

Eixo Temático: Estratégia e Negócios

**PRÁTICAS RESTAURATIVAS PARA EMPRESAS E FUNCIONÁRIOS: UMA
REFLEXÃO SOBRE (RE) ORGANIZAÇÃO DAS RELACOES HUMANAS NO
AMBIENTE EMPRESARIAL**

**RESTORATIVE PRACTICES FOR COMPANIES AND EMPLOYEES: A
REFLECTION ON (RE) ORGANIZATION OF HUMAN RELATIONS IN BUSINESS
ENVIRONMENT**

Marilia Camargo Dutra, Francisco Ribeiro Lopes

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo descrever a importância e necessidade de implementação de novas posturas referentes a práticas da justiça restaurativa dentro do ambiente das empresas. Assim, enaltece a aplicação da justiça restaurativa na resolução de conflitos na esfera empresarial bem como seus benefícios em uma nova visão do ordenamento jurídico brasileiro, pois o presente instituto é uma técnica de resolução de conflitos extrajudiciais no âmbito comercial, que possui grande importância para o Poder Judiciário e para sociedade. Elucida-se que a justiça restaurativa é uma forma alternativa de resolução de conflitos com objetivo principal de restabelecer o diálogo entre as partes e fomentar a cultura da paz. Com a crescente expansão de atividades técnicas cada vez mais originais para sanar e remediardissídios, entende-se que no ambiente empresarial se fazem urgentemente necessárias frente ao concomitante aumento de demandas de ações judiciais uma nova postura frente aos conflitos. Partindo desse pressuposto, o referido estudo buscou realizar uma breve análise acerca das práticas restaurativas aplicáveis nesta esfera, visando a promoção da restauração da paz e do bom convívio e relacionamento entre os envolvidos.

Palavras-chave: Empresas, Práticas Restaurativas, Resolução, Conflitos

ABSTRACT

This article aims to describe the importance and necessity of implementing new positions relating to restorative justice practices within the business environment. Thus, it extols the application of restorative justice in conflict resolution in the business sphere as well as its benefits in a new vision of the Brazilian legal system, because this institute is a non-judicial dispute resolution technique in trade, which has great importance for the Judiciary and society. it makes clear that restorative justice is an alternative form of conflict resolution with the main objective to re-establish dialogue between the parties and promote the culture of peace. With the growing expansion of technical activities increasingly unique to remedy and remedy disputes, it is understood that the business environment to make urgently needed against the concomitant increase demands of lawsuits a new attitude towards the conflict. Based on this assumption, this study sought to conduct a brief analysis about restorative practices applicable in this sphere, aiming to promote the restoration of peace and good fellowship and relationship between those involved. The good relationship entailed the implementation of restorative practices in the domestic sphere of the institution, in turn, is only going to get better and better business performance, therefore this externally reflect the harmony of the team and the organization as a whole. It is extremely important to mention

that this research is not intended to remedy the technical debate, but rather to provide a reflection on the theme.

Keywords: Companies, Restorative Practices, Resolution, Conflict

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa buscará demonstrar a importância e necessidade da justiça restaurativa no atual contexto da sociedade e a sua aplicabilidade na esfera empresarial, no que tange ao relacionamento dos funcionários e as estratégias utilizadas para o bom desenvolvimento em face da temática.

Dessa forma, pretende-se solidificar o quão benéfico são os resultados obtidos pela implementação de práticas restaurativas em todas as esferas da sociedade e, como estes mesmos benefícios poderão ser alcançados dentro do setor empresarial, como uma maneira estratégica de gestão de pessoas na empresa.

Imperioso ressaltar que o instituto da Justiça Restaurativa ainda que recente no Brasil promete cumprir um papel útil e necessário para a sociedade corroborando com o Poder Judiciário, trazendo um novo conceito de Justiça para os envolvidos, através da diminuição dos prazos do processo e proporcionando uma nova cultura de paz, com base na educação e o respeito entre os conflitantes.

