho de 1960 – Genebra: OIT. 1960. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art6. Acesso em: 16 Jun 2024.

PAULO, A. R. DE .; SILVA, V. C.. A implementação dos postulados da justiça restaurativa no âmbito criminal brasileiro. **Sequência**, Florianópolis, v. 42, n. 89, p. e77354, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/seq/a/c4qtbZTPd8qFcQySZhT9m7D/?lang=pt#>. Acesso em: 12 out. 2024.

PEREIRA, A. C. R.; GUIMARÃES, Á. M.. DIREITOS HUMANOS E JUSTIÇA RESTAURATIVA NAS ESCOLAS: O QUE PENSAM OS PROFESSORES?. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 37, p. e234221, 2021. <https://www.scielo.br/j/edur/a/VFH93pZKjJWQVhqFC8tHWsN/?lang=pt#>. Acesso em: 12 out. 2024.

PINTO, S. M. R.. Justiça transicional na África do Sul: restaurando o passado, construindo o futuro. **Contexto Internacional**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 2, p. 393–421, jul. 2007. Disponível

em: <https://www.scielo.br/j/cint/a/zJPPQbdcFqjfJ3VZwpDTGGM/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 out. 2024.

PRISMA. Transparent Reporting of Systematic Reviews and Meta-Analyses [Internet]. Disponível em: <https://www.prisma-statement.org/>. Acesso em: 01 out. 2024.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnica da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, K. R. R.; PAIVA, I. A. de. Justiça restaurativa: relatos e experiência de pesquisa em escolas públicas. **O Público e o Privado**, Fortaleza, v. 22, n. 46, p. 140–166, 2024. DOI: 10.52521/22.11077. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/opublicoeoprivado/article/view/11077>. Acesso em: 12 out. 2024.

RODRIGUES, E.. Os 30 anos do Estatuto da Criança e do Adolescente e os horizontes possíveis a partir da Justiça Restaurativa: influxos abolicionistas em tempos de expansão punitiva a partir da extensão acadêmica. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 642–686, jan. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/dChxkh37DDfMr6yWP8K6ySs/?lang=pt#>. Acesso em: 12 out. 2024.

ROLIM, M. Justiça Restaurativa e assédio moral. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, v. 26, n. 2, p. 530–544, 2021. DOI: [10.14210/nej.v26n2.p530-544](https://doi.org/10.14210/nej.v26n2.p530-544) . Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/17750>. Acesso em: 04 jul. 2024.

ROSENBERG, M. B. **Comunicação não-violenta**: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo: Ágora, 2006.

ROSENBLATT, F. F.. Em busca das respostas perdidas: uma perspectiva crítica sobre a justiça restaurativa. In: Carvalho, G. M.; Deodato, F. A. F. N.; Araújo Neto, F. (Org.). **Criminologias e Política Criminal II**. Florianópolis: Conpedi, p. 443-467, 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=adc4b51b49fc307a> . Acesso em: 28 mai. 2024.

SAFFIOTI, H. (2013). **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade** (3ª ed.). São Paulo: Editora Expressão Popular.

SALM, J.; LEAL, J. DA S.. A Justiça Restaurativa: multidimensionalidade humana e seu convidado de honra. **Sequência**, Florianópolis, n. 64, p. 195–226, jul. 2012.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/seq/a/SwyGchRmymWM7g6776pyT9r/?lang=pt#>.

Acesso em: 12 out. 2024.