Tendo em vista as diferentes formas de pensar de cada indivíduo, o ambiente empresarial sugere uma grande pressão nos funcionários, pois exige de cada um dos envolvidos uma postura de responsabilidade e o cumprimento de propósitos e metas, sendo em vários momentos um prejuízo a saúde do funcionário.

Diante disso, a convivência diária em um meio conturbado e cercado por preocupações e frustrações pode gerar conflitos, assim como nos demais meios em que se convive com diferentes pensamentos.

Esses conflitos gerados pelas diferentes formas de pensar e pelo afloramento dos ânimos em face das preocupações com o trabalho, esse estudo buscará analisar como a implementação das práticas referentes a justiça restaurativa poderão solucionar os conflitos ou amenizá-los e, desse modo, otimizando os resultados dos trabalhos em equipe a favor da própria empresa.

Saber administrar esses acontecimentos é, sem dúvida, essencial no que se refere ao setor responsável pela gestão de pessoas na empresa, onde a implementação da justiça restaurativa como estratégia para o bom convívio entre os funcionários seria um grande diferencial.

Com a efetivação da Justiça Restaurativa empresarial, o Poder Judiciário terá condições de desempenhar sua função com eficiência e celeridade, devendo se ater apenas e fundamentalmente, a causas de maior relevância que exijam controle de legalidade nos casos de lesão ou ameaça de lesão a direitos. Todas as outras questões relativas as divergências de interesses podem ser resolvidas por estes métodos menos custosos, eficazes e (re) estabelece um novo (re) começar.

A presente análise também demonstrará que, para a aplicação dessa nova abordagem no âmbito empresarial, seriam necessárias peculiaridades, como por exemplo, alguém capacitado que consiga encontrar no conflito uma brecha para a construção da de uma nova visão em cada indivíduo, para que desse modo solucione de maneira mais eficaz as contendas resultantes das relações cotidianas no espaço empresarial, ou seja, a concepção de um mecanismo de mudança cultural, que possa ser revertido em favor da empresa.

Nesse contexto, a justiça restaurativa tem o papel de transformar os conflitantes e proporcionar/realizar o restabelecimento do diálogo, por muitas vezes esquecido entre os

envolvidos, onde há momentos que as pessoas acabam se afastando, obtendo uma situação difícil em face do convívio.

Assim, mesmo a área empresarial sendo um dos ramos que possuem o lucro como a base de tudo, nem sempre os empresários conseguem ter essa satisfação devido aos conflitos existentes e a falta de gerencia com funcionários e todos os envolvidos na relação empresarial ocasiona um prejuízo financeiro e emocional.

Dessa forma, a justiça restaurativa como forma de (re) organização das relações humanas é de suma importância para alcançar a harmonia entre bem estar nas relações empresariais e o lucro, sendo um novo ambiente de trabalho que visa a melhoria e bem estar de todos.

2 A IMPORTÂNCIA DA JUSTIÇA RESTAURATIVA DIANTE DO ATUAL CENÁRIO DO PODER JUDICIÁRIO NO BRASIL

Diante do atual cenário de esgotamento no qual se apresenta o Poder Judiciário no Brasil, no qual houve o crescente número de litigiosidade jurídica, é perceptível a formação de uma chamada “cultura do litígio” por parte da sociedade. Essa cultura se estabelece devido ao entendimento de que o único meio para a resolução de conflitos seria o ajuizamento das demandas. Dessa questão deriva a superlotação de grande parte do sistema judiciário no Brasil, a morosidade e ineficiência da justiça, onde o número de processos extrapola análise humana.

Nesse contexto, a busca por formas de resolução sempre causou desgaste e muito trabalho aos envolvidos em conflitos das mais diversas espécies, haja vista que as divergências de opiniões são decorrentes da própria vivência em sociedade, sendo, desta forma, inerente à atividade humana (SILVA, 2008, p. 19).

A Justiça Restaurativa apresenta várias vantagens enquanto método de resolução de conflitos em termos práticos relacionais e pessoais, diminuindo os custos inerentes a resolução de conflitos, reduzindo o tempo médio na resolução do conflito, permitindo sanar o conflito na medida em que o mesmo é tratado a fundo e de acordo com os critérios valorizados pelas partes e não de acordo com os critérios estabelecidos exteriormente, reduz os desgaste emocional, pois possibilita a comunicação entre as partes, havendo possibilidade de manter a relação empresarial e comercial.

Dessa forma, a respeito disso, o Juiz de Direito Luis Carlos Rosa (2016), em artigo de sua autoria publicado no publicado no dia 8 de março em coluna semanal no Jornal das Missões, de Santo Ângelo-RS, discorre que:

Hoje no fórum de Santo Ângelo tramitam cerca de 35.000 mil processos cíveis, um número verdadeiramente assustador. Nosso Fórum, localizado em zona central privilegiada da cidade chama a atenção pela imponente, as pessoas podem pensar que é um exagero, que boa parte daquelas salas estão desocupadas, ociosas, que seja um desperdício, no meio de tamanha crise, que nada. Na condição de Diretor do Foro posso afirmar que hoje já temos uma falta de espaço, muito porque boa parte das nossas salas estão ocupadas por milhares de processos arquivados, são pilhas e mais pilhas de papel, que cada dia cresce mais, muito destes processos tramitam durante vários anos, trazendo histórias de ódio, de irracionalidades, de litígios, que foram sendo alimentados durante o tempo do processo, que muitas e muitas vezes poderiam ser evitados, ou que poderiam ter tido uma solução diferenciada, em um tempo infinitamente inferior, com diálogo, com entendimento, com conversa.

A construção de soluções para os conflitos que poderiam acontecer sem obstaculizar o poder judiciário precisa ser fomentada na sociedade. A implementação de técnicas e práticas alternativas a invocação da tutela judicial precisa ocorrer. Em face desse grande problema emergente na justiça brasileira, parece cada vez mais racional a ideia de mudança da lógica da cultura do litígio e busca pelo sistema processual se faz necessário uma nova postura frente ao problema que estamos passando.

O presente instituto é importantíssimo aliado para amenizar a superlotação do sistema processual no Brasil, uma vez que soluciona de maneira eficaz e célere os problemas trazidos pelos conflitantes e os direitos pleiteados, dando-lhes uma nova visão do que pode ser considerado como justiça.

A rapidez da solução prestada trará benefícios para ambos os envolvidos e para o sistema judiciário, ou seja, é sem dúvidas uma maneira muito mais racional para a resolução de pequenos litígios, os quais derivam apenas da falta de diálogo entre as partes.

Dessa forma, a justiça restaurativa, ao proporcionar esse diálogo, garante além do término da dissidência, a possível conclusão onde não reste mágoa de nenhuma das partes, uma vez que o resultado foi obtido de maneira consensual, proporcionando um ambiente de transformação entre os envolvidos.

Dentro dessa ótica, é imperioso ressaltar que as práticas restaurativas de justiça não ofuscarão o importantíssimo papel da justiça tradicional no país, pois essa continua sendo a principal fonte de conclusão de problemas da sociedade. Nesse sentido, acerca de uma das práticas restaurativas, o jurista Gustavo Catunda Mendes (2014), afirma que:

Em verdade, o incentivo à conciliação não se destina de maneira alguma a ofuscar o relevante papel social atribuído ao Poder Judiciário de exercício da jurisdição. Cuidam-se a promoção de conciliação e a existência de litígio de realidades que podem conviver na mais perfeita harmonia, sobretudo considerando que ambos visam, em última *ratio*, que de fato os conflitos sejam dirimidos e a paz prevaleça na sociedade.

Portanto, a necessidade e importância da conscientização da sociedade acerca da justiça restaurativa e suas práticas é essencial, no sentido de não prejudicar a justiça tradicional e de não causar desgastes e incômodos desnecessários tanto para si, quanto para o outro.