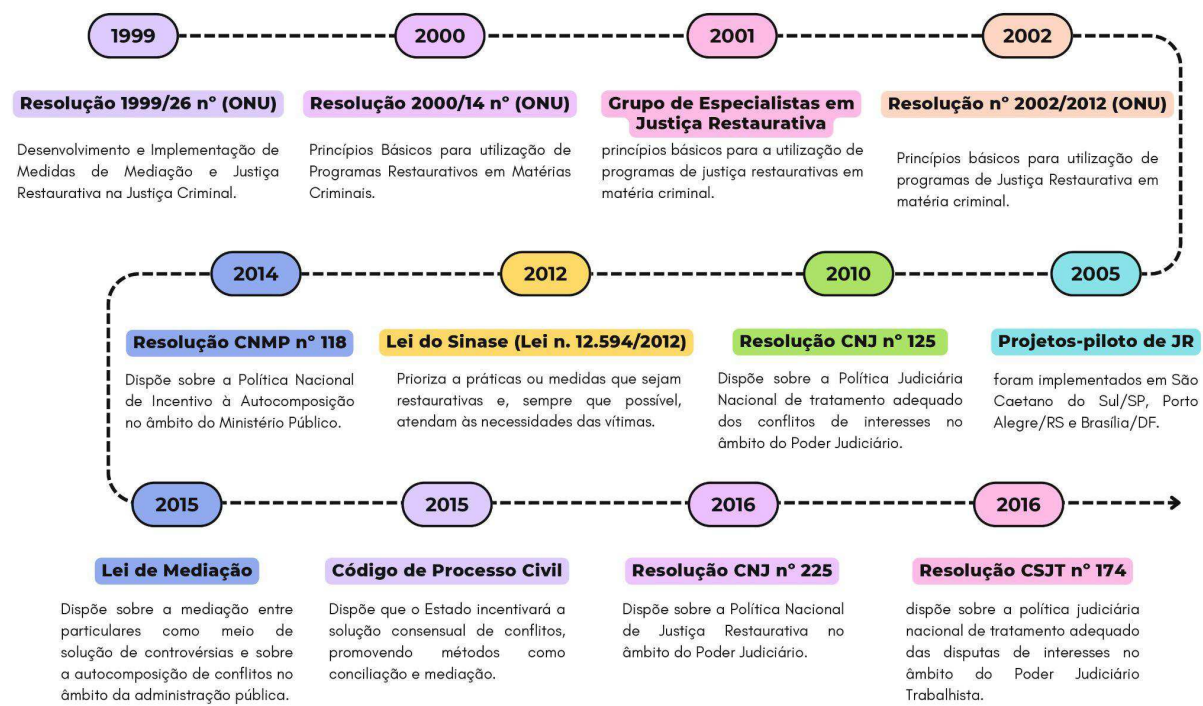
SANMARTIM, Ligiane; SANTOS, Kellen Eliosa dos. Violência intrafamiliar contra crianças e adolescentes: família, Estado e sociedade colaborando para a erradicação através das políticas públicas existentes. In: COSTA, Marli Marlene Moraes da; NUNES, Josiane Borghetti Antonelo; AQUINO, Quellen Brondani de. (Org.) **Direito, políticas e gênero**. Curitiba: Multideia, 2012.

SILVA, S. A. ; ALVES, C. A.; SIQUEIRA, J. R. R. Análise crítica acerca da possibilidade de aplicação da justiça restaurativa pelo ministério público do trabalho. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 280-301, 2020. DOI: [10.46560/meritum.v15i1.7916](https://doi.org/10.46560/meritum.v15i1.7916). Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/7916>. Acesso em: 04 jul. 2024.

SOUSA, F. B. A. de . A inserção da Justiça Restaurativa Integral no processo de solução dos crimes relacionados ao trabalho em condições análogas à escravidão. **Peer Review**, [S. l.], v. 5, n. 4, p. 20–33, 2023. DOI: 10.53660/247.prw409. Disponível em: <https://peerw.org/index.php/journals/article/view/247>. Acesso em: 04 jul. 2024.

ANEXO A - LINHA DO TEMPO DA AUTOCOMPOSIÇÃO E JUSTIÇA RESTAURATIVA NO BRASIL.

Linha do tempo da autocomposição e Justiça Restaurativa no Brasil



Fonte: Produzido pelo autor (2024).