É de extrema relevância mencionar que a sociedade não pode contar apenas com o auxílio do sistema judiciário clássico, ou seja, a realidade contemporânea exige que o direito se adapte às novas necessidades sociais e a (re)construção de uma nova cultura em prol do coletivo é de relevância jurídico social, onde há uma melhor perspectiva no que tange os conflitos da atual sociedade, ou seja, se proporciona que o conflito seja dirimido de forma célere aumento a perspectiva e confiabilidade na Justiça brasileira.

Imperioso ainda, ressaltar que na dinâmica empresária em face da globalização, o mercado atual não perdoa os empresários que não antevêm os riscos econômicos, onde o profissional deve tomar decisões adequadas ao desenvolvimento dos negócios, não podendo haver falhas. Dessa forma, o planejamento empresarial é um fator essencial para a atividade e a Justiça Restaurativa é um procedimento que proporciona uma nova visão para os empresários e funcionários.

3 A APLICABILIDADE DA JUSTIÇA RESTAURATIVA COMO ESTRATÉGIA DE GESTÃO DE PESSOAS NA EMPRESA

Como anteriormente vista, as práticas restaurativas são uma importante forma alternativa de resolução de conflitos. Essas importantes práticas podem constituir uma interessante estratégia de gestão de pessoas no ambiente da empresa sendo um diferencial em prol dos negócios.

Segundo o notável Doutor em administração Idalberto Chiavenato (2004): “O conflito é inevitável, o administrador precisa conhecer a respeito de suas possíveis soluções ou resoluções. A solução de um conflito passa quase sempre pelo exame das condições que o provocaram” (CHIAVENATO, 2004, p. 416). O renomado professor ainda afirma que no ambiente das organizações existem certas condições que diferenciam as percepções de cada pessoa ou grupos, condições estas, inerentes às características das organizações. Devido a isso, o ambiente empresarial se torna sujeito aos conflitos.

Na mesma senda, CHIAVENATO (2004), conforme seu entendimento, disserta sobre as peculiaridades que propiciam os conflitos e desavenças entre os funcionários na empresa. Segundo ele, os desentendimentos dentro do ambiente da empresa se dividem em quatro categorias como por exemplo quando há a ambiguidade, ou seja, quando as perspectivas são incertas e confusas, causa nas pessoas a sensação de que trabalham para propósitos incompatíveis; O outro fator que suscita conflitos, mencionado pelo autor, seriam os objetivos concorrentes entre os funcionários. Isso ocorre quando os grupos e setores, para alcançar seus objetivos, se especializam cada vez mais, e da diferenciação de interesses emergem os conflitos; também no que alcança os recursos compartilhados entre os setores favoreceriam as desavenças, pois, muitas vezes, dentro da organização eles são limitados e escassos, e para um setor aumentar seus investimentos, o outro teria de abrir mão de recursos; e ainda, a interdependência de atividade, quando as pessoas e grupos de uma organização necessitam da participação de algum outro grupo ou pessoa para concluir a sua atividade, isso se torna um potencial conflito na medida em que um grupo pode auxiliar ou prejudicar o outro.

Em 2009/2010, CHIAVENATO citou que as condições desencadeadoras de conflitos são basicamente três:

Diferenciação de atividades ou Maior Especialização: com o crescimento das organizações são criados grupos diversos e específicos, com essa maior especificação os grupos passam a ver as mesmas questões de diferentes perspectivas, desenvolvendo linguagens e objetivos próprios e são esses objetivos que ao se diferenciarem dos demais podem desencadear conflitos;

Recursos Compartilhados: Como normalmente os recursos disponíveis nas organizações são escassos ou limitados e são divididos entre os setores, quando uma área ou setor resolve aumentar o uso desses recursos, outra equipe perde esse percentual de recurso o que gera desavenças entre os grupos;

Atividades interdependentes: Dentro das organizações todos dependem um dos outros e na medida em que um setor não pode dar continuidade em suas atividades sem que o outro tenha realizado a sua parte há um conflito, nesse caso existe a oportunidade de uma equipe auxiliar ou prejudicar a realização das atividades dos colegas.

Observa-se que os tipos de conflitos referidos pelo autor, prejudicam o desenvolvimento das atividades da empresa, desvalorizam o bom relacionamento e complicam o entrosamento entre os setores da organização.

Assim, faz-se necessária uma nova postura de estratégia para a gestão de pessoas na empresa, incluindo os setores de recursos humanos, para buscar a solução diante desses conflitos, que muito podem prejudicar o crescimento da empresa devido à falta de comunicação interna.

A partir da análise dos tipos de conflitos mencionados por Chiavenato (2004), percebe-se que, a partir da sua origem, muitos desses podem ser deslindados a partir do diálogo. Nesse contexto, a justiça restaurativa pode ser aplicada de forma estratégica na empresa para solucionar os problemas entre os funcionários.

Nesse passo, partir da sua implementação, abre-se a possibilidade de identificação, através do diálogo, das necessidades de cada setor da empresa de onde surgem demandas conflituosas e complicações nos processos internos da organização. As práticas restaurativas podem proporcionar também soluções de conflitos que afetem individualmente algum servidor, de modo a tornar mais aprazível a sua convivência com os demais colegas.

A efetuação das práticas da justiça restaurativa na esfera empresarial requer muita habilidade por parte do gerenciador, a fim de revertê-las em favor da própria empresa. Este deve buscar, a partir das opiniões conflitantes de cada um, promover o consenso de acordo com o que for melhor ao desenvolvimento da empresa. Desse modo, ao tentar resgatar o relacionamento entre os funcionários, o gestor e as partes observarão os seus anseios e, desse modo, entenderão a posição um do outro.

Sobre o modo pelo qual os conflitos interpessoais podem afetar o desenvolvimento dentro de uma organização, a professora de Direito Bibiana Rabaiolli Prestes (2015)¹ discorre que:

No ambiente empresarial convivem diariamente pessoas que têm uma relação profissional entre si e, dessa relação depende o bom desempenho e evolução da atividade empresarial. Para que tudo ocorra da melhor forma possível é imprescindível que a relação entre as pessoas seja equilibrada, em forma de colaboração. Porém, é difícil manter sempre esse *status* e, às vezes, ocorrem conflitos que vão afetar direta ou indiretamente o desenvolvimento da atividade empresarial e/ou nas relações entre Empresas, trazendo uma situação desconfortável e dispendiosa. Os conflitos interpessoais são os que ocorrem entre duas ou mais pessoas, e podem tornar o dia a dia de trabalho complicado para as pessoas envolvidas. Já os conflitos organizacionais são aqueles que, podendo ou não terem sido gerados por duas ou mais pessoas, vão atingir diretamente a abrangência de uma equipe ou toda a organização de uma Empresa.

E acerca do modo a se lidar com esses conflitos, a autora afirma que:

Um conflito não quer dizer necessariamente que seja ruim, depende da forma que se lidará com ele, isso determinará se poderão ser extraídos pontos positivos ou não, e pode, por vezes, trazer uma mudança benéfica na organização, pois estimula a criatividade para soluções. Assim como na prevenção de conflitos, um conflito já instaurado pode ser objeto de Práticas Restaurativas, pois muito comumente os conflitos são gerados por algum erro de comunicação e as Práticas Restaurativas possibilitam que as pessoas se comuniquem expondo suas opiniões, seus sentimentos, suas ideias e esclarecimentos acerca do ocorrido por meio de um ambiente seguro, leve, calmo, através do diálogo, respeitando o momento de cada

¹ Resumo intitulado “A possibilidade do uso das Práticas Restaurativas no ambiente Empresarial para prevenção e resolução de conflitos interpessoais e organizacionais”, para o Entrementes, 11ª Semana Acadêmica da FADISMA, iniciado em agosto de 2014, com apoio da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA), vinculado à Área de Concentração Direito, Sociedades Globalizadas e Diálogo entre Culturas e à Linha de Pesquisa “Constitucionalismo, Concretização de Direitos e Cidadania”

um e os princípios e valores que norteiam as Práticas Restaurativas na busca de resultados positivos para restauração da relação conflituosa. (PRESTES, 2014)

Importante mencionar que o empresário envolvido em ações judiciais perde, também, valor da marca de seu negócio, sendo que não há como negar as vantagens que um empresário com “o nome limpo” tem nas suas atividades empresariais, cita-se alguns exemplos: prazos dilatados para pagamento dos insumos, obtenção de financiamentos com juros mais baixos, entre outras situações empresariais.

Nesse contexto, enaltece que os consumidores atuais, com o amplo acesso às informações, evitam consumir produtos ou serviços de empresários que possuem um considerável número de ações judiciais em seu desfavor, pois isso seria, aos seus olhos, um indício da má qualidade dos produtos/serviços, sendo um fator prejudicial.

Dessa forma, no Brasil há uma tendência de dirimir os conflitos com o método adversarial sendo levado ao Poder Judiciário, o que demora muito tempo e sempre tem um perdedor e um ganhador, mas existem outros meios de resolver os conflitos desafogando o Poder judiciário e proporcionando um novo momento em face dos conflitos existentes em nossa sociedade.

Dessa forma, é de extrema relevância que novas posturas e o restabelecimento do diálogo sejam ferramentas que proporcionem harmonia e respeito entre os envolvidos, pois não há necessidade de fomentar o litígio, mas sim, a cultura do respeito, diálogo e demonstrar que as pessoas são capazes de dirimir seus conflitos, proporcionando um novo momento, uma transformação para a sociedade como um todo.

3 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou uma reflexão sobre a justiça restaurativa para empresas e funcionários, em face de uma nova visão, proporcionando o diálogo, respeito e cultura não adversarial como forma de estabelecer um crescimento entre os envolvidos, sendo uma gestão empresarial eficaz e produtiva na esfera empresarial.

Em face dos conflitos da sociedade moderna, o instituto da Justiça Restaurativa vem proporcionando uma nova cultura aos conflitantes uma vez que saímos da forma tradicional e proporciona-se uma nova visão da Justiça para a sociedade como um todo, sendo um avanço em todos os sentidos buscando uma reflexão com base no diálogo, respeito e cooperação, sendo importantes ferramentas nas estratégias empresariais.

No primeiro momento buscou-se a necessidade da importância da Justiça Restaurativa diante do atual cenário do Poder Judiciário no Brasil, enaltecendo que o presente instituto possui um papel fundamental nos conflitos de âmbito empresarial, sendo uma técnica de resolução de conflitos extrajudicial capaz de elucidar e sanar as possíveis controvérsias com base no diálogo.

Nesse contexto, a mediação empresarial possui objetivo e propósito de permitir o combate à morosidade, dificuldade de acesso à justiça possibilitando a conscientização da sociedade no que concernem benefícios da composição extrajudicial, que favorecerá tanto o Judiciário, com a diminuição de custos por processo, quanto o indivíduo, que terá prestação de serviço mais consensual, célere, eficaz e possibilitando uma harmonia entre as partes.

Posteriormente, elencou uma análise sobre a aplicabilidade da justiça restaurativa como estratégia de gestão de pessoas na empresa, proporcionando um novo olhar sobre as demandas envolvendo estratégias para combater desentendimentos, desgastes ou até mesmo a

falta de diálogo entre os envolvidos, temas comuns que acarretam prejuízo nas relações empresariais do cotidiano.

A justiça restaurativa possui um papel de transformação entre os envolvidos, obtendo um poder reflexivo e construtivo nas relações, pois a sociedade moderna precisa e carece de institutos mais humanos para dirimir seus conflitos e suas preocupações. É lamentável que as pessoas não consigam dialogar, manter o respeito e principalmente não se permitam um novo (re) começo.

Nesse sentido, destaca-se a necessidade da utilização de novas formas resolutivas de conflitos, a fim de analisá-la, bem como caracterizá-la como apta ao auxílio nas relações empresariais, sendo um importante mecanismo para solucionar conflitos na esfera empresarial.

Dessa forma, a justiça restaurativa possui um papel de extrema relevância para um novo cenário jurídico, proporcionando que as partes cheguem a uma decisão que satisfaça os seus anseios e angústias.

Assim, se faz necessário uma nova postura frente aos conflitos e a justiça restaurativa tem um papel fundamental para sanar e proporcionar uma visão mais humanística frente as adversidades enfrentadas no dia a dia. É visível que a cultura adversarial só ocasiona prejuízos nas relações sendo um obstáculo para a sociedade moderna, que se acostumou com o litígio ao longo dos anos, sendo um desafio a cultura da paz como o melhor caminho nas relações humanas através da justiça restaurativa.

Através do presente artigo, pode-se demonstrar que durante o expediente, o ambiente de trabalho se torna muito propício aos conflitos e, por isso, a justiça restaurativa aplicada no ambiente empresarial é o melhor meio de consolidar o bom relacionamento entre os funcionários. Demonstrou-se a partir da análise exposta, a aplicabilidade desse importante instituto do direito no Brasil como sendo uma grande maneira de conquistar um diferencial na empresa como uma forma estratégica de gestão de pessoas.

Assim, pode-se perceber também que ao esclarecer e resolver os conflitos do ambiente de trabalho a partir das práticas restaurativas, tanto os funcionários quanto a empresa saem ganhando, uma vez que os funcionários desfrutariam de um ambiente saudável para viver o seu cotidiano e, a empresa por sua vez, ao harmonizar a sua equipe de trabalho, pode torná-la muito mais produtiva com a nova forma de comunicação.

É com esse intuito, que as empresas devem solidificar suas atuações, respeitando os funcionários, organizando as equipes e fomentando um ambiente agradável que proporcione ao envolvidos uma atividade prazerosa. Ressalta-se que é lógico que as empresas visam lucros, mas se o empresário utilizar a justiça restaurativa para solucionar conflitos e nas estratégias empresariais, demonstra que a empresa possui uma grande condição de melhorar os seus negócios e lucros.

Dessa forma, um novo (re) começo na área empresarial vislumbra atitudes mais humanísticas para combater os conflitos e se queremos pessoas justas devemos ensinar o que é justiça. É com esse objetivo que a justiça restaurativa possui papel fundamental para uma nova postura que vise o conflito como uma situação normal que carece de uma atenção especial para sanar o mal entendido e fomentar a educação, o respeito e a escuta ativa podem fazer toda a diferença para um ambiente mais agradável e humano, com suas devidas responsabilidades que cada um possui.

Assim, a sociedade moderna clama por decisões mais eficazes, mais harmônicas e mais respeitadas para termos uma convivência plena e sadia em todas as esferas.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos na organização*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 415-427.

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos: O capital humano das organizações*. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

MENDES, Gustavo Catunda. **Sociedade deve mudar cultura do litígio e aceitar conciliação**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-ago-19/gustavo-mendes-sociedade-mudar-cultura-aceitar-conciliacao>> Acesso em 5 Out. 2016.

PRESTES, Bibiana Rabaiolli. **A possibilidade do uso das Práticas Restaurativas no ambiente Empresarial para prevenção e resolução de conflitos interpessoais e organizacionais**. Disponível em: <<https://empresarialbusinessblog.blogspot.com.br/2014/08/a-possibilidade-do-uso-das-praticas.html>> Acesso em 8 Out. 2016.

ROSA, Luis Carlos. **A cultura da paz X a cultura do litígio**. Disponível em: <<http://www.ajuris.org.br/2016/03/09/a-cultura-da-paz-x-a-cultura-do-litigio-por-luis-carlos-rosa/>> Acesso em 6 Out. 2016.

SILVA, Antônio Hélio. Arbitragem, Mediação e Conciliação. In: LEITE, Eduardo de Oliveira (Coord.). *Mediação, arbitragem e conciliação*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008, v. 7. p. 17-38.